

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DI KANTOR CAMAT BENAI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

ARDININGSIH SUNDARI

Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Islam Kuantan Singingi, Jl. Gatot Subroto KM 7, Kebun Nenas, Teluk Kuantan, Kabupaten Kuantan Singingi.
email: ardiningsih.sundari@yahoo.com

ABSTRACT

This research was conducted at the head office of Benai district, Kuantan Singingi regency. The purpose of this research was to find out the leadership style in Benai district office, Kuantan Singingi regency. The formulation of the problem in this research is what is the analysis of leadership style in Benai district office of Kuantan Singingi regency. The type of a research is qualitative descriptive with purposive sampling techniques by using informants, namely taking samples with certain criteria an requirements or intentionally. The informants were the district head , sub-section head, head of staff, staff and who knew clearly and how the district leadership style in the district office of Benai, Kuantan Singingi regency. Analysis of the data used is qualitative descriptive data analysis with Milles and Hubberman methods with data analysis methods with interactive models, namely the steps to reduce data, data presentation, inference and verification.

The results of this research, the researcher can conclude that the leadership style in the office of the district of Benai, Kuantan Singingi regency is democratic leadership style where the district head is always provide efficient guidance to followers. There is coordination of work for all and good cooperation, always willing to accept and appreciate suggestions, opinions, and advice from staff and subordinates, through a deliberation forum to reach consensus and take a decision together.

Keywords: leadership style, head office

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan Camat di Kantor Camat Benai Kabupaten Kuantan Singingi. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana analisis gaya kepemimpinan di Kantor Camat Benai Kabupaten Kuantan Singingi. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik purposive sampling, menggunakan informan sebagai sample dengan kriteria dan syarat tertentu atau secara sengaja. Dalam penelitian ini yang diambil sebagai informan adalah Camat, Sekretaris Camat, Kasubag, Kasi, dan Staf yang mengetahui secara jelas tentang bagaimana gaya Kepemimpinan Camat di Kantor Camat Benai Kabupaten Kuantan Singingi. Analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, yaitu analisis data dengan metode Milles dan Hubberman dengan model interaktif, langkah-langkahnya yaitu mereduksi data, penyajian data, penyimpulan dan verifikasi.

Dari hasil penelitian ini dapat penulis ambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan Camat di Kantor Camat Benai Kabupaten Kuantan Singingi adalah gaya kepemimpinan demokratis. Dimana Camat senantiasa memberikan bimbingan yang efisien terhadap bawahannya, terdapat koordinasi pekerjaan pada semua pegawai dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan memiliki kerjasama yang baik, selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan melalui forum musyawarah untuk mencapai kata mufakat dalam mengambil suatu keputusan secara bersama.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Camat

1. PENDAHULUAN

1.1 Latarbelakang

Untuk mewujudkan sikap kerja pegawai yang baik, diperlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin suatu organisasi pemerintah, yaitu dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat. Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai sebuah tujuan organisasi sebagai instansi pelayanan publik. Dengan demikian gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kita menyadari bahwa kepemimpinanlah yang memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya yang dapat dilihat dari bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerjasama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Seperti pemerintahan pada Kantor Camat Benai Kabupaten Kuantan Singingi, sangat diharapkan adanya kemampuan dari pemimpin untuk mempengaruhi dan memberikan motivasi kepada bawahannya agar mampu menghasilkan kinerja yang maksimal dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Untuk itulah pemimpin diharapkan memiliki kemampuan dan kecakapan sebagai seorang pemimpin. Untuk mendukung fungsinya sebagai pemimpin, Camat pada Kantor Camat Benai tentunya memerlukan dan mengharapkan sejumlah pegawai yang cakap dan terampil (berkualitas) dibidang pekerjaannya.

Sebab tanpa bawahan yang berkualitas, pemimpin akan melangkah timpang. Dalam arti seorang pemimpin menginginkan pegawai yang efektif dalam melakukan pekerjaannya sehingga tercapai kinerja yang baik dan memuaskan. Namun pada prakteknya masih banyak ditemukan masalah yang berkenaan dengan kinerja pegawai yang tidak efektif dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga kinerjaapun sangat rendah dan jauh dari kata maksimal.

