

# Implementasi Fungsi-Fungsi Kepemimpinan Kepala Distrik

**Alexander Phuk Tjilen, Hubertus Oja**

Departement of Public Administration, Faculty of Social and Political Science  
Universitas Musamus, Indonesia.  
email: [alexander@unmus.ac.id](mailto:alexander@unmus.ac.id)

## ABSTRAK

*Studi ini bertujuan untuk memberikan tinjauan umum tentang bagaimana melaksanakan fungsi para pemimpin distrik di Kabupaten Boven Digoel dalam menjalankan tugasnya. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, di mana data diperoleh dari wawancara dan survei di lapangan. Hasil penelitian ini, implementasi fungsi pemimpin distrik dalam urusan pemerintahan umum dan partisipasi masyarakat untuk memperbaiki ekonomi masyarakat tidak optimal, terkendala oleh kemampuan koordinasi, kesiapan struktur organisasi dan anggaran yang tersedia. Upaya ketertiban umum dan penegakan peraturan daerah dibantu dari situasi yang kondusif di masyarakat dan kontribusi dari contoh-contoh layanan dan pasukan keamanan*

*Kata kunci : Fungsi Instruktif; Fungsi Konsultasi; Fungsi Partisipasi; Fungsi delegatif; Fungsi Kontrol.*

## ABSTRACT

*The study aims to provide an overview of how to implementing the functions of district leaders in the Boven Digoel Regency in carrying out their duties. The method used is descriptive qualitative, where data is obtained from interviews and surveys in the field. The results of this study, implementation of the function of the district head in general government affairs and community participation to improve the community's economy is not optimally constrained by the ability to coordinate, the readiness of the organizational structure and the available budget. Efforts to public order and enforcement of regional regulations are helped from a conducive situation in the community and contributions from the instances of the services and security forces*

*Keywords : Instructive Function; Consultative function; Participation function; Delegative function; Control Functions.*

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan faktor yang memberi pengaruh terhadap keberhasilan organisasi, menerima perubahan dan mengetahui langkah-langkah praktisnya diperlukan untuk membuat keputusan yang tepat, cendekiawan dan peneliti juga sepakat bahwa peran seorang pemimpin sangat penting dalam mengelola atau mengatasi masalah perubahan organisasi.

Harapan masyarakat terhadap pemimpin sering lebih besar dan diluar kemampuan seorang pemimpin, yang diakibatkan dari kapasitas personal pemimpin itu sendiri ataupun terjadi karena keterbatasan fasilitas kewenangan dan anggaran yang tersedia,

yang ada pada seorang pemimpin, peran Kepala Distrik sebagai kepanjangan tangan dari Bupati sebagai Kepala Daerah, menjadi amat tinggi, hal ini dapat dirasakan dari kecenderungan masyarakat yang masih menjadikan distrik sebagai tempat pengaduan berbagai permasalahan sosial, seperti bencana alam, konflik sosial dan lainnya. Unsur Musyawarah Pimpinan Kecamatan (Muspika) secara de facto masih dianggap berperan besar dalam menanggapi dan mengatasi berbagai permasalahan sosial di masyarakat

Tuntutan masyarakat terhadap peran kepala distrik sebagai pemimpin distrik masih besar seperti pada era Menurut Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 1998 tentang Kecamatan, camat atau Distrik (sebutan lain) adalah pemimpin, dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerja kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, dan menyelenggarakan tugas umum pemerintahan.. Kepala distrik dituntut untuk siap melayani masyarakat sepenuhnya dan memahami segala macam persoalan yang terjadi dalam masyarakat. Permasalahannya, bupati yang selama ini sering mengharapkan peran distrik yang besar, justru tidak mendelegasikan sebagian kewenangannya kepada kepala distrik. Hal ini sering mengakibatkan keragu-raguan camat dalam menangani berbagai persoalan yang terjadi dalam masyarakat.

Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2018 tentang Kecamatan, berdasarkan peraturan ini jelas terjadi pemberian otonomi yang lebih besar Kepada Kepala Distrik. Pasal 10 menetapkan tugas kepala distrik adalah : menyelenggarakan urusan pemerintahan umum di tingkat kecamatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur pelaksanaan urusan pemerintahan umum; mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.; mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum. ; mengoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan daerah dan peraturan kepala daerah. Kebijakan otonomi daerah tersebut telah mendorong terjadinya perubahan dalam tatanan penyelenggaraan pemerintahan daerah, sehingga diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pemerintah daerah dalam menyelenggarakan pelayanan public yang berkualitas sesuai harapan masyarakat. Dalam kaitan dengan hal tersebut keberhasilan pemerintah daerah dalam mengemban mandat masyarakat berupa penyediaan pelayanan publik secara efektif sangat ditentukan oleh keberhasilan dari seluruh organisasi[1]. pemerintah daerah yang merupakan perangkatnya dalam menyelenggarakan pelayanan publik sesuai dengan ruang lingkup tugas masing-masing.

