

GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM PENYELENGGARAN PEMERINTAHAN DI KECAMATAN SUNGAI AMBAWANG KABUPATEN KUBURAYA

Oleh

Ayu Widowati Johannes

Institut Pemerintahan Dalam Negeri

ayuwidowati@ipdn.ac.id

Abstract

The performance of the apparatus in carrying out government duties is expected to be carried out seriously by having a willingness to compete giving the best in order to achieve the stated goals. The function of guidance and direction of a sub-district head is reflected in the leadership style that is applied to the administration of government, development and community empowerment. The results of the study show that the Cooperation dimension, the dimension of listening and receiving suggestions / inputs and the dimensions of encouraging decision-making, are more dominantly applied by the sub-district head, which is the dimension of the participative leadership style.

Keyword: Style of leadership, governance, sub-district head, decision making

PENDAHULUAN

Pemerintah daerah memiliki kewenangan dalam menetapkan kebijakan daerah untuk penyelenggaraan pemerintahan. Penyelenggaraan pemerintahan tersebut meliputi pelayanan administrasi pemerintahan, pembangunan dan pemberdayaan serta, peningkatan peran, masyarakat yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakatnya. Setiap proses penyelenggaraan pemerintahan daerah memerlukan sebuah prinsip tanggung

jawab atas kewenangan yang diberikan sehingga tujuan pembentukan daerah otonom dapat dicapai dengan hasil yang maksimal.

Sejalan dengan kebijakan Undang-undang nomor 23 tahun 2014, manajemen sumber daya aparatur termasuk strategi yang sangat berperan dalam pengembangan daerah dan mewujudkan daerah yang maju dan mandiri. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan cermin dari manajemen sumber daya manusia dalam lingkup

pemerintahan yaitu sebagai aparat yang melaksanakan tugas pemerintahan. Dengan tidak mengurangi peran seorang bawahan sebagai penyelenggara dan pelaksana sebuah kebijakan organisasi, pemimpin organisasi diharapkan memiliki sebuah kemampuan lebih untuk dapat mendorong perilaku positif bawahan. Sebab anggota kelompok yang menjadi bawahan memerlukan pembimbing yang dapat menentukan apa yang harus dilakukan serta diarahkan dalam hal menentukan sebuah tindakan yang tepat.

Pada penyelenggaraan otonomi daerah, pemerintah daerah dibantu oleh perangkat daerah melaksanakan tugas dan fungsinya dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan dengan Kecamatan sebagai Organisasi Perangkat Daerah penyelenggaraan urusan pemerintahan dibawah Kabuapten/Kota.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 tahun 2014, Kecamatan merupakan pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh Camat. Selanjutnya Camat berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah. Pengimplementasian undang-undang tersebut berusaha meningkatkan

peran camat sebagai kepala wilayah yang berbeda dari kebijakan undang-undang sebelumnya, sehingga keberhasilan sebuah organisasi kecamatan sangat tergantung pada kepemimpinan camatnya. Mengutamakan kepentingan individu dengan mengesampingkan tujuan organisasi merupakan cerminan organisasi pemerintahan saat ini. Padahal memegang tanggung jawab melaksanakan tugas pemerintahan dan melakukan pelayanan publik adalah tugas utama sebuah organisasi pemerintahan.

Menyadari akan pentingnya peran Kecamatan sebagai penyelenggara urusan pemerintahan yang berhubungan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat, maka Camat beserta para Aparaturnya dituntut untuk memiliki kemampuan dan tekak untuk menyelesaikan setiap tugasnya dengan baik.

Melihat kondisi tersebut diperlukan kepemimpinan dari seorang Camat sebagai pemimpin sebuah organisasi untuk mengarahkan bawahannya, sebagai strategi untuk memaksimalkan fungsi Kecamatan sebagai penunjang urusan pemerintahan daerah dan pelayanan kepada masyarakat demi mewujudkan

kemajuan daerah dan mencapai kepuasan masyarakat. Pasolong (2008:19) mengemukakan bahwa :

Kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu birokrasi ingin sukses. Terlebih lagi aparatur-aparatur yang baik, selalu ingin bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan birokrasi, untuk membangkitkan gairah para aparatur memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan birokrasi.

