

IDENTIFIKASI GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT DIKANTOR KECAMATAN LINGGANG BIGUNG KABUPATEN KUTAI BARAT

ACHMAD¹

Abstrak

Metode dalam penelitian ini adalah bersifat deskriptif kualitatif dengan tujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis Gaya Kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Linggang Bigung Kabupaten Kutai Barat. Fokus penelitian adalah gaya pengambilan keputusan, hubungan antara atasan dengan bawahan dan orientasi pemenuhan kebutuhan bawahan, teknik pengumpulan data dengan cara library research dan filed work research yaitu observasi melakukan pengamatan secara langsung ke lapangan, wawancara mengajukan sejumlah pertanyaan kepada pihak yang terkait yaitu informan dan dokumentasi dokumen yang berkaitan dengan penelitian serta foto-foto selama penelitian berlangsung. Sumber data diperoleh melalui pengamatan langsung kelokasi penelitian dan mengadakan wawancara langsung kepada key informan dalam penelitian ini adalah Camat Linggang bigung, Sekcam, kassubag umum, kassubag perencanaan program dan keuangan, kasi pemerintahan, kasi pelayanan umum, kasi pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan kampung, dan staf pegawai di Kecamatan Linggang Bigung. Analisis data model interaktif yang diawali dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Adapun analisis data model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Camat Linggang Bigung dalam perspektif pengambilan keputusan, pemeliharaan hubungan antara atasan dengan bawahan dan orientasi pemenuhan kebutuhan para bawahan lebih dominan menggunakan gaya kepemimpinan otokratik.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Camat*

PENDAHULUAN

Dikeluarkannya Undang-Undang No. 22 dan Undang-Undang No. 25 Tahun 1999 yang kemudian direvisi menjadi UU No. 32 Tahun 2004 dan UU No. 33 Tahun 2004 yang seiring dengan pembentukan wilayah Kabupaten Kutai Barat sebagai kabupaten pemekaran, telah memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung jawab bagi Kabupaten Kutai Barat sehingga membuka peluang untuk mengatur dan melaksanakan kewenangannya atas prakarsa sendiri sesuai

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: achmadnicky.an@gmail.com

kebutuhan masyarakat dan potensi daerah. Kabupaten Kutai Barat merupakan salah satu Kabupaten di Propinsi Kalimantan Timur yang kaya akan potensi sumber daya alam.

Kecamatan Linggang Bigung adalah sebuah kampung yang berada di Kecamatan Linggang Bigung Kabupaten kutai Barat. Kecamatan Linggang Bigung dihuni oleh 3.953 KK. Jumlah keseluruhan penduduk Kecamatan Linggang Bigung adalah 13.657 jiwa dengan jumlah penduduk laki-laki 7.190 orang dan jumlah penduduk perempuan 6.467 orang. Tingkat kepadatan penduduk di Kecamatan Linggang Bigung adalah 19 jiwa/km. Linggang Bigung, juga merupakan Ibukota dari Kecamatan Linggang bigung yang terdiri dari 11 kampung yaitu Bangun Sari, Bigung Baru, Linggang Amir, Linggang Bigung, Linggang Kebut, Linggang Mapan, Linggang Melapeh, Linggang Menceleo, Melapeh Baru, Purwodadi dan Tutung.