Fungsi kepemimpinan merupakan usaha untuk mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya untuk bekerja sebaik mungkin, dengan memiliki semangat yang tinggi, dan

memotivasi yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini terutama terikat dengan fungsi kepemimpinan mengatur hubungan antara individu atau kelompok dalam organisasi. Selain itu, fungsi pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan individu atau kelompok bertujuan untuk mewujudkan organisasi yang bergerak kearah pencapaian tepat sasaran, [2]

Keberhasilan seorang pemimpin dengan fungsi kepemimpinannya yang ditetapkan dapat dilihat atau ditandai dengan keberhasilan anggotanya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hal ini juga berkaitan erat dengan motivasi yang menggerakkan bawahan tersebut. Tentu sebagian besar motivasi untuk bekerja lebih produktif itu terletak pada bawahan itu sendiri, namun tidak terlepas pula dari pengaruh fungsi kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin

Kantor Distrik Kabupaten Boven Digoel, merupakan Distrik yang memiliki letak strategis yang berada di sudut kota dimana masyarakatnya cenderung modern dan mempunyai tingkat kesibukan yang tinggi. Pada saat survei awal ditemukan bahwa kegiatan pemerintahan distrik tidak berjalan dengan baik, yang diakibatkan karena minimnya tingkat kehadiran dari staf dan pemimpin, tidak ada kerjasama antara pemimpin dan pegawai, tidak ada fasilitas Kantor yang memadai, dan anggota organisasi yang tidak lengkap.

Implikasi dari kondisi tersebut akan berakibatkan pelayanan kepada masyarakat tidak akan terwujud dengan baik jika fungsi pemimpin tidak terlaksanakan dengan baik, dan proses pemberdayaan perekonomian masyarakat local akan rendah, maka berdasarkan kondisi yang terjadi jurnal ini akan memberikan gambaran dengan metode deskripsi kualitatif tentang bagaimana fungsi-fungsi pemimpin distrik di wilayah Kabupaten Boven Digoel, dengan menggunakan teori tentang fungsi-fungsi pemimpin yang terdiri dari fungsi instruktif, fungsi konsultatif, fungsi partisipasi, fungsi delegasi dan fungsi pengendalian.[3]

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis penelitian studi tentang fenomena yang terjadi dengan memperhatikan unsur waktu, tempat dan situasi dimana fenomena itu terjadi sehingga diperoleh pemahaman yang menyeluruh dan mendalam akan suatu fenomena tersebut, [4].

Dalam penelitian ini sebagai sumber data diklasifikasikan menjadi 3 yaitu: (1) person, sumber data berupa orang, (2) place, sumber data berupa tempat dan (3) paper, sumber data

berupa simbol, [5]. dengan lokasi penelitian pada Kantor Distrik di Kabupaten Boven Digoel, Papua.

Penelitian deskriptif memberikan gambaran terhadap fakta-fakta yang terjadi di lapangan, dan untuk mendapatkan data-data dan informasi yang diperoleh dari informan penelitian, yang terdiri dari informan kunci, informan utama dan informan biasa. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, interview, dokumentasi, dan triangulasi data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.

Teknik analisis data yang digunakan yakni pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan serta penyusunan laporan. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Informan kunci yaitu Kepala Distrik 1 orang dan Sekretaris Distrik 1 orang
- 2) Informan biasa yaitu Kepala Seksi 3 orang, dan Tokoh masyarakat/ masyarakat 5 orang.

Fokus penelitian ini adalah tugas Kepala Distrik sebagai pemimpin dalam menjalankan roda organisasi pada Distrik Boven Digoel, yaitu fungsi fungsi melalui indikator-indikator sebagai berikut; 1. Fungsi Instruktif; 2. Fungsi konsultatif ; 3.Fungsi partisipasi; 4.Fungsi delegatif; dan 5. Fungsi Pengendalian

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Implementasi perundang-undangan.**

Distrik yang merupakan bentuk organisasi perangkat daerah Kabupaten dipimpin oleh seorang kepala Distrik yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh sebagian wewenang Bupati untuk menjalankan roda pemerintahan yang menangani sebagian urusan otonomi daerah. Guna efektivitas pelaksanaan otonomi daerah maka ada beberapa klasifikasi perundang-undangan yang mengatur tentang Pemerintah Daerah diantaranya ketentuan telah menggariskan bahwa titik berat otonomi diletakkan pada daerah kabupaten, dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah, maka penyelenggaraan otonomi daerah yang sesuai dengan Undang-Undang tersebut dalam substansinya menggunakan prinsip otonomi. Dalam implementasinya telah digunakan peraturan yang lebih baru yakni, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dari perjalanan pengaturan Pemerintahan Daerah bahwa penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di Indonesia masih mencari bentuknya yang sesuai. Dan apa yang sudah dirumuskan dalam UU No 23 Tahun 2014 bagi pertumbuhan Pemerintahan Daerah, sekaligus berdampak pada pemenuhan tujuan pemberian otonomi kepada Daerah mencapai titik maksimal tujuannya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2018 Tentang Kecamatan, Peraturan ini merupakan ketentuan pelaksanaan dari Pasal 228 dan 230 UU Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah. Dalam PP disebutkan, kecamatan atau yang disebut dengan nama lain adalah bagian wilayah dari daerah kabupaten/kota yang dipimpin oleh camat dalam pasal 10 menjelaskan tugas Camat dalam memimpin Kecamatan bertugas:

- 1) menyelenggarakan urusan pemerintahan umum di tingkat Kecamatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur pelaksanaan urusan pemerintahan umum;
- 2) mengoordinasikan masyarakat kegiatan pemberdayaan;
- 3) mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- 4) mengoordinasikan penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah;
- 5) mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum
- 6) mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat Kecamatan;
- 7) membina dan mengawasi penyelenggaraan pemerintahan desa sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur desa;
- 8) melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah kabupaten/kota yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja perangkat daerah kabupaten/kota yang ada di Kecamatan.

