

EFEKTIVITAS PELAYANAN PENERBITAN PENDAFTARAN SERTIFIKAT TANAH PADA BADAN PERTANAHAN KOTA KENDARI

LA LIBA

H. Muh. Amir

Muh. Yusuf.

Jurusan Ilmu Administrasi publik Fakultas Ilmu Administasi Universitas Halu Oleo Kendari

[\(la_liba@gmail.com\)](mailto:la_liba@gmail.com)

ABSTRAK

LA LIBA, NIM. C1A114009, Efektifitas Pelayanan Penerbitan Pendaftaran Sertifikat Tanah Pada Badan Pertanahan Kota Kendari. Pembimbing I Oleh Bapak H. Muh. Amir Dan Pembimbing II Oleh Muh. Yusuf.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan Efektifitas Pelayanan Penerbitan Pendaftaran Sertifikat Tanah Pada Badan Pertanahan Kota Kendari. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif. Populasi penelitian ialah masyarakat yang melakukan pengurusan Pendaftaran Sertifikat Tanah Pada Badan Pertanahan Kota Kendari. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dimana sampel ditentukan sendiri secara sengaja berdasarkan pertimbangan tertentu yaitu 20 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Teknik analisis data dianalisis secara deskriptif kualitatif melalui reduksi data yang sesuai dengan hal-hal pokok pada fokus penelitian dan mengerucut pada permasalahan utama yang ingin dijawab pada penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektifitas pelayanan Penerbitan Pendaftaran Sertifikat Tanah Pada Badan Pertanahan Kota Kendari yang mencakup kemampuan aparat, prosedur pelayanan dan sarana prasarana dimana pada indikator prosedur pelayanan seperti kemudahan persyaratan dan proses pemenuhan kelengkapan berkas yang masih belum efektif namun kemampuan aparat serta sarana dan prasarana dapat dikatakan efektif. Sedangkan faktor efektifitas pelayanan yang mencakup kebijakan organisasi, situasi kepemimpinan, penempatan pegawai, pendidikan dan keterampilan, motivasi kerja sarana dan prasarana kerja serta pola insentif dimana pada indikator sarana dan prasarana serta pola insentif yang masih kurang efektif sedangkan kebijakan organisasi, situasi kepemimpinan, penempatan pegawai, pendidikan dan keterampilan dan motivasi dapat dikatakan efektif.

Kata kunci Efektifitas Pelayanan Penerbitan Pendaftaran Sertifikat Tanah dan faktor efektifitas pelayanan

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembukaan Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 mengamanatkan bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia didirikan dengan tujuan untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Dimana, terkandung makna bahwa negara berkewajiban melayani setiap warga negara untuk memenuhi hak dan kebutuhan dasarnya atas barang publik, jasa publik dan pelayanan administrasi.

Berlakunya otonomi daerah juga dapat memberikan peluang bagi pemerintah daerah untuk melakukan inovasi dalam pemberian pelayanan. (Sinambela, 2006 : 4), pelayanan adalah setiap kegiatan yang menguntungkan dalam suatu kumpulan atau kesatuan dan menawarkan kepuasan meskipun hasilnya tidak terikat pada suatu produk secara fisik.

Sondang P Siagan (2008 : 24) mendefinisikan efektivitas sebagai pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang dan jasa atas kegiatan yang dijalankan. Efektivitas dalam hal ini menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Efektivitas

Sondang P Siagan (2001 : 24) mendefinisikan : “Efektivitas sebagai pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang dan jasa atas kegiatan yang dijalankan.”Efektivitas dalam hal ini menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya.

B. Konsep Pelayanan

Gronroos dalam Ratminto & Atik (2009:2) menyatakan pelayanan adalah suatu aktifitas atau serangkaian aktifitas yang bersifat tak kesat mata (tidak dapat di raba) yang terjadi akibat adanya interaksi antara konsumen dan kariawan atau hal-hal lain yang di sediakan oleh perusahaan pemberi pelayanan yang di maksudkan untuk memecahkan permasalahan konsumen.

