

GAYA KEPEMIMPINAN LURAH GALUNG KECAMATAN LILI RIAJA KABUPATEN SOPPENG

ANDI MULYAN
UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA NTB
Andisosiounu@gmail.com

Abstrak: Menarik untuk melakukan pengkajian tentang gaya kepemimpinan di lingkup pemerintahan kelurahan, mengingat masih kurangnya pengkajian secara internal pada pemerintah kelurahan itu sendiri. Selain itu, lewat pengkajian tersebut tentu dapat diketahui keberhasilan kepemimpinan di kelurahan. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Instrumen penelitian yang digunakan adalah instrumen wawancara tidak terstruktur dengan lembar wawancara. Hasil penelitian dan pembahasannya pada bagian sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan akhir penelitian sebagai berikut: 1). Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemerintah Kelurahan Galung Kecamatan Lili Riaja Kabupaten Soppeng dalam menjalankan fungsinya adalah gaya kepemimpinan partisipatif. 2). Kepemimpinan Kelurahan Galung Kecamatan Lili Riaja Kabupaten Soppeng dalam menjalankan fungsinya sebagai pemerintah dengan menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif telah berhasil dengan baik.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lurah Galung, Kabupaten Soppeng.

PENDAHULUAN

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas sebagai pelayan masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai di arahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Keberhasilan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berbagai cara dapat ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya dengan mewujudkan kepuasan kerja karyawan melalui budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan.

Seorang pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinan ditentukan oleh sikap dan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan. Selain itu, gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat

diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Terkait dengan gaya kepemimpinan, seorang pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana caranya memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya (Thoha, 2007:23).

Heidjrachman dan Husnan (2002:174) mengatakan bahwa kepemimpinan yang berhasil adalah pemimpin yang mampu menerapkan gayanya agar sesuai dengan situasi tertentu. Selanjutnya pimpinan perlu mempertimbangkan setiap situasi khusus dalam rangka memahami gaya mana yang lebih tepat untuk diterapkan.

Reddin dalam Sutarto (2006: 118-120), Beliau membagi kepemimpinan dalam tiga kelompok, yaitu sebagai berikut: kelompok gaya dasar, yakni pemimpin yang bersikap pemisah, pengabdian, penghubung, dan terpadu. Sedangkan kelompok gaya efektif, yaitu pemimpin yang bersikap birokrat, otokrat bijak, pengembang, dan eksekutif. Sementara kelompok gaya tak efektif adalah kelompok gaya dari seorang pemimpin

yang selalu menunjukkan sikap pelari atau memiliki perilaku yang tidak bersedia terlibat dalam tugas dan sifatnya pasif. Selain itu, ia pun senantiasa bersikap otokrat atau tidak mempunyai kepercayaan kepada orang lain, tidak menyenangkan orang lain dan hanya tertarik pada pekerjaan yang segera selesai. Ia pun juga bersikap penganjur yaitu tipe “do-gooder” yang menilai keserasian dalam dirinya sendiri dan juga bersikap kompromis atau selalu membuat keputusan yang buruk.

Berdasarkan dari sejumlah hal yang telah dikemukakan di atas, sangat menarik untuk melakukan pengkajian tentang gaya kepemimpinan di lingkup pemerintahan kelurahan, mengingat masih kurangnya pengkajian secara internal pada pemerintah kelurahan itu sendiri. Selain itu, lewat pengkajian tersebut tentu dapat diketahui keberhasilan kepemimpinan di kelurahan.

Mengenai pengkajian tentang gaya kepemimpinan, dalam hal ini menarik pula dilakukan kajian ilmiah tentang gaya kepemimpinan pada pemerintahan kelurahan Galung Kecamatan Lili Riaja Kabupaten Soppeng. Hal ini dikarenakan realitas praktek kepemimpinan di Kelurahan Galung Kecamatan Lili Riaja Kabupaten Soppeng masih dihiasi sejumlah fenomena seperti norma perilaku yang kurang berkenan oleh bawahan dan masyarakat masih sering terjadi dalam praktek kepemimpinan, baik yang dipengaruhi oleh budaya feodal (seperti mendahulukan kepentingan bangsawan/pejabat), maupun disebabkan oleh hubungan emosional atau kekerabatan yang dipengaruhi budaya paternalistik; serta ketidakpastian waktu dan cara berinteraksi. Berdasarkan fenomena ini, terdapat asumsi bahwa praktek kepemimpinan di Kelurahan Galung Kecamatan Lili Riaja Kabupaten Soppeng kurang berhasil, namun masih perlu dilakukan pengkajian atas hal ini secara lebih mendalam.

Berdasarkan hal-hal yang dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk menganalisis hal ini dalam suatu kajian yang holistik, komprehensif, dan sistematis melalui penelitian ilmiah dengan judul, Gaya Kepemimpinan di Kelurahan Galung Kecamatan Lili Riaja Kabupaten Soppeng. Bila dalam penelitian ini terungkap bahwa gaya kepemimpinan oleh pemerintah kelurahan Galung Kecamatan Lala Bata Rilau Kabupaten Soppeng telah berhasil, maka hal ini merupakan spirit untuk terus meningkatkan kinerja; namun bila sebaliknya,

maka hal ini merupakan tantangan untuk perbaikan gaya kepemimpinan ke depannya.

Memperhatikan beragamnya gaya kepemimpinan dan ragam tersebut dapat digunakan sebagai pendekatan untuk melihat keberhasilan kepemimpinan, maka penulis akan membatasi penelitian ini dengan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan Lurah Galung Kecamatan Lili Riaja Kabupaten Soppeng dalam menjalankan fungsinya?
2. Bagaimana keberhasilan kepemimpinan Lurah Galung Kecamatan Lili Riaja Kabupaten Soppeng dalam menjalankan fungsinya?

Sesuai dengan perumusan masalah sebagaimana tersebut di atas, maka penelitian ini bersifat deskriptif dan eksplanatif dengan tujuan:

- a. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan Lurah Galung Kecamatan Lili Riaja Kabupaten Soppeng menjalankan fungsinya.
- b. Untuk mengetahui keberhasilan kepemimpinan gaya yang paling dominan

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Kepemimpinan

Terkait dengan latar belakang permasalahan, dalam hal ini ada sejumlah literatur tentang teori kepemimpinan, diantaranya:

- a. Teori Sifat
Trait theory ini mempertanyakan sifat-sifat apakah yang membuat seseorang menjadi pemimpin. Dan teori ini dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah dilahirkan
- b. Teori Kelompok
Menurut group theory ini, agar kelompok-kelompok dalam organisasi bisa mencapai tujuannya maka harus ada pertukaran positif antara pemimpin dan pengikut atau bawahan.
- d. Teori Situasional dan Model Kontijensi
Studi kepemimpinan ini berangkat dari anggapan bahwa kepemimpinan seseorang ditentukan oleh berbagai faktor situasional dan saling ketergantungan satu sama lainnya.
- e. Teori situasional Hersey dan Blanchard
Suatu teori kemungkinan yang memusatkan perhatian kepada para pengikut kepemimpinan yang berhasil dicapai dengan memilih gaya kepemimpinan yang tepat yang tergantung pada tingkat kesiapan atau kedewasaan para pengikutnya.
- f. Teori pertukaran pemimpin-anggota
Para pemimpin menciptakan kelompok dalam dan kelompok luar. Bawahan dengan status kelompok dalam mempunyai penilaian kinerja

yang lebih tinggi, tingkat keluarnya karyawan lebih rendah dan kepuasan yang lebih besar bersama atasan mereka.

g. Teori jalur tujuan

Hakikat dari teori ini adalah bahwa tugas pemimpin adalah membantu pengikutnya mencapai tujuan dan untuk memberikan pengarahan atau dukungan yang perlu guna memastikan tujuan mereka sesuai dengan sasaran keseluruhan dari kelompok atau organisasi

h. Teori sumber daya kognitif

Suatu teori yang menyatakan bahwa seorang pemimpin memperoleh kinerja kelompok yang efektif dengan pertama-tama membuat rencana keputusan dan strategi yang efektif dan kemudian mengkomunikasikannya lewat perilaku pengaruh.

i. Teori neokharismatik

Teori kepemimpinan yang menekankan simbolisme daya tarik emosional dan komitmen pengikut yang luar biasa.

k. Teori kepemimpinan kharismatik

Teori ini mengemukakan bahwa para pengikut membuat atribut dari kemampuan kepemimpinan yang heroik bila mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu.

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi orang lain dalam suatu tujuan yang diinginkan. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa seorang pemimpin di dalam suatu organisasi atau kelembagaan tentu diharapkan untuk memiliki daya kemampuan dalam mempengaruhi bawahan atau anggota kelompoknya sehingga dapat menjalankan tugas dan fungsi kepemimpinannya dengan baik.

Menurut dari Ralp M. Stogdill dalam Sopiah (2008:108) menyatakan:

“Jumlah batasan atau definisi yang berbeda-beda mengenai kepemimpinan hampir sama banyaknya dengan jumlah orang yang mencoba memberikan batasan tentang konsep tersebut”.

Kepemimpinan merupakan suatu interaksi antara anggota suatu kelompok sehingga pemimpin merupakan agen pembaharu, agen perubahan, orang yang perilakunya akan lebih mempengaruhi orang lain daripada perilaku orang lain yang mempengaruhi mereka, dan kepemimpinan itu sendiri timbul ketika satu anggota kelompok mengubah motivasi kepentingan anggota lainnya dalam kelompok (Bernards M. Bass, 1990: 21).

G. R Terry (1998:17) mengemukakan:

“kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan menggerakkan atau memotivasi sejumlah orang agar secara serentak melakukan kegiatan yang sama dan terarah pada pencapaian tujuannya. Kepemimpinan juga merupakan proses menggerakkan grup atau kelompok dalam arah yang sama tanpa paksaan.

Dari pengertian di atas, maka pemimpin pada hakikatnya merupakan seorang yang mempunyai kemampuan untuk menggerakkan orang lain sekaligus mampu mempengaruhi orang tersebut untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Pemimpin yang dimaksud dalam kajian ini adalah Lurah Galung Kecamatan Lili Riaja Kabupaten Soppeng. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan memimpin secara profesional dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang menurutnya dipandang efektif dalam pengelolaan organisasi atau unit kerja yang dipimpinya

Fungsi Kepemimpinan

Fungsi pemimpin dalam suatu organisasi merupakan sesuatu fungsi yang sangat penting bagi keberadaan dan kemajuan organisasi yang bersangkutan. Pada dasarnya fungsi kepemimpinan memiliki 2 aspek yaitu:

- a. Fungsi administrasi, yakni mengadakan formulasi kebijakan administrasi dan menyediakan fasilitasnya.
- b. Fungsi sebagai Top Manajemen, yakni mengadakan planning, organizing, staffing, directing, commanding, controlling.

