

## Gaya Kepemimpinan Walikota Banjar Periode 2018 – 2023

Rifal Amalindi<sup>1\*</sup>, Erlan Suwarlan<sup>2</sup>, Asep Nurwanda<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Galuh, Indonesia

[rifal\\_amalindi@student.unigal.ac.id](mailto:rifal_amalindi@student.unigal.ac.id)<sup>1\*</sup>, [erlan.suwarlan@unigal.ac.id](mailto:erlan.suwarlan@unigal.ac.id)<sup>2</sup>, [asep.nurwanda@unigal.ac.id](mailto:asep.nurwanda@unigal.ac.id)<sup>3</sup>

Alamat: Jl. R. E. Martadinata No.150, Mekarjaya, Kec. Ciamis, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat 46274

Korespondensi email: [rifal\\_amalindi@student.unigal.ac.id](mailto:rifal_amalindi@student.unigal.ac.id)

**Abstract.** *In the context of regional autonomy, the leadership of the regional head is a determining factor in realizing quality public services. This study examines the leadership style of the Mayor of Banjar for the 2018–2023 period in implementing bureaucratic reform. The research method used is descriptive qualitative with primary and secondary data sources. The results of the analysis show that although various efforts have been made such as cross-sector coordination and participatory communication, there are a number of obstacles in achieving program targets and bureaucratic performance. This finding highlights the importance of strengthening democratic leadership and human resource management in supporting the implementation of regional work programs optimally.*

**Keywords:** *Leadership, Mayor of Banjar, Style*

**Abstrak.** Dalam konteks otonomi daerah, kepemimpinan kepala daerah menjadi faktor penentu dalam mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas. Penelitian ini mengkaji gaya kepemimpinan Walikota Banjar periode 2018–2023 dalam menjalankan reformasi birokrasi. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan sumber data primer dan sekunder. Hasil analisis menunjukkan bahwa meskipun telah dilakukan berbagai upaya seperti koordinasi lintas sektor dan komunikasi partisipatif, terdapat sejumlah kendala dalam pencapaian target program dan kinerja birokrasi. Temuan ini menyoroti pentingnya penguatan kepemimpinan demokratis dan pengelolaan sumber daya manusia dalam mendukung implementasi program kerja daerah secara optimal.

**Kata kunci:** Kepemimpinan, Walikota Banjar, Gaya

### 1. LATAR BELAKANG

Reformasi birokrasi di Indonesia, baik di tingkat pusat maupun daerah, bertujuan untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berorientasi pada prinsip *good governance* Dwiyanto (2015). Dalam kerangka desentralisasi, otonomi daerah menjadi instrumen penting untuk meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan publik di tingkat lokal. Melalui otonomi daerah, pemerintah daerah memiliki kewenangan luas dalam mengelola sumber daya dan mengambil kebijakan strategis demi peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Kepala daerah memegang peran sentral dalam keberhasilan implementasi otonomi daerah. Kepemimpinan kepala daerah tidak hanya dituntut untuk memiliki integritas dan kemampuan manajerial, tetapi juga harus mampu menjadi motor penggerak pembangunan dan pelayanan publik yang responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Menurut Prihana (2020), kepemimpinan adalah faktor kunci dalam keberhasilan organisasi, karena mampu mengarahkan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu,

pemimpin yang efektif dituntut mampu menginspirasi, membangun koordinasi, serta menjaga akuntabilitas dalam setiap kebijakan dan tindakannya.

Dalam praktiknya, pemilihan kepala daerah secara langsung di era demokrasi dimaksudkan untuk menghasilkan pemimpin yang berkualitas dan akuntabel Grindle (2007). Namun demikian, tidak semua kepala daerah mampu menjalankan amanah sesuai dengan harapan masyarakat. Tantangan dalam tata kelola, pengambilan keputusan, serta rendahnya kinerja birokrasi kerap menjadi persoalan mendasar dalam pelaksanaan kepemimpinan di daerah Kurniawan (2018).