Pada praktek penyelenggaraan pemerintahan di manapun, tentu memiliki permasalahan sesuai dengan daerah masing-masing, contohnya rendahnya kinerja para aparat, sehingga pemimpin organisasi yang harus memainkan perannya dalam meningkatkan kinerja bawahannya. Seorang pemimpin harus mampu mendorong, menggerakkan dan memotivasi bawahannya, walaupun setiap orang memiliki karakter serta kebutuhan yang berbeda. Suatu perlakuan tertentu yang berhasil memotivasi seseorang pada waktu tertentu belum tentu berhasil apabila

diterapkan kepada orang lain pada waktu yang berberda.

Niat seseorang untuk bekerja atau berperilaku tertentu dilandasi oleh kemauan yang kuat dari dalam dirinya, berupa sebuah dorongan akibat faktor tertentu yang diharapkan atau yang dapat memenuhi kebutuhan dirinya yang mana hal tersebut dapat diberikan oleh orang lain dan juga yang muncul akibat kesadaran dari dalam dirinya.

Kinerja aparatur dalam melaksanakan tugas pemerintahan diharapkan dilakukan dengan sungguh-sungguh dengan memiliki sebuah kemauan untuk bersaing memberikan yang terbaik agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi pembinaan dan pengarahan seorang Camat berupa motivasi inilah yang sedang dibutuhkan untuk mendorong hal tersebut.

Begitu mudah diketahui bahwa pemberian motivasi merupakan salah satu bagian yang sangat penting bagi seorang pemimpin mendorong anggotanya berperilaku positif yang akan menunjang penyelesaian tugasnya. Pada dasarnya dalam mendorong anggota untuk mau bekerja dan berperilaku positif pemimpin memiliki caranya masing-masing, terlebih dalam hal memotivasi. Pemimpin dituntut untuk dapat 'membaca' karakter

anggota serta situasi yang sedang dihadapi untuk kemudian menerapkan gaya yang tepat agar dapat mempengaruhi pengikutnya. Pemimpin dengan gaya yang tepat dalam situasi organisasi tertentu akan berhasil mempengaruhi pengikut sehingga pencapaian tujuan akan dengan mudah diraih.

Pemimpin dalam usahanya mempengaruhi, mengajak serta mendorong pengikut untuk bekerja akan menyesuaikan dengan kondisi individu pengikutnya. Pemilihan cara yang salah dalam memimpin akan membuat konflik dan membuat pengikutnya merasa tidak nyaman sehingga berdampak pada sikap dan hasil kerja pengikutnya. Gaya yang telah dimiliki sebagai karakteristik pemimpin akan memberi nilai lebih dimata pengikutnya, terlebih jika karakteristik yang ada tersebut kemudian disesuaikan mengikuti alur situasi, dan didukung oleh faktor eksternal.

Seiring dengan giatnya kegiatan pemerintahan dan pembangunan daerah, khususnya di Kabupaten Kubu Raya Provinsi Kalimantan Barat, Pemerintah berupaya membangun segala penunjang kemajuan bangsa dimulai dari sektor terkecil, dengan harapan pemerintah untuk dapat

melakukan perubahan dengan memperhatikan masyarakat bawah dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Kecamatan yang merupakan wadah Perangkat Daerah terkecil dilingkup Kabupaten/Kota sebagai penyelenggaraan segala urusan pemerintahan diharapkan mampu meningkatkan kinerja untuk pencapaian kemajuan daerah. Salah satu penyebab mutlak rendahnya kinerja seorang aparatur adalah tingkat motivasi aparatur tersebut.