Fungsi kepemimpinan menurut Hadari Nawawi memiliki dua dimensi yaitu:

- 1) Dimensi yang berhubungan dengan tingkat kemampuan mengarahkan dalam tindakan atau aktivitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan orang-orang yang dipimpinya.
- 2) Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi, yang dijabarkan dan dimanifestasikan melalui keputusan-keputusan dan kebijakan pemimpin.

Menurut Hadari Nawawi, secara operasional dapat dibedakan lima fungsi pokok kepemimpinan:

- 1) Fungsi instruktif, pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.
- 2) Fungsi konsultatif, pemimpin dapat menggunakan fungsi ini sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.
- 3) Fungsi partisipasi, dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai posisi masing-masing.
- 4) Fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan.
- 5) Fungsi pengendalian, kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur aktifitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Definisi Pemimpin

Secara etimologi pemimpin berasal dari kata dasar “pimpin” (lead) berarti bimbing atau tuntun, dengan begitu didalamnya terdapat dua pihak yaitu yang dipimpin (rakyat) dan yang memimpin (imam). Setelah ditambah awalan “pe” menjadi “pemimpin” (leader) berarti orang yang mempengaruhi pihak lain melalui proses kewibawaan komunikasi sehingga orang lain tersebut bertindak sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu. Pemimpin adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi individu dan kelompok untuk dapat bekerjasama mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk

bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Jadi, pemimpin itu ialah seorang yang memiliki satu atau beberapa kelebihan sebagai bakat yang dibawa sejak lahir dan merupakan kebutuhan dari satu situasi zaman, sehingga dia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan.

Hendry Pratt Fairchild dalam Kartini Kartono (2010:38-39) mengemukakan bahwa”

“Pemimpin dalam pengertian yang luas adalah seseorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, menunjukkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi. Sedangkan dalam pengertian yang terbatas pemimpin ialah seseorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya”.

Selanjutnya Sudriamunawar (Harbani, 2008:3) mengemukakan :

“Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kecakapan tertentu yang dapat mempengaruhi para pengikutnya untuk melakukan kerja sama ke arah pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”

Mifta Thoha dalam bukunya perilaku organisasi (1983:255) mengemukakan:

“pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya”.

Kartini Kartono (1994:33) mengemukakan:

“Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang, sehingga dia mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan”.

Henry Pratt Fairchild dalam Kartini Kartono (1994:33), pemimpin dalam pengertian ialah seorang yang dengan jelas memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui prestise, kekuasaan dan posisi. Dalam pengertian terbatas, pemimpin ialah seorang yang membimbing, memimpin dengan bantuan kualitas-kualitas persuasifnya dan penerimaan secara sukarela oleh para pengikutnya.

Seorang pemimpin (leader) dalam penerapannya mengandung konsekuensi terhadap dirinya, antara lain; harus berani mengambil keputusan sendiri secara tegas dan tepat (decision making), harus berani menerima resiko sendiri, dan harus berani menerima tanggung jawab sendiri (*the principle of absoluteness of responsibility*).

Dari beberapa definisi tersebut diatas, maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa pemimpin adalah seseorang yang mempunyai **kemampuan untuk mempengaruhi individu dan/atau sekelompok orang lain untuk bekerjasama** mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Peranan Pemimpin

Menurut pendapat Stodgil (Sugiyono, 2006:58) ada beberapa peranan yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin, yaitu:

- a. Integration, yaitu tindakan-tindakan yang mengarah pada peningkatan koordinasi.
- b. Communication, yaitu tindakan-tindakan yang mengarah pada meningkatnya saling pengertian dan penyebaran informasi.
- c. Product emphasis, yaitu tindakan-tindakan yang berorientasi pada volume pekerjaan yang dilakukan.
- d. Fronternization, yaitu tindakan-tindakan yang menjadikan pemimpin menjadi bagian dari kelompok.
- e. Organization, yaitu tindakan-tindakan yang mengarah pada perbedaan dan penyesuaian daripada tugas-tugas.
- f. Evaluation, yaitu tindakan-tindakan yang berkenaan dengan pendistribusian ganjaran-ganjaran atau hukuman-hukuman.
- g. Initiation, yaitu tindakan yang menghasilkan perubahan-perubahan pada kegiatan organisasi.
- h. Domination, yaitu tindakan-tindakan yang menolak pemikiran-pemikiran seseorang atau anggota kelompoknya.

Menurut Covey dalam (Kris Yuliani H 2002:6) ada tiga peranan pemimpin dalam kelompok/organisasi antara lain:

1. Pathfinding (pencarian alur), mengandung sistem nilai dan visi dengan kebutuhan pelanggan melalui suatu perencanaan strategis yang disebut the strategic pathway (jalur strategi).
2. Alightning (penyelarasan), upaya memastikan bahwa struktur, sistem dan operasional organisasi memberi dukungan pada pencapaian visi dan misi dalam memenuhi kebutuhan pelanggan.

3. Empowerment (pemberdayaan), suatu semangat yang digerakkan dalam diri orang-orang yang mengungkapkan bakat, kecerdikan, dan kreativitas laten, untuk mampu mencapai nilai, visi dan misi bersama dalam melayani kebutuhan pelanggan

Peranan pemimpin yang sangat perlu dilaksanakan seorang pemimpin yaitu : (1) Membantu kelompok dalam mencapai tujuannya, (2) Memungkinkan para anggota memenuhi kebutuhan, (3) Mewujudkan nilai kelompok, (4) Merupakan pilihan para anggota kelompok untuk mewakili pendapat mereka dalam interaksi dengan pemimpin kelompok lain, (5) Merupakan fasilitator yang dapat menyelesaikan konflik kelompok (Sulaksana 2002:7).

Menurut Sondang (1999:47-48), lima fungsi kepemimpinan yang dibahas secara singkat adalah sebagai berikut : (1) pimpinan selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan, (2) wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak diluar organisasi, (3) pimpinan selaku komunikator yang efektif, (4) mediator yang handal, khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik, (5) pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional, objektif dan netral.

Karakteristik Kepemimpinan

Kepemimpinan mungkin hanya terbentuk dalam suatu lingkungan yang secara dinamis melibatkan hubungan di antara sejumlah orang. Kongkritnya, seorang hanya bisa mengklaim dirinya sebagai seorang pemimpin jika ia memiliki sejumlah pengikut. Selanjutnya antara para pemimpin dan pengikutnya terjalin ikatan emosional dan rasional menyangkut kesamaan nilai yang ingin disebar dan ditanam serta kesamaan tujuan yang ingin dicapai. Walaupun dalam realitasnya sang pemimpinlah yang biasanya memperkenalkan atau bahkan merumuskan nilai dan tujuan.

Dalam kepemimpinan ada beberapa unsur dan karakter yang sangat menentukan untuk pencapaian tujuan suatu organisasi. Menurut Gibb dalam Salusu (2006:203), ada empat elemen utama dalam kepemimpinan yang saling berkaitan satu sama lain, yaitu:

“Pemimpin yang menampilkan kepribadian pemimpin, kelompok, pengikut yang muncul dengan berbagai kebutuhannya, sikap serta masalah-masalahnya, dan situasi yang meliputi keadaan fisik dan tugas kelompok”.

Selanjutnya Blake dan Mouton dalam Salusu (2006:204-205), menawarkan enam elemen

yang dianggapnya dapat menggambarkan efektifnya suatu kepemimpinan. Tiga elemen pertama berkaitan dengan bagaimana seorang pemimpin menggerakkan pengaruhnya terhadap dunia luar, yaitu; *Initiative, Inquiry dan Advocacy*. Tiga elemen yang lainnya yaitu, *Conflict Solving, Decision making, dan Criticque*. Berhubungan dengan bagaimana memanfaatkan sumber daya yang tersedia dalam organisasi untuk dapat mencapai hasil yang benar. Adapun penjelasannya yaitu sebagai berikut:

1. *Inisiatif*. Seorang pemimpin akan mengambil inisiatif apabila ia melakukan suatu aktivitas tertentu, memulai sesuatu yang baru atau menghentikan sesuatu yang dikerjakan.
2. *Inquiry* (menyelidiki). Pemimpin membutuhkan yang komprehensif mengenai bidang yang menjadi tanggung jawabnya. Oleh karena itu, ia perlu mempelajari latar belakang dari suatu masalah, prosedur-prosedur yang harus ditempuh, dan tentang orang-orang yang terlibat dalam pekerjaan yang dibidangnya.
3. *Advocacy* (dukungan atau dorongan). Aspek memberi dorongan dan dukungan sangat penting bagi kepemimpinan seseorang karena sering timbul keraguan atau kesulitan mengambil keputusan di antara para eksekutif dalam organisasi atau karena adanya ide yang baik tetapi yang bersangkutan kurang mampu untuk mempertahankannya.
4. *Conflict Solving* (memecahkan masalah). Apabila timbul masalah atau konflik dalam organisasi, maka sudah menjadi kewajiban pemimpin untuk menyelesaikannya. Ia perlu mencari sumber dari konflik tersebut, dan menyelesaikannya dengan musyawarah untuk mufakat.
5. *Decision Making* (pengambilan keputusan). Keputusan yang dibuat hendaknya keputusan yang baik, tidak mengecewakan, tidak membuat frustrasi, yaitu keputusan yang dapat memberi keuntungan bagi banyak orang.
6. *Criticque* (kritik). Kritik disini sebagai proses mengevaluasi, menilai dan jika sesuatu yang telah diperbuat itu baik adanya maka tindakan serupa untuk masa-masa mendatang mungkin sebaiknya tetap dijalankan.

Ryaas Rasyid (2000:37) menjelaskan beberapa karakter kepemimpinan yang berbeda satu sama lain, yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan yang Sensitif

Kepemimpinan ini ditandai dengan adanya kemampuan untuk secara dini memahami dinamika perkembangan masyarakat, mengenai apa yang mereka butuhkan, mengusahakan agar ia

menjadi pihak pertama yang memberi perhatian terhadap kebutuhan tersebut. Dalam karakter kepemimpinan tersebut, kemampuan berkomunikasi daripada pemimpin pemerintahan yang disertai pada penerapan transformasi di dalam proses pengambilan keputusan merupakan prasyarat bagi pemerintah dalam mengemban segala tugas-tugasnya

2. Kepemimpinan yang Responsif

Dalam konteks ini, pemimpin lebih aktif mengamati dinamika masyarakat dan secara kreatif berupaya memahami kebutuhan mereka, maka kepemimpinan yang responsif lahir lebih banyak berperan menjawab aspirasi dan tuntutan masyarakat yang disalurkan melalui berbagai media komunikasi, menghayati suatu sikap dasar untuk mendengar suara rakyat, mau mengeluarkan energi dan menggunakan waktunya secara cepat untuk menjawab pertanyaan, menampung setiap keluhan, memperhatikan setiap tuntutan dan memanfaatkan setiap dukungan masyarakat tentang suatu kepentingan umum.