Kota Banjar, sebagai salah satu daerah otonom di Provinsi Jawa Barat, memiliki luas wilayah 131,97 km<sup>2</sup> dan jumlah penduduk lebih dari 200 ribu jiwa. Dengan letaknya yang strategis di perbatasan Jawa Barat dan Jawa Tengah, Kota Banjar memiliki potensi besar dalam berbagai sektor. Sejak tahun 2018, kepemimpinan Walikota Banjar telah diarahkan untuk merealisasikan visi misi pembangunan daerah yang dituangkan dalam RPJMD 2018–2023. Beberapa program unggulan seperti peningkatan kualitas SDM, pertumbuhan ekonomi, serta reformasi birokrasi telah dicanangkan.

Namun, berdasarkan observasi awal dan data dokumen perencanaan seperti perubahan RPJMD dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP), terdapat sejumlah permasalahan yang mengindikasikan kurang optimalnya pelaksanaan kepemimpinan di Kota Banjar. Beberapa indikator permasalahan tersebut antara lain:

- Kurang optimalnya pengambilan keputusan secara kolektif yang mengakibatkan belum terealisasinya program strategis seperti pengembangan kawasan agropolitan;
- Standar Pelayanan Minimal (SPM) yang belum tercapai, dengan capaian 95,50% dari target 100%.
- Nilai akuntabilitas kinerja (SAKIP) yang stagnan dan tidak mencapai target dalam kurun waktu 2019–2023.

**Tabel 1.** Nilai SAKIP Kota Banjar

TAHUN	2019	2020	2021	2022	2023
NILAI	67	67,60	67,67	68	68,30
TARGET	65	69	73	81	81

*Sumber: LKIP Kota Banjar 2023*

Permasalahan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara perencanaan dan pelaksanaan program pemerintahan di bawah kepemimpinan Walikota Banjar. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih dalam bagaimana gaya, strategi, dan efektivitas kepemimpinan Walikota Banjar dalam periode 2018–2023, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam penguatan

tata kelola pemerintahan daerah dan peningkatan kualitas kepemimpinan publik di masa mendatang.

## 2. KAJIAN TEORITIS

Rivai (2014) menyatakan "kepemimpinan adalah suatu proses yang fokus pada pengaruh terhadap perilaku individu atau kelompok guna mencapai tujuan organisasi". Sejalan dengan ini, Robbins & Judge (2015: 217) menyatakan kepemimpinan yaitu "kemampuan yang dapat memengaruhi suatu kelompok menuju pada sebuah visi atau tujuan yang sudah ditetapkan". Senada dengan itu, Wibowo (2017: 306) menambahkan "kepemimpinan merupakan kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya dengan melakukan proses memengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan dapat memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi". Disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memimpin, mengarahkan, dan memotivasi individu atau kelompok demi mencapai tujuan pribadi atau organisasi.

Gaya kepemimpinan menunjukkan keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam konteks pemerintahan, gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau pola tetap untuk memengaruhi orang-orang yang dipimpin agar bergerak menuju arah yang diinginkan oleh pemimpin.

Thoha dalam Pasolong (2022: 48) mendefinisikan "gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain". Gaya kepemimpinan ini membentuk pola atau perilaku yang diterapkan dalam suatu pekerjaan, dan timbul pada diri individu ketika mereka mulai memberikan tanggapan yang sama dalam kondisi serupa, membentuk kebiasaan tindakan yang dapat diperkirakan. Menurut Pasolong (2022), terdapat tiga gaya kepemimpinan utama:

- **Gaya Kepemimpinan Otokratis**

Gaya ini memusatkan kekuasaan dan pengambilan keputusan sepenuhnya pada pemimpin. Pemimpin otokratis tidak melibatkan bawahannya dalam proses pengambilan keputusan dan cenderung memberikan perintah langsung.

