

GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT DI KANTOR KECAMATAN MELAK KABUPATEN KUTAI BARAT

M. Udin¹

Abstrak

Gaya kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Melak memberikan efek positif bagi pegawai untuk memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari segi pembinaan dan kebijakan yang tegas dari Camat untuk pelayanan yang lebih baik untuk masyarakat, disamping itu Camat selalu bermusyawarah dalam mengambil dan memutuskan sesuatu dalam kantor kecamatan. Namun hal ini belum bisa memberikan dampak positif yang seutuhnya dengan apa yang di inginkan, sehingga dibutuhkan hubungan dan kerjasama yang harmonis antara Camat dan seluruh staf kantor Kecamatan Melak Kabupaten Kutai Barat untuk menjadi lebih baik.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Camat, Kecamatan,*

LATAR BELAKANG

Pendahuluan

Sesuai dengan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 No. 32 tahun 2004 sebagai pengganti Undang-Undang No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, yang mana masing-masing daerah diberikan kewenangan untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahannya menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Pemberian otonomi luas kepada daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat. Disamping itu melalui otonomi yang luas, daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan serta potensi dan keanekaragaman daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Menurut stoner dalam (pasolong 2008:120 mengatakan bahwa gaya kepemimpinan (leadership style) adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja. Selanjutnya, Stoner membagi dua gaya kepemimpinan yaitu gaya yang berorientasi pada tugas mengawasi pegawai secara ketat untuk memastikan tugas dilaksanakan dengan memuaskan. Pelaksanaan tugas lebih ditekankan pada pertumbuhan pegawai atau kepuasan pribadi, dan gaya yang berorientasi pada pegawai lebih menekankan pada motivasi ketimbang mengendalikan bawahan.

¹ Mahasiswa Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman. Email : mahtra_rpc@yahoo.com

Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasi tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang mementingkan hubungan kerjasama dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai.

Dengan demikian fungsi pemimpin atau atasan dalam suatu organisasi, diantaranya menggerakkan dan mengendalikan perilaku pegawai yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Sehingga mereka dapat melaksanakan kegiatan secara baik dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Agar kondisi demikian tercapai, maka pemahaman terhadap perlunya kepemimpinan harus ditambah dengan pemahaman tentang gaya kepemimpinan. Hal ini penting karena tidak semua bawahan atau pengikut mau dengan begitu saja didorong dan diarahkan oleh pemimpin. Jadi, karena pentingnya gaya kepemimpinan ini pada bawahan, maka perlu diterapkan gaya yang tepat sehingga dengan demikian bawahan atau pengikut benar-benar secara sukarela dan tulus menyumbangkan segenap kemampuannya dalam mencapai tujuan organisasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Gaya kepemimpinan apa yang diterapkan Camat di Kantor Kecamatan Melak Kabupaten Kutai Barat?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan itu dilaksanakan?

Tujuan Penelitian

Dalam melaksanakan setiap kegiatan perlu adanya suatu tujuan yang ingin dicapai dari apa yang akan dilaksanakan, maka dari itu yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah

1. Mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan Camat di kantor Kecamatan Melak Kabupaten Kutai Barat?
2. Mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan itu dilaksanakan?

Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis :

Sebagai bahan kajian penelitian selanjutnya, terutama penelitian mengenai tinjauan tentang Gaya Kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Melak Kabupaten Kutai Barat.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai sarana latihan untuk mahasiswa dalam menuangkan segala bentuk buah pikirannya dalam bentuk tulisan.
- b. Sebagai bahan referensi pelaksanaan otonomi daerah terutama yang menyangkut dengan gaya kepemimpinan camat yang dikemukakan diatas dan juga memberikan sumbangan pemikiran kepada Pemerintah

Kabupaten Kutai Barat yang menyangkut gaya kepemimpinan camat di Kecamatan Melak

Kerangka Dasar Teori

Teori dan Konsep

Dalam usaha penulisan skripsi ini tentunya akan melalui proses awal sampai pada proses akhir pasti akan dilandasi suatu disiplin ilmu yang tentunya akan mempunyai bobot relevansi dan tentu saja tidak terlepas dari teori yang dapat memberikan arah penjelasan bagi hubungan materi dan bermacam-macam aspek serta pemecahannya. Untuk itu data yang didapat dari penelitian harus mempunyai dasar-dasar teori sebagai pedoman ilmiah.