3. Kepemimpinan yang Defensif

Karakter kepemimpinan ini ditandai dengan sikap yang egoistik, merasa paling benar, walaupun pada saat yang sama memiliki kemampuan argumentasi yang tinggi dalam berhadapan dengan masyarakat. Komunikasi antara pemerintah dengan masyarakat cukup terpelihara, tetapi pada umumnya pemerintah selalu mengambil posisi sebagai pihak yang lebih benar, lebih mengerti. Oleh karena itu, keputusan dan penilaiannya atas sesuatu isu lebih patut diikuti oleh masyarakat. Posisi masyarakat lemah, sekalipun tetap tersedia ruang bagi mereka untuk bertanya, menyampaikan keluhan, aspirasi dan lain sebagainya. Karakter kepemimpinan semacam ini bisa berhasil dalam jangka waktu tertentu. Tetapi ketika berhadapan dengan masyarakat yang semakin berkembang, baik secara sosial-ekonomi maupun secara intelektualitas, karakter defensif ini akan sulit untuk melakukan manuver

4. Kepemimpinan yang Represif

Karakter kepemimpinan ini cenderung sama egois dan arogannya dengan karakter kepemimpinan defensif, tetapi lebih buruk lagi karena tidak memiliki kemampuan argumentasi atau justifikasi dalam mempertahankan keputusan atau penilaiannya terhadap suatu isu ketika berhadapan dengan masyarakat. Karakter kepemimpinan yang represif ini secara total selalu merupakan beban yang berat bagi masyarakat. Ia bukan saja tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan berbagai masalah fundamental dalam masyarakat, tetapi bahkan cenderung

merusak moralitas masyarakat. Singkatnya kepemimpinan yang represif ini lebih mewakili sifat diktatoria

Gaya Kepemimpinan

Ada suatu pendekatan yang dapat digunakan untuk memahami kesuksesan dari kepemimpinan, yakni dengan memusatkan perhatian pada apa yang dilakukan oleh pemimpin tersebut. Jadi yang dimaksudkan disini adalah gayanya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan. Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Dari gaya ini dapat diambil manfaatnya untuk dipergunakan sebagai pemimpin dalam memimpin bawahan atau para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana caranya memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya (Thoha, 2007:23).

Gatto dalam Salusu (1996:194-195) mengemukakan 4 gaya kepemimpinan yaitu:

1. Gaya Direktif

Pemimpin yang direktif pada umumnya membuat keputusan-keputusan penting dan banyak terlibat dalam pelaksanaannya. Semua kegiatan berpusat pada pemimpin dan sedikit saja kebebasan orang lain untuk berkreasi dan bertindak yang diizinkan. Pada dasarnya gaya ini adalah gaya otoriter.

2. Gaya Konsultatif

Gaya ini dibangun atas gaya direktif. Kurang otoriter dan lebih banyak melakukan interaksi dengan para staf atau anggota dalam

organisasi. Fungsi pemimpin dalam hal ini lebih banyak berkonsultasi, memberikan bimbingan, motivasi, memberi nasehat dalam rangka pencapaian tujuan.

3. Gaya Partisipatif

Gaya partisipasi bertolak dari gaya konsultatif, yang bisa berkembang ke arah saling percaya antara pimpinan dan bawahan. Pimpinan cenderung memberi kepercayaan pada kemampuan staf untuk menyelesaikan pekerjaan sebagai tanggung jawab mereka. Sementara itu kontak konsultatif tetap berjalan terus. Dalam gaya ini pemimpin lebih banyak mendengar, menerima, bekerja sama, dan memberi dorongan dalam proses pengambilan keputusan dan perhatian diberikan kepada kelompok.

4. Gaya Delegasi

Gaya delegasi ini mendorong staf untuk mengambil inisiatif sendiri. Kurang interaksi dan kontrol yang dilakukan pemimpin, sehingga upaya ini hanya bisa berjalan apabila staf memperhatikan tingkat kompetensi dan keyakinan akan mengejar tujuan dan sasaran organisasi. Gaya kepemimpinan situasional yang berhasil menurut Heidjrachman dan Husnan (2002:174) adalah

“Pemimpin yang mampu menerapkan gayanya agar sesuai dengan situasi tertentu. Selanjutnya pimpinan perlu mempertimbangkan setiap situasi khusus dalam rangka memahami gaya mana yang lebih tepat untuk diterapkan”.

Kepemimpinan situasional berlandaskan pada hubungan saling mempengaruhi antara lain:

- a) Sejumlah tingkah laku dalam tugas diperlihatkan oleh seorang pemimpin.
- b) Sejumlah tingkah laku dalam berhubungan sosial diperlihatkan oleh seorang pemimpin.
- c) Tingkat kesiapan ditunjukkan oleh para bawahan dalam pelaksanaan tugas dan kegiatan tertentu (Hersey, 1994:52-53). Kemampuan dan keinginan menentukan kesiapan seorang individu maupun kelompok, karena itu gaya kepemimpinan harus menyesuaikan diri dengan tingkat kesiapan para bawahan.

Reddin dalam Sutarto (2006: 118-120), Beliau membagi kepemimpinan kedalam tiga kelompok, yaitu sebagai berikut:

1. Kelompok Gaya Dasar

- a) *Separated* (Pemisah), Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan nampak dari perilakunya yang berorientasi rendah, baik terhadap orang maupun terhadap tugas.

- b) *Dedicated* (Pengabdian), Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan nampak dari perilakunya yang berorientasi rendah terhadap orang dan berorientasi tinggi terhadap tugas.
- c) *Related* (Penghubung), Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan nampak dari perilakunya yang berorientasi tinggi terhadap orang dan rendah terhadap tugas.
- d) *Integrated* (Terpadu), Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan nampak dari perilakunya yang berorientasi tinggi, baik terhadap orang maupun terhadap tugas.

2. Kelompok Gaya Efektif

- a) *Bureaucrat* (Birokrat), Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan nampak dari perilakunya yang berorientasi rendah, baik terhadap orang maupun terhadap tugas. Pemimpin bergaya birokrat terutama tertarik terhadap berbagai peraturan dan keinginan untuk memelihara peraturan tersebut serta mengontrol situasi yang mereka gunakan dan nampaknya secara sungguh-sungguh
- b) *Benevolent Autocrat* (Otokrat Bijak), Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan nampak dari perilakunya yang berorientasi rendah terhadap orang dan berorientasi tinggi terhadap tugas. Pemimpin bergaya otokrat bijak mengetahui dengan pasti apa yang dia inginkan dan bagaimana memenuhi keinginan itu tanpa menyebabkan kebencian di pihak lain.
- c) *Developer* (Pengembang), Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan nampak dari perilakunya yang berorientasi tinggi terhadap orang dan berorientasi rendah terhadap tugas. Pemimpin bergaya pengembang memiliki kepercayaan penuh terhadap para bawahannya dan sangat memperhatikan pengembangan para bawahan sebagai individu-individu.
- d) *Executive* (eksekutif), Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan nampak dari perilakunya yang berorientasi tinggi terhadap orang maupun terhadap tugas. Pemimpin bergaya eksekutif merupakan seorang pendorong yang baik, menetapkan ukuran baku yang tinggi, menghargai perbedaan-perbedaan individu para bawahannya, serta memanfaatkan tim dalam bekerja.

3. Kelompok Gaya tak Efektif

- a) *Deserter* (Pelari). Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan nampak dari perilakunya yang berorientasi rendah, baik terhadap orang maupun terhadap tugas.

Pemimpin bergaya pelari tidak bersedia terlibat dalam tugas dan pasif.

- b) *Autocrat* (Otokrat). Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan nampak dari perilakunya yang berorientasi rendah terhadap orang dan berorientasi tinggi terhadap tugas. Pemimpin bergaya otokrat tidak mempunyai kepercayaan kepada orang lain, tidak menyenangkan dan hanya tertarik pada pekerjaan yang segera selesai.
- c) *Missionary* (Penganjur). Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan nampak dari perilakunya yang berorientasi tinggi terhadap orang dan berorientasi rendah terhadap tugas. Pemimpin bergaya penganjur merupakan tipe "do-gooder" yang menilai keserasian dalam dirinya sendiri.
- d) *Compromiser* (Kompromis). Pemimpin yang menerapkan gaya ini akan nampak dari perilakunya yang berorientasi tinggi terhadap orang maupun terhadap tugas dalam situasi yang memaksa hanya memperhatikan pada seseorang atau tidak. Pemimpin bergaya kompromis adalah pembuat keputusan yang buruk, banyak tekanan yang mempengaruhinya.

Konsep Kelurahan

Pengertian Kelurahan menurut Undang-Undang nomor 5 Tahun 1979 dijelaskan bahwa kelurahan yaitu : Suatu wilayah yang ditempati oleh sejumlah penduduk yang mempunyai organisasi Pemerintahan terendah langsung dibawah Camat yang tidak berhak menyelenggarakan rumah tangganya sendiri.

Pengertian yang sama dijelaskan pula pada Peraturan Daerah Kabupaten Serang nomor 4 tahun 1994 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Kelurahan, bahwa yang dimaksud dengan Kelurahan adalah : "Suatu wilayah yang ditempati oleh sejumlah penduduk yang mempunyai Organisasi Pemerintah terendah langsung dibawah Camat yang tidak berhak menyelenggarakan rumah tangganya sendiri".

Selanjutnya pengertian Kepala Kelurahan menurut Peraturan Daerah Kabupaten Serang nomor 4 tahun 1994 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Kelurahan yang dimaksud dengan Kepala Kelurahan adalah: "Aparat Pemerintah yang berada langsung dibawah Camat dan didalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Bupati Kepala Daerah Melalui Camat".

Kemudian bila dilihat dari tugas pokok Kelurahan menurut Peraturan Daerah Kabupaten Serang nomor 4 tahun 1994 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Kelurahan antara lain : "Sebagai

penyelenggara dan penanggung jawab utama di bidang pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan dalam rangka penyelenggaraan urusan pemerintahan Daerah, urusan pemerintahan umum termasuk pembinaan ketentraman dan ketertiban”.

Tugas Kelurahan

Tugas Lurah sebagai pemerintah kelurahan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Melakukan koordinasi terhadap jalannya pemerintahan kelurahan, pelaksanaan pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan.
2. Melakukan tugas di bidang pemerintahan , pembngnan dan kemasyarakatan yang menjadi tanggung jawabnya.
3. Melakukan usaha dalam rangka peningkatan partisipasi dan swadya gotong royong masyarakat .
4. Melakukan fungsi – fungsi lain yang dilimpahkan kepada Pemerintah Kelurahan.

Selain hal tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa Peran dan fungsi kelurahan merujuk pada berbagai peraturan perundangan yang saat ini berlaku antara lain :

1. Undang – Undang Nomor 32 Tahun 2004
2. Peraturan Daerah nomor 16 tahun 2001 Tentang Pembentukan Organisasi Kecamatan, Kecamatan dan Kelurahan
3. Keputusan Bupati Serang nomor 41 Tahun 2001 tentang tugas Pokok dan fungsi Kelurahan

Selanjutnya pengertian Kelurahan menurut Undang – Undang Nomor 32 tahun 2004 pada pasal 127 tentang Pemerintahan Daerah yaitu Kelurahan dipimpin oleh lurah yang dalam pelaksanaan tugasnya memperleh pelimpahan dari bupati/walikota.

