

KEPEMIMPINAN KEPALA KANTOR KESATUAN BANGSA POLITIK DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT KABUPATEN KETAPANG

Oleh:

DINDA RINZHANI

NIM. E1031151039

Drs. Sukamto M. Si, Dr. Erdi, M.Si

*Email: rinzhanidinda@gmail.com

1. Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.

ABSTRAK

Dinda Rinzhani : Kepemimpinan Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Ketapang. Skripsi. Pontianak : **Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura.**

Penulis skripsi ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan dan menganalisis gaya kepemimpinan Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Ketapang. Judul skripsi ini diangkat berdasarkan identifikasi masalah yang ada berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diberikan masih belum memenuhi standar. Berdasarkan pada gaya *Telling, Selling, Participating, Dan Delegating*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Peneliti ini menggunakan teori deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dengan pegawai di Kantor Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Ketapang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional. Rekomendasi yang tersebut agar bisa menyesuaikan keadaan organisasi dan selanjutnya pencapaian tujuan organisasi bisa berjalan dengan baik. Namun, Kepala Kantor dalam hal ini memberikan kepercayaan dan kebebasan pegawai. Seharusnya pemimpin di Kantor Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Ketapang lebih memperhatikan aktivitas pegawai dikantor dan meningkatkan kendala para pegawai. Berdasarkan hasil penelitian saran peneliti yaitu agar lebih memperhatikan penerapan gaya kepemimpinan yang lebih memperhatikan dan menyesuaikan dengan kualitas bawahannya didalam organisasi sehingga tidak ada lagi halangan yang dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kepala Kanto

***The Leadership style of the office head of the Unity of Political Nation
and Community Protection in Ketapang Regency***

**Dinda Rinzhani
E103115139**

ABSTRACT

Dinda Rinzhani: The Leadership Style of the Office Head of the Unity of Political Nation and Community Protection in Ketapang Regency. Government administration study program of social and political sciences faculty of tanjungpura university pontianak 2019.

The writing of this thesis was intended to describe and analyze the leadership style of the office head of the unity of political nation and community protection of ketapang district. The title of this thesis was appointed based on the identification of existing problems related to the leadership style given that it still did not meet the standards. Based on the style of telling, selling, participating, and delegating. This study aimed to determine and describe the leadership style that was applied by the leader. Data collection this qualitative descriptive study was conducted by interviewing employees at the office of the unity of Political Nation and Community Protection in Ketapang Regency. The results show that his leadership style was Situational. The recommendations resulted from this research are so that leaders can adjust the state of the organization and subsequently the achievement of organizational goals can work well. However, the head of the office in this case provides trust and freedom for employees. The leader in the office of the Unity of Political Nation and Community Protection in Ketapang Regency should pay more attention to the activities of employees in the office and increase the constraints of the employees. Based on the results of the study, the researcher's suggestion is that a leader needs to pay more attention to the application of leadership styles that pay more attention and adjust to the quality of their subordinates in the organization. Therefore, there are no more obstacles that can hinder the achievement of organizational goals

Keywords : Leadership Style, Head of Official

Translated by
UPT Bahasa Untan

A. PENDAHULUAN

Setiap daerah diberikan hak untuk mengurus daerahnya sendiri. Kabupaten Ketapang merupakan salah satu daerah yang diberikan tugas wewenang tersebut untuk mengurus segala urusan rumah tangga daerah, tentu dibutuhkan pemimpin yang mampu dan memiliki kompetensi untuk mempengaruhi orang lain melakukan pencapaian tujuan mensejahterakan masyarakat. Selain itu diharapkan pula sosok pemimpin yang memiliki sifat jujur, bertanggung jawab, dan dapat dipercaya.

Dalam suatu lembaga, peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagaimana mestinya. Melalui peran pemimpin anggota atau pegawai dalam suatu organisasi atau lembaga dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan instruksi dan arahan dari pemimpin tersebut. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kecakapan dan kemampuan untuk mengarahkan, mengatur dan mengorganisir orang lain rangka mencapai tujuan organisasi atau kepentingan kelompok tersebut. Jadi, pemimpin harus memiliki beberapa kelebihan sehingga segala aturan dan perintahnya dapat di patuhi dan dilaksanakan oleh anggota atau pegawai.

Kepemimpinan merupakan hal yang paling penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan. Sering orang mengatakan kepemimpinan merupakan motor penggerak sumber-sumber dan alat-alat yang tersedia bagi organisasi karena dapat dikatakan bahwa sukses dan gagalnya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang direncanakan sangat tergantung atas kemampuan para pemimpin untuk menggerakkan sumber-sumber dan alat yang tersedia secara efisien, ekonomis dan efektif. Pemimpin menjalin hubungan

kerjasama dengan orang-orang yang dipimpinya.