Berdasarkan pada hasil wawancara dengan Sekretaris Camat pada Kantor Camat Benai Kabupaten Kuantan Singingi, beliau menjelaskan bahwa masih adanya masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan Camat diantaranya adalah :

1. Sumber Daya Manusia (SDM) dirasa masih kurang, hal ini disebabkan karena jumlah pegawai yang sedikit sehingga tidak sebanding dengan tugas yang harus dilaksanakan.
2. Kedisiplinan pegawai yang masih rendah, baik dalam bekerja maupun dalam memanfaatkan waktu kerja, seperti datang tidak tepat waktu, menggunakan jam kerja untuk kepentingan pribadi, sehingga mengakibatkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu.
3. Peralatan atau fasilitas kantor yang tidak memadai seperti banyak komputer yang rusak dan tidak bisa beroperasi, sehingga para staf harus bergantian menggunakan komputer yang masih baik yang mengakibatkan terhambatnya produktivitas kerja (Okstaria Dwi Agustin, Sekcam).

Pada umumnya gaya kepemimpinan Camat tentu akan sangat berperan dalam mengelola para pegawainya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab agar dapat bekerja dengan efektif demi terwujudnya tujuan organisasi yang diinginkan dan terciptanya aparatur pemerintah yang baik dan sehat. Dalam hal ini tentu diharapkan kemampuan Camat sebagai pemimpin di kantor camat tersebut sehingga seluruh bawahan dapat dikendalikan dan mampu bekerja dengan disiplin serta menunjukkan kualitas kinerja yang baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan dari beberapa gejala yang terlihat dari pengamatan awal yang penulis laksanakan di Kantor Camat Benai Kecamatan Benai Kabupaten Kuantan Singingi, maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian untuk

menganalisis bagaimana gaya kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Benai dengan judul : *Analisis Gaya Kepemimpinan di Kantor Camat Benai Kabupaten Kuantan Singingi*.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Administrasi Negara

Menurut Atmosudirjo (dalam Syafiie, 2015 : 4) Administrasi merupakan suatu fenomena sosial yaitu perwujudan tertentu di dalam masyarakat modern. Eksistensi administrasi ini berkaitan dengan organisasi. Jadi, barangsiapa hendak mengetahui adanya administrasi dalam masyarakat ia harus mencari terlebih dahulu suatu organisasi yang masih hidup, di situ terdapat administrasi.

2.1.2 Teori Pemimpin dan Kepemimpinan

Kartono (2016:38) menyatakan bahwa pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang, sehinggadi mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Kartono (2016:6) kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis diantara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin (ada relasi interpersonal).

2.1.3 Teori Gaya Kepemimpinan

Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda. Menurut Sutrisno (2009:221) gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandang.

2.1.4 Tipe Kepemimpinan

Dalam buku Pemimpin dan Kepemimpinan Kartini Kartono (2016:80) ada kelompok sarjana yang membagi tipe kepemimpinan sebagai berikut:

1. Tipe Kepemimpinan Kharismatis, memiliki kekuatan energi, daya-tarik dan peribawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya
2. Tipe Kepemimpinan Paternalistik, kepemimpinan yang kebapakan Dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa bersikap terlalu melindungi
3. Tipe Kepemimpinan Militeristik, pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.
4. Tipe Kepemimpinan Otokratis, mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi oleh bawahan. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya.
5. Tipe Kepemimpinan *Laissez Faire*, pemimpin tidak mampu mengurus perusahaannya dengan baik tetapi dia menyerahkan setiap pekerjaannya kepada bawahan.
6. Tipe Kepemimpinan Populistik, berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional.
7. Tipe Kepemimpinan Administratif/Eksekutif, Kepemimpinan yang bertipe semacam ini mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Pemimpin bertipe ini merupakan teknokrat maupun administrator yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Selanjutnya dari tipe kepemimpinan ini akan ada perkembangan teknis dan perkembangan sosial di lingkungan kerjanya.
8. Tipe Kepemimpinan Demokratis, adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab.

Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, setiap anggota berpartisipasi secara aktif.

2.1.5 Teori Organisasi dan Perilaku Organisasi

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan 2003:11).

Perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek- aspek tingkah laku manusia dalam organisasi atau suatu kelompok tertentu. Aspek pertama meliputi pengaruh organisasi terhadap manusia, sedang aspek kedua pengaruh manusia terhadap organisasi.

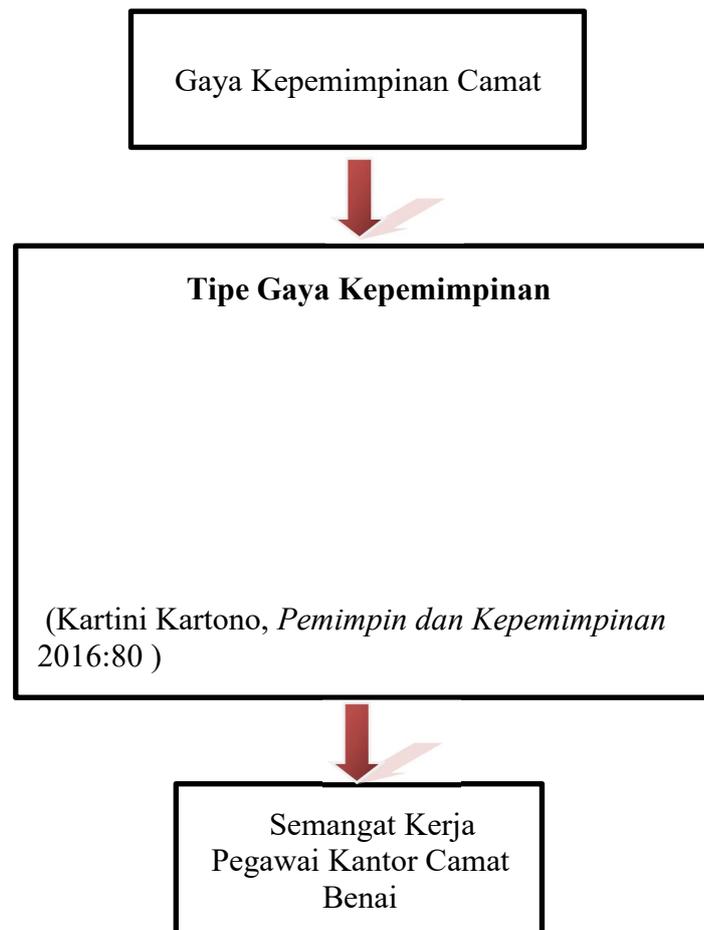
2.1.6 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora (dalam Sutrisno 2015:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

2.1.7 Teori Konsep Camat

Berdasarkan Pasal 225 Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014, kewenangan yang dijalankan oleh Camat adalah kewenangan yang dilimpahkan oleh bupati atau walikota. Camat merupakan pemimpin kecamatan sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Camat berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati atau walikota melalui sekretaris daerah atau kota.

2.2 Kerangka Pemikiran



3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Klasifikasi penelitian berdasarkan jenis dan analisisnya peneliti menggunakan penelitian kualitatif. Menurut Usman dan Akbar (2004:95) penelitian deskriptif bermaksud membuat penggambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi tertentu. Dengan kata lain penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat studi.

3.2 Informan

Untuk Memenuhi kelengkapan data peneliti menggali informasi melalui tabel dibawah ini :

No	Informan	Jumlah	Persentase
1	Sekretaris Camat	1	5,88
2	Kepala Sub Bagian (kasubag)	3	17,64
3	Kepala Seksei (Kasi)	3	17,64
4	Staf Kasubag	4	23,54
5	Staf Kasi	6	35,60
Jumlah		17	100 %

Sumber: Modifikasi Peneliti, 2019.

3.2 Sumber data

a. Data Primer

Data Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden berupa informasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi baik atau buruknya kualitas Gaya Kepemimpinan di Kantor Camat Benai Kabupaten Kuantan Singingi.

b. Data sekunder

Data yang diperoleh secara tidak langsung oleh pengumpul data, data ini berupa catatan, lampiran yang telah ada.

3.3 Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan penelitian pada Analisis Gaya Kepemimpinan di Kantor Camat Benai Kabupaten Kuantan Singingi.

3.4 Lokasi Penelitian

Sesuai dengan judul yg peneliti buat maka Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Camat Benai Kabupaten Kuantan Singingi.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan dokumentasi. Menurut Nasution (dalam Sugiyono, 2017 : 226) Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi.