Fungsi kepala distrik lebih ditekankan pada pelaksanaan aturan yang mengatur bahwa distrik merupakan perpanjangan tangan dari pemerintah kabupaten yaitu menjadi satuan kerja perangkat daerah (SKPD) sebagai kepala wilayah yang bersifat otonom untuk memimpin wilayah distrik sehingga distrik memiliki keleluasaan untuk membuat kebijakan-kebijakan tersendiri ataupun strategi-strategi dalam meningkatkan efektivitas fungsi pemerintah yaitu penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

Menurut hasil pengamatan, sejauh ini belum efektif sesuai dengan tugas dan fungsi seorang Pemimpin. Berkaitan dengan betapa pentingnya fungsi pemimpin yang ada di kantor Distrik Kabupaten Boven Digoel ternyata masih terdapat beberapa kendala di lapangan seperti masih kurangnya SDM yang berkualitas disebabkan adanya fasilitas yang

kurang memadai dan menjadi dorongan seseorang untuk bekerja sehingga terdapat perbedaan motivasi dalam berprestasi.

Kondisi ini menimbulkan permasalahan bagi pimpinan dalam memberikan motivasi dan disiplin bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Menurut masyarakat sejauh ini fungsi-fungsi pemimpin pada Kantor Distrik belum berjalan dengan baik namun dalam hal ini perlu ada koordinasi, kerja sama antara pemimpin dan bawahan maupun pemerintah kampung sehingga fungsi-fungsi pemimpin dalam Distrik dapat terlihat di kalangan masyarakat. Berdasarkan hasil analisa triangulasi data menjelaskan hal ini karena beberapa struktur organisasi belum lengkap dan belum tersedia anggaran yang dialokasikan untuk Distrik.

Fungsi pemimpin merupakan bentuk organisasi yang dilimpahkan oleh Bupati kepada seorang Kepala Distrik untuk menjalankan sebagian wewenang pemerintahan daerah sehingga bisa mengatur dan mengurus para bawahan maupun dalam sebuah organisasi Pemerintahan Distrik. Sejauh ini pelaksanaan tugas dan fungsi pemimpin Distrik belum optimal. Dalam hal ini para pegawai distrik dituntut agar fungsi dan tugas seorang Kepala Distrik agar dapat menjalankan tugas sebagai seorang pemimpin dan bekerja sama antara kami para bawahan dan para staf pada Kantor Distrik agar Pemerintahan Distrik berjalan, dan meningkatkan kinerja Pegawai Distrik. Adapun harapan masyarakat maupun pegawai pada Kantor Distrik bahwa sebagai pemimpin harus terlibat pada fungsi pemberdayaan masyarakat yang aktif dalam menjalin kerjasama yang baik di Kabupaten.

Hasil analisa menjelaskan Distrik sebagai kepanjangan tangan dari Kabupaten mempunyai tugas yang sebagian besar sudah dilaksanakan oleh dinas-dinas yang terdapat dalam struktur organisasi Pemerintah Kabupaten.

## **B. Analisis Indikator Fungsi Fungsi Kepemimpinan**

Great-Man Theory [6] berpendapat bahwa pemimpin adalah pemimpin terlahir dan bahwa hanya orang-orang yang diberkahi dengan potensi heroik yang bisa menjadi pemimpin. Dia berpendapat bahwa orang-orang besar dilahirkan, bukan diciptakan dengan perspektif yang menyoroti dampak yang bisa dibuat oleh Manusia luar biasa tersebut. Great-Man Theory menganggap bahwa kapasitas untuk kepemimpinan melekat, bahwa pemimpin besar dilahirkan, bukan dibuat. Ini teori sering menggambarkan pemimpin sebagai heroik, mitos dan ditakdirkan untuk naik ke kepemimpinan saat dibutuhkan. Istilah pria hebat itu digunakan karena, pada saat itu, kepemimpinan dipikirkan terutama sebagai kualitas laki-laki, terutama kepemimpinan militer [7].

Mirip dalam beberapa hal dengan Great-Man Theory, teori sifat mengasumsikan bahwa orang mewarisi sifat atau sifat tertentu membuat mereka lebih cocok untuk

kepemimpinan. Teori sifat sering mengidentifikasi kepribadian atau karakteristik perilaku tertentu yang dibagikan oleh para pemimpin. Banyak yang sudah mulai menanyakan hal ini teori, bagaimanapun, jika sifat-sifat tertentu adalah fitur kunci dari pemimpin dan kepemimpinan, bagaimana kita menjelaskan orang yang memiliki kualitas-kualitas itu tetapi bukankah para pemimpin? Ketidakkonsistenan dalam hubungan antara sifat-sifat kepemimpinan dan Keefektifan kepemimpinan akhirnya mendorong para sarjana untuk mengubah paradigma di mencari penjelasan baru untuk kepemimpinan yang efektif.