Dengan demikian, semua program kerja akan terlaksana berkat bantuan orang-orang yang dipimpin karena setiap pemimpin tidak mungkin bekerja sendiri dan tidak mungkin bertindak dengan kekuasaannya untuk memerintah orang lain bekerja semata-mata untuk dirinya. Kinerja yang baik dapat dicapai karena keterkaitan yang saling menunjang antar pemimpin dan bawahannya yang berkomitmen terhadap organisasi untuk mencapai tujuan.

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya sebab pemimpin yang berkualitas itu mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam organisasi memiliki kemampuan untuk mengarahkan kegiatan bawahan yang dipimpinya mengantisipasi segala perubahan yang terjadi secara tiba-tiba dapat mengoreksi segala kelemahan-kelemahan yang ada. Tercapainya kesuksesan dalam organisasi menjadikan kepemimpinan sukses dalam melaksanakan kepemimpinannya. Kepentingan organisasi menjadi kepentingan bagi pemimpin dan semua pegawainya.

Pimpinan di setiap organisasi kerja memerlukan dan mengharapkan sejumlah pegawai yang cakap dan terampil dalam bidang pekerjaannya, sebagai orang yang membantunya melaksanakan tugas-tugas yang menjadi beban kerja unit masing-masing. Dalam arti seorang pemimpin menginginkan sejumlah pegawai yang efektif dalam melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu seseorang pemimpin harus mampu mengetahui tentang bagaimana situasi yang sedang dialami dalam suatu organisasi.

Setiap pemimpin memiliki perhatian, perilaku, dan tindakan yang berbeda dengan pemimpin yang lain dalam

menangani tugas yang dilaksanakannya. Perbedaan ini disebabkan oleh salah satu faktor yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam diri mereka. Keberhasilan suatu organisasi yang dipimpin tergantung pada penerapan pola kepemimpinan. Pengertian ini menjelaskan bahwa dalam suatu organisasi atau lembaga seseorang pemimpin harus berfikir inovatif untuk menentukan kapan harus merubah gaya kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi saat itu.

Salah satu di antara sekian banyak kriteria pemimpin yang sukses adalah apabila pemimpin tersebut mampu menjadi creator (pencipta) dan motivator (pendorong) bagi bawahannya, dalam suatu organisasi atau instansi gaya kepemimpinan berkaitan dengan pengarahan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan. Ini menjadi bagian penting dalam memahami perilaku pekerjaan. Beberapa penelitian telah memperlihatkan bahwa tidak ada satu pun cara terbaik untuk memimpin bawahan, ini tergantung pada pemimpinnya, bawahan dan situasi yang ada.

Pemimpin yang baik pasti akan mendapatkan hasil pekerjaan yang lebih baik. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang sesuai mereka tidak hanya melihat posisinya sebagai pemimpin yang menghendaki segalanya telah dilakukan tetapi mereka harus pula bekerja dalam struktur yang ada secara efektif.

Kinerja yang baik dapat dicapai karena keterkaitan yang saling menunjang antara pemimpin dan bawahannya yang berkomitmen terhadap organisasi untuk melaksanakan kinerja yang diharapkan dapat mencapai tujuan. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja pegawai baik diperlukan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan

produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Dalam penyelenggaraan suatu pemerintah motivasi kerja juga merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam sebuah proses organisasi.

Kantor Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Ketapang merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Ketapang 41 Tahun 2008 Tentang Fungsi, Rincian Tugas, dan Tata kerja Kantor Kesatuan Bangsa, Politik, dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Ketapang yaitu melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantu serta mempedomani urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah yang terbagi dan terinci secara sistematis ke dalam tugas sub bagian tata usaha dan masing-masing seksi. Selanjutnya Kantor Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Ketapang juga memiliki fungsi. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kantor menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan perencanaan dibidang kesatuan bangsa, politik dan perlindungan masyarakat.
2. Perumusan kebijakan teknis di bidang kesatuan bangsa, politik dan perlindungan masyarakat.
3. Penyelenggaraan urusan pemerintah dan pelayanan umum di bidang kesatuan bangsa, politik dan perlindungan masyarakat.
4. Pelaksanaan pembinaan, koordinasi, pengendalian dan fasilitas pelaksanaan

kegiatan di bidang kesatuan bangsa, politik, dan perlindungan masyarakat.

5. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsi.

Pola perilaku, sikap dan tindakan seseorang pemimpin merupakan tolak ukur dan cerminan untuk bawahan atau pegawai lainnya agar menjadi lebih baik lagi. Dari semua karakteristik yang dimiliki pemimpin dan bawahan di harapkan hal tersebut dapat menjadi faktor pendukung yang maksimal untuk mencapai tujuan suatu organisasi, demikian melainkan keharusan adanya kehadiran seorang pemimpin yang bisa menjadi panutan kepada bawahan.

