

PENERAPAN KEPEMIMPINAN KARISMATIK PADA KEPALA PUSKESMAS BONTONOMPO

Muh.Multazam¹, Harbani², Andi Yahya³

¹²³Program Studi D4 Administrasi Bisnis, Urusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Ujung Pandang

Email. muhammadmultazam28@gmail.com

ABSTRACT

Keywords:

Charismatic Leadership

This study aims to determine how charismatic leadership is implemented by the Head of Puskesmas Bontonompo I in Gowa Regency. The method used is a descriptive research method with a quantitative approach supported by qualitative data. The sampling technique used is saturated sampling, where the entire population was taken as the sample, totaling 31 respondents. Data collection techniques included observation, questionnaires using the Guttman scale, and interviews. The data were analyzed using frequency tabulation and percentage descriptive analysis. The results of the study show that the implementation of charismatic leadership by the Head of Puskesmas Bontonompo I is categorized as "Not Good." Of the seven indicators used having extraordinary influence, followers' trust, prioritizing shared goals, visionary, exemplary, communicative regarding shared expectations, and motivator the total average score obtained was 71.55%, which falls into the "Not Good" category. This indicates that the characteristics of charismatic leadership have not been fully felt by the employees, especially in terms of motivation, communication, and exemplary behavior. Therefore, the Head of Puskesmas needs to improve their leadership style to foster a more effective, participatory, and inspiring work environment.

ABSTRAK

Kata Kunci:

Kepemimpinan Karismatik

Penerapan Kepemimpinan Karismatik Pada Kepala Puskesmas Bontonompo I Kabupaten Gowa. Dibimbing oleh Harbani Pasolong dan Andi Yahya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan kepemimpinan karismatik pada Kepala Puskesmas Bontonompo I Kabupaten Gowa. Metode yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang didukung data kualitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 31 responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner dengan skala Guttman, serta wawancara. Analisis data menggunakan tabulasi frekuensi dan deskriptif persentase. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan karismatik pada Kepala Puskesmas Bontonompo I dapat dikategorikan "Tidak Baik". Dari tujuh indikator yang digunakan yaitu: memiliki pengaruh luar biasa, kepercayaan pengikut, mengedepankan tujuan bersama, visioner, keteladanan, komunikatif atas harapan bersama, dan motivator,

diperoleh rata-rata total skor sebesar 71,55% yang termasuk dalam kategori “Tidak Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik kepemimpinan karismatik Kepala Puskesmas masih belum sepenuhnya dirasakan oleh pegawai, terutama dalam hal motivasi, komunikasi, serta pemberian keteladanan. Oleh karena itu, Kepala Puskesmas perlu meningkatkan gaya kepemimpinannya agar tercipta lingkungan kerja yang lebih efektif, partisipatif, dan inspiratif.

1. PENDAHULUAN

Pada dasarnya pemimpin sudah menjadi keharusan untuk memiliki gaya kepemimpinan, alat seorang pimpinan membawa diri sebagai pemimpin dalam menggunakan kekuasaannya. Kartono dalam Pasolong (2022: 3) mengatakan bahwa “pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki superioritas tertentu, sehingga dia memiliki kewibawaan dan kekuasaan untuk menggerakkan orang lain melakukan usaha bersama guna mencapai sasaran tertentu”.

Kepemimpinan memiliki peran yang sangat vital dalam mengarahkan, membimbing, serta menyatukan visi setiap anggota dalam suatu kelompok atau organisasi, tujuan utama dari kepemimpinan adalah menciptakan keselarasan antara individu dan kelompok dalam mencapai sasaran bersama secara efektif dan efisien, Kirono dkk (2022: 232).

Kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau instansi (Pasolong, 2022: 7). Beberapa literatur telah memberikan penjelasan terkait teori kepemimpinan, terlebih lagi dengan berbagai gaya kepemimpinan itu yang selalu menjadi acuan para pimpinan dalam memimpin suatu organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang sangat direkomendasikan untuk diterapkan di suatu organisasi atau instansi adalah kepemimpinan karismatik.

Kepemimpinan karismatik menyoroti tujuan-tujuan ideologis yang mengaitkan misi tim dengan nilai-nilai, tujuan, serta harapan-harapan yang mendalam yang dirasakan secara kolektif oleh anggota kelompok. Selain itu perilaku kepemimpinan karismatik menurut Yukl dalam Marginingsih (2016: 43) juga menyoroti sikap yaitu: (1) memiliki perilaku yang dapat dipercaya oleh pengikut/anggota; (2) mengedepankan tujuan bersama; (3) memiliki visi yang menarik terhadap gambaran masa depan organisasi; (4) menjadi teladan bagi para pengikut; (5) mengkomunikasikan kepada anggota atas harapan bersama; (6) dapat menimbulkan motivasi untuk pencapaian tujuan kelompok.