Teori kontingensi tentang kepemimpinan berfokus pada hal tertentu variabel yang terkait dengan lingkungan yang mungkin menentukan gaya kepemimpinan mana yang paling cocok untuk pekerjaan tertentu situasi. Menurut teori ini, tidak ada gaya kepemimpinan tunggal sesuai dalam semua situasi. Keberhasilan tergantung pada sejumlah variabel, termasuk gaya kepemimpinan, kualitas pengikut dan fitur situasional[8]. Faktor kontingensi dengan demikian adalah kondisi apa pun yang relevan lingkungan yang harus dipertimbangkan ketika merancang suatu organisasi atau salah satu elemennya. Teori kontingensi menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif tergantung pada tingkat kesesuaian antara kualitas pemimpin dan gaya kepemimpinan dan itu dituntut oleh situasi tertentu [9].

Teori situasional mengusulkan bahwa pemimpin memilih tindakan yang terbaik berdasarkan kondisi situasional atau keadaan. Gaya kepemimpinan yang berbeda mungkin lebih sesuai untuk berbagai jenis pengambilan keputusan. Untuk contoh, dalam situasi di mana pemimpin diharapkan menjadi anggota kelompok yang paling berpengetahuan dan berpengalaman, gaya kepemimpinan otoriter mungkin paling tepat. Dalam kasus lain di mana anggota kelompok adalah ahli yang terampil dan berharap diperlakukan seperti itu, gaya demokratis mungkin lebih efektif.

Teori perilaku kepemimpinan didasarkan pada kepercayaan bahwa para pemimpin besar diciptakan, bukan dilahirkan. Teori kepemimpinan ini berfokus pada tindakan para pemimpin bukan pada kualitas intelektual atau keadaan internal. Menurut teori perilaku, orang dapat belajar menjadi pemimpin melalui pelatihan dan pengamatan. Minat dalam perilaku pemimpin telah dirangsang secara sistematis. Perbandingan gaya kepemimpinan otokratis dan demokratis yang telah diamati bahwa kelompok-kelompok di bawah jenis ini kinerja kepemimpinan berbeda[10]. Kelompok yang dipimpin secara otokratis akan bekerja dengan baik selama pemimpin hadir. Namun, anggota kelompok cenderung tidak senang dengan gaya kepemimpinan dan mengekspresikan permusuhan.

Kelompok yang dipimpin secara demokratis melakukan hampir sama baiknya dengan kelompok otokratis. Anggota kelompok memiliki lebih banyak hal positif perasaan,

bagaimanapun, dan tidak ada permusuhan. Yang paling penting, upaya anggota kelompok berlanjut bahkan ketika pemimpin tidak ada.

Teori kepemimpinan partisipatif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ideal adalah salah satu yang mengambil masukan dari orang lain. Pemimpin partisipatif mendorong partisipasi dan kontribusi dari anggota kelompok dan anggota kelompok bantuan untuk merasa relevan dan berkomitmen untuk pengambilan keputusan proses. Seorang manajer yang menggunakan kepemimpinan partisipatif, lebih tepatnya daripada membuat semua keputusan, berusaha melibatkan orang lain, dengan demikian meningkatkan komitmen dan meningkatkan kolaborasi, yang mengarah pada keputusan kualitas yang lebih baik dan lebih sukses dalam usahanya[9].

Teori transaksional, juga dikenal sebagai manajemen teori, fokus pada peran pengawasan, organisasi dan kinerja kelompok dan pertukaran yang terjadi antara pemimpin dan pengikut. Teori-teori ini menjadi dasar kepemimpinan pada sistem penghargaan dan hukuman [8]. Dengan kata lain, dengan anggapan bahwa tugas seorang pemimpin adalah untuk buat struktur yang membuatnya sangat jelas apa itu yang diharapkan dari pengikut dan konsekuensinya (penghargaan dan hukuman) terkait dengan pertemuan. Ketika karyawan sukses, mereka dihargai dan ketika mereka gagal, mereka ditegur atau dihukum. Manajerial atau teori transaksional sering disamakan dengan konsep dan praktik manajemen dan terus menjadi hal yang sangat umum komponen banyak model kepemimpinan dan organisasi struktur[9] . Dalam Meningkatkan kinerja aparatur pemerintah diperlukannya pemberian kompensasi sesuai kinerja dan harus transparan dengan demikian maka akan berdampak pada berjalannya berbagai program pemerintah yang ditetapkan [11].

Teori hubungan, juga dikenal sebagai transformasional teori, fokus pada koneksi yang terbentuk antara pemimpin dan pengikut. Dalam teori-teori ini, kepemimpinan adalah proses oleh dimana seseorang terlibat dengan orang lain dan mampu “menciptakan koneksi “yang menghasilkan peningkatan motivasi dan moralitas baik di pengikut dan pemimpin. Teori hubungan sering dibandingkan dengan teori kepemimpinan karismatik di mana para pemimpin dengan kualitas tertentu, seperti kepercayaan, ekstroversi, dan nilai-nilai yang dinyatakan dengan jelas, dipandang sebagai yang paling mampu memotivasi pengikut[9]. Dalam hubungan atau transformasional para pemimpin memotivasi dan menginspirasi orang-orang dengan membantu kelompok anggota melihat pentingnya dan kebaikan tugas yang lebih tinggi. Para pemimpin ini berfokus pada kinerja kelompok anggota, tetapi juga pada setiap orang untuk memenuhi nya potensi. Pemimpin gaya ini sering memiliki etika tinggi dan standar moral [8].