Kecamatan Sungai Ambawang merupakan salah satu Kecamatan di Kabupaten Kubu Raya yang menyelenggarakan pelayanan publik yang harus bekerja secara dinamis, kelambanan pelayanan akan dapat mempengaruhi hasil kerja aparat. Kurangnya kepedulian terhadap pentingnya manajemen kearsipan dan pelayanan juga dapat mengganggu hasil kinerja aparat di kecamatan Ambawang.

Sumber daya aparatur kecamatan ambawang yang dimiliki masih sangat terbatas yang ditambah dengan rendahnya kompetensi yang dimiliki aparatur dalam melaksanakan tugasnya juga dapat mempengaruhi hasil kerja dari pelayanan pemerintahan yang kerjakan. Selain itu kondisi kantor Kecamatan

yang masih belum memadai dengan kondisi bangunan yang belum permanen sehingga dapat menyebabkan kurang motivasi bagi para aparturnya.

Kondisi aparatur yang cenderung tidak 'antusias' dalam melaksanakan tugas dan kurang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan akan berdampak pada kinerja organisasi. Dalam pelaksanaan tugas yang masih dalam lingkup manajemen organisasi telah terlihat adanya ketidakpedulian aparatur, sudah tentu pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat akan menjadi buruk.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa kurang aktifnya aparatur di Kecamatan sungai Ambawang serta masih rendahnya kinerja aparatur, dan salah satu yang mempengaruhi hal tersebut adalah gaya kepemimpinan Camat sebagai pemimpin organisasi. Di samping itu rendahnya motivasi aparatur dilatarbelakangi oleh ketidaksesuaian antara beban kerja dengan *reward and punishment* yang diberikan. Disinilah peran Camat sebagai pemimpin dituntut untuk dapat menentukan cara yang tepat untuk mempengaruhi serta mendorong semangat dan motivasi kerja aparatur dengan situasi yang ada

agar dapat mewujudkan visi misi organisasi.

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan atasannya. Suatu ungkapan mulia yang mengatakan bahwa pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan, merupakan ungkapan yang mendudukan posisi pemimpin dalam suatu organisasi pada posisi yang penting. Sangat mudah memahami bahwa keberhasilan suatu organisasi dinahkodai oleh yang memimpin, akan tetapi pemimpin bukanlah mengenai sebuah kursi jabatan yang didudukinya lebih dari sekedar itu sejatinya karakter yang dimiliki oleh seseorang yang menjadikannya pemimpin sejati. Kemampuannya untuk mengajak, mengarahkan, memotivasi dan memberi tauladan bagi orang lain terutama bawahannya akan mempengaruhi kesuksesan organisasi.

Motivasi merupakan keadaan di dalam diri seseorang yang akan mendorong aktivitas yang dikerjakannya sehingga akan muncul perilaku positif yang menunjang penyelesaian tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Peran seorang pemimpin dibutuhkan untuk

memotivasi bawahannya agar tujuan organisasi dapat dicapai dan mewujudkan keberhasilan organisasi tersebut. Gaya kepemimpinan yang tepat dibutuhkan untuk memotivasi seluruh aparatur yang ada agar dapat meningkatkan kinerjanya dengan penuh kesungguhan demi terpenuhinya kepuasan masyarakat. Maka dari itu penulis menentukan ruang lingkup pada gaya kepemimpinan Camat dalam memotivasi aparatur di Kecamatan Sungai Ambawang.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan Camat dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Sungai Ambawang dan menganalisis dimensi-dimensi apa saja yang menghambat penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Sungai Ambawang.

TINJAUAN TEORITIS

Kepemimpinan merupakan kemampuan, proses dan seni memengaruhi orang dan kelompok orang agar memiliki kemauan untuk mencapai tujuan organisasi (Badeni, 2013:126). Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa mempengaruhi merupakan kata kunci dari sifat

kepemimpinan. Sejauh apa pengaruh pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk dapat bekerja sama. Dengan ciri khasnya masing-masing seorang pemimpin melakukan pembinaan kepada bawahannya.