Keputusan menteri pendaya guna aparaturnegara nomor 63 tahun 2003 dalam ratminto & atik (2009:5) menyatakan bahwa pelayanan umum adalah segala bentuk pelayanan yang di laksanakan oleh instansi pemerintah di pusat, di daerah, dan di lingkungan BUMN atau BUMD dalam bentuk barang atau jasa, baik dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

C. Konsep Pelayanan Publik

Ratminti dan Winaris (2009) mengemukakan bahwa pelayanan publik atau pelayanan umum dan pelayanan administrasi pemerintahan atau perijinan di lakukan sebagai upaya pemenuhan masyarakat, misalnya upaya kantor pertanahan untuk membeikan jaminan kepastian hukum atas kepemilikan tanah dengan memberikan sertifikat tanah.

Sinambela (Pasolong, 2007 : 128) mendefinisikan pelayanan publik “sebagai setiap kegiatan yang dilakukan pemerintah terhadap sejumlah manusia yang memiliki setiap kegiatan yang menguntungkan dalam suatu kumpulan atau kesatuan dan menawarkan kepuasan meskipun hasilnya tidak terikat pada suatu produk secara fisik.

D. Konsep Sertifikat Tanah

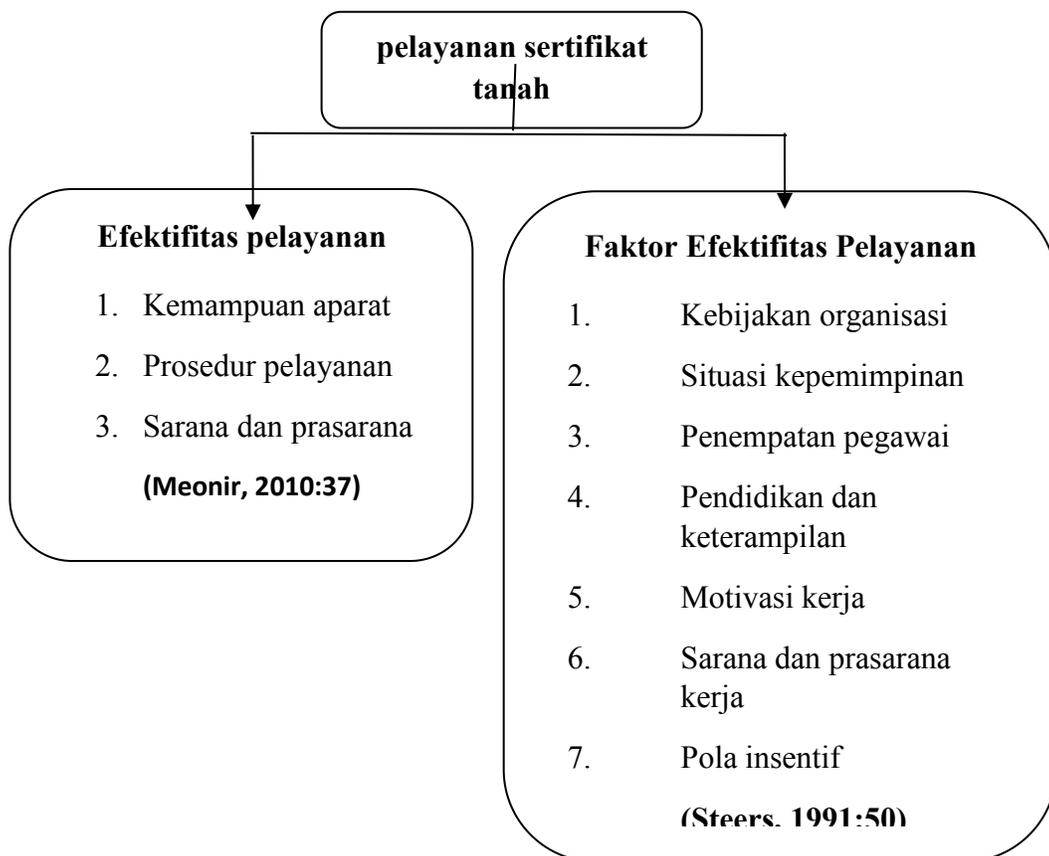
1. Pengertian Sertifikat Tanah

Dalam Undang-Undang Pokok Agraria (UUPA) dijelaskan bahwa untuk mewujudkan jaminan kepastian hukum dan kepastian hak atas tanah maka perlu dilakukan kegiatan pendaftaran tanah oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang telah diatur. Menurut Douglas J. Willem dalam Adrian Sutedi (2012 : 205), pendaftaran tanah adalah “pekerjaan yang kontinu dan konsisten atas hak-hak seseorang sehingga memberikan informasi dan data administrasi atas bagian- bagian tanah yang didaftarkan.” Salasatu kegiatan pendaftaran tanah adalah pemberian tanda bukti hak. Tanda bukti yang di berikan kepada pemegang hak atas tanah adalah sertifikat.

Menurut undang-undang No. 5 tahun 1960 tentang peraturan pokok-pokok agraria sertifikat tanah adalah salinan buku tanah dan surat ukur yang di jahit menjadi satu bersama-sama dengan kertas sampul yang bentuknya di tentukan oleh Menti Agraria. Sedangkan dalam PP No. 24Tahun 1997 tentsng pendaftaran tanah, sertifikat tanah adalah surat tanda bukti hak sebagaimana di maksud dalam pasal 19 ayat (2) hufuf c UUPA untuk hak atas tanah, hak atas pengelolaan, tanah wakaf, hak milik atas satuan rumah susun dan hak tanggungan yang masing-masing sudah di bukukan dalam buku tanah yang bersangkutan.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat kita simpulkan bahwa sertifikat tanah terdiri atas salinan buku tanah dan surat ukur yang asli di jahit menjadi sampul. Buku tanah yaitu dokumen dalam bentuk daftar yang memuat data yuridis dan data fisik suatu objek pendaftaran tanah yang suda ada haknya. Sedangkan surat ukur adalah dokumen yang memuat data fisik suatu bidang tanah dalam bentuk peta dan urayan.