Teori ini menyatakan bahwa pengetahuan yang dipelajari dan diperoleh keterampilan / kemampuan adalah faktor penting dalam praktik kepemimpinan yang efektif. Teori ketrampilan sama sekali tidak menolak mengakui hubungan antara sifat bawaan dan kapasitas untuk memimpin secara efektif, tetapi berpendapat bahwa keterampilan yang dipelajari, gaya yang dikembangkan, dan pengetahuan yang diperoleh, adalah kunci nyata untuk kinerja kepemimpinan. Keyakinan yang kuat dalam teori keterampilan sering menuntut agar upaya dan sumber daya yang besar dicurahkan untuk pelatihan dan pengembangan kepemimpinan [12]. Keberhasilan sistem informasi akuntansi di Distrik Semangga Kabupaten Merauke sangat dipengaruhi oleh pengetahuan Pemimpinnya [13].

Secara umum terdapat empat perilaku yang berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, yaitu; Kecerdasan disebutkan mempunyai kelebihan ratio, yang membuktikan bahwa pemimpin dengan tingkat kecerdasan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan yang dipimpin. Walaupun disadari bahwa tingkat kecerdasan tidak menjadi satu-satunya alasan seseorang untuk menjadi seorang pemimpin[14].

Kedewasaan dengan keleluasaan hubungan sosial, seorang pemimpin cenderung menjadi lebih matang dan mempunyai emosi yang stabil, termasuk mempunyai perhatian yang luas terhadap kegiatan sosial, dengan keinginan untuk menghargai dan dihargai.

Motivasi dengan dorongan berprestasi, seorang pemimpin secara aktif mempunyai dorongan motivasi yang kuat, untuk menunjukkan prestasi kerjanya dalam usaha mendapatkan penghargaan.

Sikap-sikap hubungan personal dan kemanusiaan, seorang pemimpin akan berhasil bila mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya serta mampu berpihak pada pengikutnya. Sikap hubungan personal dan kemanusiaan ditunjukkan dalam bentuk perhatian yang berorientasi pada sisi kemanusiaan bukannya berorientasi pada produksi. Hal serupa juga diungkapkan oleh Adam Ibrahim Indrawijaya dalam bukunya perilaku organisasi. Prinsip-prinsip kepemimpinan adalah fenomena yang dipelajari secara umum. Angkatan Darat Amerika Serikat telah mengidentifikasi sebelas prinsip dasar kepemimpinan dan sarana untuk menerapkannya:

- 1) Mahir secara teknis: Sebagai seorang pemimpin, Anda harus mengetahui pekerjaan Anda dan memiliki keakraban yang kuat dengan tugas-tugas karyawan Anda yang berbeda;
- 2) Kembangkan rasa tanggung jawab pada pekerja Anda: Membantu mengembangkan sifat-sifat karakter yang baik yang akan membantu mereka melaksanakan tanggung jawab profesional mereka;

- 3) Pastikan tugas dipahami, diawasi, dan diselesaikan: Komunikasi adalah kunci. Seorang pemimpin harus dapat berkomunikasi secara efektif. Para pemimpin harus menghabiskan sebagian besar hari mereka terlibat dalam komunikasi. Studi yang lebih lama, pada kenyataannya, mencatat bahwa pemimpin organisasi (manajer) menghabiskan 70 hingga 90 persen dari waktu mereka setiap hari untuk komunikasi dan kegiatan terkait
- 4) Terus beri tahu pekerja Anda: Ketahui cara berkomunikasi dengan tidak hanya staf junior, tetapi juga staf senior dan orang-orang penting lainnya;
- 5) Kenali diri Anda dan cari peningkatan diri: Untuk mengenal diri sendiri, Anda harus memahami siapa diri Anda, apa yang Anda ketahui, dan apa yang dapat Anda lakukan (atribut). Mencari peningkatan diri berarti terus memperkuat atribut Anda. Ini dapat dicapai melalui belajar mandiri, pendidikan formal, lokakarya, refleksi, dan berinteraksi dengan orang lain;
- 6) Kenalilah orang-orang Anda dan awasi kesejahteraan mereka: Pahami betul sifat dasar manusia dan kenali pentingnya merawat dengan tulus pekerja Anda;
- 7) Membuat keputusan yang tepat dan tepat waktu: Gunakan alat pemecahan masalah, pengambilan keputusan, dan perencanaan yang baik;
- 8) Mencari tanggung jawab dan bertanggung jawab atas tindakan Anda: Cari cara untuk membimbing organisasi Anda ke tingkat yang baru. Ketika ada yang salah, jangan salahkan lainnya. Analisis situasi, ambil tindakan korektif, dan lanjutkan ke tantangan berikutnya;
- 9) Berikan contoh: Jadilah teladan yang baik untuk karyawan Anda. Karyawan tidak hanya harus diberi tahu apa yang diharapkan dari mereka, tetapi melihat para pemimpin mewujudkan kualitas dan etika organisasi. Pemimpin harus mewujudkan apa yang ingin mereka lihat pada karyawan mereka;
- 10) Latih sebagai tim: Jangan fokus hanya pada departemen, bagian, atau karyawan Anda, tetapi bayangkan seluruh organisasi sebagai entitas yang harus belajar dan berhasil bersama; dan
- 11) Gunakan kemampuan penuh organisasi Anda: Dengan mengembangkan semangat tim, Anda akan dapat menggunakan kemampuan seluruh organisasi Anda untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk mempertahankan kepemimpinan yang efektif, Hargreaves and Fink [15] mengemukakan tujuh prinsip kepemimpinan yang berkelanjutan *vis-à-vis* :