Berdasarkan fenomena diatas pegawai yang masih rendah pada jam kerjanya, kepala kantor kurang melakukan pengarahan dengan bawahan terkait tugas yang diberikan kepada bawahan, dalam menetapkan kebijakan pemimpin tidak berdasarkan kemampuan bawahan dan pemimpin kurang memberikan perhatian dan pendekatan kepada bawahan. Seharusnya pemimpin bisa mengarahkan pegawai atau bawahan bertindak sesuai dengan apa yang harus mereka lakukan. Salah satu diawali dengan perilaku kepemimpinan yang mempunyai kemampuan memotivasi agar bawahannya dalam bekerja kemampuan untuk mensejahterakan bawahannya agar bawahannya puas dalam bekerja sesuai dengan proposi bawahan dalam mencapai tujuan organisasi melalui kinerja yang baik. Berdasarkan uraian diatas dan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Kepemimpinan Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Ketapang .

1. Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya terdapat fenomena yang terjadi dilapangan:

1. Kurangnya pengarahan yang diberikan pemimpin kepada bawahan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
2. Dalam menetapkan kebijakan pemimpin tidak berdasarkan kemampuan bawahan.
3. Pemimpin kurang memberikan perhatian dan pendekatan kepada bawahan.

2. Fokus Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah penelitian, dalam hal ini peneliti memberikan batasan masalah agar tujuan peneliti dapat dicapai dengan lebih terarah, fokus dan tidak menyimpang dari sasaran utama penelitian, oleh karena itu peneliti memfokuskan tentang “Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Ketapang”.

B. KAJIAN PUSTAKA

Kepemimpinan terjadi bila seseorang mempengaruhi pengikutnya untuk menerima permintaanya tanpa adanya penggunaan kekuatan melalui kemampuan mempengaruhi sang pemimpin membentuk dan menggunakan kekuatan serta otoritas yang diterima dari pengikutnya (Thoha 2009, 258).

Pasolong (2008, 1) Kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun yang kemudian melahirkan kata “memimpin” dan “pemimpin”. Kepemimpinan itu sendiri berarti kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan. Pasolong (2008, 84) teori kepemimpinan merupakan generalisasi dari perilaku pemimpin dan konsep kepemimpinannya dengan menitik beratkan

pada latar belakang historis, sebab, akibat, munculnya kepemimpinan, sifat-sifat utama kepemimpinan.

Kartono (pasolong 2008, 11) mengatakan bahwa persyaratan kepemimpinan itu selalu dikaitkan dengan tiga hal penting yaitu :

1. Kekuasaan, yaitu otoritas dan legilitas yang memberikan kewenangan kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan berbuat sesuatu.
2. Kelebihan, keunggulan, dan keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
3. Kemampuan, yaitu segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan/keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Salah satu pendekatan kontingensi yang dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard (dalam Pasolong 2008, 47) mengatakan bahwa kepemimpinan situasional tidak ada satu cara terbaik untuk mempengaruhi perilaku orang-orang. Gaya kepemimpinan mana yang harus diterapkan pemimpin terhadap orang-orang atau kelompok yang bergantung pada level kematangan dan orang-orang yang akan dipengaruhi oleh pemimpin. Pendekatan situasional di dasarkan atas hubungan antara perilaku tugas, perilaku hubungan, serta tingkat kematangan bawahan. Kepemimpinan situasional didasarkan pada saling pengaruh yaitu yang pertama sejumlah petunjuk dan pengarahan, kedua sejumlah pendukung emosional, dan ketiga tingkat kematangan yang ditunjukkan oleh para bawahan dalam melaksanakan tugas khusus, fungsi atau sasaran.

Berdasarkan sifat situasi di atas, gaya kepemimpinan ini mengarah pada dua orientasi pada tugas dan orientasi pada

bawahan. Orientasi pada tugas yaitu menekankan pada aspek penyelesaian tugas sesuai waktu, dana dan tenaga yang telah direncanakan sebelumnya. Sedangkan orientasi pada bawahan fokus pada peningkatan produktivitas manusia, jadi produktivitas organisasi dipacu melalui peningkatan produktivitas karyawan atau bawahan.