Kepemimpinan

Ada beberapa pendapat tentang Kepemimpinan, seperti yang dikemukakan oleh Maxwell dalam Harbani Pasolog (2007:110) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memperoleh pengikut.

Kemudian Kepemimpinan menurut Kartini Kartono (2005:9-11), bahwa “pemimpin itu dibagi menjadi dua, yaitu pemimpin informal dan pemimpin formal.

Menurut James L. Gibson dkk dalam Harbani Pasolong (2007:110), mengatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. Definisi Gibson mengisyaratkan bahwa kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh dan semua hubungan dapat melibatkan kepemimpinan. Selanjutnya James A.F Stoner dalam Harbani (2007:110-111), mengatakan kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki unsur-unsur, yaitu : adanya pemimpin dan yang dipimpin, adanya kelompok/organisasi, adanya pengaruh dan adanya tujuan kelompok/oerganisasi

Fungsi Kepemimpinan

Menurut Rivai (2003z;53-55) secara operasional dapat dibedakan dalam lima fungsi kepemimpinan, yaitu :

- 1) Fungsi instruksi yaitu fungsi ini bersifat komunikasi satu arah.
- 2) Fungsi konsultasi yaitu fungsi ini bersifat komunikasi dua arah.
- 3) Fungsi partisipasi yaitu dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikut sertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.
- 4) Fungsi delegasi yaitu fungsi ini dilaksanakan dengan member pelimpahan wewenang membuat/menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.

- 5) Fungsi pengendalian yaitu bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Kemudian seluruh fungsi kepemimpinan tersebut diselenggarakan dalam aktivitas kepemimpinan secara integral. Pelaksanaannya berlangsung adalah sebagai berikut : “pemimpin berkewajiban menjabarkan program kerja, pemimpin harus mampu memberikan petunjuk yang jelas, pemimpi harus mengembangkan kebebasan berfikir dan mengeluarkan pendapat, pemimpin harus mengembangkan kebebasan kejasama yang harmonis, pemimpin harus mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan sesuai batas tanggung jawab masing-masing, pemimpin harus berusaha menumbuh kembangkan kemampuan memikul tanggung jawab dan pemimpin harus mendayagunakan pengawasan sebagai alat pengendali”. Menurut Rivai (2003:55-56)

Bentuk Kepemimpinan

Kepemimpinan timbul dalam suatu orgnisasi. Hal ini memang benar, walaupun hakekatnya lebih tegas dikatakan bahwa kepemimpinan itu akan timbul kapan dan dimanapun dan pada umumnya mencakup tiga hal :

- 1) Adanya orang yang dipengaruhi
- 2) Adanya orang mempengaruhi
- 3) Orang yang mempengaruhi mendorong kepada tercapainya suatu tujuan.

Bentuk Kepemimpinan dapat dibedakan menjadi tiga macam:

- 1) Kepemimpinan Formal, yaitu seseorang yang ditunjuk memangu jabatan dalam struktur organisasi yang ada dengan segala hak dan kewajiban nya untuk mencapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya,
- 2) Kepemimpinan Informal, yaitu seseorang yang ditunjuk memimpin secara tidak formal, karena memiliki kualitas unggul, dia mencapai kedudukan sebagai seseorang yang mampu mempengaruhi kondisi psikis dan perilaku kelompok atau komunitas tertentu.
- 3) Kepemimpinan Langsung, yaitu dimana kegiatan yang dilakukan dan pengaruhnya diwujudkan melalui sikap, perbuatan dan kata-kata yang memimpin secara langsung kepada anak buah, pengikut atau orang-orang yang dipimpin, dan mereka itu langsung berhadapan satu dengan yang lain.