Sedangkan dalam pasal 127 ayat 3 Undang-undang 32 tahun 2004 disebutkan bahwa tugas Lurah adalah:

1. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan Kelurahan.
2. Pemberdayaan Masyarakat
3. Pelayanan Masyarakat
4. Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum
5. Pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.

Selanjutnya dalam Keputusan Bupati nomor 41 Tahun 2001 disebutkan bahwa Lurah mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintahan dari Camat serta memimpin, mengkoordinasikan dan mengendalikan penyelenggaraan pemerintahan,

pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan dalam wilayah kerja kelurahan.

Fungsi lurah antara lain :

- 1) Penyelenggaraan kegiatan pelayanan masyarakat yang menjadi kewenangannya.
- 2) Penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan, administrasi kependudukan dan pembinaan keagrarian.
- 3) Penyelenggaraan administrasi pemerintahan kelurahan
- 4) Penyelenggaraan pembinaan ketentraman dan ketertiban diwilayahnya
- 5) Penyelenggaraan kegiatan pembinaan pembangunan, perekonomian, produksi dan distribusi serta pembinaan lingkungan hidup.
- 6) Penyelenggaraan kegiatan pemberdayaan masyarakat diwilayah Kelurahan
- 7) Penyelenggaraan pembinaan kesejahteraan sosial
- 8) Penyelenggaraan usaha dalam rangka peningkatan partisipasi dan swadaya gotong royong masyarakat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kelurahan Galung Kecamatan Lili Riaja Kabupaten Soppeng yang direncanakan dapat selesai dalam waktu 3 (tiga) bulan yaitu dari bulan Januari 2016 sampai dengan bulan Februari 2016 dan terhitung mulai dari tahapan penelitian sampai pada tahap penyelesaian laporan akhir dalam bentuk jurnal, sebagai salah satu syarat untuk menjadi dosen profesional pada Program Studi Pendidikan Sosiologi di Universitas Nahdlatul Ulama NTB Mataram. Penelitian ini pada dasarnya menggunakan pendekatan kualitatif, yaitu pendekatan yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Moleong, 2012). Hal senada dikemukakan Satori dan Komariah (2010) bahwa penelitian kualitatif adalah suatu pendekatan penelitian yang mengungkap situasi sosial tertentu dengan mendeskripsikan kenyataan secara benar, dibentuk oleh kata-kata berdasarkan teknik pengumpulan dan analisis data yang relevan, yang diperoleh dari situasi yang alamiah. Berdasarkan hal itu, maka secara kualitatif, penelitian ini akan memberikan gambaran mengenai suatu kolektivitas yang diteliti agar mendapatkan uraian yang jelas serta menyeluruh tentang gaya

kepemimpinan Lurah Galung Kecamatan Lili Riaja Kabupaten Soppeng

Penelitian ini bersifat terbuka artinya masalah penelitian sebagaimana telah disajikan didepan bersifat fleksibel dan *subject to change* sesuai dengan proses kerja yang terjadi dilapangan. Sehingga fokus penelitiannya pun berubah guna menyesuaikan dengan masalah penelitian yang berubah (Moleong, 2012).

- a. Data Primer adalah data yang didapatkan langsung dari suatu hasil penelitian, hal itu diperoleh melalui pengamatan (observasi) maupun wawancara (interview).
- b. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari lembaga-lembaga yang berkaitan dengan kebutuhan penelitian serta melalui studi kepustakaan (library research) yang relevan dengan permasalahan dalam suatu penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini adalah informan. Informan merupakan pihak yang dapat memberikan informasi tentang berbagai hal yang berkaitan dengan fokus penelitian. Informan dalam penelitian ini tidak hanya terbatas pegawai atau staf kelurahan, tetapi juga kepala lingkungan, Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan (LPMK), toko agama, toko masyarakat, dan warga masyarakat yang mengetahui dan memahami permasalahan penelitian.

Mengingat karakter pegawai atau staf Kelurahan Galung Kecamatan Lili Riaja Kabupaten Soppeng yang dilihat dari budaya, agama dan tingkatan pendidikan yaitu kurang lebih sama, maka jumlah informan yang direncanakan, yaitu 3 (tiga), 2 (dua) orang kepala lingkungan, mengingat Kelurahan Galung hanya terdiri dari dua lingkungan. Sedangkan Informan lain berasal dari toko masyarakat yang terdiri dari 2 (dua) orang, yakni 1 (satu) orang dari toko pemuda yang berjenis kelamin laki-laki, 1 (satu) orang toko pemuda yang berjenis kelamin perempuan. Demikian juga pada toko agama hanya diambil 1 (satu) orang saja, yaitu seorang tokoh yang benar-benar aktif berperan dalam bidang keagamaan dalam masyarakat.

Khusus untuk informan yang bersumber dari masyarakat dilakukan penarikan sampel dengan teknik *purposif* dengan penelusuran *cluster/snowball* sampling, tentunya dengan tetap berdasar dengan pada tingkat kemampuan dalam memberikan jawaban atas pertanyaan yang diajukan oleh peneliti, khususnya yang terkait dengan masalah kepemimpinan. Dalam hal ini pula tetap dikaitkan dengan luas wilayah penelitian atau jumlah lingkungan yang terdiri dari 2 wilayah,

sehingga untuk lingkungan A terdiri dari 5 (lima) orang dan juga 5 (lima) orang pada wilayah lingkungan B. Jadi, secara keseluruhan dari jumlah yang diinginkan adalah 18 (delapan belas) orang.

Instrumen penelitian dalam penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri dimana peneliti terjun langsung ke lokasi penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mencari sejumlah data yang dibutuhkan dengan menggunakan beberapa alat bantu berupa pedoman wawancara dan dokumentasi.

Sesuai pendekatan penelitian yang digunakan yakni kualitatif, maka teknik pengumpulan data yang dapat digunakan antara lain telaah dokumen, wawancara, dan observasi (Moleong, 2012; Sugiyono, 2011; Satori dan Komariah, 2010). Hal ini dapat diuraikan sebagai berikut.

- a. Telaah Dokumen

Teknik ini mengidentifikasi sejumlah dokumen/arsip-arsip yang dimiliki pemerintah Kelurahan Galung dan data lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini dapat ditelusuri melalui sejumlah referensi baik buku-buku, jurnal/artikel, maupun sejumlah peraturan yang berkaitan dengan penelitian.

- b. Wawancara:

Penggunaan metode ini ditujukan untuk menggali informasi secara lebih mendalam terkait permasalahan penelitian. Terkait penelitian, peneliti menggunakan metode *indepth interview*, di mana peneliti dan informan/responden berhadapan langsung (*face to face*) untuk mendapatkan informasi secara lisan dengan tujuan mendapatkan data yang dapat menjelaskan permasalahan penelitian. Untuk membuat wawancara lebih terarah maka peneliti menyusun suatu pedoman wawancara yang berisi butir-butir pertanyaan terkait permasalahan penelitian.

- c. Observasi:

Dilakukan dengan cara melihat secara langsung tentang permasalahan yang berhubungan dengan variabel atau hal pokok tujuan dari penelitian dan melakukan pencatatan atas hasil observasi. Sesuai dengan jenisnya, peneliti memilih *Observasi dengan partisipasi terbatas*, yakni peneliti terlibat hanya terbatas pada aktivitas obyek yang mendukung data penelitian.

Di dalam penelitian ini, data-data yang telah dihimpun dan dikumpulkan baik primer maupun sekunder selanjutnya disusun, dianalisis, diinterpretasikan untuk kemudian dapat diambil kesimpulan sebagai jawaban atas masalah yang diteliti. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pengembangan teknik analisis

Miles dan Huberman (1992) yang dapat diuraikan sebagai berikut.

Reduksi data

Reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan pemerhatian padapenyederhanaan, pengabstraan dan, transformasi data kasar yangdiperoleh dari catatan lapangan. Cara mereduksinya dengan meringkas,mengkode, menelusur tema, membuat gugus-gugus, dan menulis memo.

Penyajian data

Penyajian data dirancang guna menggabungkan informasi yangtersusun dalam bentuk yang padu dan mudah diraih, misalnya dituangkandalam berbagai jenis matriks, grafik, jaringan dan, bagan.Penyajian datadilakukan dengan menyusun sekumpulan informasi yang memberikemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

Penarikan kesimpulan dan verifikasi

Penarikan kesimpulan adalah kegiatan mencari arti, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin alur sebab akibat, dan proposisi. Kesimpulan juga diverifikasi, yaitu pemikiran kembali yang melintas dalam pikiran penganalis selama penyimpulan, tinjauan ulang pada catatan-catatan lapangan, tukar pikiran diantar teman sejawat, atau meminta respon atau komentar kepada informan/responden yang telah dijaring datanya untuk membaca kesimpulan yang telah disimpulkan peneliti, kekokohnya, dan kecocokannya. Dalam penelitian ini dilakukan pengujian keabsahan data melalui :

1. Keterpercayaan (*Credibility/Validitas Internal*) menggambarkan kecocokan konsep peneliti dengan hasil penelitian. Kredibilitas data diperiksa melalui kelengkapan data yang diperoleh dari berbagai sumber.Selain itu, untuk mengukur validitas internal secara kualitatif, dapat dilakukan dengan metode “*triangulasi*”, baik dari segi sumber, teknik, dan waktu.
2. Keteralihan (*Transferability/ Validitas Eksternal*), yang berkenaan dengan derajat akurasi apakah hasil penelitian dapat digeneralisasikan atau diterapkan pada populasi di mana tempat tersebut diambil atau pada setting sosial yang berbeda dengan karakteristik yang hampir sama.
3. Kebergantungan (*dependability/ Reliabilitas*), yang menunjukkan bahwa penelitian memiliki sifat ketaatan dengan menunjukkan konsistensi dan stabilitas data atau temuan yang dapat direfleksikan. Pengujian ini

dilakukan dengan mengaudit keseluruhan proses penelitian. Kalau proses penelitian tidak dilakukan di lapangan dan datanya ada, maka penelitian tersebut tidak reliabel atau *dependable*.

4. Kepastian (*Confirmability/ Objektivitas*), yakni bahwa data yang diperoleh dapat dilacak kebenarannya dan sumber informannya jelas. Hasil penelitian dikatakan memiliki derajat objektivitas yang tinggi apabila disepakati banyak orang

HASIL PENELITIAN

Gaya Kepemimpinan Lurah Galung

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi,, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Dalam upaya mempengaruhi tersebut seorang pemimpin dalam menjalankan fungsinya tentu menerapkan gaya yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan itu sendiri adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia inginkan. Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Terkait hal di atas, gaya kepemimpinan Lurah Galung dapat diketahui dengan berdasar padacara yang dilakukan dalam mempengaruhi,, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada bawahan atau staf dan juga pada anggota masyarakat yang ada di kelurahan tersebut dalam suatu tujuan tertentu.