Dapat disimpulkan bahwa perlu diberikan perhatian besar terhadap variabel-variabel situasional, karena harus disadari bahwa apabila gaya kepemimpinan dikombinasikan dengan situasi yang ada dapat menentukan keberhasilan dalam pelaksanaan kerja untuk pencapaian tujuan. Menurut Hersey dan Blanchard (dalam Pasolong 2008, 50) melalui kombinasi antara perilaku tugas dengan perilaku hubungan sehingga membedakan empat gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Gaya Instruksi (Telling)

Gaya ini ditandai dengan komunikasi satu arah bersifat instruksi-instruksi yang mengarahkan bawahan secara ketat di dalam penyelesaian tugas-tugasnya. Pada gaya ini pemimpin lebih banyak memberitahukan, membimbing, mengarahkan dan menentukan peranan bawahan. Gaya ini sangat sesuai ketika kesiapan dan kematangan anak buah rendah yang ditandai dengan keterampilan dan keahlian yang rendah serta kurangnya motivasi dalam bekerja. Situasi ini menuntut pemimpin untuk tegas dalam mengarahkan dan mengawasi bawahan sehingga instruksi-instruksi yang diberikan oleh pemimpin akan menjadi pedoman pokok bagi bawahan dalam menyelesaikan tugasnya. Kesiapan anak buah yang rendah yang ditandai dengan ketidakmampuan dan kurangnya motivasi membutuhkan peranan pemimpin yang

lebih besar agar bawahan tidak salah dalam menyelesaikan tugasnya dan agar setiap pekerjaan bisa diselesaikan bawahan secara baik.

2. Gaya Konsultasi (Selling)

Gaya ini ditandai dengan komunikasi dua arah dari pemimpin, walaupun masih memberikan pengarahan tetapi pemimpin meminta masukan dari bawahan sebelum membuat keputusan. Pemimpin juga memberikan dukungan sosio-emosional agar bawahan turut bertanggungjawab dalam pekerjaannya. Gaya ini sangat sesuai dengan kesiapan dan kematangan bawahan yang dalam kategori sedang yang di tandai dengan kemampuan serta keahlian yang rendah tetapi memiliki motivasi yang kuat. Keadaan ini menuntut pemimpin untuk masih memberikan instruksi tetapi juga memberikan dorongan serta sedikit kebebasan untuk aktualisasi diri agar motivasi bawahan semakin tinggi, rasa tanggung jawabnya terhadap pekerjaan semakin tinggi dan akhirnya secara perlahan-lahan bawahan semakin matang.

3. Gaya Partisipasi (Participating)

Gaya ini ditandai dengan kerja sama antara pemimpin dan bawahan dalam pengambil keputusan melalui komunikasi dua arah dan memberikan kemudahan akses informasi penting. Pemimpin selalu melibatkan bawahan untuk berpartisipasi di dalam setiap aktivitas kerja. Dengan memberikan kesempatan partisipasi luas kepada bawahan maka motivasi bawahan akan semakin berkembang dengan baik. Keyakinan bawahan akan kemampuannya akan semakin mantap sehingga bawahan bisa bekerja secara mandiri di kemudian hari. Gaya ini sangat sesuai dengan kesiapan anak buah yang masuk dalam kategori sedang, yang di tandai dengan

kemampuan dan keahlian tinggi yang dimiliki bawahan tetapi kurang mempunyai motivasi untuk mengaktualkan kemampuannya tersebut. Situasi ini akhirnya menuntut pemimpin untuk mengajak peran serta bawahan agar mau berpartisipasi secara aktif sehingga secara perlahan-lahan motivasi mereka akan berkembang dengan optimal. Adanya partisipasi dari bawahan akan menimbulkan keyakinan diri bawahan bahwa mereka mampu melaksanakan tugas yang dibebankan kepada mereka untuk di selesaikan.

4. Gaya Delegasi (Delegating)

Gaya ini di tandai dengan kebebasan dan pendelegasian tugas serta wewenang yang luas kepada bawahan. Pemimpin hanya memberikan sedikit pengarahan dan pengawasan karena kemampuan dan keahlian bawahan yang sangat tinggi dalam menyelesaikan tugasnya dengan efektif dan efisien. Gaya mendelegasikan ini sangat sesuai dengan keadaan bawahan yang masuk di dalam kategori kesiapan tinggi yang ditandai dengan kemampuan dan keahlian yang tinggi dari bawahan serta adanya motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan tugasnya. Pendelegasian tugas ini akan membuat bawahan semakin berkembang dan diberdayakan sehingga keahlian yang tinggi dan motivasi yang tinggi menjadi syarat utama bagi bawahan sebelum mereka menerima pendelegasian tugas. Sebaliknya, jika pemimpin menggunakan gaya memberitahukan (telling) ketika bawahan mempunyai kesiapan tinggi maka akan terjadi disharmoni dan menyebabkan bawahan merasa diremehkan kemampuannya. Akibatnya, kemampuan dan keahlian bawahan tidak akan teraktualisasi secara optimal dan hal ini kan

berakibat buruk bagi keadaan bawahan. Ketidakpuasan kerja, stres kerja, dan munculnya perasaan rendah diri merupakan beberapa dampak negatif yang akan dirasakan jika gaya kepemimpinan tidak sesuai dengan situasi kesiapan bawahan.