Menurut Esterberg (dalam Sugiyono, 2017 : 231) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal –hal dari responden yang lebih mendalam (Sugiyono, 2017 : 231)

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif (Sugiyono, 2017 : 240) .

3.6 Metode Analisis Data

Peneliti menggunakan Analisis data model Miles dan Huberman, Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung. Pada saat wawancara peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu, diperoleh data yang dianggap kredibel.

Menurut Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2017 : 246) Aktivitas dalam analisis data yaitu *reduction, data display, dan conclusion drawing/verification*.

Dengan reduksi maka peneliti merangkum, mengambil data yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dan menyingkirkan data yang tidak penting sehingga data yang telah di reduksi memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya jika diperlukan.

Setelah data direduksi maka langkah selanjutnya adalah penyajian data, dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya. Melalui penyajian data maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan sehingga akan semakin mudah dipahami.

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak karena masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi, atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masing remang- remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif hipotesis, atau teori (Sugiyono, 2017 : 253) .

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Tipe Kepemimpinan Kharismatik

Para pemimpin kharismatik bergantung pada kepribadian, kualitas pemberi semangat serta “aura”nya. Mereka adalah pemimpin yang visioner, memiliki orientasi prestasi pengambil resiko yang penuh perhitungan, dan juga merupakan komunikator yang baik. Memiliki kekuatan energi, daya-tarik dan peribawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya.

4.1.1 Tanggapan Informan Tentang Kepemimpinan Kharismatik

Dari hasil wawancara dapat peneliti simpulkan bahwa Camat tidak terlalu mengedepankan kharisma tetapi beliau justru lebih melakukan pendekatan secara personal kepada bawahannya, memberikan kesadaran dan motivasi kepada bawahannya untuk menjalankan tugas serta kewajibannya. Hal ini terlihat bahwa dalam memimpin beliau bergaul dan dekat dengan seluruh bawahannya tanpa pandang status apakah itu Kasubbag, Kasi atau staf biasa, ternyata justru ini dipandang lebih ampuh dalam memberikan motivasi dan kesadaran kepada bawahannya dalam melaksanakan tugasnya untuk melayani masyarakat dalam urusan administrasi kependudukan dengan kantor camat Benai. Karena kedekatan pimpinan dan bawahan merupakan suatu keharusan sehingga rasa segan dan

hormat itu akan muncul dengan sendirinya dan loyalitas kepada atasan juga akan terbentuk dengan sendirinya.

Dari hasil observasi yang peneliti laksanakan di Kantor Camat Benai ini ternyata secara langsung peneliti melihat bahwa memang secara penampilan Camat selaku pimpinan terlihat cukup berkharisma atau berwibawa terutama cara berpakaian, bertutur kata serta pembawaan sikap yang ditampilkan dihadapan seluruh bawahannya, karena sebagai pemimpin kharisma harus senantiasa terlihat, jika tidak maka sang pemimpin terkesan tidak berwibawa dan tidak dihormati atau tidak disegani oleh bawahannya. Beliau juga memiliki kemampuan untuk memberikan pengertian kepada para pegawai agar mengutamakan pelayanan dan senantiasa memberikan motivasi untuk semangat bekerja. Beliau tidak berupaya mempengaruhi tetapi hanya memberikan pengertian, instruksi dan motivasi serta menampilkan kewibawaan sebagai pemimpin.

4.2 Tipe Kepemimpinan Paternalistik

Gaya kepemimpinan *paternalistik* (kebakakan) didasarkan kepada seorang pemimpin menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan, bersikap terlalu melindungi (*overly protective*). Jarang bahkan hampir-hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.

4.2.1 Tanggapan Informan Tentang Kepemimpinan Paternalistik

Dari hasil wawancara dapat peneliti simpulkan bahwa selaku pimpinan Camat sudah mampu berperan seperti seorang Bapak atau pengayom dan komando bagi bawahannya, tetapi beliau tidak bersikap seperti serba mengetahui serta merasa selalu benar dalam segala hal untuk mengambil suatu kebijakan dan keputusan. Justru sebaliknya beliau selalu mendiskusikan dengan Sekcam, Kasubbag, Kasi bahkan para staf pada setiap kebijakan dan keputusan yang harus diambil dan tidak membuat kebijakan sendiri kecuali dalam hal-hal tertentu yang sifatnya hak prerogatif Camat selaku pimpinan Kecamatan Benai.

