

IDENTIFIKASI GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT SANGATTA UTARA DI KABUPATEN KUTAI TIMUR

Dzul Jalaali Ikram¹, Endang Erawan², Mohammad Taufik³

Abstrak

Identifikasi gaya kepemimpinan camat Sangatta Utara di Kabupaten Kutai Timur. Penelitian ini membahas gaya kepemimpinan mengidentifikasi gaya kepemimpinan apa yg digunakan oleh Camat Sangatta Utara sehingga bisa mengoptimalkan kerja pegawainya dan bisa mencapai tujuan yang di inginkan. Hipotesis yang digunakan adalah Gaya Kepemimpinan di Kecamatan Sangatta Utara. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur dengan sampel Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D) yang dimaksud berjumlah 36 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, kuesioner, dokumentasi dan penelitian kepustakaan. Data yang dikumpulkan dibantu dengan bantuan computer program SPSS versi 23. Adapun temuan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara variabel gaya kepemimpinan dan setelah digunakan rangkaian hasil uji statistic diperoleh hasil gaya kepemimpinan demokratis.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan.

Pendahuluan

Pada perkembangan zaman yang semakin maju dan memasuki era globalisasi. Kedudukan sumber daya manusia yang sangat penting tersebut untuk mencapai tujuan dunia kerja yang semakin profesional dalam suatu organisasi. Tujuan dalam suatu organisasi dapat tercapai dengan baik tergantung dari faktor manusia yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang mempunyai keterampilan, kemampuan, dan etos kerja yang tinggi. Setiap lembaga atau instansi memerlukan pegawai yang memiliki kepribadian tinggi dan memiliki kemampuan serta kecakapan dalam mengambil keputusan. Penerapkan disiplin bertujuan agar kedisiplinan dapat ditingkatkan oleh para pegawai dilembaga atau instansi tersebut memiliki produktivitas yang tinggi.

¹ Mahasiswa Program S1 Pemerintahan Integratif, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: mutrisna.zsa99@gmail.com

² Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

³ Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

Hal tersebut menunjukkan pentingnya peran SDM tidak mungkin dipisahkan dari tujuan perusahaan atau instansi, baik pemerintah maupun swasta. Salah satu bentuk optimalisasi pengelolaan SDM adalah peran kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan, semangat, dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi paham dengan keinginan pemimpin. Tingkah laku kelompok atau organisasi menjadi aspirasi pemimpin

Dalam kondisi sedemikian terdapat kesukarelaan atau induksi pemenuhan-kerelaan (*compliance induction*) bawahan terhadap pimpinan. Khususnya dalam usaha mencapai tujuan bersama, sehingga diperlukan proses pemecahan masalah-masalah yang harus dihadapi secara kolektif. Kepemimpinan mempunyai fungsi sebagai penggerak dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam, semua dana, dan sarana yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang melakukan kerja sama guna bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Pencapaian tujuan dimulai dari menciptakan produktivitas yang tinggi.

Kepemimpinan merupakan kegiatan dimana seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti memberikan gambaran masa depan yang lebih baik, memberikan motivasi, meminta pendapat atau saran, mengobarkan semangat, memberikan teladan, memberikan kesempatan berperan kepada bawahannya, memberikan tanggung jawab, mendorong kemajuan serta menegakkan kedisiplinan. Pimpinan dijadikan panutan dan teladan oleh para bawahannya. Seorang pemimpin harus memberikan contoh yang baik melalui sikap dan tindakannya yang jujur, adil, sesuai kata dengan perbuatan serta berdisiplin baik. Dengan sikap dan tindakan seorang pimpinan yang baik. Gaya Kepemimpinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Gaya Kepemimpinan yang akan mendorong gairah kerja dan semangat kerja, sehingga tujuan organisasi maupun pegawai dapat dicapai. Gaya Kepemimpinan harus ditingkatkan dalam organisasi atau perusahaan, tanpa dukungan kinerja karyawan yang baik akan sulit bagi organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Jadi, kepemimpinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Pemimpin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan maksimal. Melalui Pemimpin pula timbul kegiatan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi. Pimpinan yang baik harus menganalisa terlebih dahulu tentang kebutuhan pegawai, dan apa yang dapat meningkatkan disiplin dalam bekerja.