Gaya kepemimpinan menurut Hersey & Blanchard (dalam Pasolong 2008, 37) adalah pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan dan melalui orang lain seperti diperseparasikan orang-orang itu. Pola-pola itu timbul pada diri orang-orang pada waktu mereka mulai memberikan tanggapan dengan cara yang sama dalam kondisi yang serupa, pola itu membentuk kebiasaan tindakan yang setidaknya dapat diperkirakan bagi mereka yang bekerja dengan pemimpin itu. Selanjutnya Sudriamunawar (Pasolong, 2008, 3) mengemukakan bahwa pemimpin adalah seseorang yang memiliki kecakapan termutu yang dapat mempengaruhi para pengikutnya untuk melakukan kerja sama ke arah pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Dalam hal ini dilihat bahwa peran dan tugas seorang Kepala Kantor di Kantor Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten ketapang adalah berusaha untuk mempengaruhi para pegawainya untuk terus bekerja secara efektif sesuai dengan waktu dan tujuan yang ingin dicapai. Dengan kata lain, efektif tidaknya pekerjaan yang dilakukan para pegawai tergantung bagaimana cara atau sikap seorang Kepala Kantor dalam memimpin atau apa-apa saja kegiatan yang perlu dilakukan agar semua pegawai mau dan rela mengikuti semua keinginan Kepala Kantor tersebut demi mencapai tujuan organisasi.

Oleh karena itu, dalam rangka mempersoalkan gaya-gaya kepemimpinan

hendaknya jangan beranggapan bawah seorang pemimpin harus tetap konsisten untuk mempertahankan gaya kepemimpinan dalam segala situasi. Hasil ini justru akan memperburuk keadaan organisasi yang dipimpinya. Tetapi sebaliknya, harus bersifat fleksibel, yakni menyesuaikan gayanya dengan situasi yang ada kondisi dan individu dalam organisasi.

Setelah diulas secara mendalam tentang kepemimpinan dan gaya kepemimpinan, selanjutnya melalui penjelasan tersebut tentu yang diharapkan adalah berhasilnya seorang pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan didalam suatu organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Gaya kepemimpinan sebagaimana telah diulas diatas berbagai macam dan dari keseluruhan gaya kepemimpinan yang ada dinyatakan tidak ada satu pun gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam waktu yang lama.

Pencapaian organisasi disini tentunya ditunjang dengan gaya kepemimpinan yang dianggap paling baik untuk digunakan dalam organisasi tersebut. Penempatan atau penggunaan gaya kepemimpinan ini yang nantinya akan disesuaikan dengan situasi dan keadaan yang sedang dihadapi oleh organisasi tersebut melalui kerjasama yang baik dengan bawahan.

C. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, dan data yang diperoleh melalui penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis (Sugiyono 2016, 2). Metode ini digunakan untuk mengungkapkan keadaan yang sebenarnya tentang gaya kepemimpinan Kepala Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Ketapang.

Sugiyono (2016, 3) mengatakan bahwa “metode penelitian kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang bermakna”. Dengan metode penelitian kualitatif ini, peneliti dapat mengetahui lebih dalam mengenai apa saja faktor-faktor permasalahan yang terjadi sehingga mengakibatkan dampak-dampak masalah di lapangan.

Oleh karena itu metode yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah kualitatif dan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Alasan menggunakan penelitian deskriptif dengan analisa data secara kualitatif karena peneliti ingin mendeskripsikan gaya kepemimpinan Kepala Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Ketapang.

1. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek penelitian adalah siapa yang digunakan sebagai informan dalam melakukan wawancara atau yang akan diobservasi. Dalam menentukan subjek penelitian, peneliti menggunakan “Purposive”. Menurut Sugiyono (2016, 52) penentuan sumber data secara “Purposive” yaitu “dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu”. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek atau situasi sosial yang diteliti

Untuk itu dalam memperoleh informasi maka peneliti menentukan informasi yang dianggap sebagai subjek sebagai berikut:

- a. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat
- b. Sub Bagian Tata Usaha
- c. Pegawai Seksi Pengembangan Nilai-nilai Kebangsaan (1 Orang)

- d. Pegawai Seksi Fasilitasi Organisasi Politik, Kemasyarakatan, dan Pengkajian Masalah Strategis Daerah (1 Orang)

Dari penjelasan di atas mengapa peneliti memilih subyek kepala kantor, sub bagian tata usaha, pegawai pengembangan nilai-nilai kebangsaan, seksi fasilitasi organisasi politik, kemasyarakatan dan pengkajian masalah strategis daerah karena peneliti menganggap mereka paling tahu tentang permasalahan yang ada di Kantor Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Ketapang dan yang akan diteliti oleh peneliti sehingga peneliti bisa dijadikan sumber informasi yang dibutuhkan baik berupa informasi, dokumen, arsip maupun hasil dari wawancara. Kemudian peneliti mengumpulkan data-data yang diperlukan yaitu seperti data kinerja pegawai di kantor kesatuan bangsa politik dan perlindungan masyarakat peneliti sangat membutuhkan data tersebut karena dengan adanya data tersebut bisa memperkuat masalah yang ada.