Dari hasil observasi peneliti di kantor Camat tersebut, peneliti melihat secara langsung bahwa Camat mampu menunjukkan gaya kebakakan terhadap bawahannya terutama yang berusia lebih muda, sudah memberikan wewenang kepada bawahan sesuai bidang masing-masing. Camat selaku pimpinan hanya akan memberikan interupsi atau mengubah kebijakan bila diperlukan atau ada sesuatu perubahan yang sangat dibutuhkan, jika itu tidak terjadi maka keputusan berada di bagian atau sub masing-masing. Dan selaku pimpinan senantiasa memberikan ruang seluas-luasnya kepada bawahan untuk terus berkembang dalam karirnya seperti mengizinkan bawahan untuk melanjutkan pendidikan, mempromosikan jabatan bagi yang baik kinerjanya dan beliau selalu bermusyawarah dalam mengambil kebijakan di kantornya. Camat telah sudah memberikan wewenang kepada bawahan untuk memutuskan sendiri sesuai bidangnya masing-masing.

4.3 Tipe Kepemimpinan Militeristik

Pemimpin yang bertipe militeristik dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya karena menganggap bahwa dirinya superior.

4.3.1 Tanggapan Informan Tentang Kepemimpinan Militeristik

Dari hasil wawancara dapat peneliti simpulkan bahwa dalam memimpin Camat Benai tidak pernah bersikap otoriter, tidak memanfaatkan jabatannya secara semena-mena dalam memerintah bawahan, juga tidak senang dengan formalitas yang berlebih-lebihan. Cukup menuntut kedisiplinan pegawai dalam bekerja namun tidak kaku, artinya Camat tidak

langsung memberi hukuman bagi bawahan yang kurang disiplin tapi beliau akan memberikan teguran dan arahan agar pegawai kembali meningkatkan semangat kerjanya.

Sebagaimana hasil observasi yang peneliti laksanakan terhadap gaya kepemimpinan di Kantor Camat Benai bahwa Camat selaku pimpinan tidak pernah bersikap otoriter dalam hal apapun, tidak memberikan hukuman secara langsung kepada bawahan yang kurang disiplin tetapi hanya menegur dengan bahasa yang baik, camat bereaksi dengan cara memberikan arahan dan bimbingan ketika ada bawahannya tidak mampu untuk disiplin dan tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai keinginannya, hal seperti ini dinilai cukup mampu memberikan kesadaran kepada para bawahan untuk lebih bekerja dengan baik dalam memberikan pelayanan secara prima kepada masyarakat di Kecamatan Benai.

4.4 Tipe Kepemimpinan Otokratis

Hampir sama dengan tipe kepemimpinan militeristik, Pemimpin dengan tipe otokratis selalu mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi oleh bawahan. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan sendiri oleh pimpinan tanpa harus berkonsultasi dengan bawahan terlebih dahulu. Tidak menerima kritik, saran maupun masukan dari bawahan karena menurutnya wewenang absolut berada ditangan pemimpin.

Walaupun Tipe kepemimpinan ini cenderung bersifat negatif karena menggunakan kekuasaan yang bersifat otoritas berada di tangan pimpinan semata, namun juga memiliki sisi positifnya yaitu dengan otoritas kekuasaan yang dimiliki pemimpin, dia bisa mengambil suatu keputusan secara cepat tanpa harus berdiskusi lebih dulu dengan bawahan jika ada suatu permasalahan yang dianggap mendesak dan perlu diambil suatu tindakan segera.

4.4.1 Tanggapan Informan Tentang Kepemimpinan Otokratis

Dari hasil wawancara dapat peneliti simpulkan bahwa dalam mengambil setiap kebijakan dan keputusan Camat senantiasa melibatkan bawahan atau selalu berkonsultasi baik itu dengan Sekcam, Kasubbag atau Kasi bahkan para staf sekalipun, artinya dalam mengambil suatu kebijakan beliau tidak bertindak secara otoriter atau semena-mena tetapi justru selalu bersikap demokratis yaitu menerima saran dan masukan dari seluruh pegawai dalam mengambil suatu keputusan demi kepentingan bersama. Kecuali jika ada suatu permasalahan yang sifatnya mendesak maka camat dapat mengambil keputusan sendiri tanpa berdiskusi lebih dulu dengan bawahan.