Setiap organisasi memiliki visi dan misi. Disinilah peran pemimpin dan anggota organisasi menentukan arah organisasi untuk mencapai terwujudnya visi dan misi tersebut. Organisasi Pemerintahan Daerah yaitu Kecamatan menjalankan tugas dan fungsinya dipimpin oleh seorang Camat. Kemampuan Camat menggerakkan bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan agar mewujudkan tujuan organisasi tersebut bukanlah hal yang mudah. Diawali dengan meningkatkan kesadaran dan kemauan bekerja dari masing-masing pegawai. Untuk dapat meningkatkan kesadaran dan kemauan bekerja pegawai Camat dituntut untuk mempunyai strategi memotivasi pegawai, karena motivasi merupakan faktor utama menimbulkan kesadaran untuk dapat menggerakkan sesuatu sehingga bernilai positif.

Gatto mengembangkan gaya kepemimpinan menjadi 4 (empat) gaya yaitu (Djaenuri 2015:18):

1. Gaya *directif*.

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

2. Gaya *consultatif*.

Gaya ini lebih banyak melakukan interaksi dengan para staf dan anggota organisasi. Fungsi pemimpin lebih banyak berkonsultasi, memberikan bimbingan, memotivasi, memberi nasihat dalam rangka mencapai tujuan.

3. Gaya *participatif*.

Gaya ini bertolak dari gaya konsultatif yang bisa berkembang ke arah saling percaya antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin 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 mendirikan dorongan dalam proses pengambilan keputusan.

4. Gaya *free-in*.

Gaya ini juga disebut gaya delegasi, yaitu gaya yang mendorong kemampuan staf untuk mengambil inisiatif. Kurang interaksi dan kontrol yang dilakukan oleh pemimpin sehingga gaya ini hanya berjalan apabila staf memperhatikan tingkat kompetensi dan keyakinan akan mengajar tujuan dan sasaran.

Pemimpin dalam menjalankan fungsinya sebagai seseorang yang memiliki kemampuan lebih untuk dapat mempengaruhi, menentukan arah organisasi serta mampu menjadi standar pedoman bersikap bagi anggotanya. Pemilihan gaya kepemimpinan yang akan mengefektifkan fungsi kepemimpinan dan mencapai kesuksesan organisasi.

Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya ditentukan oleh hasil kerja seluruh anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing. Bimbingan dan pembinaan diperlukan agar dapat maksimal dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut. Sebagaimana dikatakan Sedarmayanti (2011:234) bahwa anggota hendaknya mendapat inspirasi sehingga merasakan adanya harapan dan ketersediaan dalam organisasi dimana ia bekerja. Kepemimpinan dan

motivasi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Dalam kebanyakan hal, motivasi individu akan timbul karena pengaruh pemimpin yang efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini ditujukan untuk mengumpulkan data dan membandingkan antara fenomena dan peristiwa agar dapat memecahkan masalah pada fokus dan lokus yang diamati menggunakan teori yang relevan.

Penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan induktif dalam melaksanakan penelitian ini. Menurut Noor (2014:34) menyatakan bahwa “Penelitian deskriptif adalah penelitian yang berusaha mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang. Penelitian deskriptif memusatkan perhatian pada masalah actual sebagaimana adanya pada saat penelitian berlangsung”.

Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2012:246) mengemukakan bahwa “Aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh”. Jadi kesimpulannya analisis

akan mendapatkan hasil akhir dari proses yang telah dijalani termasuk bagian terpenting yaitu analisis data. Dari teknik analisis data, perlu dilakukan penggabungan dari teknik pengumpulan data yang disebut triangulasi. Dengan kata lain penulis mengambil data dari berbagai sumber yang berbeda namun tetap pada satu teknik yang sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan merupakan sesuatu yang selalu menarik untuk diperhatikan, hal tersebut dikarenakan pemimpin merupakan bagian paling inti dari sebuah organisasi. Keberhasilan, arah dan tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh sosok pemimpin. Organisasi dimisalkan sebuah kapal dan pemimpin merupakan sebuah nahkoda yang menentukan jalan keberhasilan.