Dari hasil diskusi dengan salah satu pegawai di Puskesmas Bontonompo terdapat indikasi di mana beberapa Pegawai khususnya Penanggung Jawab sering melakukan kegiatan lain di luar dari arahan, pimpinan juga terkadang tidak datang sesuai jadwal yang ditentukan sehingga bawahan

juga bertindak sesuai dengan keinginannya. Hal ini juga bisa menghambat pelayanan karena tidak adanya pemantauan langsung yang dilakukan oleh pimpinan. Selain itu pimpinan tidak melakukan komunikasi terkait gambaran pencapaian tujuan organisasi dan kurang memberikan motivasi, sehingga para pegawai kurang terinspirasi dan terdorong dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Dari kondisi tersebut dapat ditemukan indikasi dimana yang dapat dipengaruhi adalah: (1) kepercayaan Pegawai sehingga perintah untuk Pegawai sering kali diabaikan; (2) pegawai kurang peduli terhadap tujuan bersama; (3) kurangnya inspirasi dan dorongan para pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Menghadapi keadaan ini diperlukan seorang pemimpin yang mampu mengatasi masalah ini. Salah satu contoh penerapan kepemimpinan yang berhasil ketika hubungan antara atasan dan bawahan terbentuk atau terjalin dengan baik yang berlandaskan pada saling percaya satu sama lain. Apabila memeriksa masalah ini lebih kompleks, diperlukan kepemimpinan yang karismatik. Oleh karena itu Kepala Puskesmas perlu untuk memahami dan menjadi figur pemimpin yang lebih karismatik, setidaknya dapat membangun kepercayaan kepada bawahan. Agar bawahan bisa bekerja sesuai arahan pimpinan.

Berdasarkan penjelasan di atas terdapat realitas yang menyimpang dengan teori yang muncul, maka akan diteliti lebih mendalam lagi melalui skripsi dengan judul “Penerapan Kepemimpinan Karismatik Pada Kepala Puskesmas Bontonompo”

2. METODE

Teknik observasi yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu peneliti mengamati terlebih dahulu dengan menganalisis permasalahan yang ada di Puskesmas secara langsung, yaitu mengamati aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh beberapa Pegawai Puskesmas Bontonompo Kab. Gowa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang dinaungi langsung oleh Kepala Puskesmas Bontonompo yang berjumlah sebanyak 31 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang dinaungi kepala Puskesmas Bontonompo Kab. Gowa yang berjumlah 31 orang. Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Bontonompo, yang tepatnya berada di Jl. Pendidikan, Kel. Bontoramba, Kec. Bontonompo Selatan, Kab. Gowa, Sulawesi Selatan 92153. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah selama satu bulan, dimulai pada tanggal 10 Juni – 10 Juli 2025. Pengisian kuesioner dilakukan oleh seluruh Pegawai yang dibawah oleh Kepala Puskesmas Bontonompo sebanyak 31 responden. Dengan ini kuesioner ditujukan kepada Pegawai Puskesmas Bontonompo. Wawancara dilakukan secara semi terstruktur, di mana peneliti telah menyiapkan daftar pertanyaan pokok, namun tetap memberi ruang untuk eksplorasi dan pengembangan pertanyaan berdasarkan jawaban informan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data, mayoritas responden menyatakan *tidak setuju* bahwa Kepala Puskesmas telah bersikap solutif terhadap persoalan yang terjadi di lingkungan kerja. Untuk mengetahui indikator kepemimpinan karismatik pada Kepala Puskesmas Bontonompo, maka dapat kita amati pada tabel berikut sesuai dengan kesimpulan keseluruhan tabel yang telah dibahas pada setiap indikator.

Tabel 4.1 Rata-Rata Tanggapan Tiap Indikator Terhadap Kepemimpinan Karismatik pada Kepala Puskesmas Bontonompo Kabupaten Gowa

No.	Indikator	Jumlah Pernyataan	Total Skor	Skor Maksimal	Persenan (%)
1	Memiliki Pengaruh yang Luar Biasa	3	152	186	81,72
2	Kepercayaan Pengikut/Anggota	3	143	186	76,88
3	Mengedepankan Tujuan Bersama	2	105	124	84,68
4	Visioner	3	145	186	77,96
5	Keteladanan	3	160	186	86,02
6	Komunikatif atas Harapan Bersama	4	200	248	80,65
7	Motivator	5	262	310	84,52
Total			1167	1426	81,84

Sumber: Hasil Olahan Data Kuesioner, Juli 2025

Berdasarkan tujuh indikator pada Tabel 4.27 di atas, diperoleh total skor keseluruhan sebesar 1167 dari skor maksimal 1426, atau setara dengan 81,84%, yang berarti berada pada kategori “Tidak Baik”. Semakin tinggi persentase skor menunjukkan semakin banyak responden yang memberikan tanggapan “Tidak Setuju”, sehingga mencerminkan semakin rendahnya penerapan nilai-nilai kepemimpinan karismatik.

Nilai persentase tertinggi terdapat pada indikator Keteladanan sebesar 86,02%, yang menunjukkan bahwa Kepala Puskesmas Bontonompo belum optimal dalam memberikan contoh atau sebagai panutan bagi para pegawai. Visioner, yaitu sebesar 77,96%, yang meskipun lebih rendah dibanding indikator lain, tetap belum menunjukkan kategori “Tidak Baik”.

