

**SKRIPSI**

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN LURAH BERUA KECAMATAN  
BIRINGKANAYA KOTA MAKASSAR**

**PERIODE 2022**

**FANIA ILMI CHAERONI**

**E211 16 517**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK**

**DEPARTEMEN ILMU ADMINISTRASI**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2023**



UNIVERSITAS HASANUDDIN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

### ABSTRAK

**Fania Ilmi Chaeroni (E2116517). Analisis Gaya Kepemimpinan Lurah Berua Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar Periode 2022. 72 Halaman + 2 Gambar + 13 Buku + 5 Lampiran. Dibimbing oleh Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos., MAP Dan Amril Hans, S.AP.,MPA**

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan Lurah Berua Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar. Penelitian ini berlokasi Kantor Lurah Berua di kota makassar, dengan unit analisis yaitu individu atau lurah Berua Kecamatan Biringkanaya kota Makassar. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 8 orang. Penelitian ini menggunakan tipe penelitian deskriptif kualitatif, dengan metode penelitian observasi dan wawancara. Jenis data terdiri dari data primer yang diperoleh melalui wawancara dan observasi langsung di lapangan, sedangkan data sekunder bersumber dari dokumen laporan, peraturan-peraturan yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, tulisan serta hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan visioner.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa analisis gaya kepemimpinan visioner efektif dalam meningkatkan capaian tujuan organisasi gaya kepemimpinan pengarah arah merupakan gaya kepemimpinan yang paling dominan diterapkan oleh Lurah Berua Kota Makassar. Lurah berua sangat humble dan ramah dia sering memotivasi bawahannya sehingga para pegawai menjadi akrab satu sama lain hal ini menciptakan wilayah kerja yang nyaman, pegawai kompak dan kerja sama sehingga pelayanan di Kelurahan sangat baik. Gaya kepemimpinan lainnya juga diterapkan oleh Lurah Berua. namun disesuaikan dengan kondisi dan situasi yang dihadapi saat memimpin.

**Kata kunci: Gaya Kepemimpinan Visioner**



UNIVERSITAS HASANUDDIN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

### ABSTRACT

**Fania Ilmi Chaeroni (E2116517). Analysis of Lurah Berua Leadership Style, Biringkanaya District, Makassar City Period 2022. 72 Pages + 2 Pictures + 13 Books + 5 Attachments. Supervised by Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos., cMAP And Amril Hans, S.AP.,MPA**

---

This study aims to determine and analyze the leadership style of the Berua Village Head, Biringkanaya District, Makassar City. This research is located in the Berua Village Head Office in Makassar City, with the unit of analysis namely individuals or Berua Village Heads, Biringkanaya District, Makassar City. The sample in this study amounted to 8 people. This research uses a descriptive research type, with a survey method. The type of data consists of primary data obtained through interviews and direct observation in the field, while secondary data comes from report documents, regulations related to the issues to be studied, writings and results of research on visionary leadership styles.

The results of this study indicate that the analysis of visionary leadership style is effective in increasing the achievement of organizational goals. Directional leadership style is the most dominant leadership style applied by Lurah Berua Makassar City. The Lurah Berua is very humble and friendly. He often motivates his subordinates so that the employees become familiar with each other. This creates a comfortable work area, cohesive and cooperative employees so that the service in the Ward is very good. Lurah Berua also applies other leadership styles. but adapted to the conditions and situations faced when leading.

**Keywords: Visionary Leadership Style**

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : FANIA ILMI CHAERONI

NIM : E211 16 517

Program Studi : Administrasi Publik

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "**Analisis Gaya Kepemimpinan Lurah Berua Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar periode 2022**" benar-benar merupakan hasil karya pribadi dan seluruh sumber yang dikutip ataupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Makassar, 16 Maret 2023



**FANIA ILMI CHAERONI**  
E211 16 517



UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Fania Ilmi Chaeroni  
NIM : E211 16 517  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Judul : Analisis Gaya Kepemimpinan Lurah Berua Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar Periode 2022

Telah diperiksa oleh Pembimbing I, Pembimbing II dan Tim Penguji skripsi dan dinyatakan sesuai dengan saran perbaikan Ujian Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

Makassar, 15 Februari 2023

Menyetujui,

Pembimbing I

Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos., MAP  
NIP 197205072002121001

Pembimbing II

Amril Hans, S.AP., MPA  
NIK 198207062022043001

Mengetahui:

Ketua Departemen Ilmu Administrasi,



Prof. Dr. Alwi, M.Si  
NIP 19631015 198903 1006



UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : Fania Ilmi Chaeroni  
NIM : E211 16 517  
Program Studi : Ilmu Administasi Publik  
Judul : Analisis Gaya Kepemimpinan Lurah Berua Kecamatan  
Biringkanaya Kota Makassar Periode 2022

Telah diperiksa oleh Pembimbing I, Pembimbing II dan Tim Penguji skripsi dan dinyatakan sesuai dengan saran perbaikan Ujian Skripsi, Departemen Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin.