E. Kerangka Pikir



METODE PENELITIAN

Lokasi yang dimaksud adalah dimana peneliti akan dilaksanakan di Kantor Camat Wua-Wua Kota Kendari. Lokasi ini dipilih, karena Peranan Kepemimpinan Camat Wua-Wua Kota Kendari, dalam penyelenggaraan pemerintahannya menarik untuk dikaji. Berdasarkan jenisnya, data menurut Sugiono (2009: 15) dapat dibedakan menjadi dua macam yakni: Menurut sumbernya, data terdiri atas data primer dan data sekunder. Untuk memperoleh data lapangan dalam penelitian ini, dipergunakan beberapa teknik, yakni kuesioner, wawancara, observasi, dan penelusuran dokumen. Keempat teknik tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Kuesioner, Wawancara (interview), Pengamatan (observasi), Penelusuran dokumen. Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini, baik terhadap data primer maupun sekunder

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Wilayah Kecamatan Wua-Wua

Wilayah kecamatan Wua-Wua secara geografis terletak di bagian Selatan Kota Kendari dan secara administratif Kecamatan Wua-Wua dibatasi oleh: Sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Wua-Wua Sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Kambu Sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Barug Sebelah Barat berbatasan dengan Kecamatan Puwatu, Kecamatan Wua-Wua merupakan pemekaran dari Kecamatan Baruga yang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Kendari Nomor 20 Tahun 2006. Kecamatan Wua-Wua terbagi atas 4 (empat) kelurahan, yaitu: Kelurahan Anawai, Kelurahan Wua-Wua, Kelurahan Bonggoeya dan Kelurahan Mataiwoi, serta terdapat 21 RW dengan luas wilayah 1.484 Ha. penduduk merupakan sumber daya manusia yang merupakan modal dasar pembangunan. Adapun jumlah penduduk di Kecamatan Wua-Wua adalah 21.558 jiwa yang terdiri dari laki-laki 10.905 jiwa dan perempuan 10.653 jiwa dengan jumlah KK sebesar 3.990 yang tersebar pada 4 (empat) kelurahan

B. Peran Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Salah satu parameter untuk mengukur kualitas demokratisasi adalah sirkulasi kepemimpinan politik yang lancar dengan sokongan kaderisasi kepemimpinan yang melembaga. Kontestasi politik pada sistem demokrasi liberal semestinya dikawal oleh ketersediaan jalur-jalur kaderisasi kepemimpinan yang mampu memunculkan kader-kader pemimpin politik yang handal. Dengan kondisi perkembangan zaman yang semakin maju, terlebih dengan kondisi global yang semakin berkembang maka dibutuhkan seorang sosok pemimpin dalam kehidupan berbangsa dan bermasyarakat yang visioner, memiliki integritas dan loyalitas, mampu menghadirkan suasana bermasyarakat yang kondusif dan tingkat kepuasan masyarakat dan aparat yang semakin tinggi.