Sugiyono (2016, 2) objek dalam penelitian kualitatif adalah objek yang alamiah atau *natural setting*, sehingga metode penelitian ini sering disebut metode naturalistik. Didalam penelitian ini peneliti telah menentukan objek penelitian agar saat peneliti melaksanakan penelitian tidak menyimpang dari fokus penelitian. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Politik Dan Perlindungan Masyarakat kepada pegawainya.

2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian, baik dengan metode kualitatif ataupun kuantitatif, hal yang terpenting adalah pengumpulan data. Sugiyono (2016, 63) menjelaskan dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada “natural setting” (kondisi yang alamiah), sumber data primer dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (participan observation), wawancara mendalam (in

depth interview) dan dokumentasi.

Namun dalam penelitian ini, cara yang digunakan peneliti untuk melakukan pengumpulan data di lapangan adalah:

1. Observasi

Observasi, yaitu cara pengambilan data dengan mengadakan pengamatan secara langsung terhadap masalah yang sedang diteliti, dengan maksud untuk membandingkan keterangan-keterangan yang diperoleh dengan kenyataan. Pengertian Observasi menurut Nasution (Sugiyono 2016, 226) yaitu:

Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan, para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi, data itu dikumpulkan dan sering dengan bantuan berbagai alat yang sangat canggih, sehingga benda-benda yang sangat kecil (proton dan electron) maupun yang sangat jauh (benda ruang angkasa) dapat diobservasi dengan jelas. Peneliti melakukan observasi pada saat turun lapangan dengan cara mengambil data yang peneliti butuhkan data tersebut berkaitan dengan masalah yang sedang peneliti lakukan oleh karena itu setelah mendapatkan data yang peneliti butuhkan peneliti membandingkan data tersebut yang diperoleh sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan tersebut.

2. Wawancara

Menurut Esterberg (Sugiyono 2016, 72), wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Jadi wawancara adalah proses pengumpulan data atau keterangan yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan informan baik menggunakan pedoman wawancara maupun tidak.

Dengan melakukan wawancara, peneliti tidak hanya sekedar mendapatkan informasi semata, namun juga dapat mengetahui lebih dalam berbagai hal yang tidak dapat diungkapkan melalui teknik media lain. Wawancara akan dilakukan dengan mengajukan beberapa pertanyaan secara mendalam kepada informan dan dilakukan mengacu pada pedoman wawancara guna memperoleh informasi lebih mendalam agar mendapatkan data yang benar-benar jelas dari informan.

Peneliti saat melakukan wawancara dilapangan melakukan tanya jawab kepada informan yang bersangkutan guna mendapatkan informasi yang di butuhkan peneliti pada saat melakukan wawancara peneliti menggunakan pedoman wawancara agar mudah mewawancarai informan yang bersangkutan peneliti mengajukan beberapa pertanyaan untuk informan di lapangan agar memperoleh informasi lebih dalam dan mendapatkan data yang benar jelas dari informan.

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu (Sugiyono 2016, 82). Dokumen dapat mencakup data atau informasi yang diperoleh dari tulisan, gambar, akta, nota, surat, kebijakan peraturan dan lain sebagainya.

Jadi dokumentasi merupakan proses rekam atau mencatat semua peristiwa yang telah berlalu. Data yang dikumpulkan adalah cenderung data sekunder dimana peneliti sendiri yang melakukan dokumentasi langsung ke Kantor Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Ketapang yang kemudian didukung oleh data-data sekunder. Peneliti melakukan dokumentasi pada saat dilapangan agar mendapatkan data yang di butuhkan peneliti data tersebut misalkan berupa gambar, surat, kebijakan

peraturan, dan lain-lainya peneliti melakukan dokumentasi seperti gambar dan audio menggunakan handphone untuk mengambil gambar dan rekam audio.

3. Teknik Keabsahan Data

Untuk mendapatkan data yang valid, akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah maka dari data-data yang ada, terlebih dahulu dilakukan pemeriksaan keabsahan data. Dalam penelitian ini, teknik keabsahan data yang akan digunakan adalah teknik triangulasi. Menurut Sugiyono (2016, 125) triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu.

Pada penelitian ini, peneliti hanya menggunakan teknik triangulasi sumber. Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber atau Triangulasi sumber dapat diartikan mengecek kembali data terhadap subjek penelitian dengan membandingkan data hasil wawancara terhadap subjek A dengan wawancara terhadap subjek B yang kemudian akan menghasilkan suatu kesimpulan (Sugiyono 2016, 126).