- **Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Pemimpin demokratis melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan, menghargai potensi individu, mendengarkan kritik dan saran, serta bersedia bekerja

sama secara langsung. Gaya ini menciptakan suasana partisipatif dan meningkatkan semangat kerja.

- **Gaya Kepemimpinan Liberal (Laissez-Faire)**

Pada gaya ini, pemimpin memberikan kebebasan penuh kepada bawahannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pengawasan minim dan kepercayaan tinggi terhadap kemampuan bawahan menjadi ciri utama.

Gaya Kepemimpinan Demokrasi Pasolong (2022: 90) menguraikan karakteristik gaya kepemimpinan demokratis sebagai berikut:

- Keputusan dibuat bersama: Pemimpin demokratis tidak segan untuk terlibat bersama bawahan dalam membuat keputusan dan melakukan aktivitas kerja demi pencapaian tujuan organisasi.
- Menghargai potensi setiap bawahannya: Kepemimpinan demokratis menghargai setiap potensi individu, mengakui keahlian para spesialis, dan mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin.
- Mendengar kritik, saran/pendapat dari bawahan: Menerima kritik, saran, atau pendapat dari bawahan adalah hal yang wajar, dan dapat meningkatkan potensi diri serta pembelajaran dari kesalahan.
- Melakukan kerjasama dengan bawahannya: Pemimpin yang baik mampu bekerja sama atau terlibat langsung dalam menjalankan tugas demi pencapaian tujuan organisasi, bahkan terjun langsung ke lapangan.

Sementara itu, Adiwilaga (2018: 67) juga mengemukakan ciri-ciri kepemimpinan demokratis:

- Semua kebijakan dibahas dan ditentukan bersama oleh kelompok dengan dorongan dan bantuan pimpinan.
- Gambaran kegiatan diperoleh selama masa pembahasan. Langkah-langkah umum kebijakan kelompok digariskan terlebih dahulu, dan jika diperlukan dapat meminta nasihat teknis. Pemimpin memberikan saran beberapa alternatif prosedur yang dapat dipilih.
- Para bawahan bebas bekerja sama dengan siapa saja yang mereka senangi. Pembagian tugas pekerjaan diserahkan kepada kelompok untuk ditentukan bersama.
- Pemimpin berpikir berdasarkan fakta dalam memberikan pujian atau kritikan, serta berusaha memberikan semangat tanpa banyak mencampuri urusan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokrasi adalah pendekatan kepemimpinan yang menekankan partisipasi aktif dari anggota kelompok dalam proses pengambilan keputusan. Pemimpin dengan gaya ini memberikan kebebasan kepada anggota untuk menyampaikan ide, pendapat, dan masukan, sehingga tercipta kolaborasi yang lebih baik dan rasa memiliki yang kuat dalam kelompok.

Secara umum, gaya kepemimpinan merupakan elemen penting yang memengaruhi efektivitas seorang pemimpin. Pemimpin yang sukses mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kebutuhan tim dan situasi, tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang produktif, tetapi juga membangun hubungan yang harmonis dengan anggota tim. Oleh karena itu, pemimpin yang baik adalah mereka yang memiliki kemampuan untuk mengombinasikan dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya untuk menghadapi tantangan dan memastikan keberhasilan tim secara keseluruhan.

### **3. METODE PENELITIAN**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa metode. Pertama, observasi untuk memahami situasi subjek. Kedua, wawancara semi-terstruktur untuk mengumpulkan informasi tentang gaya kepemimpinan Walikota Banjar 2018–2023. Ketiga, studi kepustakaan untuk memperkuat teori. Terakhir, dokumentasi untuk mendukung data yang diperoleh.