Dari hasil observasi tentang gaya kepemimpinan Otokratis, peneliti tidak menemukan gaya tersebut pada diri Camat selaku pimpinan, beliau tidak mengambil keputusan secara sepihak atau otoriter justru sebaliknya sebagai pimpinan beliau selalu berkonsultasi, mendengar saran dan masukan terlebih dahulu dalam mengambil keputusan, Camat selalu melibatkan bawahannya dalam membuat kebijakan untuk kepentingan bersama. Dalam keseharian sebagai pimpinan, Camat tidak pernah minta dihormati dan diperlakukan istimewa dan sebagai pimpinan beliau tidak selalu ingin muncul dihadapan publik, apalagi jika berhalangan maka dengan secara langsung akan meminta diwakili oleh bawahannya.

4.5 Tipe Kepemimpinan Laissez Faire

Tipe kepemimpinan *Laissez Faire* ini dimana sang pemimpin praktis tidak memimpin; dia memberikan kelompoknya dan setiap orang berbuat semauanya sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab diserahkan kepada bawahan pemimpin hanya bertindak sebagai simbol.

4.5.1 Tanggapan Informan Tentang Kepemimpinan Laissez Faire

Dari hasil wawancara peneliti simpulkan bahwa camat memiliki keterampilan yang baik dalam menyelesaikan tugasnya sebagai pemimpin di Kecamatan sekaligus beliau juga memiliki kemampuan untuk menyelesaikan segala bentuk permasalahan yang menyangkut pekerjaan atau masalah internal sehingga sebagai atasan beliau dapat mengatasinya dengan

baik. Selain itu tidak ada karyawan di Kantor Camat Benai yang berbuat semaunya, tetapi justru dalam bekerja mereka terikat dengan aturan dan Kode Etik Pegawai yang harus dipatuhi dan akan menimbulkan konsekuensi hukum apabila peraturan tersebut dilanggar.

Maka dari hasil observasi yang peneliti lakukan, selaku pimpinan Camat tidak pernah membiarkan atau mengabaikan bawahan yang berbuat semaunya di kantor, justru jika ada beliau memberikan peringatan dengan cara memberikan arahan dan bimbingan. Dalam keseharian Camat terbukti telah memiliki kemampuan dan keterampilan untuk menyelesaikan pekerjaannya sebagai pimpinan Kecamatan, segala permasalahan baik menyangkut pekerjaan maupun masalah internal, atau tugas keseharian beliau tidak semata-mata hanya ingin memerintahkan bawahannya untuk menyelesaikan, tetapi sebaliknya justru beliau menyelesaikannya sendiri tanpa merasa berkuasa atau merasa paling tinggi di instansi tersebut selalu mengerjakan pekerjaan sesuai bidang dan kapasitasnya masing-masing.

4.6 Tipe Kepemimpinan Populistik

Tipe kepemimpinan populistis ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional. Kepemimpinan jenis ini mengutamakan penghidupan (kembali) menjunjung tinggi nilai Nasionalis. Tipe kepemimpinan seperti ini berusaha untuk menghindari pemaksaan maupun penindasan. Kepemimpinan ini menuntut kemandirian dan tidak bergantung pada pihak luar. Dan akhirnya kepemimpinan tipe ini dapat membangun solidaritas yang erat antar anggota kelompok.

4.6.1 Tanggapan Informan Tentang Kepemimpinan Populistik

Dari hasil wawancara peneliti simpulkan bahwa dalam menjalankan tugas keseharian Camat selaku pimpinan cukup mandiri sehingga tidak memerlukan bantuan bawahan untuk melaksanakan tugasnya, namun demikian untuk pelaksanaan tugas secara keseluruhan tentu beliau memiliki Sekcam, Kasubbag, Kasi dan para Staf untuk keberlangsungan pelayanan di Kantor Camat Benai.