Makassar, 15 Februari 2023

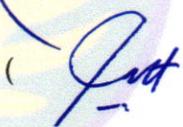
**Tim Penguji Skripsi**

Ketua : Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos., MAP

Sekretaris : Amril Hans, S.AP., MPA

Anggota : 1. Dr. Badu, M.Si

2. Irma Ariyanti Arif, S.Sos., M.Si

(  )  
(  )  
(  )  
(  )

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu'alaikum warohmatullahi wabarokatuh*

Alhamdulillah, segala puji bagi **Allah SWT**, karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis sampai saat ini masih diberikan kesehatan dan dapat menyelesaikan skripsi ini, yang merupakan syarat untuk mendapatkan gelar sarjana di Departemen Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas hasanuddin, Shalawat dan salam tak lupa penulis junjungkan kepada **Muhammad SAW**, sang idola terbaik sepanjang zaman.

Skripsi ini adalah karya penulis sebagai manusia biasa, dan mustahil dapat terwujud tanpa bantuan dan uluran tangan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menghanturkan banyak terimakasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya atas budi baik semua pihak yang telah berperan serta dalam proses penyusunan skripsi ini.

Penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada kedua orang tua penulis, ayahanda tercinta **H.A.M Ramlan Zulkarnain, S.Sos., M.Si** dan ibunda **Hartini Kulawu, S.E**, syukur alhamdulillah penulis untuk kalian, terima kasih atas

segala yang telah diberikan kepada penulis, kasih sayang yang tiada tara dalam merawat, mendidik, dan mendoakan tiada henti serta selalu memberikan dukungan moral dan materil kepada penulis. Terima kasih atas perjuangan dan pergobanan selama ini, semoga ayahanda dan ibunda tercinta senantiasa dilindungi dan di Rahmati oleh **Allah SWT**.

Pembuatan skripsi ini tentunya tidak luput dari bantuan berbagai pihak yang diberikan secara langsung ataupun tidak langsung kepada penulis. Oleh karena itu melalui kesempatan ini penulis tidak lupa untuk menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, teruntuk kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc. Selaku Rektor Universitas Hasanuddin beserta para Wakil Rektor Universitas Hasanuddin dan staf.
2. Dr. Phil Sukri, M.Si Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik beserta para wakil, staf, dan jajarannya.
3. Prof. Dr. Alwi, M.Si selaku Ketua Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin.
4. Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos., MAP selaku Sekretaris Departemen Ilmu Administrasi FISIP Universitas Hasanuddin.
5. Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos., MAP selaku penasehat akademik yang telah memberi nasehat dan bimbingan untuk penulis selama masa perkuliahan serta hingga penyelesaian skripsi ini.
6. Dr. Muh. Tang Abdullah, S.Sos., MAP selaku pembimbing I dan Amril Hans, S.AP, M.PA selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan

dan masukan untuk mengarahkan, membimbing, dan menyempurnakan skripsi ini.

7. Dr. Badu, M.Si , Irma Ariyanti Arif,S.Sos.,M.Si dan selaku dewan penguji dalam ujian skripsi ini. Terima kasih atas kritik, saran, dan masukannya yang sangat membangun dalam menyempurnakan skripsi ini.
8. Para Dosen Departemen Ilmu Administrasi Universitas Hasanuddin  
Terima kasih atas ilmu yang telah diberikan selama kurang lebih 3 (tiga) tahun 36 ( tiga puluh enam ) bulan perkuliahan. Semoga penulis dapat memanfaatkan dengan sebaik mungkin.
9. Seluruh Staf Departemen Ilmu Administrasi (Ibu Rosmina, Ibu Darma dan Pak Lili) dan Staf di Lingkup FISIP UNHAS tanpa terkecuali. Terima kasih atas bantuan yang tiada hentinya bagi penulis selama ini.
10. Terima kasih kepada Bapak Syahman Alhady Yusuf selaku Lurah Berua Kota Makassar dan seluruh staf yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian dilokasi penelitian ini.
11. Terima kasih untuk suami tercinta Ahmad Toyibun atas doa dan dukungan kepada saya selama ini, dan yang selalu memberikan semangat, memberikan segalanya, waktu, tenaga dan pikiran agar menyelesaikan skripsi ini, semoga allah selalu melindungimu.
12. Terima kasih juga kepada saudara-saudaraku Fidyah Virtue Sihara, Fakiha Riski Maisaroh, Fauzana Ridhoni Raudah dan Fayyad Wira Fatchi Abdullah atas doa dan dukungan kepada saya selama ini, yang selalu memberikan semangat dan selalu memberikan warna dalam hidup. Dan senantiasa selalu menjaga anak-anak saya.