Terkait dengan hal di atas, Darwis mengatakan : “istem kepemimpinan yang ada di kelurahan kami itu memiliki sifat saling percaya antara pemimpin dan staf. Contoh saja kalau ada urusan atau pekerjaan, pak Lurah memberikan kepercayaan kita untuk menyelesaikannya sesuai dengan kemampuan dan pengalaman kita sendiri, tapi tetap saja kita konsultasi dulu lebih awal.”.(Wawancara : 25 Desember 2016)

Hasil wawancara tersebut di atas memberikan gambaran bahwa sifat kepemimpinan di Kelurahan Galung lebih cenderung mengembangkan suatu sifat kearah yang saling percaya antara pimpinan dan bawahan.

Lebih lanjut ditegaskan oleh Tantra :“Dalam berbagai kegiatan rapat, misalnya ada sesuatu yang kita usulkan untuk pembangunan masyarakat, yang mana Pak Lurah sebagai pimpinan rapat memiliki sifat yang senang

mendengar, menerima, dan meminta peserta rapat untuk masing-masing berargumen, lalu kemudian Pak Lurah mengambil kesimpulan, dan kesimpulan yang dikeluarkan oleh pimpinan kita masih diminta peserta rapat untuk menanggapi dan kemudian diputuskan bersama. (Wawancara, 26 Desember 2016)

Dapat dipahami bahwa betapa pentingnya suatu kebersamaan, terlebih jika dalam mengambil suatu keputusan tentu sangat lebih bermakna kalau tidak langsung diputuskan oleh seorang saja. Hal inilah yang tergambar pada penerapan gaya kepemimpinan Lurah Galung.

Selain kedua Informan tersebut di atas, Hanisah juga menegaskan: “Setiap urusan dan atau kegiatan yang akan diselenggarakan di kantor Kelurahan Galung, Pak Lurah selalu meminta lebih awal untuk dikonsultasikan, baik kepada Pak Lurah sendiri maupun pada teman sejawat yang ada di kantor kami”. (Wawancara, 28 Desember 2016)

Hal tersebut menggambarkan bahwa dalam menyelesaikan suatu permasalahan atau kegiatan tertentu, sangat lebih baik jika meminta pertimbangan pada orang yang lebih mengetahui, ataupun meminta pandangan dari seorang yang lebih berkuasa. Dalam hal ini, kepemimpinan yang ada di Kelurahan Galung menunjukkan suatu sifat yang konsultatif.

kepemimpinan Kelurahan juga harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan anggota masyarakat untuk tujuan tertentu. Namun, dalam mencapai tujuan yang diinginkan tentu sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang dimilikinya. Dalam hal ini, seorang pemimpin Kelurahan sangat dibutuhkan norma perilaku atau cara tertentu untuk mempengaruhi anggota masyarakat agar dapat mengikuti keinginan dalam suatu tujuan tertentu.

Berdasar dari hal di atas, Kasman yang selaku Kepala Lingkungan Cangadi mengatakan : “Pemimpin Kelurahan Galung tidak saja diam di kantor, ia pun selalu datang di masyarakat untuk mengenal lebih jauh karakter masyarakat dengan cara berdialog langsung sambil memberikan arahan pada beberapa toko masyarakat, toko agama, bahkan dengan pemuda yang ada di kelurahan ini. Dari sinilah kelebihan dari Pak Lurah yang ada di sini, sehinggalah ada kegiatan-kegiatan masyarakat yang diarahkan oleh Pak Lurah, dimana anggota masyarakat di Kelurahan Galung ini pada berkumpul semua, baik itu toko masyarakat, toko agama, bahkan dari anak-anak

sampai orang tua”. (Wawancara, 30 Desember 2016)

Hal di atas menggambarkan bahwa pemimpin yang ada di Kelurahan Botto mampu mempengaruhi anggota masyarakat dalam suatu kegiatan tertentu, yang mana diawali dengan kedekatan emosional sambil memberikan pandangan, arahan yang sesuai dengan pemerintahannya. Cara seperti inilah yang diterapkan oleh Lurah Galung sehingga mampu mempengaruhi anggota masyarakat dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Demikian pula dari Arifin yang selaku Kepala Lingkungan Aluppang menegaskan : “Berbagai macam kegiatan kelurahan yang telah dilakukan di lingkungan Aluppang itu terselenggara dengan baik. Hal ini dikarenakan, selain masyarakat disini sendiri yang memiliki motivasi tinggi. Misalnya gotong royong untuk kebersihan jalan dan depan rumah tu telah terlenggara dengan baik. Apalagi memang Pak Lurah sering datang di Kampung kami untuk memberikan motivasi dan arahan kepada warga, jadi warga masyarakat di sini tambah bersemangat untuk patuh terhadap pembangunan lingkungan desa atau kelurahan.

Terkait dengan hasil wawancara tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa selain masyarakat yang ada di lingkungan Aluppang Kelurahan Galung, pemerintah kelurahan tetap setia untuk mendampingi masyarakatnya dalam meningkatkan pembangunan desa atau kelurahan. Dalam hal ini pula, motivasi dan arahan-arahan yang bijaksana tidak terlepas dari gagasan pemerintah yang ada di Kelurahan Galung.

kegiatan kepemudaan yang diselenggarakan di suatu kelurahan tentu sangat mendukung untuk pengembangan kreatifitas anak muda. Seorang pemimpin sepatutnya memberikan dukungan yang baik agar generasi muda yang ada di dalam suatu kelompok masyarakat dapat lebih berkembang dan menjalin hubungan kemasyarakatan yang harmonis.

Terkait dengan hal di atas, Abdullah dari kalangan pemuda Launga mengatakan: “Alhamdulillah karena kami generasi muda yang ada di kelurahan Galung selalu aktif dalam suatu kegiatan, baik itu kegiatan olah raga seperti sepak bola, maupun kegiatan seni selalu diselenggarakan dengan baik, walaupun itu hanya sebatas wilayah kelurahan saja. Adapun keberhasilan kami dalam melaksanakan berbagai kegiatan, itu tak lain karena kami mendapat dukungan dari pemerintah kelurahan. Selain itu, kami juga selalu dimotivasi

untuk berkreatif, bahkan setiap kami meminta pandangan mengenai suatu kegiatan, ia pun bersifat menerima dan mau membantu kami untuk mencapainya.” (Wawancara, 8 Januari 2017)

Lebih lanjut digaskan oleh Ilham yang selaku toko pemuda dari Lingkungan Launga: “Berbagai kegiatan anak muda di lingkungan Launga terelenggara karena atas arahan dari Pak Lurah”. (Wawancara, 11 Januari 2017)

Berdasarkan hasil wawancara dari kedua Informan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa pemimpin Lurah Galung memiliki jiwa sosial, yang mana dapat memahami karakter dan keinginan generasi muda atau masyarakat. Ia pun memiliki sifat keterbukaan dan dapat memberi motivasi kepada anggota masyarakat, serta memiliki sikap kekerjamaan dengan dengan masyarakat dalam suatu hal tertentu.

Selain dari berbagai permasalahan yang diungkap di atas, masyarakat Kelurahan Galung seratus persen memeluk agama Islam. Berbagai kegiatan kerohanian pun telah diselenggarakan di wilayah kelurahan ini. Mulai dari kegiatan ibadah di masjid, peringatan hari besar Islam, sampai pada kegiatan pengajian Menurut Subair yang selaku toko agama di kelurahan Galung:

“...kami umat Islam yang berada di Kelurahan Galung selalu melaksanakan kegiatan ibadah di Masjid, yang ana bukan hanya pada hari Jum'ata, akan tetapi setiap lima kali waktupun selalu terselenggara di Masjid besar kami. Selain itu, remaja-remaja yang ada di kelurahan ini pun juga diaktifkan untk belajar tentang keislaman.Sedangkan kaitannya dengan pemimpin kelurahan di sini, ya cukup antusias. Artinya Pak Lurah kami di sini selalu meluangkan waktunya untuk sholat berjama'ah dengan warga yang ada di sini.Pada hari Jum'at pun juga terkadang memberikan ceramah yang berkaitan dengan masalah pembangunan desa atau kelurahan kami.Bahkan ia pun mengarahkan kepada pengurus masjid agar dibentuk kelompok remaja masjid dan kelompok pengajian. Alhamdulillah kami sangat gembira atas arahan beliau dan kami telah melaksanakannya.Terbukti di masjid besar kami telah terbentuk pengajian yang secara rutinitas dilaksanakan dua kali seminggu.Demikian juga kelompok remaja masjid telah berjalan dengan lancar”. (Wawancara, 14 Januari 2017)

Hasil wawancara tersebut di atas mnggambarkan betapa besar perhatian dari seorang kepala kelurahan dalam meningkatkan nilai keislaman pada anggota masyarakat.Ia pun selalu memberikan motivasi kepada anggota masyarakat agar nilai Islam Sebagai pemimpin, ia

pun merasa berkewajiban untuk memberikan pandangan dan arahan, khususnya yang terkait dalam suatu kegiatan yang bernilai tinggi. Sifat kemanusiaan yang dimilikinya benar-benar telah ditunjukkan di depan anggota masyarakat yang ada di Kelurahan Galung.

Berdasarkan pengamatan, sikap memberi arahan dan sifat saling mempercayai antara pemimpin dan bawahan nampak ketika bawahan diberikan kepercayaan untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, namun tetap saja diawali dengan konsultasi. Misalnya dalam pengurusan Kartu tanda penduduk dilkasanak oleh petugas registrasi kependudukan. Kecuali jika terjadi kekeliruan, baik pada pihak pengguna layanan maupun pada petugas akan dilakukan konsultasi pada Lurah.(Observasi, 28, Desember 2016)

Sikap keterbukaan dan kekerjasama Lurah Galung juga terlihat ketika Pak Lurah sebagai pimpinan rapat selalu menunjukkan sifat terbuka. Artinya, ia pun senantiasa mendengar, menerima, dan meminta peserta rapat untuk mmerikan masukan, barulah dilakukan pengambilan keputusan secara bersama-sama. Selain itu, setiap permasalahan yang ditemukan oleh pegawai, seperti kekeliruan dalam mengerjakan suatu pekerjaan kantor selalu dionsultasikan kepa da Pak Lurah dan Pak Lurah pun memberikan pandangan atau arahan yang baik. (Observasi,8 Januari 2017)

Selain hal di atas, sifat kebersamaan atau kekerjasama pemimpin lurah Galung nampak ketika melakukan suatu kegiatan pembersihan jalan di lingkungan Cangadi.Masyarakat pun bersikap ramah dan antusias dalam kegiatan tersebut yang didampingi oleh Pak Lurah Galung. (Observasi, 26 Desember 2016).