D. PEMBAHASAN DAN HASIL

1. Gaya Instruksi

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor terpenting dalam menjalankan serta memajukan suatu organisasi. Sebuah organisasi tidak akan mampu berkembang dengan baik jika pemimpinnya tidak mampu menciptakan kepemimpinan yang efektif yaitu kepemimpinan yang mampu mengoptimalkan potensi-potensi yang dimiliki. Pemimpin harus mampu menjadi orang yang bisa memberikan arahan, dorongan, serta bisa menciptakan

optimisme kepada bawahannya untuk bersama-sama memenuhi tujuan organisasi secara maksimal karena untuk bisa mencapai suatu tujuan organisasi secara maksimal maka dibutuhkan kerjasama dari semua pihak dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan ini diterapkan pada bawahan yang dianggap tidak mampu menjalankan tugas dan tidak memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dalam hal ini, seorang pemimpin dituntut untuk mendikte bawahannya agar mau bekerja, mampu menjalankan tugas dan memiliki tanggung jawab yang berarti terhadap tugasnya. Bawahan harus diawasi sedemikian rupa dalam melaksanakan tugas. Pemimpin memberi tahu individu atau kelompok soal apa, bagaimana, mengapa, kapan dan dimana sebuah pekerjaan dilaksanakan. Pemimpin selalu memberikan instruksi yang jelas, arahan yang rinci, serta mengawasi pekerjaan langsung.

2. Gaya Konsultasi

Gaya kepemimpinan konsultasi ini lebih mengarah kepada gaya kepemimpinan demokratis dan berorientasi kepada kemajuan dan perubahan yang sangat diperlukan. Selain pekerjaan dapat diselesaikan pemimpin dalam situasi ini berhadapan dengan tim kerja yang baik, memiliki motivasi untuk berprestasi dalam pekerjaan yang tinggi sehingga mereka tidak perlu lagi diarahkan secara ekstra untuk bekerja.

Gaya kepemimpinan ini diterapkan untuk tingkat kematangan bawahan rendah ke sedang, orang tidak mampu tetapi berkeinginan untuk memikul keyakinan tetapi kurang memiliki keterampilan. Pimpinan/pemimpin perlu membuka komunikasi dua arah (two way communications), yaitu membantu

bawahan dalam meningkatkan semangat kerja bawahan walaupun tidak memiliki kemampuan yang memadai. Pemimpin menanyakan keluhan kendala apa yang dihadapi bawahan sehingga tidak menyelesaikan tugas.

3. Gaya Partisipasi

Gaya kepemimpinan partisipasi merupakan gaya kepemimpinan yang tinggi dukungan dan rendah pengarahan, karena posisi atas pemecahan masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian. Dengan gaya ini membuat seseorang pemimpin diharuskan saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuat keputusan komunikasi dua arah ditingkatkan dan gaya pemimpin adalah secara aktif mendengarkan. Tanggung jawab pemecahan masalah dan pembuatan keputusan sebagai besar berada pada pihak bawahan, karena bawahan memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas.

Gaya kepemimpinan ini diterapkan bagi bawahan yang memiliki tingkat kematangan dari sedang ke tinggi, orang-orang pada tingkat perkembangan ini memiliki kemampuan tetapi tidak berkeinginan untuk melakukan sesuatu tugas yang diberikan. Untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, dalam hal ini pemimpin harus aktif membuka komunikasi dua arah dan mendengarkan apa yang diinginkan oleh bawahan serta siap membantu bawahannya.

4. Gaya Delegasi

Gaya kepemimpinan delegasi merupakan gaya pemimpin yang rendah dukungan dan rendah pengarahan, karena pemimpin mendiskusikan masalah bersama-sama dengan bawahan sehingga tercapai kesepakatan secara keseluruhan

kepada bawahan. Pada gaya ini, bawahan memiliki kontrol untuk memutuskan tentang bagaimana cara pelaksanaan tugas, sementara pemimpin memberikan kesempatan luas kepada bawahan untuk melaksanakan tugasnya sendiri karena memiliki kesempatan dan keyakinan untuk memikul pekerjaan yang diberikan dengan tanggung jawab.