13. Terima kasih kepada anak-anakku tercinta Atharrazka Ahmad Al-Bukhori dan Lubna Nafeeza Sholiha yang selalu menjadi penyemangat hidup, dan memberikan saya banyak pelajaran berharga dan selalu memberikan kebahagiaan dan kasih sayang kalian dengan tulus. Semoga kelak kalian tumbuh menjadi anak yang sholeh-sholiha amiin YRA.
14. Terima kasih untuk sahabat saya Dhilla bestiku sejak kecil, terima kasih wiwi sepupuku terima kasih untuk Yuliong sepupuku yang memberikan saya banyak pelajaran dalam hidup, terima kasih senantiasa telah menyayangi anak-anakku.
15. Terima kasih kepada ibu mertua saya ibu Syamsiah, S.Pd yang selalu bertanya kapan lulus dan tidak lupa mendoakan saya dan mensupport saya untuk menyelesaikan kuliah saya.
16. Terima kasih kepada keluarga besar Iskandar, (Alm) Kakek ku, semua tante, om dan nenek serta sepupu-sepupu saya yang selalu bertanya kapan lulus dan membantu mendoakan dan mensupport saya untuk menyelesaikan kuliah saya.
17. Terima kasih Shiva, Wiwi, Amel, Risna, Fifi, Dita, Ayu, Winni yang selalu kebersamai selama dikampus yang selalu membantu saya dan mensupport saya dalam perkuliahan saya.
18. Terima kasih teman seperjuangan selama perkuliahan dikampus FRAME 2016 yang tidak dapat dituliskan satu persatu terima kasih atas segala bantuan dan perhatian kalian selama perkuliahan, semoga cita-cita kita bersama dapat tercapai, sukses untuk kalian semua dan semoga dihindarkan dari status pengangguran.

19. Terima kasih kepada warga HUMANIS FISIP UNHAS, RELASI 012, RECORD 013, UNION 014, FRAME 016, LEADER 017 yang telah memberikan ilmu dan pengalaman organisasi bagi penulis selama masa perkuliahan.

Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Atas segala doa, semangat, bantuan dan dorongan saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, mohon maaf apabila terdapat banyak kesalahan dan dosa yang disengaja maupun tidak. Semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya serta membalas kebaikan semua pihak.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu penulis dengan berbesar hati dan ikhlas menerima saran maupun kritik yang membangun dari pembaca guna perbaikan serta penyempurnaan karya tulis ini.

Makassar, 16 Maret 2023

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>v</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	7
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>9</b>
2.1. Konsep Kepemimpinan .....	9
2.1.1 Pengertian Pemimpin .....	9
2.1.2 Pengertian Kepemimpinan .....	10
2.1.3 Ciri-ciri Pemimpin .....	12
2.1.4 Sifat-sifat kepemimpinan .....	15
2.1.5 Fungsi Kepemimpinan .....	18
2.1.6 Teori Kepemimpinan .....	23
2.2. Konsep gaya kepemimpinan .....	28
2.3. Konsep lurah .....	34
2.4. Kerangka Pikir .....	36
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
3.1. Pendekatan Penelitian .....	38
3.2. Lokasi Penelitian .....	38
3.3. Unit Analisis .....	38
3.4. Jenis Sumber dan Data .....	38
3.5. Teknik Pengumpulan Data .....	39