Seorang pemimpin berkewajiban untuk menggerakkan generasi muda ke arah yang positif. Selain itu, ia pun seharusnya senantiasa memotivasi generasi muda atau masyarakat dalam berkarya. Hal ini terkait dengan suatu kegiatan kepemudaan yang diselenggarakan di lingkungan Launga, yaitu pertandingan sepak bola. Terselenggaranya kegiatan ini diprakarsai oleh pihak pemerintah kelurahan Galung, namun sebelumnya dipicu oleh permintaan anak muda yang ada di lngkungan Launga.(Observasi, 18 Januari 2017).

Hasil observasi lain yang ditemukan di Kelurahan Galung adalah adanya sikap kepedulian pemimpin Lurah Galung dalam menggerakkan dan memberikan motivasi kepada warga masyarakat agar dapat meningkatkan nilai keislaman

di wilayahnya. Hal ini dibuktikan dengan terselenggaranya kegiatan sholat jama'ah di masjid, yaitu dalam lima kali. Selain itu terbentuknya kelompok remaja masjid dan pengajian yang berlangsung dua kali seminggu di masjid raya kelurahan. (Observasi, 29 Januari 2017)

Hal lain yang ditemukan di lapangan dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan adalah tatkala berlangsungnya konsultasi kelompok remaja pada pemimpin kelurahan tentang pembentukan kelompok karang taruna. Sebagai pimpinan kelurahan, ia pun menyambut dengan baik, bahkan memberikan pandangan-pandangan yang baik agar kelompok karang taruna tersebut terbentuk dengan cepat. (Observasi, 28 Januari 2017)

Berdasarkan dari hasil wawancara dan hasil observasi di atas, khususnya mengenai kepemimpinan yang diterapkan Lurah Galung dalam menjalankan fungsinya di bidang pemerintahan, maka dalam hal ini dapat dilakukan suatu analisis data tentang ragam gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Lurah Galung. Untuk menentukan ragam gaya kepemimpinan Lurah Galung sesuai dengan yang diharapkan pada perumusan masalah, maka hasil penelitian atau data-data tersebut di atas akan didekatkan pada kelompok gaya kepemimpinan yang telah dibahas pada bab sebelumnya.

Dalam bab sebelumnya dijelaskan bahwa dalam suatu kepemimpinan pemimpin tidak dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sama dalam memimpin bawahannya, namun harus disesuaikan dengan karakter-karakter tingkat kemampuan dalam tugas setiap bawahannya, olehnya itu berikut akan kembali diungkap mengenai beberapa jenis gaya kepemimpinan. Namun karena kelompok gaya kepemimpinan dari seorang pakar kepemimpinan dengan pakar lain adalah memiliki makna yang kurang lebih sama sehingga dalam analisis hasil penelitian ini hanya berdasar pada ragam gaya kepemimpinan dari Gatto. Gatto dalam Salusu (1996:194-195), yang mana mengemukakan ada 4 gaya kepemimpinan, yakni gaya direktif yaitu pemimpin yang pada umumnya membuat keputusan-keputusan penting dan banyak terlibat dalam pelaksanaannya. Semua kegiatan berpusat pada pemimpin dan sedikit saja kebebasan orang lain untuk berkreasi dan bertindak yang diizinkan. Pada dasarnya gaya ini adalah gaya otoriter. Gaya konsultatif adalah gaya yang dibangun atas gaya direktif. Gaya ini kurang otoriter dan lebih banyak melakukan interaksi dengan para staf atau anggota

dalam organisasi. Fungsi pemimpin dalam hal ini lebih banyak berkonsultasi, memberikan bimbingan, motivasi, memberi nasehat dalam rangka pencapaian tujuan. Selanjutnya adalah gaya partisipatif yaitu gaya yang bertolak dari gaya konsultatif, yang bisa berkembang ke arah saling percaya antara pimpinan dan bawahan. Pimpinan cenderung memberi kepercayaan pada kemampuan staf untuk menyelesaikan pekerjaan sebagai tanggung jawab mereka. Sementara itu kontak konsultatif tetap berjalan terus. Dalam gaya ini pemimpin lebih banyak mendengar, menerima, bekerja sama, dan memberi dorongan dalam proses pengambilan keputusan dan perhatian diberikan kepada kelompok. Selain itu adalah gaya delegasi yaitu suatu gaya kepemimpinan yang selalu berusaha mendorong staf untuk mengambil inisiatif sendiri. Hanya saja gaya ini kurang interaksi dan kontrol yang dilakukan pemimpin, sehingga upaya ini hanya bisa berjalan apabila staf memperhatikan tingkat kompetensi dan keyakinan akan mengejar tujuan dan sasaran organisasi.

Dari beberapa model kepemimpinan tersebut di atas, yang mana dalam hal ini bahwa hasil penelitian yang diperoleh di lapangan, baik secara wawancara maupun secara observasi dapat disesuaikan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan Lurah Galung dalam menjalankan fungsinya sebagai pemimpin kelurahan.

Sebagaimana diketahui bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi orang lain sesuai dengan apa yang diinginkan, sehingga untuk melihat cara Lurah Galung dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin kelurahan, baik dalam melakukan koordinasi terhadap jalannya pemerintahan, melaksanakan kegiatan pembangunan, melakukan peningkatan kegiatan kegotong-royongan, maupun menggerakkan fungsi-fungsi lain dalam pemerintahan maka dapat diketahui lewat perilaku yang ditunjukkan terhadap bawahan atau anggota masyarakat dalam suatu tujuan yang diinginkan oleh pemimpin itu sendiri.

Terkait dengan hal di atas, maka untuk melihat gaya kepemimpinan Lurah Galung berawal dengan melihat cara yang ditunjukkan dalam mempengaruhi atau menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Hal ini tentu terkait dengan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan. Hasil wawancara mengatakan bahwa sistem kepemimpinan yang ada di kelurahan Galung memiliki sifat saling percaya antara pemimpin dan staf. Pemimpin

kelurahan sudah mempercayakan bawahannya dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Demikian pula bawahan atau staf melaksanakan tugas sesuai dengan arahan pemimpin. Misalnya, pelaksanaan tugas oleh pegawai atau staf, yang mana pemimpin kelurahan sudah memberikan kepercayaan dan mempercayainya sehingga bawahan tersebut bekerja dengan penuh semangat. Hal ini menggambarkan bahwa pemimpin kelurahan Galung memiliki sifat saling percaya antara dirinya sebagai pemimpin dengan bawahan. Sifat saling percaya antara pemimpin dan bawahan dan anggota masyarakat merupakan salah satu sifat yang dimiliki oleh gaya kepemimpinan partisipatif.

Sifat kekerjasamaan merupakan suatu sifat yang patut dimiliki dan diwariskan kepada generasi bangsa Indonesia. Dalam suatu kepemimpinan, yang mana seorang pemimpin menjalankan fungsinya dengan cenderung melakukan kekerjasamaan antara bawahan atau masyarakat, berarti ia telah menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif. Hal ini pun telah diwarisi oleh Lurah Galung dalam menjalankan fungsinya sebagai pemimpin kelurahan. Hal ini dapat dilihat ketika Lurah Galung menjalin kekerjasamaan dengan masyarakat dalam kegiatan gotong royong. Selain itu, ia pun juga melakukan kekerjasamaan dengan masyarakat dalam pembentukan kelompok remaja masjid dan pengajian yang secara rutin diselenggarakan di masjid kelurahan.

Hasil observasi menunjukkan bahwa Lurah Galung disaat memimpin rapat, ia pun selalu menunjukkan sifat partisipatif. Ia pun selalu menunjukkan sikap menerima, mendengar, dan meminta peserta rapat untuk memberikan masukan, barulah dilakukan pengambilan keputusan secara bersama-sama.

Dalam rangka melaksanakan tugas kelurahan, seperti melakukan koordinasi terhadap jalannya pemerintahan tentu seorang pemimpin bertugas melakukan koordinasi dengan bawahan atau anggota masyarakat. Dalam hal ini, iselayaknya siap melakukan konsultasi dengan bawahan atau anggota kelompok, agar setiap tugas atau rencana kegiatan akan terselenggara dengan baik. Terkait hal ini, pemimpin kelurahan Galung tak segan-segan untuk melakukan konsultasi dengan bawahan dan anggota masyarakat. Misalnya setiap permasalahan yang ditemukan oleh pegawai kelurahan Galung, seperti kekeliruan dalam mengerjakan suatu pekerjaan kantor selalu dikonsultasikan kepada pemimpin kelurahan, namun tetap saja Lurah Galung mendiskusikan

dengan baik bersama bawahannya. Demikian pula pada anggota masyarakat bahwa dalam menyelenggarakan suatu kegiatan masyarakat, seperti kegiatan kerja bakti, kegiatan olah raga, seperti pertandingan sepak bola, Lurah Galung senang melakukan konsultasi dengan anggota masyarakat. Terkait dengan penjeasan ini dapat disimpulkan bahwa Lurah Galung telah menerapkan gaya konsultan dan partisipatif. Perlu dipahami bahwa gaya kepemimpinan partisipatif merupakan pengembangan dari gaya kepemimpinan konsultan. Artinya pula bahwa gaya kepemimpinan partisipatif mencakup sifat konsultan.

Sikap menerima dan mendengar dari seorang pemimpin adalah suatu hal yang diharapkan oleh anggota kelompok atau bawahan. Dengan sikap tersebut tentu merupakan suatu peluang untuk menyelesaikan suatu permasalahan-permasalahan yang ada. Kedua sikap ini pun juga menjadi bagian dari gaya kepemimpinan partisipatif. Jika kita mengkaitkan dengan cara Lurah Botto memmpengaruhi baahan atau anggota masyarakat dalam suatu tujuan tertentu, Lurah Galung juga memiliki sikap mnerima dan dan banyak mendengar. Misalnya dalam kegiatan rapat di kantor kelurahan, ia pun banyak mendengar, menerima masukan dari peserta rapat. Bahkan ia mendorong peserta rapat untuk meberikan masukan-masukan yang terkait dengan permasalahan yang dibicarakan, setelah itu barulah pemimpin lurah Galung mengambil keputusan bersama dengan pserta rapat. Selanjutnya jika dikaitkan dengan gaya kepemimpinan yang suka mendengar dan menerima adalah pencerminan dari gaya kepemimpinan partisipatif. Gaya partisipatif adalah mencakupi sikap saling percaya, sikap menerima, sikap mendengar, bekerja sama dan cenderung konsultasi dan memberi motivasi. Olehnya itu, dapat dikatakan pula bahwa Lurah Galung memilki sifat kepemimpinan yang terkait dengan gaya partisipatif.