Informan dalam penelitian ini dipilih secara purposive, yaitu mereka yang dianggap memiliki pengetahuan dan keterlibatan langsung dengan kepemimpinan Walikota Banjar periode 2018–2023. Informan tersebut meliputi Wakil Walikota Banjar sebagai tokoh utama yang mendampingi selama masa kepemimpinan, Sekretaris Daerah yang berperan dalam pengelolaan administratif pemerintahan, dan Ketua DPRD yang mengetahui proses perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan. Selain itu, peneliti juga mewawancarai tokoh-tokoh masyarakat seperti tokoh pendidik, tokoh agama, tokoh perempuan, dan tokoh pemuda untuk mendapatkan sudut pandang yang lebih beragam mengenai kepemimpinan tersebut. Camat Banjar dan Kepala Desa Cibeureum juga menjadi informan guna memperoleh gambaran dari pelaksana pemerintahan di tingkat kecamatan dan desa.

Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data dari Miles dan Huberman, (dalam Sugiyono 2022:134), yaitu: *Data*

*collection*/(Pengumpulan data), *Data reduction*/(reduksi data), *Data display*/(penyajian data), dan *Conclusion drawing*/(verification).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### **Pembuatan Keputusan**

Keputusan dibuat bersama merupakan suatu gaya pemimpin yang demokratis tidak sungkan untuk terlibat bersama-sama dengan bawahan untuk membuat suatu keputusan. Adapun hasil analisis, observasi, dan wawancara yang dilakukan dapat dijabarkan dalam indikator berikut:

##### **Mengambil keputusan**

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan sembilan informan yang berasal dari berbagai unsur, seperti Wakil Walikota, Sekda, legislatif, tokoh masyarakat, hingga perangkat desa, diperoleh gambaran bahwa Walikota Banjar menunjukkan pola kepemimpinan yang kolaboratif dalam proses pengambilan keputusan. Informasi dari para informan mengindikasikan bahwa Walikota tidak bersifat dominan atau otoriter, tetapi justru membuka ruang partisipasi dan musyawarah dalam setiap kebijakan yang diambil. Hal ini ditunjukkan dengan kebiasaan melakukan rapat koordinasi lintas sektor, mendengar pendapat bawahan, dan menjadikan masukan dari OPD, legislatif, hingga masyarakat sebagai bagian dari dasar pengambilan keputusan.

Dari sisi teori, pendekatan yang dilakukan oleh Walikota Banjar ini sejalan dengan pendapat Pasolong (2022:229) yang menyatakan bahwa proses pengambilan keputusan dalam pemerintahan seharusnya menjawab persoalan yang muncul melalui rencana yang telah disusun secara bersama. Artinya, kepemimpinan yang melibatkan banyak pihak tidak hanya meningkatkan efektivitas kebijakan, tetapi juga memperkuat legitimasi keputusan tersebut di mata publik.

Hasil observasi mendukung temuan wawancara, menunjukkan bahwa Walikota Banjar melibatkan OPD terkait dalam implementasi program strategis. Tidak ada kebijakan besar tanpa diskusi, dan proses pengambilan keputusan hukum tetap formal. Gaya kepemimpinan demokratis ditunjukkan melalui kemampuan mendengar dan responsif, menciptakan kebijakan yang akuntabel dan berorientasi pelayanan publik.

##### **Program kerja**

Pelaksanaan program kerja Walikota Banjar 2018–2023 berjalan baik sesuai RPJMD dan dokumen resmi. Tercatat 15 penghargaan opini WTP dan kenaikan indeks pendidikan

serta kesehatan. Namun, beberapa indikator seperti pengembangan agropolitan dan dukungan program kepemudaan belum tercapai, akibat keterbatasan anggaran karena pandemi. Hal ini di buktikan dengan tabel berikut:

**Tabel 2.** Data Hasil Analisis RENSTRA & RPJMD Kota Banjar 2018 -2023

No	Komponen Program	Permasalahan Utama	Sumber Data Valid	Kaitan dengan RENSTRA	Dampak Strategis terhadap Program
1	Infrastruktur pendukung	Kerusakan jalan usaha tani dan akses ke sentra produksi yang tidak memadai	RPJMD 2018–2023; LHP BPK 2022; Observasi Langensari	Perencanaan & pelaksanaan belum sesuai dengan target output	Distribusi hasil pertanian terhambat
2	Alih fungsi lahan pertanian	Terjadi konversi lahan pertanian menjadi permukiman atau industri secara tidak terkendali	Data Bappelitbangda Kota Banjar; Dokumen Tata Ruang (RTRW); Wawancara Tokoh Masyarakat	Kurang optimalnya pengendalian lahan dalam indikator kinerja	Penurunan luas lahan produktif & ancaman ketahanan pangan

*Sumber: Diolah Penulis*

Temuan ini sejalan dengan teori Azhari (2021) yang menekankan bahwa keberhasilan program kerja sangat bergantung pada indikator yang jelas, target yang terukur, serta dukungan anggaran yang memadai. Oleh karena itu, dibutuhkan evaluasi dan penyesuaian strategi agar program kerja di masa mendatang dapat lebih efektif, merata, dan responsif terhadap kondisi eksternal.

### **Menghargai Potensi**

Menghargai potensi setiap bawahannya merupakan pemimpin mengakui keahlian dan kemampuan unik yang dimiliki setiap individu dalam tim, dan memastikan setiap orang ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keahliannya untuk memaksimalkan kinerja dan kontribusi mereka. Adapun hasil analisis, observasi, dan wawancara yang dilakukan dapat dijelaskan dalam indikator berikut:

### **Memberi pengaruh**

Kemampuan Walikota Banjar dalam mempengaruhi orang lain terlihat cukup efektif dan konsisten. Pernyataan para informan, mulai dari Wakil Walikota, Sekretaris Daerah, hingga tokoh masyarakat dan pejabat daerah, menunjukkan bahwa Walikota memiliki pengaruh signifikan terhadap bawahan dan masyarakat. Pengaruh tersebut ditunjukkan melalui kegiatan koordinasi rutin, pembinaan, monitoring, dan pendekatan personal seperti naluri keibuan dan gaya komunikasi yang lemah lembut namun menginspirasi. Bahkan,

para pemimpin wilayah seperti camat dan kepala desa mengakui pengaruh positif yang diberikan dalam pelaksanaan program dan motivasi kerja.

Kemampuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan menurut Azhari (2021:47) yang menyatakan bahwa ketika seseorang berusaha mempengaruhi orang lain, maka tindakan tersebut merupakan bentuk aktivitas kepemimpinan. Dalam konteks ini, Walikota Banjar menjalankan gaya kepemimpinan demokratis yang mengedepankan partisipasi, kolaborasi, dan empati. Hal ini menjadikan kepemimpinan Walikota tidak hanya bersifat struktural, namun juga relasional, membangun kepercayaan dan loyalitas.

Peneliti menyimpulkan bahwa Walikota Banjar periode 2018–2023 telah mampu menjalankan fungsi kepemimpinan dengan baik, khususnya dalam mempengaruhi orang lain demi mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang berorientasi pada komunikasi efektif, partisipasi, serta pendekatan emosional menjadi kekuatan dalam membina kerja sama antarorganisasi pemerintahan dan masyarakat secara menyeluruh. Dengan demikian, Walikota telah menunjukkan peran strategis dalam menggerakkan roda pemerintahan dan pembangunan daerah.

### **Kepatuhan Setiap bawahan**

Berdasarkan temuan di lapangan melalui wawancara dengan berbagai informan, dapat disimpulkan bahwa kepatuhan bawahan terhadap pemimpin, khususnya Walikota Banjar, merupakan aspek penting dalam menjaga efektivitas dan stabilitas pemerintahan daerah. Para informan dari berbagai latar belakang – mulai dari pejabat struktural, tokoh masyarakat, hingga kepala wilayah – menyampaikan bahwa kepatuhan bukan sekadar bentuk ketaatan administratif, tetapi juga merupakan cerminan dari integritas, profesionalisme, dan komitmen terhadap tugas. Kepatuhan ini berjalan dengan baik selama perintah atau kebijakan yang diberikan sesuai dengan hukum, etika, dan demi kepentingan masyarakat.