Seseorang dalam memimpin mempunyai cara yang dijadikannya strategi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Cara yang digunakan oleh pemimpin itulah yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Seseorang akan memilih gayanya sendiri dalam menerapkan aturan dan pelaksanaan kebijakannya.

Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Di Kecamatan Sungai Ambawang

Camat Sungai Ambawang selaku pemimpin organisasi Kecamatan tentunya menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakter dan yang dianggap mampu menggerakkan pegawainya untuk dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Sebagaimana pengertian kepemimpinan yaitu kemampuan yang dimiliki untuk dapat mengajak, mempengaruhi, maupun membujuk orang lain atau kelompok agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi penulis kegiatan yang dilakukan di Kecamatan Sungai Ambawang tidak selalu terpusat kepada Camat Muhammad Zaini. Terdapat kegiatan tertentu yang dapat dilimpahkan kepada Sekretaris Camat mau pun Kepala Seksi, selain itu Camat juga akan melimpahkan kepada yang dipercayakan apabila Camat berhalangan untuk mengikuti kegiatan tersebut. Salah satu contohnya adalah ketika pelaksanaan Musrenbang tingkat Kelurahan dan Desa, aparatur Kecamatan bertugas sebagai tim

pengawas dibagi menjadi dua tim, dengan Camat memimpin satu tim dan tim lainnya dipercayakan kepada Sekretaris Camat untuk membuka sekaligus mengawasi jalannya Musrenbang tersebut sesuai dengan jadwalnya masing-masing.

Fenomena yang terjadi di Kecamatan Sungai Ambawang yang dikatakan oleh Camat Muhammad Zaini bahwa pegawai diberikan kesempatan untuk berkreasi dengan sebesar-besarnya, tidak ada batasan bagi pegawai untuk berkreasi sepanjang pegawai tersebut mampu untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

Kesempatan aparatur Kecamatan Sungai Ambawang untuk berkreasi tidak pernah dibatasi apalagi dilarang. Malah Camat sering mengikutsertakan aparat kecamatan dalam berbagai kegiatan sehingga mendapat pengalaman dan menjadikannya pelajaran, selain itu kepercayaan yang diberikan kepada aparat kecamatan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dapat meningkatkan pengetahuan kami dan kreativitas.

Di Kecamatan Sungai Ambawang, dalam satu bulan minimal dua kali diadakan percakapan nonformal yang bisa disebut *sharing* antar Camat Muhamad Zaini dengan

Aparatur Kecamatan. Dikarenakan ruang kantor kecamatan yang sangat kecil dan hanya terdapat satu ruangan terbuka sehingga penulis dapat melihat secara langsung ketika Camat melaksanakan perbincangan dengan aparatur Kecamatan, bertanya mengenai keluhan pegawai, dan percakapan lainnya.

Selain melaksanakan diskusi dan *sharing nonformal*, Camat Muhamad Zaini melaksanakan rapat diwaktu tertentu untuk menjelaskan pekerjaan kepada para pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Ambawang. Pada setiap hari Selasa dilaksanakan kegiatan rutin apel gabungan bersama seluruh pegawai Kelurahan dan Desa se-Kecamatan Sungai Ambawang untuk menjelaskan pekerjaan dan menyampaikan informasi. Disaat itulah Camat menjelaskan beberapa informasi terkait penyelesaian tugas-tugas bagi Kelurahan dan Desa se-Kecamatan Sungai Ambawang.

Camat Muhammad Zaini dalam sebuah pekerjaan selalu mendorong kemampuan pegawainya dengan memberi petunjuk dan menjelaskan pekerjaan. Kerja sama dalam pembuatan keputusan juga dilakukan secara bersama-sama dengan melibatkan pegawai. Memberi

kesempatan pegawai untuk bersama-sama mencari jalan keluar atas sebuah masalah. Kepala Seksi Keamanan dan Ketertiban Kecamatan Sungai Ambawang mengatakan bahwa kerja sama bukan hanya dalam menyelesaikan pekerjaan tetapi juga dalam pengambilan sebuah keputusan, aparatur kecamatan juga dilibatkan setidaknya untuk dapat menyampaikan pendapat.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kantor Kecamatan Sungai Ambawang, camat menciptakan komunikasi dua arah dengan pegawainya. Memberi kesempatan kepada pegawai mengeluarkan pendapatnya dan menyampaikan pemikirannya mengenai suatu hal. Hal tersebut disampaikan oleh Kepala Seksi Pemerintahan yang mengatakan bahwa saran yang diberikan oleh pegawai akan dipertimbangkan kemudian akan meningkatkan kualitas dirinya maupun organisasi tersebut.