Disamping itu juga yang tidak kalah pentingnya yaitu untuk mengetahui kedudukan seseorang atau beberapa orang pemimpin dalam suatu organisasi pada kelompok masyarakat kecil. Karena walaupun kecilnya usaha dalam bentuk organisasi atau lembaga akan memerlukan seorang pemimpin, sebab pimpinanlah yang menentukanarah dan gerak kemana tujuan masyarakat yang dipimpinya akan dibawa. Pimpinan disini memegang peranan penting sebagai kunci dari masyarakat yang dipimpinya.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono (2005:34) gaya kepemimpinan adalah :”Sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan dari seseorang pemimpin dalam interaksi dengan orang lain”.

Selanjutnya menurut Siagian (2005:13) salah satu cara yang biasa digunakan ialah dengan menyoroti gaya kepemimpinan dikaitkan dengan :

- 1) Gaya pengambilan keputusan.
- 2) Pemeliharaan hubungan antara atasan dengan para bawahan.
- 3) Pandangan tentang tingkat kematangan atau kedewasaan para bawahan, dalam arti psikologis maupun teknis.
- 4) Orientasi dalam pemenuhan kebutuhan para bawahan.
- 5) Persepsi tentang pelaksanaan tugas dikaitkan dengan hubungan dengan para bawahan.

Menurut Siagian (2005:13) pada umumnya dikenal lima gaya kepemimpinan yaitu :

- 1) Gaya Otoratik yaitu dalam mengambil keputusan, seorang manajer yang otoratik akan bertindak sendiri dan memberitahukan kepada bawahannya bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahannya itu hanya berperan sebagai pelaksana karena mereka tidak melibatkan sama sekali dalam proses pengambilan.
- 2) Gaya Paternalistik yaitu seseorang dalam mengambil keputusan, kecenderungannya ialah menggunakan cara pengambilan keputusan sendiri dan kemudian berusaha “menjual” keputusan itu kepada bawahannya. Dalam “menjual” keputusan tersebut diharapkan bahwa para bawahan akan mau menjalankannya meskipun mereka tidak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan.
- 3) Gaya Kharismatik yaitu seseorang yang memiliki daya pikat yang tinggi sehingga kepemimpinannya diterima dan diakui oleh para pengikutnya yang biasanya jumlahnya besar, tanpa selalu mampu menjelaskan mengapa mereka menerima dan mengakui kepemimpinan orang yang bersangkutan.
- 4) Gaya Laissez faire yaitu seseorang terlihat pada gayanya yang santai dalam memimpin organisasi. Dalam mengambil keputusan, seseorang pemimpin akan mendelegasikan seluruh tugas-tugas itu kepada bawahannya, dengan pengarahan yang minimal atau bahkan tanpa pengarahan sama sekali, dan tidak hanya menyangkut keputusan yang sifatnya rutin dalam usaha memecahkan berbagai masalah teknis yang repetitive, tetapi juga menyangkut hal-hal yang sifatnya fundamental
- 5) Gaya Demokratik yaitu pemimpin *demokratik* dalam pengambilan keputusan tercermin kepada tindakannya mengikutsertakan para bawahan dalam seluruh proses pengambilan keputusan yang memungkinkan bawahannya berpartisipasi. Dalam pemeliharaan hubungan dengan para bawahan biasanya memberikan penekanan yang kuat pada adanya hubungan yang serasi, dalam

arti terpeliharanya keseimbangan antara hubungan formal dan *informal* meskipun tidak mudah.

Selanjutnya Rivai (2007:4) mengatakan bahwa “kepemimpinan resmi (formal) adalah seseorang yang ditunjuk sebagai pemimpin, atas dasar keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi dengan segala hak dan kewajibannya yang melekat berkaitan dengan posisinya. Pola ini terlihat pada sebagian ketentuan yang mengatur hirarki organisasi dan biasanya tergambar dalam bagan organisasi”. Lebih lanjut Rivai (2002:4) menjelaskan tentang kepemimpinan informal :

Kepemimpinan informal (tokoh masyarakat, pemuda agama, adat dan lain-lain) yaitu “*seseorang yang ditunjuk memimpin secara tidak formal, karena memiliki kualitas unggul, dia mencapai kedudukan sebagai seseorang yang mampu mempengaruhi kondisi psikis dan perilaku suatu kelompok atau komunitas tertentu*”.