Secara teori, hal ini sejalan dengan pendapat Pasolong (2024: 41) yang menyatakan bahwa kepatuhan terhadap kepemimpinan merupakan elemen penting dalam menjaga stabilitas organisasi dan memastikan pencapaian tujuan bersama. Artinya, kepatuhan bukan hanya bentuk loyalitas, tetapi juga menjadi mekanisme pengikat dalam pelaksanaan program, pengambilan keputusan, serta evaluasi kinerja birokrasi.

Dalam konteks kepemimpinan Walikota Banjar, kepatuhan terbukti mampu mendorong kelancaran koordinasi antar Organisasi Perangkat Daerah (OPD), pelaksanaan program tahunan, serta terjaganya akuntabilitas publik melalui mekanisme penilaian dan rotasi jabatan. Oleh karena itu, kepatuhan ini dapat dimaknai sebagai kekuatan kolektif



yang menjaga irama pemerintahan, meningkatkan sinergi internal, dan memastikan pelayanan publik berjalan sesuai dengan visi pembangunan kota.

### **Mendengar Kritik saran**

Mendengar kriti Saran/ pendapat dari bawahan merupakan Pemimpin yang bersemangat untuk mendengar aspirasi bawahan akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, meningkatkan produktivitas, dan menciptakan rasa memiliki pada setiap individu dalam organisasi. Adapun hasil analisis, observasi, dan wawancara yang dilakukan dapat dijelaskan dalam indikator berikut:

### **Menerima dan menyampaikan pesan**

Berdasarkan wawancara dengan sembilan informan di Kota Banjar, Walikota Banjar dianggap baik dalam komunikasi dan penyampaian pesan. Walikota Banjar sistematis dalam memberikan arahan dan mempertimbangkan kebutuhan masyarakat dalam pengambilan keputusan. Informan menyatakan bahwa Walikota komunikatif dan terbuka terhadap saran serta aktif menawarkan solusi dalam forum resmi. Namun, ada kritik dari pemuda mengenai kurangnya komunikasi inklusif, dan sebagian informan merasa gaya komunikasinya belum cukup tegas, yang bisa memengaruhi efektivitas penyampaian pesan.

Hasil penelitian ini memperkuat pandangan Pasolong (2024:72) yang menyatakan bahwa komunikasi pemimpin yang efektif ditandai dengan kejelasan dalam penyampaian pesan, keterbukaan terhadap kritik, serta kemampuan menyesuaikan gaya komunikasi sesuai kondisi dan audiens. Oleh karena itu, meskipun Walikota Banjar telah menunjukkan kemampuan komunikasi yang cukup efektif, tetap terdapat ruang untuk perbaikan, khususnya dalam aspek ketegasan dan adaptasi gaya komunikasi agar lebih inklusif dan berdaya pengaruh luas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kecakapan komunikasi Walikota Banjar menjadi salah satu faktor pendukung keberhasilan dalam kepemimpinannya, walaupun perbaikan dalam ketegasan dan keterjangkauan komunikasi terhadap seluruh elemen masyarakat masih perlu diupayakan demi efektivitas pemerintahan yang lebih menyeluruh.

### **Memberikan ide**

Dari sembilan informan dengan latar belakang berbeda, dapat disimpulkan bahwa Walikota Banjar memiliki kemampuan baik dalam memberikan ide untuk program kerja, terutama di bidang sosial, lingkungan, dan pemberdayaan perempuan. Walaupun banyak ide produktif disampaikan, seperti edukasi kesehatan dan penghijauan, ada kritik terhadap

beberapa gagasan yang kurang berhasil dan tidak memenuhi kebutuhan mendasar. Tantangan utama adalah kesenjangan komunikasi antara pemimpin dan pemuda, dengan kurangnya ide yang dirasakan oleh kelompok tersebut. Secara teoritis, hal ini diperkuat oleh pendapat Pasolong (2022:34) yang menyatakan bahwa kemampuan pemimpin dalam berkomunikasi secara kreatif merupakan dimensi penting dalam kepemimpinan, karena menentukan sejauh mana gagasan dapat diterima dan diimplementasikan oleh masyarakat.