Interaksi yang terjadi antara Camat dan pegawai di Kantor Kecamatan Sungai Amabawang berdasarkan hasil observasi penulis dilakukan dengan baik. Pada saat interksi tersebut telah berjalan baik maka pada saat itu juga akan terjadi komunikasi berupa *sharing* dan

kemudian terjadi interaksi untuk saling bertukar saran dan masukan antara Camat dan pegawai.

Camat dalam setiap pengambilan keputusan dalam rangka pemecahan masalah selalu melibatkan para pegawai. Hal tersebut seperti dijelaskan oleh Sekretaris Camat yang mengatakan bahwa dalam pengambilan keputusan Camat sering melibatkan aparatur kecamatan. Masalah yang ada didiskusikan bersama, kemudian akan dicari solusinya. Melaksanakan koordinasi dan mendengar masukan adalah cara Camat untuk dapat mengambil keputusan yang tepat. Dengan beberapa masukan dan pendapat maka Camat akan dapat mempertimbangkan keputusan yang terbaik. Sebelum pengambilan keputusan akan dilakukan diskusi. Menampung seluruh saran dan masukan. Pada saat inilah kesempatan para pegawai untuk menyampaikan pikirannya untuk memecahkan sebuah masalah.

Camat Muhamamad Zaini tidak memanfaatkan posisinya untuk memegang kekuasaan secara penuh dan mengambil kebijakan secara sepihak, akan tetapi melibatkan para aparatur Kecamatan, mendengar semua saran dan masukan, kemudian menyimpulkan

dan menimbang keputusan terbaik yang dapat dipertanggung jawabkannya. Berdasarkan hal tersebut penulis berpendapat bahwa dalam pengambilan keputusan Camat Sungai Ambawang melakukan diskusi dengan para pegawai, masukan tersebut kemudian sebagai bahan pertimbangan, kemudian Camat akan menentukan keputusan untuk sebuah solusi yang tepat untuk pemecahan masalah yang ada.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, penulis berpendapat bahwa Camat Sungai Ambawang, Muhammad Zaini melaksanakan gaya kepemimpinan Partecipatif dalam penyelenggaraan pemerintahan pembangunan dan pemberdayaan masyarakat di wilayahnya. Hal tersebut telah memenuhi dimensi-dimensi Gaya Kepemimpinan Partecipatif sebagaimana yang di utarakan oleh Gatto bahwa Gaya ini (gaya partecipatif) bertolak dari gaya konsultatif yang bisa berkembang ke arah saling percaya antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin cenderung memberi kepercayaan pada kemampuan staf untuk menyelesaikan pekerjaan sebagai tanggung jawab mereka (Djaenuri 2015:18). Pemimpin kecamatan yang melaksanakan komunikasi dua arah dengan para

bawahannya kemudian menjadi lebih banyak mendengar sehingga akan memberi dorongan kemampuan kerja pegawai dan membuat pegawai memiliki rasa tanggung jawab. Selain itu tipe pemimpin dengan gaya ini kemudian membuat proses pengambilan keputusan tidak selalu dipegang oleh pimpinan, melainkan secara bergantian dengan harapan keputusan yang diambil secara bersama, dengan mempercayai kemampuan bawahan dan akan membuat para pegawai merasa sama-sama bertanggung jawab.

Deskripsi dimensi Kerjasama, dimensi mendengar dan menerima saran/masukan serta dimensi mendorong dalam mengambil keputusan, lebih dominan diterapkan oleh Camat Muhammad Zaini dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kantor Kecamatan Sungai Ambawang.