Camat

Menurut Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 bab V 126 ayat 1 bahwa kecamatan adalah wilayah kabupaten/kota dengan peraturan daerah berpedoman pada peraturan pemerintah. Dalam ayat 2 kecamatan merupakan wilayah yang dipimpin oleh camat yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan sebagian kewenangan Bupati/walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah.

Adapun menurut Suradinata dalam kutipan Hakim (2006) bahwa kedudukan, tugas dan fungsi Camat adalah :

1. Kedudukan Camat, sebagai kepala pemerintahan
2. Tugas Camat, memimpin menyelenggarakan pemerintahan, pembinaan pemerintahan desa dan kelurahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan masyarakat, menyelenggarakan koordinasi atas kegiatan instansi vertikal dengan dinas di daerah dan diantara instansi vertikal lainnya di dalam wilayah kecamatan.
3. Fungsi camat yaitu menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan umum, pembinaan ketertiban dan ketentraman wilayah, pembinaan pembangunan masyarakat desa yang meliputi pembinaan sarana dan prasarana prekonomian, produksi dan pembinaan pembangunan pada umumnya dan pembinaan lingkungan hidup, pembinaan kesejahteraan social, pembinaan pelayanan umum, penyusunan rencana dan program pembinaan administrasi, ketatausahaan dan rumah tangganya.

Definisi Konsepsional

Dari beberapa pendekatan teori yang disajikan dalam membangun konsep maka yang dimaksud Penulis kemukakan definisi konsepsional berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang telah dikemukakan sebelumnya, maka definisi

konsepsional dari penelitian ini adalah "Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi sehingga dari pihak yang dipimpin itu timbul kemauan, kepercayaan, respek, kepatuhan serta ketaatan terhadap peraturan dan norma kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang berlaku, yang dilaksanakan secara sadar dan ikhlas lahir dan batin, hingga timbul rasa malu terkena sanksi dan rasa takut terhadap Tuhan Yang Maha Esa yang diperlukan dalam menunaikan tugas-tugas yang dibebankan".

Metode Penelitian

Untuk mengetahui kinerja aparatur pemerintah kecamatan dalam pelayanan publik di kantor kecamatan melak kabupaten kutai barat jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. menurut Sugiyono (2002:5) mengemukakan bahwa penelitian deskriptif dilakukan terhadap variabel mandiri, yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi acuan dalam analisis data digunakan analisis data model interaktif dari Miles dan Huberman (dalam Sugiyono 2006:16-20) yang pelaksanaannya memiliki empat proses, yaitu:

1. Pengumpulan data
2. Reduksi data
3. Penyajian data
4. Penarikan kesimpulan.

Fokus Penelitian

Dari paparan di atas dan berdasarkan masalah yang diteliti serta tujuan penelitian maka yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah:

- 1) Gaya pengambilan keputusan
- 2) Pemeliharaan hubungan antara atasan dengan bawahan
- 3) Pandangan tentang tingkat kematangan atau kedewasaan para bawahan, dalam arti psikologis dan teknis
- 4) Orientasi dalam pemenuhan kebutuhan para bawahan

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di wilayah Kecamatan Melak Kabupaten Kutai Barat, jumlah penduduk di Kecamatan Melak pada tahun 2012 sebanyak 10.121 jiwa yang terdiri dari penduduk laki-laki sebanyak 5.007 jiwa dan penduduk perempuan sebanyak 5.114 jiwa.

Pemerintahan Kecamatan Melak

Desa-desa yang ada di Kecamatan Melak secara keseluruhan berstatus kampung. Seluruh desa memiliki perangkat desa seperti petinggi, sekertaris dan BPK dan sebagian memiliki LKMD.