Dari hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa Kepala Puskesmas Bontonompo 1 Kabupaten Gowa belum berhasil menerapkan kepemimpinan karismatik secara optimal. Penilaian

ini didasarkan pada data kuesioner maupun hasil wawancara yang menunjukkan rendahnya indikator-indikator utama seperti motivasi, keteladanan, serta komunikasi atas harapan bersama.

4. KESIMPULAN

Penerapan kepemimpinan karismatik pada Kepala Puskesmas Bontonompo I Kabupaten tidak berjalan optimal, terlihat dari skor total 81,84% yang masuk kategori “Tidak Baik”. Skor tertinggi terdapat pada indikator “Keteladanan” sebesar 86,02%, yang justru menandakan lemahnya keteladanan Kepala Puskesmas. Indikator “Visioner” memiliki skor terendah 77,96%, namun dinilai masih lebih baik dibanding lainnya. Secara keseluruhan, aspek-aspek seperti komunikasi, motivasi, dan keteladanan masih perlu ditingkatkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif dan kolaboratif.

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, penulis menyarankan beberapa hal kepada Kepala Puskesmas Bontonompo I, sebagai berikut:

- 1) Kepala Puskesmas Bontonompo I sebaiknya menumbuhkan nilai-nilai kebersamaan dalam perumusan tujuan yang diharapkan tidak hanya menyampaikan target organisasi secara satu arah, tetapi juga melibatkan pegawai dalam penyusunan strategi dan tujuan bersama. Dengan begitu, semangat kolektif dan rasa memiliki terhadap tujuan organisasi akan meningkat, dan pelaksanaan kerja akan lebih sinergis.
- 2) Kepala Puskesmas perlu meningkatkan keteladanan dalam sikap disiplin yang menunjukkan contoh nyata dalam kedisiplinan, kejujuran, serta konsistensi dalam menjalankan tugas. Keteladanan pimpinan sangat berpengaruh terhadap budaya kerja bawahan, sehingga penting untuk menjaga integritas dan profesionalisme secara berkelanjutan.
- 3) Kepala Puskesmas sebaiknya meningkatkan kualitas komunikasi internal yang diharapkan perlu adanya ruang dialog yang lebih terbuka antara pimpinan dan pegawai agar komunikasi mengenai harapan, kendala, dan evaluasi kerja tidak hanya bersifat satu arah. Kepala Puskesmas juga perlu menunjukkan kepekaan terhadap kebutuhan dan permasalahan pegawai agar tercipta lingkungan kerja yang suportif dan responsif. Seperti ketika pada saat rapat, *briefing* dan ketika apel di hari senin Kepala Puskesmas sebaiknya menyampaikan arahan agar pegawai bekerja secara terarah dan tidak ada kebingungan mengenai apa yang harus dikerjakan oleh pegawai.
- 4) Kepala Puskesmas sebaiknya aktif dalam memberikan dorongan moral, pujian, atau penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, serta memberikan solusi yang konstruktif ketika ada pegawai yang mengalami kesulitan, selain itu juga Kepala Puskesmas perlu untuk meningkatkan kepercayaan pegawai dan perlu juga untuk menunjukkan empati, mendengar masukan, mengambil keputusan secara adil, dan mendampingi proses pengembangan diri pegawai. Tentu hal ini menjadi bagian penting dalam meningkatkan motivasi kerja.

- 5) Disarankan agar Kepala Puskesmas melakukan refleksi terhadap gaya kepemimpinan yang dijalankan melalui feedback rutin dari bawahan dan rekan sejawat. Evaluasi ini akan membantu dalam menyesuaikan pendekatan kepemimpinan agar lebih efektif dan karismatik.

5. REFERENSI

- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kirono, dkk. 2022. *Kemampuan dan Kepemimpinan Transformasional dalam mempengaruhi kinerja karyawan melalui komitmen organisasional dan Motivasi Vol 11 Nomor 2*. (Online) (<https://journal.perbanas.ac.id/index.php/jbb/article/view/2745/pdf>), diakses 1 Agustus 2025
- Marginingsih, R. 2016. *Kepemimpinan Karismatik Sebagai Employer Branding. Jurnal Bisnis Darmajaya Vol 2 Nomor (2)*. (Online). (<https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/JurnalBisnis/article/view/706/456>), diakses 8 Januari 2025
- Nawawi, Hadari. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Pasolong, Harbani. 2020. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2022. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Pasolong, Harbani & Yahya, Andi. 2024. *Kepemimpinan: Teori Hingga Aplikasinya*. Yogyakarta: Deepublish
- Riyant, Petrus. 2023. *Gaya Kepemimpinan Karismatik: Panglima Jilah Pemimpin Pasukan Merah Vol 3 Nomor 2*. (Online). (<https://jurnal.imavi.org/index.php/felicitas/article/view/110/71>), diakses 30 Januari 2025
- Yukl, Gary. 2015. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh, Jakarta: Indeks