Peran kepemimpinan yang dilakukan oleh camat dalam Otonomi Daerah menekankan perlunya cara yang cocok dalam pelaksanaan Otonomi yang bebas, dinamis dan bertanggung jawab. Dengan memakai konsep gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional diharapkan agar mampu menciptakan kondisi yang jauh berkembang pesat, menciptakan individu yang kreatif dan mandiri, menciptakan iklim yang kondusif dan semangat yang tinggi dalam bekerja, serta kepuasan para instrumen pelaksana.

1. Peran Kepemimpinan Camat Wua-Wua

Kepemimpinan yang lebih baik terjadi bila para pemimpin dapat menjalankan salah satu atau kombinasi dari empat cara ini, yaitu (1) Memberi wawasan serta kesadaran akan misi, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan pada para bawahannya (*Idealized Influence - Charisma*), (2) Menumbuhkan ekspektasi yang tinggi melalui pemanfaatan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha dan mengkomunikasikan tujuan-tujuan penting dengan cara yang sederhana (*Inspirational Motivation*), (3) Meningkatkan intelegensia, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara seksama (*Intellectual Stimulation*), dan (4) Memberikan perhatian, membina, membimbing, dan melatih setiap orang secara khusus dan pribadi (*Individualized Consideration*).

a. Visi Yang Jelas Dan Jauh Ke Depan (visioner)

Visi adalah apa yang menjadi cita-cita dan tujuan yang ingin dicapai berdasarkan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki. Visi yang jelas dan terarah merupakan hal yang sangat menentukan proses pencapaian tujuan kedepan, karena visi tersebut kemudian diterapkan melalui program-program dan kebijakan-kebijakan dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan. Visi yang jelas harus diikuti dengan pemikiran dan ide-ide yang berorientasi jauh ke depan, sehingga hal-hal yang belum dipikirkan oleh masyarakat atau daerah lain, kita telah mampu mengaktualisasikannya.

b. Memiliki Karisma dan Sifat Ramah Terhadap Warganya

Karisma adalah sesuatu yang ada terlahir dengan sendirinya dalam diri. Sesuatu yang bersifat inheren dan hanya dimiliki oleh pemimpin-pemimpin kelas dunia, contohnya Soekarno, Mahatma Ghandi, Adolf Hitler dan sebagainya. Pemimpin seperti ini adalah pemimpin yang mempunyai visi, kemampuan, dan mampu memberikan ketenangan bagi yang dipimpinnnya sehingga dia dijadikan, suri tauladan, idola dan panutan.

Berawal dari ide-ide ahli sosial bernama Max Weber. Karisma adalah kata dalam bahasa Yunani yang berarti “berkat yang terinspirasi secara agung”, seperti kemampuan untuk melakukan keajaiban atau memprediksi peristiwa masa depan. Kharisma seorang pemimpin terlihat dari seberapa besar orang-orang yang ada disekitarnya merasa kagum dan setidaknya terinspirasi dengan sikap pemimpin

c. Sering Memotivasi/Menginspirasi bawahannya atau Warganya

Seorang pemimpin yang baik harus dapat memberikan motivasi agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dan tercapainya tujuan bersama. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai sebuah tujuan. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan memujudkan pada suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi motivasi bukanlah hal yang dapat diamati, tetapi merupakan sesuatu yang dapat disimpulkan karena adanya perilaku yang tampak.

d. Dekat dengan Bawahan dan Warganya

Dekat dengan bawahan adalah salah satu faktor penunjang terciptanya kondisi bekerja yang kondusif sebagai penunjang tercapainya hasil kerja yang maksimal. Bawahan adalah seorang mitra kerja sekaligus sebagai orang yang membutuhkan tuntunan karena suatu hal diantaranya seorang pemimpin harus mampu dan pintar

membaca dan memenuhi keinginan bawahannya selama itu tidak melanggar dan sebagai bentuk apresiasi terhadap hasil kerja.

Seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu menjaga kedekatan hubungan dengan orang disekitarnya sehingga menciptakan kondisi yang nyaman, tenang dan bersahabat. Di satu sisi, proses hubungan antara seorang atasan dan bawahan tetap harus berada dalam koridor yang saling menghargai agar wibawa seorang pemimpin tetap terjaga, sekaligus menjaga agar bawahan tidak menjadi pelayan atau dayang-dayang pemimpin kepemimpinan merupakan sesuatu yang inheren dan tidak boleh terlepas dalam proses-proses pemerintahan.

e. Memberikan Hadiah atau Reward bagi Pegawainya yang Rajin

Reward adalah hadiah, imbalan dan penghargaan atas suatu dan menguntungkan bagi perusahaan”. Ilmu perilaku telah membagi imbalan menjadi dua kategori besar yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik, hal ini penting di lakukan karena tujuan memberikan imbalan pada dasarnya adalah untuk memotivasi anggota organisasi, membuat kerasan pekerja yang sudah ada, dan menarik orang yang berkualitas masuk dalam organisasi

Pemberian reward adalah sebuah hal yang baik dan perlu dilakukan sebagai bentuk memotivasi dan meningkatkan pencapaian kinerja organisasi. Salah satu bentuk pemberian reward Camat kepada bawahannya dalam hal ini bawahan yang berada di level bawah struktur organisasi adalah pemberian hadiah baik dalam bentuk materi atau pengakuan(pujian).

f. Mengawasi dan Mengontrol Pekerjaan

Pengawasan dalam arti harfiahnya adalah segenap kegiatan untuk meyakinkan dan menjamin bahwa tugas/pekerjaan telah dilakukan sesuai dengan rencana yang ditetapkan, kebijaksanaan yang telah digariskan dan aturan yang telah ditetapkan. Secara langsung pengawasan ini bertujuan untuk:

1. Menjamin ketepatan pelaksanaan sesuai rencana, kebijaksanaan dan perintah (aturan yang berlaku)
2. Menertibkan koordinasi kegiatan
3. Mencegah pemborosan dan penyimpangan
4. Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan
5. Membina kepercayaan masyarakat pada kepemimpinan organisasi

Pengawasan sebagai bentuk konsistensi dalam pencapaian tujuan dalam hal ini daerah/kabupaten merupakan kegiatan yang penting dilakukan dalam menjamin berlangsungnya kegiatan sesuai apa yang direncanakan. Dalam kapasitas seorang Camat, menghadapi tatanan masyarakat dan kondisi struktural dan kultural masyarakat merupakan sebuah tanggung jawab yang besar. Dalam tatanan seperti ini, memaksa seorang Camat untuk giat dan tekun melakukan pengawasan, apalagi dalam kapasitasnya sebagai seorang kepala kecamatan

g. Intervensi dan Koreksi

Negara dalam koridor bermasyarakat mempunyai wewenang untuk melakukan intervensi terhadap masyarakatnya. Negara dalam hakikatnya diberikan kekuasaan untuk berbuat dan menindak seseorang atau kelompok apabila mempunyai tingkah laku yang dianggap menyalahi undang-undang, cita-cita bangsa terlebih masalah persatuan dan kesatuan bangsa dalam konteks ber-Indonesia. Penciptaan negara hanya melegalkan

bentuk intervensi terhadap rakyatnya. Negara dengan bentuk liberal, mendorong setiap individu untuk berlomba-lomba mencari keuntungan jauh dari konsep bahwa semua hal yang didunia adalah milik bersama. Negara terlebih lagi mempunyai wewenang yang besar untuk menindas rakyatnya.