Di dalam PP. 19 tahun 2008 Kecamatan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah Kabupaten atau Kota. Kecamatan terdiri atas Desa-desa atau Kelurahan-kelurahan. Kecamatan atau sebutan lain adalah wilayah kerja Camat sebagai perangkat daerah Kabupaten/Kota. Kedudukan kecamatan merupakan perangkat daerah Kabupaten/Kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh Camat. Adapun visi dan misi Kecamatan Melak yakni :

Visi:

Terwujudnya pelayanan yang prima agar masyarakat semakinsehat, cerdas, aman dan sejahtera.

Misi :

1. Melengkapi sarana dan prasarana kantor dalam pelayanan penguatan kelembagaan
2. Meningkatkan disiplin kerja serta pengetahuan dan kualifikasi aparat kecamatan agar berwawasan luas, profesional dan berdedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas pelayanan.
3. Mendorong peningkatan peran serta masyarakat dalam mendukung program pembangunan.
4. Melengkapi pemerintahan kecamatan sebagai informasi kepada masyarakat.

Hasil Penelitian

Kinerja Pegawai dalam Pelayanan Publik

1. Gaya Pengambilan Keputusan

Dengan melakukan musyawarah dalam mengambil suatu keputusan yang dilakukan oleh Camat Kecamatan Melak, ini memberikan peluang kepada kasi dan seluruh staf untuk menuangkan aspirasi dan pendapat mereka demi kebaikan bersama. Melalui keputusan bersama dalam setiap permasalahan yang ada di Kecamatan Melak, bagi setiap kasi dan staf memberikan manfaat yang sangat baik walaupun keputusan terkadang memberatkan tetapi itu adalah keputusan yang dibuat bersama melalui pendapat dari seluruh kasi dan staf sehingga dapat diterima oleh seluruh pegawai kecamatan.

2. Pemelihara Hubungan Antara Atasan Dengan Bawahan

Pemelihara hubungan antara atasan dengan bawahan merupakan sarana menciptakan suasana dikantor menjadi harmonis sehingga tercipta kerjasama yang erat antara atasan dengan bawahan. Suasana kantor yang harmonis dan kondusif akan meningkatkan koordinasi bawahan dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan dan memudahkan dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Melak.

3. *Pandangan tentang Tingkat Kematangan Atau Kedewasaan Para Bawahan, Dalam Arti Psikologis Maupun Taktis*

Tingkat kematangan dan kedewasaan para bawahan baik itu secara psikologis maupun teknis memiliki latar belakang yang berbeda-beda, baik itu dari pendidikan, pengalaman, kebudayaan serta lingkungan. Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa tingkat kematangan dan kedewasaan bawahan selalu bias ditutupi bersama-sama baik itu dengan pimpinan maupun sesama pegawai yang lain, sehingga tidak ada lagi perbedaan antara yang bias mengerjakan ataupun tidak karena dari motivasi dan dorongan yang diberikan oleh Camat para bawahannya dapat belajar dan mengerti apa yang harus mereka kerjakan. Kepercayaan yang tinggi motivasi yang membangun seharusnya memberikan efek positif bagi bawahannya untuk terus bersemangat belajar dan bekerja demi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

4. *Orientasi Dalam Pemenuhan Kebutuhan Para Bawahan*

Orientasi dalam pemenuhan kebutuhan para bawahan di Kantor Kecamatan Melak yaitu gaya kepemimpinan demokratik. Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Siagian yaitu pemimpin yang demokratik didalam pemimpin ini dalam orientasi kebutuhan para bawahannya berusaha memuaskan tidak hanya dalam hal kebendaan tetapi juga dalam hal yang bersifat mental, psikologis dan keahlian, karena pemimpin ini memandang bahwa bawahannya harus diperlakukan manusia seutuhnya sangat kompleks yang bersifat politik, ekonomi, sosial, harga diri dan sebagainya.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian mengenai Gaya Kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Melak Kabupaten Kutai Barat, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

Dalam gaya pengambilan keputusan Camat di Kantor Kecamatan Melak termasuk dalam gaya kepemimpinan demokratik. Dalam setiap pengambilan keputusan Camat selalu melibatkan kasi dan staf didalam rapat untuk mendengarkan saran dan pendapat dari bawahannya, tentang permasalahan ataupun kegiatan yang akan dilaksanakan sehingga dapat memebrikan keputusan bersama bukan keputusan perorangan.