Sebagaimana hasil observasi yang peneliti lakukan, Camat selaku pimpinan telah memiliki sifat kemandirian dalam bekerja sehingga beliau mampu menyelesaikan tugasnya sendiri tanpa meminta bantuan orang lain atau stafnya. dalam memimpin Camat telah mampu membangun komunikasi yang baik dan solidaritas yang cukup tinggi satu sama lain di Kantor Camat Benai, karena tanpa komunikasi yang baik tentu sebagai sebuah tim tidak akan solid dan tidak kompak. Dengan solidaritas maka rasa persaudaraan semakin erat pula, baik antara atasan dengan pegawai maupun antar sesama pegawai di kantor sehingga mereka mampu menjadi abdi masyarakat yang melayani dengan efektif dan efisien.

4.7 Tipe Kepemimpinan Administratif/Eksekutif

Kepemimpinan yang bertipe semacam ini mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Pemimpin bertipe ini merupakan teknokrat maupun administrator yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Selanjutnya dari tipe kepemimpinan ini akan ada perkembangan teknis dan perkembangan sosial di lingkungan kerjanya.

4.7.1 Tanggapan Informan tentang Kepemimpinan Administratif / Eksekutif

Dari hasil wawancara dapat peneliti simpulkan bahwa sebagai pimpinan Kecamatan, Camat Benai sangat menguasai dan mengerti akan tugas dan tanggung jawabnya, memang seharusnya demikian karena mana mungkin seorang Camat tidak paham akan tugas dan tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya oleh Bupati, hal ini tentu akan menjadi sebuah kegagalan. Dengan pengalamannya memimpin selama ini tentu akan lebih membuat seorang Camat memahami administrasi dengan baik dan menguasainya dengan baik pula.

Dari hasil observasi yang telah peneliti lakukan di kantor Camat Benai, secara nyata peneliti dapat melihat bahwa Camat selaku pimpinan yang baik telah memiliki kemampuan

dan memiliki kecakapan di bidang administrasi untuk mendukung pelaksanaan dan penyelesaian tugas keseharian, memang secara profesional Camat belum memiliki kemampuan hebat dalam penguasaan komputer tetapi setidaknya beliau telah memiliki kemampuan dan keterampilan untuk mengoperasikan komputer atau laptop dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga beliau juga bisa menyelesaikan sendiri tanpa mengandalkan bantuan bawahannya.

4.8 Tipe Kepemimpinan Demokratis

Adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, setiap anggota berpartisipasi secara aktif. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan hanya terletak pada *person* atau individu pemimpin, akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif setiap warga kelompok. Sehingga terlihat jelas hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan.

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik.

4.8.1 Tanggapan Informan tentang Kepemimpinan Demokratis

Dari hasil wawancara peneliti simpulkan bahwa Camat selaku pimpinan telah memiliki kemampuan untuk menciptakan kerjasama yang baik dan mampu memberikan rasa tanggung jawab kepada seluruh bawahan dalam mengemban dan menyelesaikan tugas. Camat senantiasa memberikan bimbingan dan arahan ketika memberikan instruksi pekerjaan kepada pegawai artinya terdapat koordinasi pekerjaan yang jelas sesuai dengan bidang masing-masing sehingga bawahan bisa menyelesaikan secara efektif dan efisien. Komunikasi terjalin dengan baik antara pimpinan dan bawahan maupun sesama bawahan, sehingga terciptanya kerjasama yang kompak.

Dari hasil observasi penulis tentang gaya Kepemimpinan Demokratis di Kantor Camat Benai, peneliti menemukan beberapa fakta diantaranya adalah Camat selaku pimpinan telah memberikan bimbingan dan arahan dalam setiap pelaksanaan tugas kepada bawahannya dengan cara selalu apel setiap pagi, evaluasi diakhir bulan dan semester serta pertahun dan sebagai pimpinan Camat memiliki kemampuan untuk menciptakan kerjasama yang baik kepada seluruh bawahannya dan mampu memberikan rasa tanggung jawab kepada seluruh bawahan dalam mengemban dan menyelesaikan tugas. Camat sebagai pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari Sekcam, para Kasubbag, Kasi dan staf serta seluruh bawahan, beliau selalu mengambil keputusan dan kebijakan melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Dengan adanya pembagian tugas disertai pelimpahan wewenang dan tanggung jawab yang jelas, maka dengan sendirinya para bawahan dapat berpartisipasi secara aktif. Dan Camat mampu membentuk tim dan bekerjasama saling mengisi satu sama lain dalam sebuah organisasi demi memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat khususnya di Kecamatan Benai.