Selama kepemimpina Lurah Galung dalam menjalankan fungsinya sebagai pemerintah kelurahan, ia pun senantiasa memberi arahan kepada bawahan dan anggota masyarakat. Misalnya dalam proses pembuatan KTP, yang ana ketika petugas pembuat KTP mengalami suatu kesalahan atau kekeliruan, ia pun senantiasa memberi arahan, bimbingan atau dan juga motivasi kerja yang baik. Selain itu, pemerintah Kelurahan Galung kerap memberi motivasi pada anggota masyarakat. Misalkan dalam cermah di masjid, ia pun memberikan materi yang terkait

dengan pembangunan desa atau kelurahan. Demikian pula dukungan yang diberikan kepada generasi muda yang ada di lingkungan kelurahan Galung agar dapat lebih berkarya. Dalam hal ini, Lurah Galung benar-benar telah mencerminkan suatu prilaku yang terkait dengan gaya kepemimpinan partisipatif di lingkungan masyarakat. Bentuk kerjasama yang lain pada Lurah Galung adalah nampak dan juga mendukung generasi muda dalam menggalakkan suatu kegiatan positif, seperti pertandingan sepak bola. Terkait dengan hal ini tentu dapat digarisbawahi bahwa cara Lurah Galung dalam menjalankan fungsinya sebagai pemimpin adalah juga memiliki sifat kekerjasamaan dengan bawahan serta anggota masyarakat, yang tentunya menunjukkan gaya kepemimpinan yang bersifat partisipatif.

Berbagai kegiatan anak muda di lingkungan masyarakat terselenggara karena atas arahan dari Pak Lurah. Ia pun kerap memberikan pandangan dan arahan yang baik kepada generasi muda demi untuk perkembangan kreatifitas mereka. Hal ini pula memberi gambaran kalau pemimpin kelurahan Galung memiliki jiwa partisipatif terhadap generasi muda.

Hal lain yang ditemukan di lapangan dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan Lurah Galung adalah tatkala berlangsungnya konsultasi kelompok remaja pada pemimpin kelurahan tentang pembentukan kelompok karang taruna. Sebagai pimpinan kelurahan, ia pun menyambut dengan baik, bahkan memberikan pandangan-pandangan yang baik agar kelompok karang taruna tersebut terbentuk dengan cepat. Hal ini telah menggambarkan sikap atau prilaku seorang pemimpin kelurahan tidak sekedar membiarkan anggota masyarakat untuk bertindak sendiri, akan tetapi ia pun siap melayani anggota masyarakat dalam membicarakan suatu permasalahan dengan baik. Prilaku Lurah Galung yang menerima anggota masyarakat dalam membicarakan suatu permasalahan merupakan sikap partisipatif.

Secara keseluruhan, analisis hasil penelitian di atas dilakukan dengan mengkaitkan teori atau konsep gaya kepemimpinan dengan data penelitian, baik data hasil penelitian berupa wawancara maupun berupa observasi, sehingga dapat digarisbawahi bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Lurah Galung dalam mempengaruhi bawahan dan anggota masyarakat dalam suatu tujuan yang diinginkan adalah dilihat dari caranya. Bicara tentang cara dapat dilihat dari sikap, yaitu sikap yang dimiliki oleh Lurah Galung

ketika berhadapan dengan bawahan atau anggota masyarakat dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Gambaran sikap pun tentu terwujud dalam prilaku atau tindakan. Dalam hal ini, cara Lurah Galung dalam mempengaruhi atau menggerakkan dan mengarahkan bawahan dan anggota masyarakat yaitu dengan menunjukkan sikap yang saling percaya antara dirinya sebagai pemimpin dan bawahan dan anggota masyarakat. Selain itu, Lurah Galung memiliki sikap menerima dan banyak mendengar ketika berhadapan dengan bawahan atau anggota kelompok, dan juga senantiasa melakukan kekerjasamaan dalam berbagai kegiatan atau penyelesaian tugas. Sikap lain dari Lurah Galung dalam menjalankan fungsinya sebagai pemerintah kelurahan adalah aktif memberikan motivasi atau pandangan-pandangan kepada bawahan atau anggota masyarakat dalam suatu kegiatan tertentu.

Berdasar dari uraian ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Lurah Galung sebagai pemimpin kelurahan adalah gaya kepemimpinan partisipatif, karena gaya kepemimpinan partisipatif adalah suatu gaya kepemimpinan yang bersifat saling mempercayai antara pimpinan dan bawahan atau anggota kelompok, banyak menerima, mendengar, senantiasa bekerja sama, bersifat memotivasi, dan konsultan.

Keberhasilan Kepemimpinan Lurah Galung

Keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin organisasi sangat berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan. Dalam hal ini, keberhasilan Lurah Galung dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin kelurahan sangat terkait dengan gaya kepemimpinan yang telah diterapkan.

Terkait dengan hal di atas, untuk mengetahui keberhasilan Lurah Botto dalam melaksanakan kepemimpinannya dengan melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat dilihat dari prilaku yang ditunjukkan oleh bawahan atau anggota kelompok.

Menurut Nurida, selaku staf di kelurahan: "kami pegawai di sini sudah dipercaya oleh Pak Lurah dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Jadi kalau ada suatu kegiatan, Pak Lurah selalu memberikan kepercayaan kepada kami. Kami pun juga menerima kepercayaan yang diberikan karena memang kelihatannya beliau sudah tidak ragu lagi pada kita dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Karena biar bagaimana pun Pak Lurah juga sudah tahu kalau pekerjaan yang dipercayakan itu adalah tanggung

jawab kita, dan kami tetap antusias menerima apa yang dipercayakan". (Wawan cara, 29 Desember 2016).

Selanjutnya adalah Kasman, selaku Kepala Lingkungan Cangadi mengatakan: Setiap ada kegiatan kegotong-royongan di lingkungan kami, Pak Lurah pasti mempercayakan saya untuk memimpin warga masyarakat di lingkungan saya dalam. Dan saya yakin bahwa Pak Lurah mempercayakan saya untuk mengarahkan warga di sini dalam kegiatan gotong royong, seperti kerja bakti di pinggir jalan karena itu memang tanggung jawab saya, Tapi saya selalu meresponnya dengan baik karena beliau lebih awal selalu mengkodinasikan pada saya dengan baik. Beliau pun juga selalu memotivasi dan memberikan arahan yang baik di saat ada kegiatan yang akan dilaksanakan di lingkungan kami". (Wawanara, 8 Januari 2017).

Dari kedua hasil wawancara tersebut di atas dapat dipahami bahwa kemampuan Lurah Galung dalam mempengaruhi bawahan atau anggota masyarakat dalam suatu tujuan yang diinginkan telah direspon dengan baik. Hal ini dapat dilihat ketika Lurah Galung memberikan kepercayaan kepada bawahannya di kantor dalam suatu kegiatan tertentu dan cepat direspon dengan baik. Demikian juga perilaku yang ditunjukkan oleh Kepala Lingkungan ketika diarahkan ke dalam suatu kegiatan umum, yaitu kerja bakti cepat direspon dengan baik. Hal ini terjadi karena cara pemimpin kelurahan Galung lebih awal memberikan pandangan-pandangan dan motivasi yang baik.

Berdasar dari perilaku yang ditunjukkan oleh bawahan Lurah Galung di kantor dalam merespon apa yang diinginkan oleh Lurah Galung, tentu memberikan suatu gambaran kalau kepemimpinan yang dijalankan oleh Lurah Galung berhasil dengan baik. Dalam hal ini pula dapat dipahami bahwa sifat memberi kepercayaan pada bawahan dan anggota masyarakat, suka memberi motivasi, memberi arahan, serta melakukan koordinasi sebelum terlaksana suatu kegiatan, seperti yang diuraikan di atas adalah suatu gambaran dari gaya kepemimpinan partisipatif.

Secara observasi, sikap mendengar, dan menerima yang juga merupakan cerminan dari gaya kepemimpinan partisipatif nampak pada Lurah Galung. Hal ini nampak ketika Lurah Galung menyelenggarakan suatu kegiatan rapat di kantornya bersama para staf Lurah Galung. Dalam rapat tersebut, ia pun senantiasa menerima dan banyak mendengarkan apa yang disampaikan oleh peserta rapat. Selain itu, ia pun juga banyak

memberi arahan dan motivasi kepada peserta rapat atau bawahannya. Dalam kenyataannya bahwa setiap ia memberikan motivasi atau arahan tersebut, para peserta rapat menerimanya dengan baik. (Observasi, 6 Januari 2017)

Hal tersebut di atas tentu dapat memberi gambaran kalau sikap menerima, mendengar dari Lurah Galung direspon baik oleh anggota kelompoknya. Demikian juga arahan-arahan dan motivasi yang diberikan Lurah Galung pada anggota kelompoknya di saat rapat direspon dengan baik. Dalam hal ini tentu memberi gambaran pula kalau perilaku yang ditunjukkan oleh anggota kelompok atau para staf kantor Lurah Galung menerima dengan baik apa yang diinginkan dalam rapat tersebut. Namun perlu dipahami kembali bahwa sikap pemimpin yang lebih banyak mendengar, menerima dari apa yang disampaikan atau diusulkan dari anggota kelompok adalah pencerminan gaya kepemimpinan partisipatif. Demikian juga seorang pemimpin yang senantiasa setia memberi arahan dan motivasi kepada bawahan atau anggota kelompok, seperti yang terjadi pada diri Lurah Galung adalah juga pencerminan gaya kepemimpinan partisipatif. Berdasar dari uraian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan oleh Lurah Galung dengan menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif telah berhasil dengan baik.

Selain hal di atas, sifat kebersamaan atau kekerjasamaan pemimpin lurah Galung nampak ketika melakukan suatu kegiatan pembersihan jalan di lingkungan Cangadi. Masyarakat pun bersikap ramah dan antusias dalam kegiatan tersebut yang didampingi oleh Pak Lurah Galung. (Observasi, 26 Desember 2016).

Dari hasil wawancara tersebut di atas, tentu memberi gambaran kalau sifat kekerjasamaan yang dimiliki oleh Lurah Galung telah direspon baik oleh warga masyarakat. Hal ini nampak sikap keramahan dan antusias yang dimiliki oleh warga masyarakat. Seorang pemimpin yang cenderung melakukan kekerjasamaan dalam suatu kegiatan, juga pencerminan dari gaya kepemimpinan partisipatif. Akhirnya dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dari Lurah Galung dengan menggunakan gaya kepemimpinan partisipatif telah berhasil dengan baik.

Sikap lain yang dimiliki oleh pemimpin Lurah Galung adalah sikap yang cenderung melakukan konsultasi dengan bawahan atau anggota kelompoknya. Hal ini sesuai dengan apa

yang dikatakan oleh Arifin yang selaku aparat di kelurahan Galung:

“...Setiap urusan dan atau kegiatan yang akan diselenggarakan di kantor Kelurahan Galung, Pak Lurah selalu meminta lebih awal untuk dikonsultasikan, baik kepada Pak Lurah sendiri maupun pada teman sejawat yang ada di kantor. Dan tindakan Pak Lurah untuk cenderung melakukan konsultasi dengan kita dalam suatu kegiatan atau pekerjaan membuat kami kami bangga. Dan kami pikir bahwa keberadaan Pak Lurah yang banyak melakukan konsultasi dengan kita itu adalah sesuatu yang terbaik karena konsultasi itu akan menghasilkan sesuatu yang matang”. (Wawancara, 28 Desember 2016)

Hasil wawancara tersebut di atas dapat dipahami bahwa sikap Lurah Galung yang juga cenderung melakukan konsultasi adalah pencerminan gaya kepemimpinan partisipatif, sehingga dapat digaribawahi bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Lurah Galung dapat memberi keberhasilan pada kepemimpinannya sendiri.