Ketika sebuah kondisi mengharuskan untuk mengintervensi bawahan, maka hal itu adalah sesuatu yang baik. Disinilah terlihat kemampuan seorang pemimpin untuk menempatkan masalah secara proporsional dan berimbang. Tidak terlepas dari hal itu, proses intervensi yang dilakukan beliau tergolong unik dimana kepada bawahannya Camat menindak tegas pada mereka yang berbuat fatal dalam pekerjaannya. Tetapi ketika berhubungan dengan pemerintah yang lebih diatas atau yang sederajat, Camat akan mempertahankan argumen dari bawahannya serasional mungkin, sehingga terhindar dari kondisi yang lebih fatal. Adapun faktor pendukung adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Pribadi

Salah satu faktor yang mempengaruhi peran yang diterapkan oleh camat adalah faktor kemampuan, dimana dalam menjalankan kepemimpinan di Kecamatan Wua-Wua, Camat harus didukung oleh kemampuan yang memadai baik dari segi pendidikan maupun kapasitas pribadi. Hal ini disebabkan karena keberhasilan dalam menjalankan roda pemerintahan dalam era otonomi daerah yang memiliki kewenangan cukup banyak sangat dibutuhkan kemampuan untuk melaksanakannya. Kemampuan yang paling menonjol yang dimiliki beliau adalah dibidang pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan tertib administrasi dan mampu melakukan terobosan yang bersifat kreatif dan inovatif, salah satunya seperti menjadikan kecamatan Wua-Wua sebagai kecamatan yang memiliki sumber daya yang membantu perekonomian.

Kemampuan pribadi yang dimiliki oleh seorang Camat secara tidak langsung melibatkan pengaruhnya kedalam teknik yang diterapkan. Dengan kemampuan pribadi yang memadai dan mampu digunakan secara maksimal maka akan menciptakan pengaruh yang besar terhadap hasil yang dicapai. Sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi, kemampuan memiliki efek yang dominan terhadap teknik yang diterapkan oleh camat. Hal ini seiring dengan terciptanya suasana lingkungan kerja yang nyaman serta motivasi dalam bekerja yang tinggi. Dengan kemampuan yang dimiliki camat mampu menerapkan perasn kepemimpinan yang maksimal, dan mampu memberikan sesuatu yang berharga bagi masyarakat.

2. Motivasi dalam Bekerja

Selain faktor kemampuan diatas, faktor lainnya yang mempengaruhi peran kepemimpinan yang diterapkan camat adalah faktor motivasi dalam bekerja. Camat Wua-Wua dalam menjalankan roda pemerintahan dan kepemimpinan melaksanakan pembangunan dimotivasi oleh keinginan yang keras untuk membangun Kecamatan Wua-Wua agar bisa melampaui atau melebihi kecamatan-kecamatan lain

aya untuk membangun komitmen bersama, bahu memMotivasi yang mengarahkan seseorang dalam usaha yang giat dalam bekerja merupakan hal yang harus ditingkatkan. Faktor motivasi dalam bekerja merupakan hal yang mempengaruhi peran kepemimpinan yang diterapkan oleh camat. Motivasi yang tinggi dalam bekerja membuat peranan kepemimpinan yang diterapkan berjalan secara optimal. Pemotivasian diri melalui cara-cara tersendiri adalah tehnik atau skill yang terbangun melalui proses kepemimpinan yang panjang. Dibutuhkan usaha yang giat dan ketekunan agar mampu memotivasi diri dalam bekerja

3. Lingkungan Kerja

Selain faktor kemampuan yang dimiliki oleh Camat dan motivasi yang tinggi dalam bekerja, faktor terakhir yang mendukung peran kepemimpinan Camat adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar organisasi yang mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Dalam menjalankan tugas dan kewenangan sebagai Pemimpin kecamatan, lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam menjalankan kepemimpinan terutama untuk mengatur dan mengurus kecamatan.