5 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data yang telah peneliti lakukan mengenai Analisis Gaya Kepemimpinan di Kantor Camat Benai Kabupaten Kuantan Singingi maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan di Kantor Camat Benai Kabupaten Kuantan Singingi adalah gaya kepemimpinan demokratis dimana Camat selaku pimpinan selalu memberikan bimbingan yang efisien dalam memberikan tugas kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan yang baik pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerjasama yang baik,

selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata mufakat dan mengambil suatu keputusan secara bersama.

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT atas berkat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beserta salam tidak lupa pula peneliti ucapkan untuk Nabi Muhammad SAW, yang menjadi suri tauladan dalam setiap langkah dan tindakan kita sebagai seorang muslim. Skripsi ini merupakan tugas akhir untuk mencapai gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini. Untuk itu peneliti mengucapkan rasa terima kasih yang amat besar kepada:

1. Ibu Ir. Hj. Elfi Indrawanis., MM selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi.
2. Bapak Drs.H.Sarmidin.,S.Pdi selaku Wakil Rektor III sekaligus sebagai Penasihat Akademis (PA) penulis selama mengikuti jenjang pendidikan di Universitas Islam Kuantan Singingi (UNIKS).
3. Bapak Zul Ammar, SE., ME selaku dekan Fakultas ilmu sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.
4. Bapak Desriadi, S.Sos., M.Si selaku ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Islam Kuantan Singingi dan sebagai pembimbing I (satu) yang telah banyak memberi bimbingan dan waktu serta saran-saran untuk menyelesaikan skripsi ini .
5. Ibu Rika Ramadhanti, S.Ip.,M.Si selaku pembimbing II (dua) yang telah banyak memberikan dorongan semangat dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan proosal ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh staf Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu selama penulis menuntut ilmu hingga selesai.
7. Bapak Drs.Masnur Judin,M.M selaku Camat Benai,Sekcam,Bapak/Ibu Kasubag,Bapak/Ibu Kasi beserta seluruh staf yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam memperoleh informasi dan data.
8. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta, Ayah Arifin dan Ibu Ardeni Indrawelis yang telah melahirkan, membesarkan, mendidik, dan membimbing penulis hingga saat ini.
9. Saudaraku (Abang) alm. Ardiansep Sundari & (Adik-adikku) Sekar Rahmaningsih Sundari dan Krisna Adijaya yang telah memberikan kasih sayang, sekaligus pemberi semangat dan motivasi bagi penulis dalam menyelesaikan perkuliahan.
- 10 Rekan - rekan seperjuangan Program studi Administrasi Negara Universitas Islam Kuantan Singingi (UNIKS) angkatan 2015yang tidak dapat penulis sebut satu persatu, terimakasih atas semangat dan kerja samanya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Buku Pedoman Akademik Universitas Islam Kuantan Singingi,2018. Teluk Kuantan, Universitas Islam Kuantan Singingi.
- Ismail, Nawawi.2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja: proses terbentuk, tumbuh kembang, dinamika dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Kencana.

- Istianto, Bambang. 2009. *Manajemen Pemerintahan Dalam Perspektif Pelayanan Publik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- _____. 2016. *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Pasolong, Harbani. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Prawirosentono, S. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Riberu. 1992. *Dasar-dasar Kepemimpinan*. Jakarta: Pedomon Ilmu Jaya.
- Rivai, V. 2006. *Kiat Kepemimpinan Dalam Abad ke 21*. Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, P. Stephen. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Safaria, Triantoro. 2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, P. Sondang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2003. *Kepemimpinan Peran Serta Dan Produktivitas*. Bandung : Mandar Maju.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, Arikunto. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sukandarrumidi. 2006. *Metodologi Penelitian: Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta: UGM
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Murai Kencana.
- Syafi'i, K.I. 2003. *Kepemimpinan Pemerintahan Indonesia*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.

B. Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah
 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah
 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah
 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 Tentang Pemerintahan Kecamatan