Proses pemelihara hubungan atasan dengan bawahan yang dilakukan oleh Camat di Kantor Kecamatan Melak adalah gaya kepemimpinan demokratik. Dimana pemimpin dalam hal ini Camat Melak dapat menempatkan dirinya dan tidak segan membaur dengan bawahannya sehingga menimbulkan suasana yang harmonis dan kondusif dikantor sehingga terjalin kerjasama yang baik antara atasan dengan bawahan.

Pandangan tentang tingkat kematangan atau kedewasaan para bawahan, dalam arti psikologi maupun teknis yang dibuat oleh Camat di Kantor Kecamatan

Melak adalah gaya kepemimpinan demokratis. Dimana Camat memandang bawahannya sebagai orang yang memiliki kemampuan untuk bekerja dengan kemampuannya masing-masing, pekerjaan yang menurutnya tidak mampu dikerjakan oleh bawahannya akan dilimpahkan kepada yang lain. Karena setiap bawahan tidak memiliki kemampuan dan pengetahuan yang sama.

Orientasi dalam pemenuhan kebutuhan para bawahan oleh Camat di Kantor Kecamatan Melak adalah gaya kepemimpinan demokratis. Ini dapat dilihat dari Camat yang selalu mendengarkan dan bertanya kepada bawahannya apa yang mereka perlukan agar pekerjaan mudah dan dapat diselesaikan dengan baik dan benar, karena kebutuhan para bawahan yang sudah terpenuhi memberikan motivasi dan dorongan yang kuat untuk bekerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Disini kebutuhan juga tidak hanya bersifat kebendaan tetapi juga dalam hal psikologis dan kemampuan dan kemampuan teknis dan motivasi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian diatas mengenai gaya kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Melak Kabupaten Kutai Barat, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

Dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin dalam hal ini Camat di Kantor Kecamatan Melak sebaiknya selalu mengajak bawahannya dalam memecahkan setiap permasalahan yang ada dikantor. Karena dari pendapat dan saran dari bawahan akan keluar suatu pemecahan masalah dan dapat diputuskan bersama, sehingga menciptakan hubungan yang harmonis antara pemimpin dan bawahannya.

Pemelihara hubungan antara atasan dan bawahan, sebaiknya pemimpin selalu melibatkan bawahannya dalam melaksanakan kegiatan ataupun menyelesaikan masalah dikantor. Disamping itu kegiatan upacara senin pagi juga sangat penting disamping sudah menjadi kewajiban upacara juga dapat mempererat talisilahturahmi antara atasan dan bawahan dan pemimpin juga harus memberikan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja dan bertanggung jawab.

Daftar Pustaka

- Dharma, Agus, 2004. *Manajemen Supervisi*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Dharma, Surya, 2009. *Manajemen Kinerja*, Pustaka Pelajar. Jakarta.
- Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Penelitian dengan statistik*, Bumi Aksara. Jakarta
- Joewono, Heri, 2002. *Pokok – Pokok Kepemimpinan Abad 21*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Kartono, Kartini, 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Rajawali Pers. Jakarta.
- Karjadi, M. 1977. *Kepemimpinan*. Bandung: PT. Karya Nusantara.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Moleong, Lexy J. 2003. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution, S. 1998. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. 2005. *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada Universiti press
- Thoha, 1993. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Penerbit Sangkala.
- Winardi, 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondan. P, 2003, *TeoridanPraktekKepemimpinan*, RinekaCipta, Jakarta.