Berdasar dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan oleh Lurah Galung dengan melalui gaya kepemimpinan partisipatif telah berhasil dengan baik. Hal ini dapat dilihat pada setiap pencerminan gaya kepemimpinan yang diterapkan, baik dalam kecenderungannya memberikan kepercayaan kepada bawahan atau anggota kelompok, lebih cenderung melakukan konsultasi, banyak melakukan kekerjasamaan, lebih banyak mendengar dan menerima, lebih cenderung memberikan perhatian pada kelompok, maupun kecenderungannya memberi motivasi pada bawahan atau anggota masyarakat selalu mendapat respon yang baik.

PEMBAHASAN

Gaya Kepemimpinan Lurah Galung

Kepemimpinan Lurah Galung dalam mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada bawahan atau anggota kelompoknya ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang telah diterapkan. Gaya kepemimpinan tersebut adalah gaya kepemimpinan partisipatif.

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah suatu gaya kepemimpinan yang bertolak atau berkembang dari gaya kepemimpinan konsultan. Berdasar dari konsep gaya partisipatif, pemerintah Kelurahan Botto lebih cenderung memberi kepercayaan pekerjaan pada bawahan atau stafnya karena ia telah memahami bahwa pekerjaan atau tugas tersebut adalah tanggung jawab mereka.

Namun tetap saja melakukan arahan dan motivasi yang kuat. Di dalam masyarakat pun juga Lurah Galung memiliki sikap yang cenderung memberi kepercayaan pada kepala lingkungan atau warga masyarakat dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu, misalnya kegiatan dalam bentuk kerja bakti.. Kecenderungan Lurah Galung dalam memberi kepercayaan pada masyarakat dalam menyelenggarakan suatu pekerjaan atau kegiatan adalah karena ia berprinsip bahwa kegiatan atau pekerjaan tersebut adalah tanggung jawab mereka yang harus diselesaikan sesuai dengan tingkat kemampuan masing-masing. Kan tetapi, pemimpin Lurah Galung tetap memberikan bimbingan, arahan dan motivasi terhadap tugas atau pekerjaan yang dipercayakan kepada masyarakat.

Gaya kepemimpinan partisipatif juga mencerminkan suatu sikap yang lebih cenderung menerima, mendengar, bekerja sama, serta memotivasi bawahan atau anggota kelompok dalam suatu proses pengambilan keputusan. Cerminan sikap tersebut juga menjadi bagian dari norma perilaku pada pemimpin Lurah Galung. Dalam suatu pertemuan, seperti rapat koordinasi bersama anggota kelompok, ia pun banyak mendengar dan menerima usulan atau argument yang disampaikan oleh para anggota kelompok. Namun dalam proses pengambilan keputusan, ia pun lebih ementingkan keputusan bersama.

Pemimpin kelurahan Galung dalam menjalankan tugasnya terhadap pembangunan masyarakat, ia pun juga menunjukkan suatu sikap yang terkait dengan konsep gaya kepemimpinan partisipatif. Dalam meningkatkan kreatifitas generasi muda di kelurahan botto, ia pun banyak melakukan interaksi dengan masyarakat untuk melakukan suatu koordinasi atau konsultan agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai dengan baik.

Dalam meningkatkan nilai agama pada masyarakat Galung, Lurah Galung lebih aktif untuk melakukan kegiatan bersama, seperti sholat berjama'ah di masjid, bahkan memberi motivasi, arahan-arahan kepada masyarakat lewat ceramah yang disampaikan di masjid klurahan.

Sebagai pemimpin kelurahan, Lurah Galung dalam menjalankan tugasnya kepemimpinannya, seperti menjalankan fungsinya sebagai pengembang masyarakat, ia pun lebih cenderung memiliki perhatian pada kelompok. Di dalam kantor, ia lebih banyak memberikan arahan atau motivasi pada segenap karyawan atau stafnya dalam menjalankan fungsi masing-masing. Demikian pula di dalam masyarakat, ia lebih

cenderung memberi motivasi kepada generasi muda dalam mengembangkan daya kreatifitasnya, baik di dalam kegiatan olah raga maupun dalam hal keagamaan.

Dalam hal pembangunan desa, sifat kekerjasamaan yang merupakan bagian dari konsep gaya kepemimpinan partisipatif juga terwujud dalam kemampuan Lurah Galung dalam mempengaruhi anggota masyarakat. Dalam kegiatan kegotong-royongan, ia pun mampu mempengaruhi anggota masyarakat Galung dalam memperhatikan kebersihan lingkungan. Akan tetapi, tidak terlepas dari bentuk kekerjasamaan Lurah Galung dengan kepala Lingkungan dalam menggerakkan anggota masyarakat. Tercapaiannya tujuan yang diinginkan oleh pemimpin Kelurahan Galung dalam menggerakkan anggota masyarakat, tentu tidak terlepas dari sifat kebersamaan yang ingin dibangun oleh pada anggota masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan pemerintah kelurahan Galung dalam mengarahkan dan menggerakkan anggota kelompoknya adalah karena didukung oleh gaya kepemimpinan yang telah diterapkan. Dalam hal ini, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin kelurahan Galung sehingga mampu memengaruhi orang lain atau anggota kelompoknya dalam menjalankan tugasnya sebagai Lurah adalah gaya kepemimpinan partisipatif.

Keberhasilan Kepemimpinan Lurah Galung

Keberhasilan suatu kepemimpinan sangat tergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam menjalankan tugas atau fungsinya. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Kelurahan Galung Kecamatan Lili Riaja Kabupaten Soppeng, Pemerintah Kelurahan Galung dalam melaksanakan tugas pokok atau fungsinya menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif.

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah suatu gaya kepemimpinan yang lebih cenderung menunjukkan sikap saling percaya antara pemimpin dan bawahan atau anggota kelompok, lebih banyak mendengar, menerima, dan memberi motivasi atau arahan pada kelompok. Selain itu, gaya tersebut lebih banyak melakukan konsultasi dengan bawahan atau anggota kelompok dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Sifat kekerjasamaan pun juga merupakan bagian dari penerapan gaya kepemimpinan partisipatif. Demikian juga tentang pemberian perhatian, lebih banyak diberikan pada anggota kelompok.

Terkait dengan uraian tersebut di atas, elemen-elemen dari gaya kepemimpinan partisipatif telah terwujud pada kepemimpinan Lurah Galung dalam menjalankan tugas dan fungsinya pemerintah. Adapun elemen-elemen dari gaya kepemimpinan yang diterapkan Lurah Galung mampu mempengaruhi anggota kelompok, baik di kantor kelurahan maupun pada lingkungan masyarakat. Pembuktian tentang kemampuan Lurah Galung dalam mempengaruhi tingkah laku atau perilaku orang lain, yaitu bawahan dan anggota masyarakat dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan nampak ketika setiap arahan, pandangan atau keinginan dari seorang pemimpin kelurahan Galung diikuti dengan baik. Akhirnya dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pemerintahan Kelurahan Galung dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pemerintah yang dibawahi oleh kecamatan telah berhasil dengan baik.

Kesimpulan

Berdasarkan keseluruhan deskripsi hasil penelitian dan pembahasannya pada bagian sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan akhir penelitian sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemerintah Kelurahan Galung Kecamatan Lili Riaja Kabupaten Soppeng dalam menjalankan fungsinya adalah gaya kepemimpinan partisipatif.
2. Kepemimpinan Kelurahan Galung Kecamatan Lili Riaja Kabupaten Soppeng dalam menjalankan fungsinya sebagai pemerintah dengan menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif telah berhasil dengan baik.

SARAN

Berdasarkan kerangka teori dan kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan di Kelurahan Galung Kecamatan Lili Riaja Kabupaten Soppeng, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut

1. Untuk dapat mencapai suatu keberhasilan dalam kepemimpinan, perlu seorang pemimpin menerapkan suatu gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter anggota kelompok.
2. Perlu seorang pemimpin banyak memahami tentang ragam kepemimpinan, agar mereka dapat mempergunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter anggota kelompok atau bawahan maupun anggota masyarakat.
3. Masyarakat harus dibiasakan ikut serta berperan aktif dalam usaha pembangunan dan pemerintahan yang ada di tingkat kelurahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arni, Muhammad, 2001. *Komunikasi Organisasi*, Bumi aksara, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Dunn, William, N. 2003. *Analisis Kebijakan Publik*, Yogyakarta: PT Hanindita Graya Widya,.
- Dwidjoto, R.N, 2007. *Analisis Kebijakan*, Jakarta: Efek Media Komputindo
- Faisal, Sanapiah, 2012, *Format-Format Penelitian Sosial*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Harbani, Pasolong. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung: CV. Alfabeta.
- Hersey, Paul. 1994. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasata.
- Husaini, Usman. 2008. *Metodologi Penelitian Sosial*, Bandung: Bumi Aksara
- Kartono, Kartini. 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Islamy, M. Irfan, 2001, *Prinsip-prinsip Kebijakan Negara*, Jakarta: Bumi Aksara,.
- Keban, Yeremias T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gaya Media..
- Mangkunegara, A. A. P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert dan John Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku 2*. Jakarta: PT. Salemba 4.
- Moleong, Lexy, J. 2005, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mustopadidjaja, AR. 2003. *Manajemen Proses Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Penerbit LAN.
- Nawawi, Hadari & Hadari, M. Martini. 2004. *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan
- Robbin, Stepen, P. 2001, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT Prenhalindo,.
- Siagian, Sondang, P, 1996, *Filsafat Administrasi*, Jakarta: Gunung Agung,
- Siagian, Sondang. P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta..
- Syafiie, Inu Kencana. 2006. *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Subarsono, AG, 2005, *Analisis Kebijakan Publik, Konsep, Teori dan Aplikasi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar,.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Syarifudin, M. 2013 **“Studi Tentang Kepemimpinan Lurah Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kelurahan Pelita Kota Samarinda”** Dalam *eJournal Ilmu Pemerintahan* , 1 (3): 1229-1242 ISSN 2338-3615, ejournal.ip.fisip-unmul.ac.id
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang *Pemerintahan Daerah*.
- Widodo. 2006. *Manajemen Kepegawaian. II*. Yogyakarta: Kanisius..
- Widodo, Joko, 2007. *Analisis Kebijakan Publik*, Malang: Bayu Media Publishing
- Zuriah, Nurul, 2006, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan: Teori dan Aplikasi*, Jakarta: Bumi Aksara