Dalam hal ini Aparatur Sipil Negara (ASN) harus mempunyai sifat disiplin pegawai, tidak hanya Aparatur Sipil Negara (ASN) tetapi Tenaga Kerja Kontrak Daerah (TK2D) juga wajib memilikinya karena disiplin pegawai adalah

kesanggupan pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin, disiplin pegawai bertujuan untuk mewujudkan pegawai yang handal, profesional dan bermoral sebagai penyelenggaraan pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*Good Governance*), maka pegawai terutama Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia dan pemerintahan serta sikap disiplin, jujur, adil, transparan dan akuntabel dalam melaksanakan tugas.

Disiplin merupakan tindakan atasan untuk mendorong anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan perestasi kerjanya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dalam instansi atau organisasi terdapat pemimpin atau atasan, pemimpin adalah seseorang yang berperan untuk memimpin dan mengawasi bawahannya dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tupoksi mereka. Selain itu pemimpin juga dapat memberikan penghargaan kepada karyawannya atas hasil kerja yang diberikan untuk organisasi, pemimpin juga dapat memberikan hukuman kepada karyawannya jika tidak mengikuti peraturan yang terdapat dalam organisasi. Dengan adanya kepemimpinan diharapkan adanya hubungan yang sinergis antara masing-masing kepentingan tersebut, namun demikian keberhasilan yang dicapai oleh instansi pemerintahan tidak hanya kemampuan disiplin, tetapi juga dipengaruhi oleh dampak yang terlihat yaitu disiplin kerja pegawai yang ada pada instansi yang merupakan ketaatan yang harus diikuti pegawai terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh instansi pemerintahan setempat. Dengan adanya penghargaan dan hukuman diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam pekerjaannya.

Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah akan sangat bergantung pada kesiapan pemerintah daerah dalam menata sistem pemerintahan agar tercipta pelayanan publik yang efektif, efisiensi, transparansi dan akuntabel serta mendapat partisipasi dari masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahannya. Sesuai dengan amanat Undang-undang No.23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah, Bahwa penyelenggaraan pemerintahan daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, dan kehasan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sebagai aparatur pemerintah dan abdi masyarakat masih banyak Aparatur Sipil Negara yang belum melaksanakan tugas dinas dengan sebaik-baiknya terutama dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat, belum melaksanakan segala ketentuan pemerintah misalnya: apel pagi, apel sore, tidak bolos kerja dan lain-lain. Disamping itu masih tingginya penyimpangan dalam pelaksanaan dan penegakan disiplin negara dimana dibarengi pula dengan tingginya tindakan korupsi yang mengakibatkan banyak kerugian negara. Salah satu faktor dalam menerapkan disiplin kerja tersebut adalah dengan memberikan hukuman atau sanksi dan hal ini sangat diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan kerja.

Demikian halnya dengan Pemerintahan Kecamatan Sangatta Utara yang salah satu tujuan utamanya adalah memberikan pelayanan yang efektif dan efisien kepada masyarakat secara maksimal dan salah-satu indikator dalam mewujudkannya dengan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Namun pada kenyataannya, disiplin kerja tidak lepas kaitannya dengan bagaimana pimpinan menjalankan perannya sebagai kepala organisasi. Pimpinan dinilai memegang peranan yang penting dan strategis terhadap disiplin kerja pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Berhasil atau tidaknya kinerja yang dicapai oleh suatu organisasi, dipengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individual maupun secara kelompok. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai itulah peran dan fungsi pemimpin sebagai pemandu, penuntun, dan pembimbing, yang memberikan dan membangun motivasi kerja pegawai, menjadi sangat penting. Pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan pegawai karena pimpinan bertanggungjawab terhadap keberhasilan dan kegagalan pegawai.