Berdasarkan observasi dilapangan ada beberapa permasalahan yang timbul dalam Gaya Kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Linggang Bigung seperti: dalam pengambilan keputusan yang dilakukan pemimpin terhadap bawahan belum berjalan sesuai keinginan dari para bawahan, karena dalam proses pengambilan keputusan itu, pemimpin cenderung mengambil suatu keputusan sendiri tanpa melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Saran serta masukan dari bawahan kadang-kadang diterima dan kadang tidak diterima. Namun ide serta gagasan serta saran yang di sampaikan kepada pemimpin belum diterapkan dikecamatan Linggang Bigung, sehingga menimbulkan perilaku menyimpang antara pimpinan dan bawahan seperti : Camat sering terlambat pada saat masuk jam kerja kantor dan para pegawai lainnya. Dalam proses pemenuhan kebutuhan atasan kepada bawahan belum berjalan semestinya. Karena masih adanya terdapat kekurangan dalam fasilitas kantor yang ditemui di kantor kecamatan. Hal ini akan berdampak kepada para bawahan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan atasan kepada bawahan menjadi terhambat, dikarenakan proses pemenuhan kebutuhan dari atasan kepada bawahan belum terpenuhi dan sesuai keinginan bawahan. Hendaknya seorang pemimpin mampu memenuhi apa yang menjadi keluhan serta masalah dari bawahan, agar proses pekerjaan dari bawahan cepat terselesaikan. Hal tersebut tentunya berimplikasi luas pada timbulnya kesenjangan antara pemimpin dengan yang dipimpinnya yang berujung pada rusaknya tatanan organisasi di Kantor Kecamatan Linggang Bigung dan menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi yang telah ditentukan. Oleh sebab itu, penulis ingin mengidentifikasi suatu gaya kepemimpinan yang diterapkan di kecamatan Linggang Bigung.

Dengan uraian tersebut tertarik untuk memilih judul “Identifikasi Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Di kantor Kecamatan Linggang Bigung Kabupaten Kutai Barat”.

Rumusan Masalah

Dengan latar belakang yang penulis utarakan dan atas dasar kerangka pemikiran tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana Gaya Kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Linggang Bigung Kabupaten Kutai Barat?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah: Untuk mendeskripsikan dan menganalisis Gaya Kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Linggang Bigung Kabupaten Kutai Barat.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis: untuk mengetahui gaya kepemimpinan camat di kantor kecamatan linggang bigung serta memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu sosial dan dapat dijadikan bahan tambahan dan informasi bagi ilmu yang di pelajari.
2. Manfaat Praktis: sebagai bahan masukan, informasi dan bahan untuk mengevaluasi gaya kepemimpinan camat serta memperbaiki ataupun mengatasi kelemahan-kelemahan yang mungkin terjadi.

KERANGKA DASAR TEORI

Teori dan Konsep

Setiap penelitian yang menggunakan metode ilmiah, diperlukan adanya teori untuk menyatakan hubungan sistematis dalam gejala sosial maupun natural yang ingin diteliti. Oleh sebab itu sebelum masuk dalam konsep yang berhubungan dengan penulisan, maka penulis akan mengemukakan beberapa teori yang dijadikan bahan acuan.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan SP Malayu dalam bukunya yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (2010:14) Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu Manajemen SDM sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan. unsur dalam manajemen adalah tenaga kerja pada suatu perusahaan, sehingga dalam Manajemen SDM faktor yang diperhatikan adalah manusianya itu sendiri.

Kepemimpinan

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Hasibuan SP Malayu dalam bukunya yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” (2010:56) “Kepemimpinan adalah cara seorang

pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Sondang P Siagian dalam bukunya yang berjudul “*Organisasi Kepemimpinan Dan Perilaku Administrasi*” (2005:34) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak semua sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia bagi organisasi. Karenanya dapat dikatakan bahwa sukses atau tidaknya suatu organisasi yang mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat tergantung atas kemampuan para anggota pimpinannya untuk menggerakkan sumber-sumber dan alat-alat tersebut sehingga penggunaanya berlangsung dengan efisien, ekonomis dan efektif”.

Dari beberapa pengertian yang telah disebutkan diatas dapatlah ditarik kesimpulan bahwa yang diartikan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mendorong, menuntun dan menggerakkan orang lain serta sumber-sumber daya yang tersedia agar berjalan sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya dan bekerja sama dalam moralitas yang tinggi, penuh semangat dan kesadaran, sesuai dengan peraturan yang ada, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Veithzal Rivai (2004: 42) dalam bukunya yang berjudul “*Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*”. Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang dikuasai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Menurut Miftah Thoha (2006: 49), dalam bukunya yang berjudul “*Kepemimpinan dalam Manajemen*”. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang diinginkan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Adapun gaya kepemimpin menurut Siagian P Sondang (2005 : 13-16), dalam bukunya yang berjudul “*Organisasi Kepemimpinan Dan Perilaku Administrasi*” menyatakan bahwa gaya kepemimpinan terbagi, yaitu :

1. Gaya Otokratik

Dalam mengambil keputusan, seorang manajer yang otokratik akan bertindak sendiri dan memberitahukan kepada bawahannya bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu dan para bawahan itu hanya berperan sebagai pelaksana karena mereka tidak melibatkan sama sekali dalam proses pengambilan. Seorang pemimpin yang otokratik biasanya memandang dan memperlakukan para bawahannya sebagai orang-orang yang tingkat kedewasaan atau kematangannya lebih rendah dari tingkat kedewasaan atau kematangan pemimpin yang bersangkutan. Seorang pemimpin yang otokratik biasanya lebih mengutamakan orientasi penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab

para bawahannya dan kurang memberikan perhatian pada hubungan yang intim dengan para bawahannya.

2. Gaya Paternalistik

Seorang pemimpin dalam mengambil keputusan, kecenderungannya ialah menggunakan cara mengambil keputusan sendiri dan kemudian berusaha menjual keputusan itu kepada para bawahannya. Dengan menjual keputusan itu diharapkan bahwa para bawahan akan mau menjalakannya meskipun mereka tidak dilibatkan dalam proses pengambilannya. Hubungan antara pimpinan dan bawahan lebih bersifat kebapakan. Dengan perkataan lain hubungan yang terjadi adalah diperlakukan bawahan sebagai seorang yang belum dewasa. Hal ini dapat dikatakan sebagai suatu kelemahan karena apabila seorang pimpinan memperlakukan bawahannya sebagai orang-orang yang belum dewasa berarti ia tidak atau kurang memberikan kesempatan kepada bawahan tersebut untuk menggunakan daya inovasi dan kreatifitasnya semaksimal mungkin.

3. Gaya Kharismatik

Dalam hal pengambilan keputusan misalnya, seorang pemimpin yang kharismatik dapat bertindak otokratik, dalam arti ia mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan para bawahannya dan menyampaikan keputusan kepada orang lain untuk dilaksanakan. Pemimpin ini sering memiliki rasa egoisme yang besar, hubungan atasan dengan bawahan didasarkan atas kekaguman itu timbul. Tentang orientasi pemimpin mengenai pemuasaan kebutuhan bawahannya tampak sering terjadi manipulasi psikologis demikian rupa sehingga dalam diri pengikutnya tertanam keyakinan bahwa salam menjadi pengikut yang baik, berbagai jenis kebutuhannya pun akan terpenuhi. Kalaupun berbagai kebutuhan itu belum terpenuhi bahwa pemimpin mempunyai alasan kuat mengapa.

4. Gaya Laissez Faire

Seorang pemimpin yang laissez faire terlihat pada gayanya yang santai dalam memimpin organisasi. Dalam mengambil keputusan seorang 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 masalah teknis yang repetitive, tetapi juga menyangkut hal yang fundamental. Bahkan hubungan cenderung untuk dihindari. Sifat pemeliharaan hubungan dengan bawahan seorang laissez faire memandang dan memperlakukan bawahannya sebagai orang yang sudah dewasa, baik arti teknis maupun mental. Tentang pentingnya pemeliharaan keseimbangan antara orientasi pelaksanaan tugas dan orientasi pemeliharaan hubungan, sering terlihat bahwa aksentuasi diberikan kepada hubungan ketimbang pada penyelesaian tugas dengan pemikiran bahwa hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan, dengan senderinya para bawahan akan terdorong kuat

untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya secara bertanggung jawab.

5. Gaya Demokratik

Pemimpin yang demokratik dalam pengambilan keputusan tercemin kepada tindakannya yang mengikutsertakan para bawahan dalam seluruh proses pengambilan keputusan yang memungkinkan bawahannya berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Dalam pemeliharaan hubungan dengan para bawahan biasanya memberikan penekanan yang kuat dan adanya hubungan yang serasi, dalam arti terpeliharanya hubungan antara pimpinan dengan bawahan. Pemimpin yang demokratik memperlakukan sebagai orang-orang yang sudah matang dan dewasa.

Defenisi Pengambilan Keputusan

Pengertian tentang “pengambilan keputusan”. Ada beberapa definisi tentang pengambilan keputusan, dalam hal ini arti pengambilan keputusan sama dengan pembuatan keputusan, misalnya Terry, definisi pengambilan keputusan adalah pemilihan alternatif perilaku dari dua alternatif atau lebih (tindakan pimpinan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi dalam organisasi yang dipimpinnya dengan melalui pemilihan satu diantara alternatif-alternatif yang dimungkinkan). Menurut Siagian pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan terhadap hakikat suatu masalah, pengumpulan fakta-fakta dan data, penentuan yang matang dari alternatif yang dihadapi dan pengambilan tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

Sumber internet (<http://teori-pengambilan-keputusan.com>. Diakses 28 Mei 2015).

Jenis-jenis pengambilan keputusan

Adapun jenis-jenis pengambilan keputusan dalam Sumber Internet (<http://jenis-jenis-keputusan-dalam-organisasi.com>. Diakses 28 Mei 2015). Sebagai berikut :

1. Pengambilan Keputusan Berdasarkan Intuisi
2. Pengambilan Keputusan Rasional
3. Pengambilan Keputusan Berdasarkan Fakta
4. Pengambilan Keputusan Berdasarkan Pengalaman
5. Pengambilan Keputusan Berdasarkan Wewenang

Fungsi-Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/ organisasi dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Menurut Veithrizal Rivai (2004:53) secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut :

1. Fungsi Instruktif
2. Fungsi Konsultatif
3. Fungsi Partisipasi

4. Fungsi Delegasi
5. Fungsi Pengendalian

KONSEP ORGANISASI KECAMATAN

Definisi Kecamatan

Kecamatan merupakan perangkat daerah yang dibentuk berdasarkan Perda. Sebagai perangkat daerah organisasi Kecamatan dipimpin oleh seorang Camat yang melaksanakan sebagian urusan otonomi daerah yang dilimpahkan Bupati dan tugas-tugas umum pemerintahan. Dalam pelaksanaan otonomi daerah organisasi Kecamatan menjadi ujung tombak pelayanan masyarakat. Hal ini disebabkan Kecamatan menjadi penyambung kebijakan PEMDA dengan masyarakat luas. Fungsi-fungsi koordinatif dan pembinaan pada level desa dan kelurahan menjadi tanggung jawab Kecamatan. Oleh sebab itu pengembangan lembaga Kecamatan menjadi hal yang urgen untuk dilaksanakan.

Tugas dan fungsi Pemerintah Kecamatan

Tugas pembinaan wilayah dilakukan dengan melakukan koordinasi pemerintahan terhadap seluruh instansi pemerintah di wilayah kecamatan, penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban, penegakan peraturan perundang-undangan, pembinaan penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan, serta pelaksanaan tugas pemerintahan lainnya yang belum dilaksanakan oleh pemerintahan desa/kelurahan dan/atau instansi pemerintah lainnya di wilayah kecamatan. Tugas ini berat karena dalam UU 32 tahun 2004 kedudukan desa tidak berada dibawah Kecamatan dan memiliki otonomi sendiri dalam melaksanakan pemerintahannya.

Tugas dan fungsi Camat sebagai Pemimpin

Camat diangkat oleh Bupati/Walikota atas usul sekretaris daerah Kabupaten/Kota dari pegawai negeri sipil yang menguasai pengetahuan teknis pemerintahan dan memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Camat mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan juga menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang meliputi :

1. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat.
2. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum.
3. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan Peraturan Perundang-undangan.
4. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum.
5. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan ditingkat kecamatan.
6. Membina penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan.

7. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan.

Selaku pemimpin di kecamatan, Camat selain dalam melaksanakan tugas juga menyelenggarakan fungsinya :

1. Penyusunan program dan kegiatan Kecamatan.
2. Pengkoordinasian penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan.
3. Penyelenggaraan kegiatan pembinaan ideologi negara dan kesatuan bangsa.
4. Pengkoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat.
5. Pelaksanaan pembinaan penyelenggaraan terhadap kegiatan di bidang ketentraman dan ketertiban umum.
6. Pelaksanaan pembinaan penyelenggaraan bidang ekonomi dan pembangunan.
7. Pelaksanaan pembinaan penyelenggaraan bidang sosial dan kemasyarakatan.
8. Pelaksanaan penatausahaan Kecamatan.
9. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Veithzal Rivai (2005:444), dalam bukunya yang berjudul *"Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi"* adalah: Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sondang P Siagian (2003:305), dalam bukunya yang berjudul *"Organisasi Kepemimpinan Dan Perilaku Administrasi"* disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kepatuhan pegawai atau pegawai pada semua peraturan yang diberlakukan dalam suatu organisasi dan kepatuhan terhadap norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin pegawai dalam suatu organisasi berawal dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:129), dalam bukunya *"Manajemen Sumber Daya Manusia"* ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif, dan disiplin korektif.

- a. Disiplin Preventif.
- b. Disiplin Korektif.

Menurut Hasibuan SP Malayu (2010:194), dalam bukunya yang berjudul *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, di antaranya :

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan dan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan

Dengan demikian maka disiplin kerja sangat erat sekali dengan peraturan-peraturan yang berupa perintah, larangan, hak, kewajiban, maupun tugas yang mengikat. Hal itulah yang harus dimiliki Pegawai Negeri Sipil sebagai abdi negara maupun abdi masyarakat yang memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Definisi Konsepsional

Definisi konsepsional adalah merupakan pembahasan suatu konsep dengan menggunakan konsep lain. Dalam penelitian ini penulis menguraikan definisi konsepsional yang menyangkut judul sikripsi agar mempermudah dalam memahami maksud pembahasan lain. Definisi konsepsional dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi bawahan, seseorang yang menduduki jabatan pimpinan mempunyai rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya, sehingga dalam pengambilan keputusan, pemimpin lebih mampu memberikan keputusan yang terbaik guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini juga dapat menciptakan hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan serta dalam proses pekerjaan bawahan, pemimpin lebih mampu memberikan apa yang menjadi kebutuhan dari bawahannya di Kecamatan Linggang Bigung.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian diskriptif kualitatif. Hal ini dimaksudkan agar penelitian ini dapat menjelaskan dan menggambarkan objek. Dalam penelitian ini penulis menggunakan informasi sebagai sumber memperoleh data. Informasi diperoleh dari data primer maupun data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh dari informan sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada di lokasi penelitian. Pemilihan data dan informasi didasarkan pada subjek dan objek yang banyak memiliki informasi yang berkualitas sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti dan bersedia memberikan data. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, dengan mendeskripsikan serta menjelaskan data yang

telah diperoleh yang selanjutnya dijabarkan dalam bentuk penjelasan yang sebenarnya. Kemudian penulis menggunakan versi milles dan huberman (2000:16) yang terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan keseimpulan

Fokus Penelitian

Identifikasi gaya kepemimpinan camat di kantor Kecamatan Linggang Bigung, adapun sub fokus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.1 Gaya pengambilan keputusan.
- 1.2 Pemeliharaan hubungan antara atasan dengan bawahan.
- 1.3 Orientasi pemenuhan kebutuhan para bawahan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Gambara Umum Kecamatan Linggang Bigung

Kecamatan Linggang Bigung adalah sebuah kecamatan yang dihuni oleh 3.953 KK. Secara bebas administratif Kecamatan Linggang Bigung meliputi :

A. Sebelah Utara : Long Hubung. B. Sebelah Selatan : Barong Tongkok. C. Sebelah Barat : Damai D. Sebelah Timur : Tering

Luas kecamatan Linggang Bigung 699.30 Km² yang meliputi 11 kampung yaitu kampung Melapeh Baru, kampung Bigung Baru, kampung Purwodadi, kampung Linggang Bigung, kampung Bangun Sari, kampung Linggang Amer, kampung Linggang Mapan, kampung Linggang Melapeh, kampung Tutung, kampung Linggang Kebut dan kampung Linggang Mencelew. Seluruh kampung yang meliputi kecamatan linggang bigung tidak terletak di daerah sungai melainkan daerah daratan tinggi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana gaya pengambilan keputusan, pemeliharaan hubungan antara atasan dengan bawahan, orientasi dalam pemenuhan kebutuhan Kantor Kecamatan Linggang Bigung. Maka dari itu tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan dan cara Camat dalam memimpin di Kecamatan Linggang Bigung, terutama mengenai Identifikasi Gaya kepemimpinan di Kantor Kecamatan Linggang Bigung.

Gaya Pengambilan Keputusan

Dalam proses pengambilan keputusan yang dilakukan pemimpin terhadap bawahan, penulis menemukan bahwa adanya pegawai yang memberikan masukan kepada atasan pada rapat tertentu, untuk menerapkan aturan tentang disiplin. Aturan tentang disiplin kerja sangat membantu tingkah laku, baik pegawai maupun atasan untuk berbuat lebih baik lagi. Namun ide, masukan serta gagasan yang sumbangkan, tidak diterapkan dikecamatan. Hal ini yang menjadi

permasalahan bagi pegawai karena ditemui perilaku menyimpang yang dilakukan atasannya maupun bawahan.

Proses pengambilan keputusan seorang pemimpin kepada bawahan untuk menyumbangkan ide/pikiran serta gagasan mereka belum diterima oleh pemimpin, dikarenakan pemimpin tidak menerima masukan dari bawahannya untuk menyampaikan pendapat mereka kepada atasannya. Pemimpin dalam proses pengambilan keputusan tidak melibatkan pegawai untuk ikut serta dalam memberikan masukan kepada pemimpin, apa yang menjadi masalah di Kecamatan. Hal ini tentunya memberikan dampak yang kurang baik terhadap keputusan-keputusan yang dilakukan pemimpin, karena keputusan itu merupakan keputusan sepihak dari pemimpin sendiri, bukan dari keputusan bersama.

Pemeliharaan Hubungan Antara Atasan Dengan Bawahan

Pemeliharaan hubungan antara atasannya dengan bawahan salah satu penunjang terciptanya hubungan yang baik, sehingga terjalin kerjasama yang baik antara atasannya dengan bawahan. Dengan suasana kantor yang kondusif maka akan membantu koordinasi kepada seluruh bawahan untuk membawa organisasi kepada tujuan yang telah direncanakan, kemudian dengan terciptanya hubungan atasannya dengan bawahan akan memudahkan untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepada bawahan.

Lingkungan kerja yang kondusif karena adanya serta adanya kerjasama antara atasannya dengan para bawahannya akan menimbulkan suasana kerja yang nyaman tanpa adanya tekanan dari atasannya maupun lingkungan tempat bekerja maka akan membantu bawahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seorang pemimpin yang memiliki hubungan serta kerja sama yang baik kepada bawahan, maka akan terciptanya lingkungan kerja sama yang baik antara pimpinan dan bawahan. Pemimpin menganggap bawahan sebagai keluarga dia sendiri, sehingga tidak adanya perbedaan yang dilakukan pemimpin terhadap bawahan. Pemimpin berusaha menciptakan komunikasi yang baik kepada bawahannya dan merangkul semua bawahan sebagai rekan kerjanya.

Pemeliharaan hubungan antara atasannya dengan bawahan. Camat tidak membeda-bedakan antara pegawai satu dengan yang lainnya, Camat juga suka bergaul dengan bawahan, sehingga hubungan antara Camat dengan pegawai sangat baik. Camat juga memberikan pengawasan yang lebih kepada pegawai, hal ini akan berdampak bagi para bawahannya, yang diatur sesuai keinginan dari pimpinan dan kurang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berinovasi dan mengembangkan kreativitasnya semaksimal mungkin didalam bekerja.

Orientasi dalam Pemenuhan kebutuhan para bawahan.

Dalam hal, orientasi pemenuhan kebutuhan para bawahan pemimpin harus memberikan perhatian lebih lagi terhadap bawahan. Pemimpin harus mampu memberikan apa yang menjadi keluhan para bawahannya agar masalah

pemenuhan kebutuhan para bawahannya terlaksana, sehingga para bawahan lebih memandang seorang pemimpin sebagai tauladan mereka. Namun pemenuhan kebutuhan para bawahan ini belum terlaksana dengan baik sehingga kinerja para bawahan akan mengalami kemerosotan. Tanggung jawab seorang pemimpin ialah mampu memberikan pengaruh yang baik didalam suatu kantor, agar kerja yang dilakukan bawahan terlaksana dengan baik.

Proses pemenuhan kebutuhan bawahan menjadi tanggung jawab seorang pemimpin, baik dilingkungan lembaga pemerintahan maupun swasta. Pemimpin harus bertanggung jawab atas pemenuhan kebutuhan para bawahannya. Karena hal ini, dapat mendorong bawahan menyelesaikan tugas dan fungsi mereka sebagai bawahan. Namun pemimpin yang tidak dapat memberikan perhatian kepada bawahan dalam menjalankan tugas dan fungsi dia sebagai pemimpin, maka dianggap pemimpin ini lalai dalam memberikan pemenuhan kebutuhan para bawahan. Hal ini juga dapat menghambat proses kerja bawahan menjadi lambat, sehingga tugas yang diberikan kepada bawahan belum terlaksana dengan baik.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil uraian-uraian yang telah penulis deskripsikan atau kemukakan pada bab-bab sebelumnya, maka berikut ini penulis akan menyimpulkan uraian-uraian tersebut sebagai berikut :

Identifikasi Gaya Kepemimpinan Camat Kantor Kecamatan Linggang Bigung Kabupaten Kutai Barat :

1. Dalam pengambilan keputusan, Camat Linggang Bigung tidak melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan tersebut. Pada saat diadakan rapat mengenai esensi dan permasalahan yang ada dikantor Kecamatan, Camat tidak menerima ide, gagasan serta saran yang disampaikan pegawai kepada Camat. Camat Linggang Bigung dalam pengambilan keputusan lebih dominan menggunakan gaya otokratik.
2. Pemeliharaan hubungan antara atasan dengan bawahan. Camat tidak membeda-bedakan antara pegawai satu dengan yang lainnya, Camat juga suka bergaul dengan bawahan, sehingga hubungan antara Camat dengan pegawai sangat baik. Namun demikian Camat melakukan pengawasan yang ketat kepada pegawai, yang diatur sesuai keinginan Camat, sehingga kurang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berinovasi dan mengembangkan secara optimal dalam bekerja. Dalam pemeliharaan hubungan antara atasan dengan bawahan Camat Linggang Bigung lebih dominan menggunakan gaya paternalistik.
3. Mengenai orientasi pemenuhan kebutuhan para bawahan, belum berjalan dengan baik. Karena masih ada kekurangan fasilitas kantor yang belum dipenuhi oleh Camat dan masih terdapat fasilitas kantor yang dalam kondisi rusak tetapi belum di ganti atau di perbaiki. Hal ini dapat mengakibatkan pekerjaan pegawai tidak terselesaikan dengan baik. Camat akan memberikan

sanksi berupa teguran tertulis apabila pegawai lambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh Camat. Dalam orientasi pemenuhan kebutuhan para bawahan Camat Linggang Bigung lebih dominan menggunakan gaya otokratik.

4. Dengan demikian gaya kepemimpinan Camat Linggang Bigung dalam perspektif pengambilan keputusan, pemeliharaan hubungan antara atasan dengan bawahan dan orientasi pemenuhan kebutuhan para bawahan lebih dominan menggunakan gaya kepemimpinan otokratik.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan langsung dilapangan mengenai Gaya Kepemimpinan Camat Linggang Bigung, disini peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi pihak terkait dan pihak-pihak yang ingin mengembangkan penelitian sejenis, saran-saran tersebut diantaranya sebagai berikut :

1. Hendaknya Camat mampu menerapkan aturan tentang disiplin kerja guna menciptakan suatu perubahan yang baik kepada pegawai maupun pimpinan. Hal ini dapat mendorong semangat kerja pegawai supaya bekerja lebih baik lagi dan tidak adanya perilaku yang menyimpang baik dari sisi pimpinan maupun pegawai. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan suatu pelayanan dan pembangunan yang pada daerah dapat berjalan dengan baik.
2. Camat selaku pimpinan juga harus menanamkan sikap serta perilaku yang baik kepada bawahan agar datang sesuai jam kerja dan pulang sesuai aturan yang diberlakukan di Kantor Kecamatan Linggang Bigung. Hal ini juga dapat menjadi pelajaran bagi setiap pegawai yang meniru keteladanan seorang pemimpin apabila seorang pimpinan mampu memberikan contoh baik kepada pegawainya.
3. Hendaknya Camat lebih memperhatikan lagi apa yang menjadi kebutuhan para bawahan. Hal ini akan berdampak positif bagi para pegawai, karena dalam proses pemenuhan kebutuhan dari pimpinan, akan menunjang suatu pekerjaan dapat tersesaikan tepat waktu.

Daftar Pustaka

Amirudin dan Zainal Askin. 2006. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.

Hadari dan Nawawi. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gajah Mada University Press : Yogyakarta.

Imam Moedjino Gatto, 2002. *Kepemimpinan Dan Keorganisasian*. UII Press : Yogyakarta.

Istianto, 2009. *Manajemen Pemerintahan*. Balai Pustaka : Jakarta.

Joewono, Heri, 2002. *Pokok-pokok Kepemimpinan Abad 21*. Jakarta, Balai Pustaka : Jakarta.

- Kartono, Kartini, 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan edisi 1-14*. Jakarta. PT raja grafindo persada : Jakarta.
- Malayu, S.P. Hasibuan 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara : Jakarta.
- Mangkunegara Prabu Anwar. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua, Remaja Rosda Karya : Bandung.
- Moleong, 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*, Remaja karya : Bandung
- Siagian P Sondang. 2005. *Organisasi Kepemimpinan Dan Perilaku Administrasi*. Penerbit Bumi Aksara : Jakarta.
- Sutarto. 2006. *Dasar-dasar Organisasi*. Gajah Mada University Press : Yogyakarta
- Thoha, Miftah, 2006. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Terry, George R, 2003. *Prinsip – prinsip Manajemen*. PT. Bumi Aksara : Jakarta.
- Tjiptoherijanto, 2002, *Prinsip-prinsip Disiplin Kerja Pegawai*. Graha Ilmu : Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Rajagrafindo Persada : Jakarta.
- Winardi, 2000. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Rineka Cipta : Jakarta.

Dokumen-dokumen :

Undang–Undang No 32 Tahun 2004, Tentang Pembentukan Wilayah Kabupaten Kutai Barat Sebagai Wilayah Pemekaran. Surabaya, Karya Gemilang Utama.

Undang–Undang No 32 Tahun 2004, Tentang Pemerintahan Daerah. Bandung, Citra Umbara.

Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Nomor 20 Tahun 1999, Tentang Pembentukan Kecamatan Linggang Bigung Dalam Wilayah Kabupaten Kutai Provinsi Kalimantan Timur.

Keputusan Bupati Kutai Barat Nomor 875 Tahun 2003, Tentang Pelimpahan Kewenangan Pemerintah Kabupaten Kepada Pemerintah Kecamatan Di Wilayah Kabupaten Kutai.

Sumber Internet :

<http://teori-pengambilan-keputusan.com>. Diakses 28 Mei 2015.

<http://jenis-jenis-keputusan-dalam-organisasi.com>. Diakses 28 Mei 2015.