Gaya kepemimpinan ini diterapkan bagi bawahan yang memiliki tingkat kematangan yang tinggi, orang-orang pada tingkat kematangan seperti ini adalah mampu dan mau atau mempunyai keyakinan memikul tanggung jawab. Dalam hal ini pemimpin tidak perlu banyak memberikan dukungan maupun pengarahan karena dianggap bawahan sudah mengetahui bagaimana, kapan, dan di mana mereka harus melaksanakan tugas/tanggung jawabnya. Dalam gaya kepemimpinan ini yang diterapkan oleh bawahan adalah keahlian karena seseorang pemimpin hanya memantau hasil dengan sedikit pengarahan dan lebih memberikan kepercayaan kepada bawahan untuk dapat bekerja dengan baik.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan Instruksi hanya dilakukan pada bawahan yang baik memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dan tidak memiliki tanggung jawab. Mengingat dalam gaya kepemimpinan instruksi pemimpin memberikan batasan kepada bawahannya dan memberitahukan bawahannya tentang apa, bagaimana, bilamana, dan dimana melaksanakan berbagai tugas. Inisiatif pemecahan masalah dan pembuat keputusan semata-mata dilakukan oleh pemimpin. Pemecahan masalah dan keputusan diumumkan sementara pelaksanaannya

diawasi ketat oleh pemimpin.

2. Gaya Kepemimpinan Konsultasi ini yang mana memberatkan pada pemimpin untuk bertindak ganda sebagai motivator sekaligus sebagai pemberi arahan tugas. Dengan berusaha mendengarkan bawahan tentang kepuasan yang dibuat serta ide-ide dan saran-saran bawahan. Seorang pemimpin dalam situasi ini berhadapan dengan tim kerja yang baik memiliki motivasi untuk berpartisipasi dalam pekerjaan yang tinggi sehingga tidak perlu lagi arahkan secara ekstra untuk.

3. Gaya Kepemimpinan Partisipasi ini yang mana hanya melakukan pendekatan terhadap pegawai tetapi tidak melakukan koreksi pada tugas yang sedang dilaksanakan. Gaya kepemimpinan partisipasi ini belum sepenuhnya diterapkan oleh unsur pemimpin dilingkungan Kantor Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten ketapang mengingat kurangnya partisipasi yang diberikan kepada bawahan dalam pengambilan kebijakan dan minimnya keikutsertaan pemimpin dalam pelaksanaan suatu pekerjaan sehingga memicu muncul dan meluasnya ketidakpuasan serta kehilangan kegairahan dalam bekerja.

4. Gaya Kepemimpinan Delegasi yang mana hanya kecocokan antara pemimpin dan yang dipimpin dianggap kurang baik. Gaya Kepemimpinan ini juga belum optimal diterapkan oleh unsur pemimpin dilingkungan Kantor Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat mengingat belum meratanya pendelegasian tugas dan pendelegasiannya monoton pada satu orang saja sehingga menyebabkan adanya penumpukan tugas hanya pada salah seorang bawahan, walaupun di luar tugas pokok dan fungsinya serta tidak sesuai dengan keahliannya.

2. Saran

Adapun saran yang akan diberikan peneliti dalam penelitian yang berjudul Kepemimpinan Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Ketapang untuk dijadikan bahan rekomendasi adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Ketapang untuk tetap memperhatikan gaya kepemimpinan berdasarkan kualitas bawahan. Motivasi, reward dan punishment terhadap bawahan juga dapat di pertegas.

2. Diharapkan Kepala Kantor Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Ketapang untuk lebih transparan dan terbuka kepada bawahannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

3. Gaya kepemimpinan partisipasi diharapkan dapat lebih diterapkan oleh unsur pimpinan di lingkungan Kantor Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Ketapang, dengan saling tukar menukar ide dalam pemecah masalah dan pembuat keputusan, komunikasi dua arah lebih ditingkatkan dan pemimpin secara aktif mendengarkan.

4. Diharapkan, Pengawasan yang lebih ketat dari pemimpin terhadap bawahan hendaknya diterapkan agar bisa menciptakan pegawai yang dapat terlaksanakan dengan baik dan benar.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan. 2015. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta : PT Adhitiya Andrebina Agung
- Danim, Sudarwa. 2012. *Motivasi Kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta

- Hadari, Nawawi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- _____. 2006. *Kepemimpinan Mengefektifkn Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kartono, Kartini. 2011. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta : CV . Rajawali.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2008. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Siagian, P Sondang. 1999. *Teori Dan Prktek Kepemimpinan* . Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- _____. 1999. *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Rieneka. Cipta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2003. *Peminpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- _____. 2009. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Ghalia Indonesai

Skripsi

1. Kusurmawarni, Basilia. 2012. *“Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Perhubungan Telekomunikasi Infromatika Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Sekadau”*. (Skripsi). Jurusan Ilmu Pemerintahan. Universitas Tanjungpura. Pontianak.
2. Adrianto, Yudi. 2012. *“ Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Teluk Batang Kabupaten Kayong Utara”*. (Skripsi). Jurusan Ilmu Pemerintahan Universitas Tanjungpura.

A. Peraturan dan Undang-Undang

Peraturan Bupati Ketapang Nomor 41 Tahun 2008 Tentang Fungsi, Rincian, Tugas, dan Tata Kerja Kantor Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Ketapang