Menyadari pentingnya peran kepemimpinan dalam suatu organisasi, penelitian ini hendak mengkaji dan mengidentifikasi tentang gaya kepemimpinan Camat Sangatta Utara di Kabupaten Kutai Timur .

Kerangka Dasar Teori

Gaya Kepemimpinan

Menurut House dalam Gary Yukl, (2009:4) mengatakan bahwa Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat House dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi. Sedangkan Terry dalam Wahjosumidjo, (1994:25) menyatakan bahwa "*Leadership is the activity of influencing exercised to strive willingly for group objectives*" (Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok).

Menurut Thoha (2013:49) bahwa Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Sedangkan Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya, artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Lokasi penelitian merupakan tempat penelitian ini dilakukan. Dengan ditetapkannya lokasi penelitian akan dapat mudah untuk mengetahui tempat dimana suatu penelitian dilakukan. Lokasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah di Kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur.

Hasil Penelitian dan Pembahasan *Rekapitulasi Rata-Rata Persentase*

Tabel 4.11
Rekapitulasi Rata-Rata Persentase

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Tinggi	20	55,6%
2	Tinggi	13	36,1%
3	Sedang	3	8,3%
4	Rendah	0	0%
5	Sangat Rendah	0	0%

Jumlah	36	100%
--------	----	------

Dari tabel diatas dapat diketahui secara kecenderungan sub-variabel gaya kepemimpinan Otokriter masuk dalam kategori sangat tinggi dengan persentase 55,6%. Ini berarti gaya kepemimpinan otokratis di kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur tergolong sangat tinggi. Sub-variabel atau indikator dari gaya kepemimpinan otokratis dalam penelitian ini diuraikan atas tujuh pertanyaan, yaitu memberikan arahan, memiliki pengetahuan dan keterampilan, peduli terhadap hal-hal yang diperlukan bawahannya, bersedia membagi tugas dengan pegawai, mau mendengarkan keluhan pegawai, memberikan contoh yang positif terhadap pegawai dan mendorong pegawai agar konsisten meningkatkan kemampuannya. Yang dijabarkan dalam tujuh pertanyaan yaitu masing-masing sebagai berikut. Untuk tanggapan responden tentang memberikan arahan Sub-variabel atau indikator dari gaya kepemimpinan otokratis dalam penelitian ini diuraikan atas tujuh pertanyaan, yaitu memberikan arahan, memiliki pengetahuan dan keterampilan, peduli terhadap hal-hal yang diperlukan bawahannya, bersedia membagi tugas dengan pegawai, mau mendengarkan keluhan pegawai, memberikan contoh yang positif terhadap pegawai dan mendorong pegawai agar konsisten meningkatkan kemampuannya. Yang dijabarkan dalam tujuh pertanyaan.

Rekapitulasi Rata-Rata Persentase

Tabel 4.19

No	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Tinggi	24	66,7%
2	Tinggi	12	33,3%
3	Sedang	0	0%
4	Rendah	0	0%
5	Sangat Rendah	0	0%
Jumlah		36	100%

Dari tabel diatas dapat diketahui secara kecenderungan sub-variabel gaya kepemimpinan Demokratis masuk dalam kategori sangat tinggi dengan persentase 66,7%. Ini berarti gaya kepemimpinan demokratis di kantor Kecamatan Sangatta

Utara Kabupaten Kutai Timur tergolong sangat tinggi. Sub-variabel atau indikator gaya kepemimpinan demokratis dalam penelitian ini diuraikan atas tujuh pertanyaan yaitu, pengambilan keputusan Camat memberikan kesempatan pada pegawai untuk memberikan saran atau ide-ide, mengajak pegawai untuk bersama-sama merumuskan suatu kebijakan atau pengambilan keputusan, Camat memberikan kebebasan lebih besar pada kelompok dalam hal mengadakan control, mendorong pegawai agar tetap semangat dalam bekerja, mengajak pegawai untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan, memberikan kesempatan kepada pegawai dalam mengembangkan kemampuan dan mengharapkan pegawai menjadi sempurna dalam segala aspek pekerjaan. Yang dijabarkan dalam tujuh pertanyaan masing-masing