Lingkungan kerja yang dimaksud adalah situasi dan kondisi yang dihadapi, terpeliharanya hubungan kerja yang harmonis serta dukungan masyarakat. Tentu kesemua hal ini tergantung dari pribadi beliau sendiri sehingga dapat menciptakan kondisi yang kondusif bagi dirinya. Dari 14 responden, sebanyak 13 orang (92,85%) responden mengatakan pegawainya memiliki kesadaran dalam bekerja, kemudian 1 orang (7,14%) responden mengatakan kurang sadar akan pekerjaannya, tidak ada satu orang pun yang mengatakan tidak sadar. Berdasarkan tanggapan responden maka dapat disimpulkan bahwa frekuensi tertinggi adalah kataegori sadar, dimana 13 orang (92,85%) mengatakan bahwa pegawainya memiliki kesadaran dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Peran Kepemimpinan yang diterapkan oleh Camat Wua-Wua dalam meningkatkan kinerja pegawai antara lain memiliki visi yang jelas dan jauh kedepan (visioner), memiliki kharisma, seorang motivator dan inspirator, dekat dengan bawahan, memberikan reward, pengawasan dan kontrol terhadap pekerjaan dan intervensi dan koreksi terhadap pegawainya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dari hasil penelitian menggambarkan bahwa dengan penerapan indikator-indikator diatas maka Camat Wua-Wua dapat menjalankan wewenangnya sebagai seorang pemimpin.

Terdapat faktor-faktor pendukung yang mempengaruhi peran kepemimpinan yang diterapkan oleh Camat. Faktor pendukung diantaranya adalah kemampuan pribadi pemimpin, motivasi bekerja, dan lingkungan kerja. Ketiga faktor ini dianggap paling berpengaruh terhadap peran kepemimpinan yang diterapkan karena dari hasil wawancara terlihat para informan menitikberatkan ketiga faktor ini sebagai faktor yang mendukung peran kepemimpinan Camat Wua-Wua.

B. Saran

Dengan memperhatikan peran kepemimpinan yang diterapkan serta faktor yang mempengaruhinya, maka langkah-langkah yang perlu diperhatikan adalah:

1. Tingkat intervensi yang dilakukan sebaiknya diusahakan agar tidak berdampak pada terganggunya kepentingan masyarakat luas.
2. Diharapkan agar dengan peran kepemimpinan yang diterapkan oleh Camat semakin meningkatkan pengelolaan yang berbasis lingkungan hidup terutama kepada masyarakat agar lebih peduli akan lingkungan sekitar, lebih baik berbuat sedikit daripada tidak ada sama sekali

DAFTAR PUSTAK

- Armstrong, M. and Baron, A. 1998. Performance Management – The New Realities. London: Institute of Personnel and Development
- Amstrong, Michael. 2006. Performance Manajement. London and Philadelphia: Kogan Page.

- Bernardin, H.J. and Russel, J.E.A. 1998. Human Resource Management 2nd Edition – An Experiential Approach. Singapore: McGraw-Hill.
- Cummings, L.L. and Schwab, D.P. 1973. Performance in Organizations: Determinants and Appraisal. Glenview, Illinois: Scott, Foresman and Company.
- Djamin, Awaloedin. dkk. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia 1: Kontribusi teoritis Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. Bandung: Sanyata Sumanasa Wira Sespun Polri.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- 2009. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, Kartini. 2006. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. 2000. Evaluasi Kinerja SDM. Refika Aditama: Bandung.
- Peter, M., The Fifth Discipline (The Art and Practice of the Learning Organization), Doubleday Dell Publishing Group, 1997.
- Rianse, Usman. 2008. Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi: Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Rivai V. dan Basri M.A.F. 2000. Performance Appraisal. Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Edisi 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robins, Stephens P. 1996. Perilaku Organisasi, Jilid 1. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Ilham Jaya, Bandung, 2001, hlm. 15.
- Simamora, Henry. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN : Yogyakarta.
- Simamora, Hendri. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: YKPN.
- Stewart, V. and Stewart, A. 1977. Practical Performance Appraisal. England: Gower Press.
- Stoner, James A.F dan Charles Wankel. 1999. Manajemen. Terjemahan Wilhelmus. Jakarta: Intermedia.
- Sutarto. 2006. Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi. Gajah Mada: Yogyakarta
- Thoha, Miftah. 2009. Perilaku Organisasi; Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Williams, Richard, R. 2002. Managing Employee Performance: Design and Implementation in Organizations. London: Thomson Learning.
- Winardi. 2000. Kepemimpinan dalam Manajemen. Cet. 2. Jakarta: Rineka Cipta