Dengan demikian, kesimpulan peneliti menegaskan bahwa Walikota Banjar telah menunjukkan kapasitas komunikasi kreatif dan efektif dalam menyampaikan ide-ide kepemimpinan, meskipun pelaksanaannya masih menghadapi kendala dalam bentuk keterbatasan adaptasi ide, realisasi program, serta keterjangkauan komunikasi kepada seluruh lapisan masyarakat. Oleh karena itu, pemanfaatan media digital dan pendekatan komunikasi yang lebih inklusif menjadi penting untuk meningkatkan partisipasi masyarakat serta efektivitas pelaksanaan ide-ide strategis ke depan.

### **Kerjasama**

Melakukan kerja sama dengan bawahan merupakan bentuk kepemimpinan, di mana seorang atasan menjalin hubungan kolaboratif dengan anggota tim atau orang-orang yang berada dibawahnya dalam struktur organisasi. Adapun hasil analisis, observasi, dan wawancara yang dilakukan dapat dijabarkan dalam indikator berikut:

### **Memberikan Dorongan**

Walikota Banjar periode 2018–2023 dikenal memiliki kemampuan kuat dalam mendorong bawahannya untuk menjalankan tugas dengan baik. Ia melakukan pemantauan langsung, menjalin dialog dengan masyarakat dan ASN, serta menekankan pencapaian target kerja. Dukungan yang diberikan mencakup aspek strategis, emosional, dan keteladanan, memotivasi bawahan dengan pendekatan humanis.

Dari perspektif teori kepemimpinan, tindakan-tindakan tersebut mencerminkan konsep kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin menginspirasi, memotivasi, dan menciptakan komitmen terhadap visi organisasi. Azhari (2021) menegaskan bahwa pemimpin daerah yang efektif adalah mereka yang mampu memberikan arah dan motivasi, serta membangun sinergi antara pemerintah dan masyarakat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kemampuan Walikota Banjar dalam memberikan dorongan kepada bawahannya sangat berperan penting dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi secara efektif. Gaya kepemimpinan yang tegas,

komunikatif, dan partisipatif menjadi kekuatan utama dalam menjaga produktivitas dan keterlibatan seluruh elemen pemerintahan dalam mencapai tujuan pembangunan daerah.

### **Menggerakkan bawahan**

Berdasarkan wawancara dengan berbagai informan, Walikota Banjar periode 2018–2023 menunjukkan kepemimpinan yang efektif dalam mendorong kerja sama di pemerintahan. Ia menggunakan pendekatan seperti perintah langsung, capacity building, musyawarah, dan media komunikasi. Informan menyatakan bahwa ia membangun kolaborasi yang baik dan melibatkan tim dalam pengambilan keputusan. Namun, ada catatan bahwa kesibukan jabatan bisa memengaruhi pencapaian kerja. Secara umum, gaya kepemimpinan menciptakan suasana kerja yang kooperatif.

Dari perspektif teori, hasil ini sejalan dengan pandangan Pasolong (2024:41) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dalam organisasi pemerintahan adalah kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan menggerakkan bawahannya secara formal untuk mencapai tujuan bersama. Aspek kewenangan, komunikasi, pengambilan keputusan, serta koordinasi menjadi fondasi utama dalam kepemimpinan birokratis yang efektif.