Hal ini pula memberikan jawaban bahwa gaya kepemimpinan yang ada di kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur meliputi gaya kepemimpinan otokratis dan gaya kepemimpinan demokratis sudah sangat baik dan hasil wawancara yang saya dapatkan juga dengan salah satu responden yaitu memang terdapat gaya kepemimpinan demokratis karena hasil dari persentase yang saya dapat melalui data SPSS komputer tidak hanya membuktikan kalau gaya demokratis yang lebih tinggi karena peneliti mendapatkan arahan dari responden yaitu dimana Camat Sangatta Utara dapat mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan dan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan.

Pendapat dari setiap anggota akan mendapat perhatian oleh pemimpin terutama dalam mengambil keputusan yang akan didaulat oleh organisasi tersebut dan juga para bawahannya mampu untuk menciptakan ide – ide baru sehingga Camat Sangatta Utara bisa dengan baik dalam berkomunikasi dengan bawahannya dan tidak merasa canggung lagi saat berada diruangan bersama bawahannya jika sedang berkomunikasi.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Identifikasi Gaya Kepemimpinan Camat Kecamatan Sangatta Utara di Kabupaten Kutai Timur

Berdasarkan penjelasan pada bab-bab di atas dapat disimpulkan sebagai berikut : Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner peneliti dapat mengambil kesimpulan gaya kepemimpinan yang terdapat di kantor Kecamatan Sangatta Utara Kabupaten Kutai Timur adalah gaya kepemimpinan demokratis dengan persentase 63,1%

Berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa saran yang ingin penulis sampaikan yaitu sebagai berikut: Berdasarkan dari hasil yang diperoleh oleh peneliti tentang gaya kepemimpinan pada Camat Sangatta Utara, Maka yang perlu dilakukan oleh instansi adalah memperbaiki gaya kepemimpinan yang telah ada karena dengan adanya gaya kepemimpinan yang

baik yang terdapat pada gaya kepemimpinan demokratis seperti menghargai pendapat bawahan, memberi kebebasan bawahan berinisiatif, memberikan ide baru dan mencapai tujuan yang diinginkan bersama memungkinkan terjadinya pertemuan-pertemuan secara terus menerus, dan melakukan pemungutan suara sebagai jalan akhir untuk mendapatkan keputusan sesuai yang diinginkan oleh bawahan Camat Sangatta Utara maka dapat membuat motivasi kerja bawahan Camat Sangatta Utara semakin meningkat apabila gaya kepemimpinan ini bisa terus diterapkan

Daftar Pustaka

- Ravianto J. 2014. *Produktivitas dan Pengukuran*, Jakarta. Binaman Aksara.
- Kurniawan, Agung. 2005. *Transformasi pelayanan publik. pembaruan*. Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian. 1987. *Filsafat Administrasi*. PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Richard M. Steers, *Efektivitas Organisasi*,(Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999), h.53.Bandung:Alfabeta.
- Atmosudirjo, Prajudi. 1982. *Administrasi dan Manajemen Umum*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Swastha Basu dan Irawan.1997 *Manajemen Pemasaran Modern*. Cetakan Kelima.Yogyakarta:Liberty.
- Teori pada buku yang di terbitkan oleh B.S Muljana pada tahun 2001Effendi, Bachtiar. 2002. *Pembangunan Daerah Otonom Berkeadilan (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: PT. Uhindo dan Offset.
- Wresniwiro. 2012.*Membangun Republik Desa*. Visimedia. Jakarta.

Sumber-Sumber

- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014
Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2014