Dimensi-Dimensi Yang Menghambat Penyelenggaraan Pemerintahan Di Kecamatan Sungai Ambawang.

Kepemimpinan Camat dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Sungai Ambawang mengalami berbagai kendala. Penulis mencatat terdapat beberapa dimensi-

dimensi internal dan eksternal yang menghambat Camat Muhammad Zaini dalam memimpin penyelenggaraan pemerintahan sebagai berikut:

- 1) Sarana dan prasarana kantor merupakan fasilitas penunjang pekerjaan selalu diupayakan tersedia dengan lengkap agar segala pekerjaan dapat berjalan lancar. Sudah menjadi hal mutlak hal tersebut dapat terpenuhi karena kenyamanan dalam bekerja menunjang motivasi kerja yang lebih baik. Selama penulis melaksanakan observasi sarana dan prasarana kantor ini yang menjadi sorotan utama. Kekosongan pegawai pada jam kerja dan datang ke kantor tidak tepat waktu disebabkan oleh keadaan ini. Aparat merasa tidak nyaman dengan keadaan ruang kantor terlalu padat terlebih disaat waktu ramainya masyarakat yang datang untuk berurusan di Kantor Kecamatan membuat ruangan kantor semakin padat, hingga menyebabkan pegawai lainnya harus menunggu di luar agar masyarakat yang datang mendapat tempat duduk.
- 2) Motivasi yang merupakan penyebab utama yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mau melaksanakan suatu pekerjaan. Pada kasus yang

terjadi banyak anggota organisasi kadang kekurangan motivasi untuk bekerja dan mengeluh yang menurutnya tidak layak. Selain itu perasaan akan ketidak cukupan upah yang diterima menjadi salah satu faktor penyebab penting. Pegawai terkadang terlihat hanya datang untuk memenuhi kewajiban masuk kantor bukan dengan niat bekerja dan melayani masyarakat. Hal tersebut terlihat melalui adanya pegawai yang menganggur, bermain *game* atau *gadget*, saat jam aktif Kantor. Semangat kerja tentu dimiliki oleh setiap orang, hanya saja bagaimana kita bisa menjaga semangat tersebut tetap ada. Kondisi Kantor yang seperti ini memang sangat berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai, kualitas pelayanan juga sedikit terganggu. Selain itu daya saing antar pegawai yang masih tergolong rendah. Aparatur kecamatan merasa kurang mampu berkompetisi dengan aparatur lainnya, sehingga menerima jabatan yang ada dimiliki sekarang apa adanya. Hal ini tentunya berdampak pada kinerja aparatur. Pekerjaan dilakukan terkesan seadanya atau seperlunya sesuai apa biasanya. Para pegawai kurang mampu melakukan

inovasi dan mengembangkan ide-ide kreatif.

KESIMPULAN

1. Camat Muhammad Zaini dalam peyelenggaraan pemerintahan di Kecamatan Sungai Ambawang menerapkan Gaya Kepemimpinan Partisiptif. Deskripsi dimensi Kerjasama, dimensi mendengar dan menerima saran/masukan serta dimensi mendorong dalam mengambil keputusan, lebih dominan diterapkan oleh Camat Muhammad Zaini dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kantor Kecamatan Sungai Ambawang.
2. Dimensi-Dimensi Yang Menghambat Penyelenggaraan Pemerintahan Di Kecamatan Sungai Ambawang yaitu sarana dan prasarana kantor yang belum memadai dan motivasi pegawai yang masih rendah di Kecamatan Sungai Ambawang

DAFTAR PUSTAKA

- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Djaenuri, Aries. 2015. *Kepemimpinan Etika & Kebijakan Pemerintah*. Bogor: Ghalia Indonesia.

Noor, Juliansyah. 2014. *Metodologi Penelitian*. Cetakan Keempat. Jakarta: Kencana.

Pasolong, Harbani. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.