- 1) Kepemimpinan yang berkelanjutan menciptakan dan mempertahankan pembelajaran yang berkelanjutan
- 2) Kepemimpinan yang berkelanjutan menjamin kesuksesan dari waktu ke waktu
- 3) Kepemimpinan yang berkelanjutan menopang kepemimpinan orang lain
- 4) Kepemimpinan berkelanjutan membahas masalah keadilan sosial
- 5) Kepemimpinan yang berkelanjutan lebih mengembangkan daripada menghabiskan sumber daya manusia dan material
- 6) Kepemimpinan yang berkelanjutan mengembangkan keanekaragaman dan kapasitas lingkungan
- 7) Kepemimpinan yang berkelanjutan melakukan keterlibatan aktivis dengan lingkungan

Untuk memotivasi pengikut. Kepemimpinan bukanlah fenomena "satu ukuran cocok untuk semua". Gaya kepemimpinan harus dipilih dan disesuaikan agar sesuai dengan organisasi, situasi, kelompok, dan individu. Oleh karena itu berguna untuk memiliki pemahaman menyeluruh tentang gaya yang berbeda karena pengetahuan tersebut meningkatkan alat yang tersedia untuk memimpin secara efektif. Di bawah ini adalah sejumlah gaya kepemimpinan yang diartikulasikan dalam *toolkit*. setiap penambahan nilai gaya kepemimpinan akan memberikan peningkatan Kinerja Aparatur [16].

Kepemimpinan otokratis adalah bentuk ekstrem dari kepemimpinan transaksional, di mana para pemimpin memiliki kekuasaan penuh atas staf. Staf dan anggota tim memiliki sedikit kesempatan untuk membuat saran, meskipun ini adalah demi kepentingan terbaik tim atau organisasi. Manfaat dari kepemimpinan otokratis adalah sangat efisien. Keputusan dibuat dengan cepat, dan pekerjaan untuk mengimplementasikan keputusan itu dapat segera dimulai. Dalam hal kerugian, sebagian besar staf tidak suka ditangani dengan cara ini. Kepemimpinan otokratis seringkali paling baik digunakan dalam situasi krisis, ketika keputusan harus dibuat dengan cepat dan tanpa perbedaan pendapat.

Para pemimpin birokrasi mengikuti aturan dengan ketat, dan memastikan bahwa staf mereka juga mengikuti prosedur dengan tepat. Ini adalah gaya kepemimpinan yang tepat untuk pekerjaan yang melibatkan risiko keselamatan serius (seperti bekerja dengan mesin, dengan zat beracun, atau pada ketinggian berbahaya) atau di mana melibatkan sejumlah besar uang. Kepemimpinan birokrasi juga berguna dalam organisasi di mana karyawan melakukan tugas rutin [17]. Kelemahan dari tipe kepemimpinan ini adalah tidak efektifnya tim dan organisasi yang mengandalkan fleksibilitas, kreativitas, atau inovasi.

Kepemimpinan karismatik menggambarkan apa yang diharapkan dari pemimpin dan pengikut. Kepemimpinan karismatik adalah gaya kepemimpinan yang dapat diidentifikasi tetapi dapat dianggap dengan kurang berwujud dibandingkan dengan gaya kepemimpinan lainnya [18]. Sering disebut gaya kepemimpinan transformasional, para pemimpin karismatik menginspirasi semangat dalam tim mereka dan bersemangat dalam memotivasi karyawan untuk bergerak maju. Kegembiraan dan komitmen berikutnya dari tim adalah aset yang sangat besar untuk produktivitas dan pencapaian tujuan. Sisi negatif dari kepemimpinan karismatik adalah jumlah kepercayaan yang ditempatkan pada pemimpin daripada pada karyawan. Ini dapat membuat risiko proyek atau bahkan di seluruh organisasi runtuh jika pemimpin pergi. Selain itu, seorang pemimpin yang karismatik dapat menjadi percaya bahwa dia tidak dapat melakukan kesalahan, bahkan ketika orang lain memperingatkan dia tentang jalan yang dia jalani; perasaan tak terkalahkan dapat merusak tim atau organisasi.

Para pemimpin demokratis membuat keputusan akhir, tetapi memasukkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan. Mereka mendorong kreativitas, dan anggota tim sering sangat terlibat dalam proyek dan keputusan. Ada banyak manfaat kepemimpinan yang demokratis. Anggota tim cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan produktif karena mereka lebih terlibat. Gaya ini juga membantu mengembangkan keterampilan karyawan. Anggota tim merasakan bagian dari sesuatu yang lebih besar dan bermakna dan karenanya termotivasi oleh lebih dari sekadar imbalan finansial. Bahaya kepemimpinan yang demokratis adalah bahwa ia dapat goyah dalam situasi di mana kecepatan atau efisiensi sangat penting. Selama krisis, misalnya, sebuah tim bisa sia-sia input pengumpulan waktu yang berharga. Bahaya potensial lainnya adalah anggota tim tanpa pengetahuan atau keahlian untuk memberikan masukan berkualitas tinggi.

Para pemimpin *Laissez-faire* biasanya memungkinkan bawahan mereka kekuatan untuk membuat keputusan tentang pekerjaan mereka [19]. Mereka memberi tim sumber daya dan saran, jika diperlukan, tetapi sebaliknya tidak terlibat. Gaya kepemimpinan ini bisa efektif jika pemimpin memantau kinerja dan memberikan umpan balik kepada anggota tim secara teratur.

Keuntungan utama dari kepemimpinan *laissez-faire* adalah memungkinkan anggota tim begitu banyak otonomi dapat menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi dan peningkatan produktivitas. Ini dapat merusak jika anggota tim tidak mengatur waktu mereka dengan baik atau tidak memiliki pengetahuan, keterampilan, atau motivasi untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Jenis kepemimpinan ini juga dapat terjadi ketika manajer tidak memiliki kontrol yang memadai atas staf mereka [7].

Banyak organisasi memiliki kecenderungan untuk tumbuh, dan ketika mereka tumbuh, untuk membagi menjadi subkelompok di mana kekuatan pengambilan keputusan yang sebenarnya terletak. Seiring tumbuhnya lembaga atau organisasi, timbul masalah yang mungkin menjadi lebih sulit diatasi di tingkat manajemen makro atau senior. Pada saat yang sama, ketika lembaga dan organisasi tumbuh lebih besar dan menjadi lebih beragam, ada kecenderungan pengambilan keputusan menjadi terpusat [10]. Situasi ini menyebabkan partisipasi karyawan terbatas atau tidak ada partisipasi sama sekali. Pemimpin cenderung, menyajikan ide dan mengundang masukan dari karyawan. Sehubungan faktor partisipasi dalam kepemimpinan[3], secara operasional dapat dibedakan lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu: Fungsi Instruktif, Fungsi konsultatif, Fungsi Partisipasi, Fungsi Delegasi, Fungsi Pengendalian. Fungsi Instruktif, Fungsi Konsultatif, Fungsi Partisipasi, Fungsi Delegasi dan Fungsi Pengendalian.

### **1. Fungsi Instruktif**

Fungsi Instruktif yang baik akan terlaksana jika seorang pemimpin memiliki kemampuan dan memberikan perintah kepada para bawahan untuk melakukan pekerjaan. Pegawai pada Kantor Distrik belum merasakan fungsi instruktif dari pemimpin seperti membuat pertemuan, rapat dengan pegawai pada Kantor Distrik, fungsi instruktif perlu dibuat setiap pemimpin untuk meningkatkan kinerja pegawai yang efektif pada Kantor Distrik. Selain itu fungsi instruktif merupakan tanggung jawab seorang pemimpin untuk mampu mengatur, memberikan perintah kepada bawahan agar fungsi instruktif yang diterima oleh bawahan bisa bekerja sesuai perintah pemimpin. Fungsi ini akan efektif bila dilaksanakan sesuai dengan tupoksi masing masing bagian.

### **2. Fungsi Konsultatif**

Fungsi konsultatif bersifat komunikasi dua arah, karena berlangsung dalam bentuk interaksi antara pemimpin dan anggota organisasinya ataupun komunikasi antar dinas. Komunikasi dinyatakan bahwa tingkat intensitas dan efektivitasnya sangat tergantung pada media komunikasi yang digunakan dan penyampaian maksud dan tujuannya. Fungsi ini dapat diwujudkan pemimpin dalam menghimpun bahan sebagai masukan (*input*) apabila akan menetapkan keputusan penting dan bersifat strategis. Untuk itu pemimpin perlu melakukan konsultasi dengan anggota organisasinya. Pemimpin perlu menghimpun berbagai persoalan, aspirasi, pendapat, perasaan, data, informasi yang diungkapkan anggota organisasinya. Konsultasi serupa juga perlu dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan dilaksanakan, untuk mendapatkan umpan balik (*feedback*), dalam rangka memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan tersebut.

### 3. Fungsi Partisipasi

Sebagai seorang pimpinan yang membawahi beberapa orang pegawai yang bekerja dalam organisasi yang dipimpinnya, Kepala Distrik dalam menjalankan fungsi, tugas, dan kewajibannya harus dapat melibatkan semua pemangku kepentingan. Partisipasi dapat dilaksanakan dengan bekerja sama, berkonsultasi dengan sekelompok orang atau pegawai yang ada dalam instansi pemerintah atau organisasi di luar pemerintahan. Berdasarkan pernyataan di atas, dapat dikatakan bahwa di dalam komunikasi, pengambilan keputusan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi atau instansi yaitu Kepala Distrik, komunikasi tersebut juga tidak hanya melibatkan pegawai di didalam organisasi tetapi juga antar dinas sesuai kondisi tertentu dan terdapat kepentingan yang sifatnya di luar Kantor Distrik sebagian besar komunikasi tertuju pada *stakeholder* dan juga tergantung pada situasi pekerjaan tertentu, dengan menjalankan fungsi partisipasi tujuan dan kewajiban dari Distrik menjadi lebih mudah terpenuhi.

### 4. Fungsi Delegasi

Dalam wawancara bersama pegawai kantor, bahwa selama proses pendelegasian tugas dapat diterima dengan baik bila didukung dengan sumber daya yang cukup, agar berjalan sesuai dengan tupoksi masing-masing pegawai, dengan kata lain pegawai belum mampu menerima dan memahami tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan apa yang diharapkan. Fungsi pengdelegasian tugas tersebut juga dapat memberikan tambahan pengalaman terhadap bawahan sehingga akan lebih terampil dan dapat menjadikan pribadi pada masing-masing pegawai lebih bisa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Sehingga dapat di tarik kesimpulan bahwa dengan adanya proses pendelegasian tugas antara pimpinan dan bawahan memiliki sinergi yang dapat menciptakan kualitas pekerjaan yang lebih baik dan peran kepala Distrik sebagai pemimpin juga telah dapat dirasakan oleh pegawainya, setiap pemimpin tidak mungkin bekerja sendiri dalam usaha mewujudkan tugas pokok organisasinya.

### 5. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian ini dapat dilaksanakan melalui kegiatan kontrol atau pengawasan dan merupakan cara yang paling efektif. Para anggota organisasi yang menyadari bahwa pimpinannya melakukan pengawasan terhadap dirinya, akan berusaha mengendalikan kegiatannya dalam menunaikan tugas-tugasnya. Dalam hal ini dari wawancara yang dilakukan dengan pegawai atau Staf Distrik bahwa pengawasan sudah selayaknya dilakukan di dalam Kantor Distrik. Fungsi pengendalian pada Pemerintahan Distrik tidak saja dilaksanakan oleh kepala distrik tetapi oleh Badan Pengawas Daerah/inspektorat bagian tupoksi yang ada juga sudah melekat pada Badan tersebut.

## KESIMPULAN

Implementasi fungsi fungsi kepemimpinan Kepala Distrik amat bergantung pada implementasi perundang undangan yang didukung kesiapan struktur organisasi yang sesuai dengan tupoksi dan anggaran yang disediakan. Ketersediaan struktur organisasi harus dianalisa dengan baik agar tidak terjadi tumpang tindih antara masing masing dinas atau badan

Fungsi Kepala Distrik dalam menjalankan fungsi menyelenggarakan urusan pemerintahan umum, peningkatan partisipasi masyarakat untuk meningkatkan perekonomian masyarakat karena terkendala pada kemampuan melakukan koordinasi dan anggaran yang kurang memadai, distrik sebagai pengawas dari program yang Dicanangkan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.

Fungsi Kepala distrik dalam upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, mengoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan daerah dan peraturan kepala daerah secara umum tidak terkendala karena telah dibantu oleh situasi masyarakat yang kondusif dan koordinasi dari instansi/ aparat keamanan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Yousa, "Kebijakan Publik Teori dan Proses," *Lab. Pengkaj. Penelit. dan Pengemb. Adm. Negara. FISIP Univ. Padjajaran Bandung*, 2007.
- [2] G. Yukl, "Kepemimpinan Dalam Organisasi, PT," *Indeks. Jakarta*, 2007.
- [3] V. Rivai, *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Rajawali Pers, 2009.
- [4] J. W. Creswell and C. N. Poth, *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications, 2017.
- [5] B. Bungin, *Penelitian kualitatif: komunikasi, ekonomi, kebijakan publik, dan ilmu sosial lainnya*. Kencana, 2007.
- [6] G. H. Dobbins and S. J. Platz, "Sex differences in leadership: how real are they?," *Acad. Manag. Rev.*, vol. 11, no. 1, pp. 118-127, 1986.
- [7] N. P. Ololube, "Educational management, planning and supervision: model for effective implementation," *Owerri, Niger. Springf. Publ.*, 2013.
- [8] K. Charry, "Leadership Theories-8 Major Leadership Theories. Retrieved March 23, 2014 from <http://psychol.about.com/od/leadership/p/leadtheories.htm>, 2012.
- [9] R. Lamb, "How can managers use participative leadership effectively," *Retrieved January*, vol. 20, p. 2018, 2013.
- [10] J. Naylor, *Management*, Harlow, En. Prentice Hall, 1999.
- [11] S. Batlajery and M. E. Alfons, "Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Aparatur Pemerintahan Kampung Onggari Distrik Malind di Kabupaten Merauke," *J. Ilmu Ekon. Sos. Unmus*, no. 1, 2014.
- [12] S. Wolinski, "Leadership theories," *Retrieved June*, vol. 14, p. 2014, 2010.

- [13] M. Ilham and P. P. Hayon, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Pengetahuan Manajer Terhadap Keberhasilan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi (Studi Kasus pada Kantor Distrik dan Kampung-Kampung di Distrik Semangga Kabupaten Merauke)," *J. ILMU Ekon. Sos.*, pp. 62-73, 2018.
- [14] J. W. Newstrom and K. Davis, "Human behavior at work," *New York, NY*, 1986.
- [15] A. Hargreaves and D. Fink, "The seven principles of sustainable leadership," *Educ. Leadersh.*, vol. 61, no. 7, pp. 8-13, 2004.
- [16] O. Irianto, "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Kabupaten Merauke," *J. Ilmu Ekon. Sos. Unmus*, vol. 4, no. 7, 2013.
- [17] R. T. Schaefer, *Sociology: A Brief Introduction with E-Source and PowerWeb*. McGraw-Hill Humanities, Social Sciences & World Languages, 2001.
- [18] R. M. Bell, "Charismatic leadership case study with Ronald Reagan as exemplar," *Emerg. Leadersh. Journeys*, vol. 65, no. 1, pp. 83-91, 2013.
- [19] A. Q. Chaudhry, H. Javed, and M. Sabir, "The Impact Of Transformations And Transactional Leadership Styles On The Motivation Of Employees In Pakistan," *Pak. Econ. Soc. Rev.*, pp. 223-231, 2012.