



## **GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT TIKKE RAYA DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TIKKE RAYA KABUPATEN PASANGKAYU**

**Muhammad Datsir**

UNIVERSITAS TADULAKO

**Nasir Manggasing**

UNIVERSITAS TADULAKO

**Ani Susanti**

PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK  
PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS TADULAKO  
PALU, INDONESIA

*Korespondensi penulis : datsir.fiqry.ainun@gmail.com*

**ABSTRACT** *The aim of this research is to determine the Leadership Style of the Head of Tikke Raya District in Improving the Work Ethic of Employees at the Tikke Raya District Office, Pasangkayu Regency, which is studied based on the work motivation theory model according to Hasibuan (2006). :86). 1). Participative, 2). Delegative, 3). Situational, the type of research used is descriptive qualitative with purposive selection of informants and the number of informants selected was 5 people using data collection techniques, 1). Observation, 2). Interview, 3) Documentation. By analyzing all interview results. Results of Research on the Leadership Style of the Regent of Tikke Raya in Improving the Work Ethic of Employees at the Tikke Raya District Office, Pasangkayu Regency. Based on the results of the discussion using three indicators of the Leadership Style of the Regent of Tikke Raya, Pasangkayu Regency, the author can draw the conclusion that the results of research conducted by the author at the Tikke Raya District Office, Pasangkayu Regency, through direct observation and interviews with five informants, from three dimensions/aspects of leadership style namely Participation, Delegation, Situational. The author concludes that the leadership style of the sub-district head in Tikke Raya District, Pasangkayu Regency, as measured by three indicators, is considered to be working well, namely the indicators/dimensions of Participation, Situational, while the indicators/dimensions of Delegation are not working well.*

**Key Word** : *Partisipatif, Delegatif, Situasional*

**ABSTRAK** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Camat Tikke Raya dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tikke Raya Kabupaten Pasangkayu yang dikaji berdasarkan model teori motivasi kerja menurut Hasibuan (2006). :86). 1). Partisipatif, 2). Delegatif, 3). Situasional, jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pemilihan informan secara purposif dan jumlah informan yang dipilih sebanyak 5 orang dengan menggunakan teknik pengumpulan data, 1). Observasi, 2). Wawancara, 3) Dokumentasi. Dengan menganalisis seluruh hasil wawancara. Hasil Penelitian Gaya Kepemimpinan Bupati Tikke Raya dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tikke Raya Kabupaten Pasangkayu. Berdasarkan hasil pembahasan dengan menggunakan tiga indikator Gaya Kepemimpinan Bupati Tikke Raya Kabupaten Pasangkayu maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa hasil penelitian yang penulis lakukan di Kantor Kecamatan Tikke Raya Kabupaten Pasangkayu, melalui observasi dan wawancara langsung kepada lima orang informan, dari tiga dimensi/aspek gaya kepemimpinan yaitu Partisipasi, Delegasi, Situasional. Penulis menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Camat di Kecamatan Tikke Raya Kabupaten Pasangkayu yang diukur dengan tiga indikator dinilai berjalan dengan baik yaitu indikator/dimensi Partisipasi, Situasional, sedangkan indikator/dimensi Delegasi tidak bekerja dengan baik.

**Kata Kunci** : *Partisipatif, Delegatif, Situasional*

### **PENDAHULUAN**

Bangsa Indonesia mengalami perubahan yang sangat mendasar dari berbagai bidang termasuk di dalam penyelenggaraan Pemerintahan. Undang – Undang 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, memberikan kewenangan yang sangat luas kepada Pemerintah Daerah di

dalam menyelenggarakan pemerintahannya. Sesuai dengan hal tersebut diatas, Pemerintah Daerah mengemban tugas yang sangat besar dari seluruh aspek kinerja birokrasi pemerintahan pada umumnya, sehingga perlu adanya kontribusi yang nyata dari Pemerintah Daerah.

Dengan besarnya tanggung jawab seorang pemimpin, maka kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya, menampilkan gaya kepemimpinan tertentu ke arah tercapainya hasil yang terbaik. Perilaku pemimpin akan berkaitan dengan pencapaian hasil yang telah ditentukan. Dimana perilaku pemimpin dikenal dengan gaya kepemimpinan, dan pencapaian hasil disebut kinerja.

Mar'at (1980:19) mengemukakan kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan oleh mereka. Kepemimpinan adalah proses dalam mengarahkan dan mempengaruhi para anggota dalam berbagai hal aktivitas yang harus dilakukan. Lebih jauh lagi, Winardi (1990:23) membagi dua kepemimpinan menjadi dua konsep, yaitu sebagai proses dan sebagai atribut. Sebagai proses, kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinnnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan budaya produktif dalam organisasi.

Kepemimpinan camat Tikke Raya dalam Meningkatkan Etos Kerja pegawai bisa kurang mampu menjalin hubungan dan kerjasama yang efektif dengan para aparatnya. Sehingga tercipta hubungan dan kerjasama yang kurang harmonis antara atasan dan bawahan, maka gairah dan semangat kerja serta motivasi kerja rendah yang pada akhirnya kurang mampu meningkatkan efektifitas kerja aparat itu sendiri. Hubungan antar pribadi yang ada antara Pimpinan dan bawahan menunjukkan adanya jarak yang melebar dan kurang terbangun dengan baik. Hal ini terlihat dari kurangnya komunikasi dua arah antara pimpinan dan bawahan. Hal lain disebabkan sikap Pemimpin dalam memberikan perintah yang cenderung memaksa dan semena-mena. Akibatnya sebagian pegawai yang ada cenderung menghindar untuk berkomunikasi dan menjauh dari Pimpinan. Sikap Pemimpin tersebut membuat bawahan merasa kurang dihargai.

Penulis memakai teori Menurut *Hasibuan (2006:86)* Indikator atau Kriteria Gaya Kepemimpinan *Partisipatif*, Gaya Kepemimpinan *Delegatif*, Gaya Kepemimpinan *Situasional*. karena dianggap relevan dengan judul yang diangkat sehingga harus ditangani dengan lebih serius agar dapat dipahami, bahwa gaya kepemimpinan erat kaitannya dengan etos kerja aparat.

## **KAJIAN TEORI**

### **1. Konsep Administrasi Publik**

Perkembangan suatu disiplin ilmu dapat ditelusuri dari perubahan paradigma sejak Wilson. Paradigma merupakan suatu cara pandangan, nilai-nilai, metode-metode, prinsip dasar, atau cara memecahkan suatu masalah, yang dianut oleh suatu masyarakat ilmiah pada suatu masa tertentu (Keban, 2004 : 29). Apabila suatu cara pandangan tertentu mendapat tantangan dari luar atau mengalami krisis (“anomalies”), kepercayaan terhadap cara pandangan tersebut menjadi luntur, dan cara pandangan yang demikian menjadi kurang beribawa. Orang mulia mencari cara pandangan yang lebih sesuai, atau dengan kata lain muncul suatu paradigma baru.

Perkembangan ilmu administrasi publik dimana “anomalies” pernah terjadi beberapa kali, dan terlihat pada pergantian cara pandangan yang lama dengan yang baru, sebagaimana diungkapkan oleh Henry (1995:21-49). Nicholas Henry mengungkapkan bahwa standar suatu disiplin ilmu, seperti yang dikemukakan oleh Robert T. Golembiewski, mencakup fokus dan locus. Fokus mempersoalkan “*what of the field*” atau metode dasar yang digunakan

atau cara-cara ilmiah apa yang dapat digunakan untuk memecahkan suatu persoalan (kekhususan bidang tersebut). Sedang locus mencakup “*where of the field*” atau medan atau tempat dimana metode tersebut digunakan atau diterapkan. Berdasarkan dua kategori bdisiplin tersebut (locus dan fokus) telah terjadi lima paradigma dalam administrasi negara yang dicirikan oleh karakteristik tersendiri

## **2. Konsep Dasar Kepemimpinan**

Secara etimologi, kata pemimpin dijelaskan oleh S. Pamudji (1992:5) bahwa, istilah kepemimpinan berasal dari kata pimpin yang artinya bimbing atau tuntutan kemudian melahirkan kata kerja pemimpin yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda pemimpin yang berarti orang yang berfungsi untuk memimpin. Kemudian memberikan imbuhan ke-an menjadi kepemimpinan yang berarti kelakuan atau tindakan. Jadi, kepemimpinan yang dimaksud adalah kelakuan atau tindakan seorang pemimpin.

Guna memperjelas konsep kepemimpinan, maka berikut ini akan dikemukakan empat macam pendekatan kepemimpinan secara umum, yaitu pendekatan sifat, gaya, situasional, dan fungsional.

## **3. Gaya Kepemimpinan**

Jika seseorang berusaha mempengaruhi orang lain maka kegiatan tersebut telah melibatkan orang tersebut dalam aktivitas kepemimpinan. Dalam kepemimpinannya, seorang pemimpin akan berusaha mengembangkan bawahan dan membangun iklim kerja. Pemimpin akan menghasilkan tingkat produktivitas yang tinggi, maka pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

Menurut Pamudji (1998:122). Mengenai gaya kepemimpinan, sebenarnya kita berbicara tentang bagaimana pemimpin melaksanakan tugas kepemimpinannya misalnya, gaya apa yang dipakai dalam merencanakan, merumuskan dan menyampaikan perintah-perintah atau ajakan kepada yang diperintah.

Thoah (2003:49) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Secara garis besar gaya kepemimpinan itu terdiri dari gaya kepemimpinan demokratis dan otokratis.

## **4. Etos Kerja**

Etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antar manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik (Tasmara, 2002). Jadi, etos kerja dapat diartikan sebagai doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang mewujudkan nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka (Sinamo, 2002).

Banyak tokoh lain yang menyatakan definisi dari etos kerja. Salah satunya ialah Harsono dan Santoso (2006) yang menyatakan etos kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Sukriyanto (2000) yang menyatakan bahwa etos kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka. Etos kerja menentukan penilaian manusia yang diwujudkan dalam suatu pekerjaan.

## **5. Peneliti Terdahulu**

Dalam bagian ini merupakan landasan penelitian seperti penelitian dari Susi Hardjati (2006). Dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian kuantitatif, kemudian yang

menjadi subjek penelitian ini adalah Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendapatan Surabaya Utara.

Penelitian kedua adalah Meity Sukmawati (2010). Dalam penelitiannya menggunakan tipe penelitian deskriptif dan dasar penelitian kualitatif. Kemudian yang menjadi subjek penelitian ini adalah Sekolah SMA Muhammadiyah 3 Tangerang khususnya Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah.

Selanjutnya Kartina (2011). Dalam penelitiannya menggunakan tipe penelitian deskriptif dan dasar penelitian kualitatif. Kemudian yang menjadi subjek penelitian ini adalah Kecamatan Tanjung Pinang Timur khususnya gaya kepemimpinan Camat Batu IX. Dan yang terakhir.

Yuan Ihsan (2011). Dalam penelitiannya menggunakan tipe penelitian deskriptif dan dasar penelitian kualitatif. Kemudian yang menjadi subjek penelitian ini adalah Kabupaten Padang khususnya Gaya Kepemimpinan Fauzi Bahar.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif. Tipe penelitian deskriptif /penggambaran adalah suatu penelitian yang mendeskripsikan apa yang terjadi pada saat ini. Lokasi penelitian yang ditetapkan peneliti adalah Kantor Kecamatan Tikke Raya Kabupaten Pasangkayu. Adapun teknik penentuan informan yang digunakan peneliti adalah teknik *purposive*, yaitu suatu teknik penarikan informan yang digunakan dengan cara sengaja memilih atau menunjuk orang-orang yang dianggap mengetahui, mengalami dan pihak yang berwenang. Informan penelitian yaitu 5 orang. Beberapa aspek-aspek teori Menurut Menurut *Hasibuan (2006:86)* Indikator atau Kriteria Gaya Kepemimpinan *Partisipatif*, Gaya Kepemimpinan *Delegatif*, Gaya Kepemimpinan *Situasional*. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu kenyataan kehidupan suatu organisasi, bahwa pemimpin memainkan peranan yang sangat penting bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pimpinan yang baik secara individu maupun secara kelompok atau ruang lingkup dalam organisasi yang melakukan tugas tidak dapat bekerja sendiri. Dalam menjalankan pemerintahan, seorang pemimpin membutuhkan sekelompok orang (bawahan) yang bekerja membantu melaksanakan tugas-tugasnya pada Kecamatan Tikke Raya Kabupaten Pasangkayu.

Pimpinan sebagai penyelenggara motivasi dalam disiplin kerja harus dapat menonjolkan sikap yang dapat merangsang disiplin kerja dan aparaturnya. Apabila pemimpin dalam melaksanakan tugasnya membuat aparaturnya merasa tertekan atau sebaliknya bertindak semaunya yang disebabkan karena pemimpin jarang atau bahkan tidak pernah menegur aparaturnya, maka tidak akan bisa di harapkan lahir tindakan yang disiplin dari para bawahan itu sendiri.

Seorang pemimpin seharusnya mampu menggunakan kekuasaannya sebagai pemimpin untuk memberikan Instruksi (memberitahukan), Konsultasi (menjalankan), Partisipasi dan Delegasi kepada bawahannya sebagaimana yang dikemukakan oleh Hadari Nawawi (2003:45).

Sebagai pemimpin harus mampu menunjukkan sikap yang dapat dijadikan panutan dan keteladanan dalam peningkatan disiplin dan kinerja aparaturnya sebab sikap dan tindakan pimpinan sangat mempengaruhi tindakan aparaturnya, karena bila seorang pimpinan yang dalam

*GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT TIKKE RAYA DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA  
PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN TIKKE RAYA  
KABUPATEN PASANGKAYU*

keseharian di lingkungan Kecamatan tidak mampu memberi keteladanan, maka akan berpengaruh terhadap disiplin dan kinerja bawahannya.

Untuk dapat mengetahui lebih jelas Gaya Kepemimpinan Camat Di kantor Kecamatan Tikke Raya Kabupaten Pasangkayu, dalam melaksanakan tugasnya sebagai pemimpin, maka penulis akan menampilkan hasil tanggapan informan.

#### **GAYA KEPEMIMPINAN DELEGATIF**

Delegatif ini dituntut seorang pemimpin untuk mengatakan apa yang harus dikerjakan aparaturnya, bagaimana dan dimana pekerjaan itu harus dikerjakan bawahannya dan kapan tugas tersebut dikerjakan. Dan secara ketat Camat mengawasi sampai dimana pelaksanaan dan pencapaian tugas yang telah di instruksikan. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan Camat Di kantor Kecamatan Tikke Raya Kabupaten Pasangkayu, apakah sudah berjalan dengan baik.

Gaya Kepemimpinan Camat Di Kecamatan Tikke Kabupaten Pasangkayu, dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam hal memberikan instruksi kepada aparaturnya dapat dikatakan sudah sesuai harapan aparaturnya dan masyarakat, tugas-tugas yang diperintahkan dapat dikerjakan sesuai harapan tujuan instansi kecamatan tersebut.

#### **GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF**

Gaya ini bersifat komunikasi dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin kerap kali memerlukan bahan pertimbangan, yang mengharuskannya berpartisipasi dengan orang-orang yang dipimpinnya yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan. Tahap berikutnya Partisipatif dari pimpinan pada orang-orang yang dipimpin dapat dilakukan setelah keputusan ditetapkan dan sedang dalam pelaksanaan. Partisipatif dimaksudkan memperoleh masukan berupa umpan balik (*feed back*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan. Dengan menjalankan fungsi konsultatif dapat diharapkan keputusan-keputusan pemimpin, akan mendapat dukungan dan lebih mudah menginstruksikannya, sehingga kepemimpinan berlangsung efektif.

Gaya Kepemimpinan Camat Di Kecamatan Tikke Raya Kabupaten Pasangkayu, dilihat dari aspek Partisipatif berjalan sesuai harapan aparaturnya, adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan sehingga semua keputusan yang dikeluarkan bapak Camat dapat diterima dan dilaksanakan dengan baik.

#### **GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL**

Disebut Gaya Kepemimpinan Situasional karena pemimpin (Camat) mendiskusikan masalah bersama-sama bawahan (aparatur) sehingga diperoleh kesamaan pendapat mengenai definisi masalah dan kemudian proses pengambilan keputusan diserahkan secara sepenuhnya kepada bawahan, bawahan memiliki pengendalian memutuskan bagaimana cara melaksanakan suatu tugas ini tercakup perilaku hubungan rendah dan perilaku tugas rendah. Untuk mengetahui lebih jauh bagaimana dimensi tipe delegasi yang dilakukan Camat Di Kecamatan Tikke Raya Kabupaten Pasangkayu, apakah sudah berjalan dengan baik sesuai harapan aparaturnya dan masyarakat Kecamatan Tikke Raya.

melihat hasil wawancara diatas dapat dikatakan bahwa camat Tikke Raya Kabupaten Pasangkayu, harus mampu mengambil keputusan sendiri sepanjang keputusan tersebut tidak bertentangan dengan peraturan dan kebijakan yang ada dikantor Kecamatan Tikke Raya.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pembahasan dengan menggunakan tiga indikator Gaya Kepemimpinan Camat Di Kecamatan Tikke Raya Kabupaten Pasangkayu, maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa hasil penelitian yang penulis lakukan di Kantor Kecamatan Tikke Raya Kabupaten Pasangkayu, melalui observasi dan hasil wawancara langsung dengan kelima informan, dari ketiga dimensi/aspek gaya kepemimpinan yaitu Partisipasi, Delegasi, Situasional. Penulis mengambil kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan Camat Di Kecamatan Tikke Raya Kabupaten Pasangkayu, yang diukur dari ketiga indikator tersebut, yang dinilai sudah berjalan dengan baik adalah indikator/dimensi Partisipasi, Situasional sedangkan dalam indikator/dimensi Delegasi yang hasilnya kurang berjalan dengan baik.

## **DAFTAR RUJUKAN**

- Abdul Wahid Syafar, 2001., *Kepemimpinan*. Palu, Untad Press.
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. (2003). "*Manajemen Motivasi*". Penerbit PT.Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Ati Cahyani, 2003., *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta, Gramedia.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2003., *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Refika Aditama.
- Dessler. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Hadari Nawawi, 2003., *Kepemimpinan Mengefektifikan Organisasi*. Yogyakarta, Gajah Mada Press University.
- Husaini Usman, 2009., *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Husain, Walidun, 2011. "*Participative Leadership*". Bandung: MQS Publishing.
- Koontz, dkk, 1986., *Manajemen*, Edisi Bahas Indonesia, Alih Bahasa, Jakarta, Atariksa-Erlangga.
- Miftha Thoha, 1986, *Kepemimpinan dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.