Dengan demikian, berdasarkan analisis empirik dan dukungan teori, dapat disimpulkan bahwa Walikota Banjar periode 2018–2023 telah menunjukkan kapasitas kepemimpinan yang baik, dengan mampu menggerakkan bawahannya untuk bekerja sama secara sinergis guna mewujudkan tujuan pembangunan dan pelayanan publik di Kota Banjar.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Program kerja Walikota Banjar mengikuti dokumen perencanaan seperti RPJMD dan Rensra, didukung oleh OPD dan koordinasi dengan legislatif. Meskipun beberapa program berjalan baik, ada target yang belum tercapai, seperti pengembangan kawasan agropolitan dan daya beli masyarakat. Kendala utama adalah anggaran yang terbatas akibat pandemi Covid-19. Evaluasi dan koordinasi lintas sektor diperlukan untuk menjaga prioritas program. Walikota menggunakan rapat rutin dan pembinaan untuk meningkatkan kinerja bawahan, namun masih ada masalah inisiatif dan komunikasi. Untuk memperbaiki, dilakukan pembinaan dan pengembangan SDM. Meskipun komunikasi efektif dalam forum, ketegasan masih kurang, serta jangkauan untuk generasi muda perlu

ditingkatkan. Kerja sama dengan ASN dan masyarakat dijaga, namun partisipasi perlu ditingkatkan.

Saran pembenahan termasuk mengoptimalkan perencanaan anggaran dan pelaksanaan kolaborasi berbasis kinerja, menyusun strategi komunikasi sesuai audiens, serta memperkuat kerja lintas OPD dengan tim evaluasi berbasis capaian.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, bantuan, dan kontribusi dalam penyusunan artikel ini. Ucapan terima kasih secara khusus disampaikan kepada Pembimbing I dan Pembimbing II atas bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berarti selama proses penulisan, kepada Ketua Program Studi yang telah memberikan dukungan dan kemudahan dalam pelaksanaan kegiatan ini, serta kepada seluruh pihak yang turut membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung. Semoga artikel ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan menjadi kontribusi positif dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang yang dibahas.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Adiwilaga, R. A. (2018). *Manajemen kepemimpinan pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Azhari, A. (2021). *Manajemen kepemimpinan dan reformasi birokrasi daerah*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dwiyanto, A. (2015). *Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Grindle, M. S. (2007). *Going Local: Decentralization, Democratization, and the Promise of Good Governance*. Princeton: Princeton University Press.
- Kementrian PANRB. (2019). *Peraturan Menteri PANRB No. 12 Tahun 2019 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta. KemenPANRB.
- Kurniawan, T. (2018). *Birokrasi dalam dinamika pemerintahan daerah*. Jakarta: Rajawali Pers.
- LKIP Kota Banjar. (2023). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kota Banjar Tahun 2023*. Banjar. Pemerintah Kota Banjar.
- Pasolong, H. (2022). *Kepemimpinan birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Pasolong, H. (2024). *Teori dan praktik kepemimpinan dalam pemerintahan*. Bandung: Alfabeta.

Peraturan Daerah Kota Banjar No. 2 Tahun 2019 tentang Perubahan RPJMD 2018 -2023.

Prihana, S. (2020). *Kepemimpinan transformasional dalam organisasi publik*. Yogyakarta: Deepublish.

RENSTRA Kota Banjar (2023). *Renstra Rencana Strategis Kota Banjar 2018 – 2023*. Dinas Pertanian. Pemerintah Kota Banjar.

Republik Indonesia. (2009). Undang – Undang No. 25 Tahun 2009 tentang *Pelayanan Publik*. Jakarta. Sekretariat Negara.

Republik Indonesia. (2014). Undang – Undang No. 23 Tahun 2014 tentang *Pemerintahan Daerah*. Jakarta. Sekretariat Negara.

Rivai, V. (2014). *Leadership and organizational behavior*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). Boston: Pearson Education.

SAKIP Kota Banjar. (2023). *Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Banjar Tahun 2019 - 2023*. Banjar. Pemerintah Kota Banjar.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Wibowo. (2017). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers