

KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MEMBINA PEMERINTAHAN DESA DI KECAMATAN MANDOR KABUPATEN LANDAK

Oleh:
Yohanes Guntur Faldo Mandayu
NIM. E42012075

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura
dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2017

E-mail : faldomandayu@gmail.com

Abstrak

Penulisan skripsi ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis gaya kepemimpinan Camat di dalam membina penyelenggaraan Pemerintah Desa di Kecamatan Mandor Kabupaten Landak. Judul skripsi ini diangkat berdasarkan tidak adanya pembinaan yang dilakukan Camat pada Desa berdasarkan laporan Kepala Desa sendiri. Tujuan penelitian ini agar kedepan Camat lebih mampu bekerja sesuai dengan tupoksi yang sudah diatur oleh pemerintah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Lokasi penelitian ini adalah di Kecamatan Mandor Kabupaten Landak Hasil penelitian menunjukkan Camat tidak bekerja sesuai tupoksinya. Kesimpulan dalam Penelitian ini adalah masih kurang baiknya penerapan gaya kepemimpinan Gaya motivasi, Gaya kekuasaan dan Gaya pengawasan yang diterapkan oleh Camat di Kantor Camat Mandor dalam membina pemerintahan di Desa Mandor Kabupaten Landak.

Kata-kata kunci : Kepemimpinan, Membina, Gaya Kepemimpinan

Abstract

This Essay is purposed to describe and analyze the style of Leadership of Subdistrict Heads in Building The Village Administration in Mandor Subdistrict Landak Regency. The title of this essay based on there is no building that does by Head of Subdistrict to Village based on the report from Village Heads. The purpose of this research is for the future Subdistrict Heads can be able to work according to job desk in the rule of government. This research used qualitative research method with descriptive research type. The location of this research is in Mandor Subdistrict Landak Regency. The result of research to show Subdistrict Heads didn't work according to job desk. The conclusion of this research is not optimal to practice the style of leadership motivation style, power style, and controlling style to practice by Subdistrict Heads in Mandor Subdistrict to build government in Mandor Village Landak Regency.

Keyword : Leadership, Building, Style of Leadership

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Daerah Kecamatan merupakan pembagian Wilayah Administratif di bawah daerah Kabupaten/Kota yang dipimpin oleh

Seorang Camat. Dalam menjalankan tugasnya, Camat dibantu oleh perangkat kecamatan dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota. Oleh karena memiliki kedudukan tertinggi di Kantor Kecamatan,

Camat merupakan pemimpin dalam Organisasi Pemerintah Kecamatan. Dengan demikian, Camat dituntut memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan sesuai dengan lingkungan sekitar dalam membawa dan mempengaruhi bawahannya agar mampu bekerja sama demi mencapai tujuan organisasi.

Camat Mandor sebagai Top Manager kepemimpinan di kantor tersebut dalam menjalankan segala urusan perkantoran dan bidang pemerintahan dibantu oleh pegawai yang dibagi kedalam beberapa bidang seksi. Setiap seksi dikepalai oleh kepala dan dibantu oleh beberapa pegawai lainnya. Sekretaris kecamatan yang biasa disingkat Sekcam adalah pimpinan sekretariat kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab kepada Camat. Sekcam mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan umum, penyusunan perencanaan, pengelolaan administrasi keuangan dan kepegawaian. Sekcam juga mempunyai tugas membantu Camat dalam mengkoordinasikan pelaksanaan tugas serta membina dan memberikan pelayanan teknis dan administratif kepada semua unsur di lingkungan pemerintah kecamatan. Dengan kata lain posisi Sekcam di kantor kecamatan dapat disebut sebagai kepala kantor, sedangkan Camat adalah kepala wilayah. Camat seharusnya memberikan panduan, tuntunan, bimbingan dan arahan

yang dapat mengembangkan dan memberikan pengawasan terhadap organisasi wilayah kerjanya, memberikan jaringan komunikasi yang layak diterima, adanya sistem koordinasi yang baik dan efisien serta memperlihatkan kepada para pegawai kecamatan terhadap sasaran-sasaran yang akan dilalui sesuai dengan kurun waktu yang tepat dan akurat. Keberadaan seorang pemimpin dalam organisasi yang dipimpinnya tidak terlepas dari orang-orang yang berada di bawah pimpinannya.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2008 pasal 21 (ayat 1) menegaskan bahwa pembinaan yang dilakukan oleh Camat terhadap pemerintahan Desa dan/atau Kelurahan adalah Melakukan pembinaan dan pengawasan tertib administrasi pemerintahan Desa dan/atau Kelurahan. Peningkatan dan pengembangan masyarakat dan Pemerintahan Desa melalui pembinaan, sosialisasi dan penyuluhan diharapkan dapat berperan untuk melaksanakan tugas-tugas Administrasi yang dibebankan kepada Pemerintahan Desa. Dalam struktur Pemerintahan Desa terdapat seperangkat aparat yang memiliki tugas untuk melaksanakan pengelolaan Administrasi tersebut sebagai komponen penyelenggaraan tugas-tugas Pemerintahan Desa.

Berkaitan dengan topik dari penelitian ini, *pre survey* yang dilakukan pada tanggal 22 Desember hingga 30 Desember 2015 menunjukkan bahwa pembinaan Camat pada Pemerintahan Desa tidak sesuai dengan aturan. Berdasarkan kenyataan di lapangan para pegawai dan aparatur desa tidak mendapatkan pembinaan, misalnya tentang disiplin jam masuk dan pulang kerja sehingga banyak pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu. Tidak ada sanksi yang tegas membuat pegawai sering melakukan pelanggaran tersebut. Belum tercapainya pelayanan publik yang diinginkan disebabkan kurang disiplinnya pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai tupoksi dan aturan yang berlaku. Seperti yang disampaikan juga oleh Kepala Desa Mandor bahwa Camat tidak memberikan pembinaan dan pengawasan terhadap Pemerintahan Desa dalam pelayanan pembuatan surat pengantar KTP Elektronik dan Akte Kelahiran. Sehingga pegawai dan bawahan hanya bekerja berdasarkan ide sendiri tanpa memperhatikan aturan yang berlaku. Hal ini dapat berakibat tidak baik pada pelayanan publik di Kecamatan Mandor.

Camat terkesan hanya menunggu hasil keputusan dalam setiap laporan administrasi dari Desa tanpa memberi pembinaan dan pengawasan langsung. Hal ini membuat pegawai bekerja tanpa

memperhatikan aturan yang berlaku, sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat tidak optimal.

Camat pada awalnya telah membentuk tugas desa binaan seperti yang terdapat pada lampiran, tetapi tidak terlaksana karena Camat tidak memberikan anggaran dan fasilitas yang memadai untuk pegawainya. Camat lebih ingin bekerja sendiri untuk keuntungan sendiri. Masih kurangnya komitmen dan kesadaran pimpinan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Tugas-tugas yang dijalankan pimpinan masih banyak dikaitkan dengan keinginan mendapatkan imbalan.

Camat sebagai atasan terkesan pelit dan cuek di mata pegawai dan staf kantor camat, karena camat tidak pernah memberikan *reward* kepada pegawai dan stafnya yang sudah berprestasi seperti pegawai teladan dan pegawai disiplin di Kantor Camat Mandor. Dengan menerapkan sistim *reward* dan meningkatkan kesejahteraan aparaturnya dapat memperkuat komitmen dan keteladanan pimpinan di semua tingkatan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Sebagai seorang pemimpin, Camat dituntut harus bisa menyesuaikan kondisi bawahan dan wilayah yang dipimpinya. Oleh karena itu penelitian ini berusaha untuk mengungkapkan aspek lain terkait dengan gaya kepemimpinan, faktor

penghambat yang dihadapi oleh Camat dan upaya yang dilakukan oleh Camat Kecamatan Mandor dalam memaksimalkan fungsinya sebagai pemimpin di Kantor Camat Kecamatan Mandor. Gaya kepemimpinan Camat Mandor belum bisa disebut tipe pemimpin yang demokratis, sebab Camat masih belum bisa mengutamakan *team work*, menerima kritik dan saran dari bawahan dan masyarakat sekitar. Oleh sebab itu sangat berpengaruh terhadap pelayanan publik di wilayah kecamatan mandor. Camat terkesan lebih otoriter karena tidak mau nerima kritik dan saran dan menganggap organisasi sebagai milik pribadi.

Berdasarkan masalah pokok inilah penulis merasa tertarik dan perlu untuk mengkaji sebuah penelitian yang berjudul **“Kepemimpinan Camat Dalam Membina Pemerintahan Desa di Kecamatan Mandor Kabupaten Landak”**.

2. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan melihat luasnya suatu permasalahan yang akan diteliti, maka penelitian ini lebih difokuskan pada Gaya Kepemimpinan Camat di dalam membina penyelenggaraan Pemerintah Desa di Kecamatan Mandor Kabupaten Landak.

3. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang penelitian dan fokus penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka perumusan masalah akan disimpulkan yaitu **“Bagaimana Gaya Kepemimpinan Camat Dalam Melakukan Pembinaan Pemerintahan Desa di Kecamatan Mandor Kabupaten Landak?”**

4. Tujuan Penelitian

Pelaksanaan penelitian memiliki tujuan untuk menjawab rumusan permasalahan yang diteliti dan pernyataan penelitian yang diajukan. Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis Gaya Kepemimpinan Camat dalam pembinaan Pemerintahan Desa di Kecamatan Mandor.

5. Manfaat Penelitian

1) Secara Teoritis

Dari segi keilmuan, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan peneliti dan pembaca, menjadi referensi untuk penelitian di masa mendatang yang memiliki relevansi khususnya untuk Perkuliahan di bidang Kepemimpinan dan pelayanan publik.

2) Secara Praktis

Dari segi pemanfaatannya dalam kehidupan sehari-hari,

penelitian ini diharapkan dapat memberikan peran dalam upaya terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik di lingkungan kecamatan dan desa terutama memberikan tentang model kepemimpinan yang baik dalam penyelenggaraan pemerintahan bagi kecamatan dan desa lain, dan juga bahan pertimbangan bagi pemerintah dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan publik dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

KERANGKA TEORI DAN METODELOGI

1. Kerangka Teori

Menurut Newman (1968) dikutip dalam Handoko (2000:97) bahwa kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Dan satu hal yang perlu diingat bahwa kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata krama birokrasi. Kepemimpinan bisa terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain kearah tercapainya suatu tujuan tertentu.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sikap, sifat, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007:77). Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahan yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian (Anonim, 2008:3). Berdasarkan definisi gaya kepemimpinan diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Miftah Thoha (2010 : 83), ada empat gaya dasar kepemimpinan. Gaya kepemimpinan tersebut antara lain :

1) Delegating

Gaya kepemimpinan delegatif memberikan kesempatan yang luas kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas. Pemimpin hanya melakukan pembagian tugas kepada bawahan sesuai dengan bidangnya. Dalam hal ini pemimpin tidak mengetahui cara detail program yang dilaksanakan oleh bawahannya

2) Participating

Gaya kepemimpinan partisipatif menekankan pada dukungan bawahan dalam melaksanakan tugas. Pemimpin tidak secara dominan berperan dalam pengambilan keputusan untuk pemecahan masalah.

3) *Consultation*

Gaya kepemimpinan konsultatif menciptakan keseimbangan antara peran pemimpin dan bawahannya. Pemimpin banyak memberikan pengarahan diiringi dengan peningkatan komunikasi dua arah dan partisipasi bawahan. Namun pemimpin dengan gaya ini memegang kontrol utama dalam pengambilan keputusan.

4) *Instruction*

Gaya kepemimpinan instruktif menunjukkan komunikasi satu arah. Pemimpin memberi batasan kepada bawahan untuk berperan serta dalam pengambilan keputusan. Dalam pelaksanaan tugas, pemimpin memberi instruksi tentang apa, bagaimana dan dimana melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam pengambilan keputusan, hanya pemimpin yang mempunyai kewenangan.

Terdapat lima gaya kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi menurut Siagian (2002:96), yaitu:

1. Tipe pemimpin yang otokratik, Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang:
 - a. Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
 - b. Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
 - c. Menganggap bahwa sebagai alat semata-mata
 - d. Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat
 - e. Terlalu tergantung pada kekuasaan formalnya
 - f. Dalam tindakannya pergerakannya sering mempergunakan approach yang mengandung unsur paksaan dan puntif (bersifat menghukum)
2. Tipe pemimpin yang militeristik, Perlu diperhatikan terlebih dahulu bahwa yang dimaksud seorang pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpon modern. Seorang pemimpin yang bertipe militeristik ialah seorang pemimpin yang memiliki sifat-sifat:
 - a. Dalam menggerakkan bawahannya system perintah yang sering dipergunakan

- b. Dalam menggerakkan bawahannya senang bergantung pada pangkat dan jabatan
 - c. Senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan
 - d. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya
3. Tipe pemimpin yang paternalistic:
- a. Menganggap bahwa sebagai manusia tidak dewasa
 - b. Bersikap terlalu melindungi
 - c. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan
 - d. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif
 - e. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi
 - f. Sering bersikap mau tahu
4. Tipe pemimpin yang kharismatik, Harus diakui bahwa untuk keadaan tentang seseorang pemimpin yang demikian sangat diperlukan, akan tetapi sifatnya yang negatif mengalahkan sifatnya yang positif.
5. Tipe pemimpin yang demokratis, Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe kepemimpinan yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi modern karena:
- a. Ia senang menerima saran, pendapat dan bahkan kritik dari bawahan
 - b. Selalu berusaha mengutamakan kerjasama teamwork dalam usaha mencapai tujuan
 - c. Selalu berusaha menjadi lebih sukses dari padanya
 - d. Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin
- Gaya kepemimpinan menurut S. Pamudji (2005:123) sering dibedakan antara gaya motivasi (*motivational style*), gaya kekuasaan (*power style*), dan gaya pengawasan (*supervisory style*). Berikut penjelasannya:
- 1) Gaya motivasi (*motivational style*), yaitu pemimpin yang dalam menggerakkan orang-orang dengan mempergunakan motivasi, baik yang berupa imbalan ekonomis dengan memberikan hadiah yang bersifat positif, maupun yang berupa ancaman hukuman yang bersifat negatif. Dalam pengertian ini kepemimpinan sedapat-dapatnya menekankan pada pemberian motivasi yang bersifat positif.
 - 2) Gaya kekuasaan (*power style*), pemimpin yang cenderung menggunakan kekuasaan untuk

menggerakkan orang-orang. Dalam menggunakan kekuasaannya dapat dibedakan gaya otokratik, gaya demokratik dan gaya bebas.

a. Gaya otokratik, yang kadang-kadang disebut kepemimpinan otoritarian, yaitu pemimpin otoriter yang menggantungkan pada kekuasaan formalnya, organisasi dipandang sebagai milik pribadi, mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

b. Gaya demokratik, kadang-kadang juga disebut gaya partisipatif, yaitu pemimpin yang memandang manusia adalah makhluk yang bermartabat dan harus dihormati.

c. Gaya bebas (*free-rein style*), yaitu kepemimpinan yang hanya mengikuti kemauan pengikut, menghindari diri dari system paksaan atau tekanan. Berbeda dengan gaya *Laissaz faire* yang dikemukakan oleh Lippit & white (1960), gaya ini berasumsi bahwa suatu tugas disajikan kepada kelompok yang biasanya menentukan

teknik-teknik mereka sendiri guna mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Gaya kepemimpinan harus menghindari gaya bebas (*free-rein style*) ini dan sedapat mungkin mengusahakan gaya partisipatif atau gaya demokratik.

3) Gaya pengawasan (*supervisory style*), yaitu kepemimpinan yang dilandaskan kepada perhatian seseorang pemimpin terhadap perilaku kelompok. Dalam hubungan ini gaya pengawasan dapat dibedakan antara :

a. Berorientasi pada pegawai (*employee oriented*), dimana pemimpin selalu memperhatikan anak buahnya yang bermartabat.

b. Berorientasi kepada produksi (*production oriented*), dimana pemimpin selalu memperhatikan proses produksi serta metoda-metodanya.

2. Metode Penelitian

Metode yang Peneliti pakai dalam penelitian ini adalah Jenis Penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Alasan Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif dikarenakan jawaban-jawaban dari temuan penelitian metode deskriptif dengan

pendekatan kualitatif, memberikan bukan hanya sekedar angka-angka namun penjelasan lebih mendalam berkenaan dengan masalah yang terjadi di lapangan. Dalam metode penelitian deskriptif kualitatif ini, peneliti dapat mengetahui lebih dalam, apa saja faktor-faktor permasalahan yang terjadi sehingga mengakibatkan dampak-dampak masalah di lapangan.

Teknik Pengumpulan Data menggunakan teknik wawancara dan dokumentasi. Untuk mendapatkan data yang akurat, dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya, peneliti menggunakan teknik analisis data menurut Huberman dan Miles dalam (Sugiyono, 2011) yang terdiri dari tiga alur kegiatan yaitu: Reduksi Data (*data reduction*), Penyajian Data (*data display*), dan Penarikan Kesimpulan. Selanjutnya Teknik Keabsahan Data yang digunakan Peneliti adalah triangulasi sumber, hal ini dimaksudkan agar tercapai titik jenuh dalam pengumpulan data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Gaya motivasi (*motivational style*)

Dalam indikator ini dapat diambil kesimpulan bahwa dalam mendukung penyelenggaraan pemerintah kecamatan

yang baik, Camat seharusnya mempunyai hubungan kerjasama yang baik dengan bawahan maupun yang dipimpinya melalui motivasi dan semangat kerja. Camat selama dalam kepemimpinannya kurang memberikan motivasi kepada para pegawai dan bawahannya. Untuk memotivasi pegawai dapat dilakukan dengan beberapa cara, contohnya memberikan hadiah atau penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. Karena dengan ada penghargaan dan akan lebih meningkatkan semangat kerja dan memotivasi pegawai lain untuk ikut memberikan prestasi yang baik di dalam pekerjaannya. Penghargaan tersebut harus diiringi dengan hukuman yang tegas bagi mereka yang melanggar aturan di dalam kantor, sehingga tidak akan muncul pelanggaran-pelanggaran serupa yang bisa membuat kegiatan di kantor kecamatan menjadi terhambat. Efek jera harus diberikan kepada pegawai yang membangkang dan sulit diatur. Contohnya seperti Camat sebelumnya yang memecat pegawainya karena sulit diatur dan jarang masuk kantor.

2. Gaya Kekuasaan (*power style*)

Dalam indikator ini dapat diambil kesimpulan bahwa pemimpin dengan gaya bebas pada umumnya memosisikan dirinya sebagai konsultan bagi para bawahannya dan cenderung memberikan

kewenangan kepada para bawahan untuk mengambil keputusan. Dengan gaya ini seorang pemimpin lebih menekankan kepada unsur keyakinan bahwa kelompok pekerja telah dapat dipercaya karena seringnya menyampaikan pendapat dan gagasannya, telah mengetahui apa yang harus dikerjakan dan mengetahui bagaimana mengerjakannya sehingga pemimpin hanya mengarahkan. Belum tercapainya gaya bebas ini disebabkan oleh pemimpin yang masih kurang menghargai pendapat dan masukan dari bawahannya. Pemimpin disini menganggap keputusan dan idenya adalah yang terbaik dari bawahannya, oleh karena itu jika ada masukan dari bawahan tidak langsung disetujui, harus melalui pertimbangan dan bahkan dilupakan begitu saja.

3. Gaya pengawasan (*supervisory style*)

a. Berorientasi Pada Pegawai (*employee oriented*)

Dalam indikator ini dapat diambil kesimpulan bahwa tidak tercapainya orientasi pada pegawai ini disebabkan oleh pemimpin masih kurang memberikan ruang agar bawahan mengembangkan kemampuan mereka. Pemimpin belum mampu memaksimalkan kekuasaannya sesuai aturan, sehingga pegawai pun bercermin dari pemimpin mereka, pemimpin yang

sering memberi perintah tidak sesuai dengan prosedur dan aturan yang ada. Hal tersebut membuat pegawai merasa bingung dengan tugas yang diberikan, sehingga kegiatan seperti pembinaan administrasi desa tidak terlaksana sebagai mana mestinya. Orientasi pada pegawai ini sangat baik diterapkan oleh seorang pemimpin dalam kepemimpinannya, pegawai perlu mendapatkan kebebasan untuk berkembang dan berprestasi dalam hal positif.

b. Berorientasi Kepada Produksi (*production oriented*)

Dalam indikator ini dapat diambil kesimpulan bahwa tidak tercapainya orientasi kepada produksi ini disebabkan oleh pemimpin yang tidak mengawasi dan memantau langsung proses dalam setiap pekerjaan bawahan. Camat lebih menunggu hasil dan laporan dari bawahannya, tidak heran jika terjadi kesalahan yang tidak diketahui dan tidak disadari oleh Camat. Orientasi kepada produksi ini sangat baik diterapkan oleh seorang pemimpin, karena proses kerja diawasi dan diperhatikan langsung oleh pemimpin. Hubungan pemimpin dan bawahan menjadi semakin harmonis jika pemimpin sering terlibat dalam setiap proses kerja bawahannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang penulis lakukan pada bab sebelumnya ada beberapa hal yang dapat penulis simpulkan. Adapun kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya motivasi (*motivational style*)

Gaya motivasi yang diterapkan di Kantor Camat Mandor tidak dilakukan dengan baik. Hal tersebut terlihat dari kurangnya pemberian motivasi dari pemimpin kepada pegawainya. Motivasi dalam hal ini berkaitan dengan penghargaan (*reward*) bagi hal positif seperti pegawai yang berprestasi dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tepat sasaran, serta kurang tegasnya hukuman bagi hal yang negatif seperti pegawai yang sering datang terlambat dan tidak masuk kantor.

2. Gaya kekuasaan (*power style*)

Pada gaya kekuasaan yang diterapkan di Kantor Camat Mandor masih belum terlaksana dengan optimal karena pemimpin masih ragu dalam mengambil keputusan. Pemimpin seharusnya mampu untuk lebih cepat dalam pengambilan keputusan agar roda kepemimpinannya tidak terhambat oleh karena pertimbangan dan perasaan ragu. Untuk kritik dan saran perlu diperhatikan pimpinan, sehingga bawahan merasa diperhatikan dan diterima aspirasinya.

3. Gaya pengawasan (*supervisory style*)

Gaya pengawasan yang diterapkan diterapkan pada Kantor Camat Mandor bisa dikatakan masih belum terlaksana dengan baik. Hal tersebut terlihat dari pemimpin yang lebih menunggu hasil tanpa ada melakukan pengawasan langsung terkait proses kerja yang terjadi di Kantor Camat maupun Kantor Desa. Pengawasan dari seorang pimpinan hendaknya harus dilakukan secara terus menerus agar penyelenggaraan pemerintahan berjalan sesuai dengan aturan dan keinginan masyarakat. Masyarakat pada saat ini lebih menyukai tipe pemimpin yang merakyat dan ikut serta dalam masyarakat.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti menyampaikan saran-saran terkait dengan kepemimpinan camat dalam membina pemerintahan desa di kecamatan mandor kabupaten landak. Adapun saran-saran tersebut antara lain :

1. Pimpinan sebagai solusi masalah motivasi, maka perlu dilakukan upaya untuk mendorong pegawai dan bawahan di Kecamatan Mandor agar lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Diimbangi dengan pemberian penghargaan

kepada bawahan yang bersifat positif dan hukuman yang tegas kepada bawahan yang melanggar aturan. Apabila gaya kepemimpinan ini diterapkan maka dapat mencapai sasaran organisasi secara optimal.

2. Bagi Camat selaku pimpinan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dan bawahan di Kecamatan Mandor, solusi yang perlu dilakukan adalah pengawasan dan pembinaan sesuai dengan tupoksi Camat dan tugas umumnya sebagai kepala wilayah di Kecamatan Mandor.
3. Apabila ada kritik dan saran yang diberikan oleh pegawai dan bawahan, pemimpin harus mempertimbangkan kritik dan saran tersebut, karena apabila kritik dan saran dari bawahan tersebut bisa direspon dan diwujudkan oleh pimpinan, para pegawai akan merasa puas dan membuat semangat kerja pegawai semakin meningkat. Pemimpin harus selalu memberikan pengarahan kepada setiap pegawai. Koordinasi dan komunikasi yang baik harus sering dilakukan kepada para pegawai dan bawahan, hal tersebut untuk menghindari kesalahan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, baik di kantor atau di lapangan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Selama melaksanakan penelitian, penulis mengalami beberapa kendala dan keterbatasan dalam penelitian, berikut adalah kendala dan keterbatasan selama penulis melaksanakan penelitian:

1. Keterbatasan ruang gerak peneliti, dimana peneliti tinggal di asrama sehingga sulit mencari literatur yang dibutuhkan. Sedangkan literatur yang disediakan di taman bacaan Program Studi Ilmu Pemerintahan (Prodi IP) sangat minim.
2. Peneliti menyadari bahwa dalam melakukan penelitian masih terdapat kekurangan dan kelemahan karena peneliti sendiri masih tergolong baru dan pemula dalam melakukan penelitian ilmiah. Kelemahan itu khususnya keterbatasan dalam wawancara, teknik pengumpulan dan analisis data.
3. Peneliti masih kurang maksimal dalam melakukan wawancara disebabkan pihak narasumber tidak benar-benar memberikan informasi yang tepat.

REFERENSI

Budiarjo, Mirian. 2003. *Dasar – dasar ilmu politik*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Handoko, T. Hani, 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.

Kartono, Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Nawawi, Hadari. 1995. *Pengawasan Melekat Di Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta, Erlangga.

Pamudji, S. 1986. *Ekologi Administrasi Negara*. Bina Aksara, Jakarta.

Rasyid Ryass, 1997. *Dinamika Pemerintahan (Tinjauan dari segi etika dan Kepemimpinan)*, Penerbit Yarsif Waterphone, Jakarta.

Robbins, Stephen. P. 2006. *Prilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.

Suryaningrat, Bayu. 1992. *Mengenal ilmu Pemerintahan*. Jakarta, PT. Rineka Cipta.

Sedarmayanti, 2004. *Good Governance (keperintahan yang baik)*, Bandung Bandar maju.

....., 2009. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan*. Bandung :Refika Aditama.

Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, PT Rineka Cipta, Jakarta.

Situmorang, Victor. M.1993. *Hukum Administrasi Pemerintahan di Daerah*, Jakarta.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-21. Bandung : Alfabeta.

Syafie, InuKencana. 2005. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Bandung PT. Refika Aditama.

Thoha, Miftah, 2003. *Definisi-Definisi Prima Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta : PT. Raja Pratindo Persada.

....., 2010. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Cetakan ke - 15, Jakarta Raja Wali Pers.

Tim Penulis Prodi IP FISIP UNTAN. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi Program Studi Ilmu Pemerintahan*. Cetakan ke-3, Pontianak: Progam Studi Ilmu Pemerintahan.

Tohardi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Bandung :MandarMaju.

RUJUKAN ELEKTRONIK

Hsvoong.com. 2011. *Prinsip-prinsip good governance*. Melalui <http://www.id.shvoong.com/law-and-politics/administrative-law/2200518-perinsip-prinsip-good-governance/>

UNDANG-UNDANG

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, Tentang Pemerintahan Daerah.

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008, Tentang Kecamatan.

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999, Tentang Otonomi Daerah.

Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2005, Tentang Desa.

Skripsi

Amarullah, Dimas. 2008. *Kepemimpinan Lurah Dalam Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Baik di Kantor Kelurahan Semelagi Kecil Kecamatan Singkawang Utara Kota Singkawang*, Universitas Tanjung Pura. Pontianak.

Rychard, 2010. *Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Partisipasi di Desa Bahta Kecamatan Bonti Kabupaten Sanggau*, Universitas Tanjung Pura. Pontianak.





KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA

Jalan A Yani Pontianak, Kotak Pos 78124
Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>
Email : jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertandatangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : Yohanes Guntur Faldo Mandayu
NIM / Periode Lulus : E42012075 / 2016
Fakultas / Jurusan : ISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address / HP : faldomandayu@gmail.com / 089693506687

Demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**KEPEMIMPINAN CAMAT DALAM MEMBINA PEMERINTAHAN DESA DI KECAMATAN
MANDOR KABUPATEN LANDAK**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalty Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

- fulltext
 content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

Untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui
Ketua Pengelola Program Studi
Ilmu Pemerintahan



Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 23 Januari 2017

(Yohanes Guntur Faldo Mandayu)