3.6. Operasionalisasi Fokus Penelitian .....	40
3.7. Teknik Analisis Data .....	41
3.8. Narasumber dan Informan .....	42
<b>BAB 4 DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN .....</b>	<b>44</b>
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	44
4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Lurah Berua Kota Makassar .....	44
4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan .....	46
4.1.3 Struktur Organisasi .....	47
4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi .....	48
<b>BAB 5 HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>54</b>
5.1 Hasil Penelitian .....	54
5.1.1 Dimensi Gaya Kepemimpinan .....	54
5.1.1.1 Gaya Kepemimpinan Penentu Arah( <i>Direction</i> ) .....	55
5.1.1.2 Gaya Kepemimpinan Agen Perubahan( <i>Agent of Change</i> ) .....	59
5.1.1.3 Gaya Kepemimpinan Juru Bicara( <i>Spoke Person</i> ) .....	62
5.1.1.4 Gaya Kepemimpinan Pelatih( <i>Coach</i> ) .....	65
5.2. Pembahasan .....	67
<b>BAB 6 PENUTUP .....</b>	<b>70</b>
6.1. Kesimpulan .....	70
6.2. Saran .....	71
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2.1 Kerangka Konsep .....</b>	<b>37</b>
<b>Gambar 4.1 Struktur organisasi Kelurahan Berua .....</b>	<b>47</b>

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada dasarnya, kepemimpinan sudah ada sejak manusia mengenal sejarah sehingga seolah-olah kepemimpinan sudah diterima sebagai sesuatu yang otomatis ada. Kepemimpinan menjadi salah satu variabel yang sangat menarik dan pusat perhatian dalam suatu organisasi. Penelitian tentang kepemimpinan seolah tidak pernah berhenti sebab kepemimpinan itu sendiri selalu berkembang sesuai dengan perkembangan budaya dan kehidupan manusia.

Kepemimpinan bukan sesuatu yang baru namun tetap relevan dan penting untuk dikaji, mengingat peran stratejik dalam tatanan organisasi kepemimpinan menjadi sangat penting, karena diyakini sebagai faktor penentu arah perjalanan suatu organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa kepemimpinan seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya.

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara luas tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Kepemimpinan merupakan keseluruhan kegiatan dalam mempengaruhi orang lain atau anggota organisasinya untuk mau bekerja sama mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan berasal dari kata "pimpin" yang berarti tuntun, bina atau bimbing, dapat pula berarti menunjukkan jalan yang baik atau benar, tetapi dapat pula berarti mengepalai pekerjaan atau kegiatan. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang

pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003:76). Menurut Hasibuan (2015) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Danang Sunyoto (2015), berpendapat bahwa kepemimpinan adalah sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan di dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang ditunjukkan melalui gaya kepemimpinan memiliki fungsi sebagaimana dikemukakan oleh Rivai dalam Pasolong (2021:30) yaitu: menciptakan visi dan rasa komunitas, membantu mengembangkan komitmen dari pada sekedar memenuhinya, menginspirasi kepercayaan, mengintegrasikan pandangan yang berlainan, mendukung pembicaraan yang cakap melalui dialog, membantu menggunakan pengaruh mereka, memfasilitasi, memberi semangat pada yang lain, menopang tim, dan bertindak sebagai model.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan bersama (Mulayu S.P Hasibuan, 2007).

Gaya kepemimpinan menurut Hersey & Blanchard (1982:152), adalah pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan dan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang itu.

Stoner (1996:165) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Lurah sangat menentukan kemajuan dan keberhasilan dalam menjalankan dan memimpin pemerintahan. Sebagai seorang pemimpin lurah seharusnya menjadi pengambil keputusan yang baik, mampu membuat bawahan paham akan tugas yang diberikan, mampu berkomunikasi dengan bawahan dan masyarakat dan mampu memecahkan masalah yang berkembang dalam hal ini pelayanan administrasi yang kurang baik.

Kelurahan adalah wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten/kota di bawah kecamatan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada camat. Kelurahan mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Camat serta melaksanakan tugas pemerintahan lainnya sesuai ketentuan perundangan yang berlaku. Hubungan kerja kecamatan dengan kelurahan bersifat hierarki. Pembentukan kelurahan ditujukan untuk meningkatkan kemampuan penyelenggaraan pemerintahan kelurahan secara berdayaguna, berhasilguna dan pelayanan terhadap masyarakat sesuai dengan tingkat perkembangan dan kemajuan pembangunan.

Dengan di keluarkannya Undang-undang Nomor 23 tahun 2014 pasal 229 dijabarkan mengenai kelurahan yakni lurah diangkat selaku kepala kelurahan serta perangkat kecamatan dan bertanggung jawab kepada camat dan dilantik oleh bupati/walikota serta bertugas membantu camat dalam banyak hal termasuk didalamnya dalam bidang pemerintahan dan pelayanan masyarakat.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka kelurahan tidak bisa terlepas dari kebijakan-kebijakan yang diambil oleh pemerintah kabupaten/kota. Begitu juga dengan pelaksanaan otonomi daerah, kelurahan merupakan bagian dari pelaksanaan otonomi daerah itu sendiri.

Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2005 Tentang Kelurahan. Kelurahan dilihat dari sistem pemerintahan Indonesia merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Masyarakat perkotaan yang peradabannya sudah cukup maju, mempunyai kompleksitas permasalahan lebih tinggi dibandingkan dengan masyarakat tradisional sehingga diperlukan aparatur pelayanan yang profesional. Oleh karena itu, dirumuskan visi, misi, strategi dan nilai acuan pemerintah yang menjadi pedoman mengenai arah yang dituju, beban tanggung jawab, strategi pencapaiannya serta nilai-nilai sikap dan perilaku pegawai. Untuk mencapai tujuan tersebut aparatur kelurahan diuntut untuk memberi suatu kualitas pelayanan yang prima tercermin dari transparansi, akuntabilitas, partisipasi, kesamaan hak, dan keseimbangan hak dan kewajiban.

Penelitian terkait gaya kepemimpinan telah dilakukan sebelumnya oleh Suaib (2018) yang berjudul Gaya Kepemimpinan Kepala Desa di Desa Mattombang Kecamatan Mattiro Sompe Kabupaten Soppeng menjelaskan bahwa Gaya pemimpin harus berkemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan semata-mata diputuskan oleh pimpinan. Pimpinan harus memiliki kemampuan untuk menginspirasi mendorong dan memampukan anak buahnya dalam menyusun perencanaan.

Penelitian selanjutnya oleh Kartina (2014) yang berjudul Analisis Gaya Kepemimpinan Lurah Batu Kecamatan Tanjung Pinang Timur menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan Lurah Batu dapat diambil kesimpulan bahwa Lurah Batu cenderung kepada gaya kepemimpinan demokratis di mana gaya kepemimpinan demokratis diwarnai dengan usaha mewujudkan dan mengembangkan hubungan manusiawi (Human Relationship) yang efektif, berdasarkan prinsip saling menghormati dan menghargai antara satu dan lainnya. Pimpinan dalam hal ini Lurah Batu memandang dan menempatkan bawahannya sebagai subjek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya seperti dirinya sendiri. Kemauan, kehendak, kemampuan, ide, kreativitas, inisiatif serta pendapat yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya dihargai dan disalurkan secara wajar.

Ketiga penelitian yang dilakukan oleh Viktor Auparay (2016) berjudul Analisis Gaya Kepemimpinan Lurah dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Kelurahan Yabansai Distrik Heram Kota Jaya Pura menjelaskan bahwa Gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Kepala Kelurahan Yabansai adalah gaya kepemimpinan demokratis birokratis, hal tersebut dapat diketahui dengan melihat hasil jawaban yang diberikan oleh para informan melalui kuesioner yang disebar oleh peneliti yang rata-rata menjawab bahwa pemimpin selalu melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, bawahan biasa diberi kekuasaan untuk menangani suatu kegiatan organisasi, selalu memberi dorongan kepada para bawahan untuk berpartisipasi dalam menentukan metode kerja yang ingin dicapai, penempatan pegawai sudah sesuai dengan aturan, pegawai sudah menjalankan tugas/pekerjaan sesuai dengan disiplin ilmunya serta pegawai yang menduduki suatu jabatan sudah spesialisasi dalam tugas dan pekerjaannya.

Adanya desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kelurahan Yabansai dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam memberi pelayanan kepada masyarakat umum.

Aparat kelurahan sebagai bagian dari pegawai negeri dituntut untuk dapat menjadi motor penggerak pembangunan karena aparat kelurahan bersentuhan langsung dengan masyarakat sehingga akan lebih memahami keadaan dan kondisi masyarakat. Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa kesempurnaan birokrasi tergantung dari kesempurnaan aparatur negara sehingga kualitas birokrasi kita tercermin dari kualitas aparatur Negara.

Lurah sebagai aparatur negara sekaligus sebagai pemimpin organisasi pemerintah memegang peranan kepemimpinan yang sangat penting dalam menentukan dan meningkatkan kinerja dari aparatnya menuju suatu paradigma pemerintahan yang baru. Penyelenggaraan pemerintahan di Kelurahan ditentukan oleh kemampuan Lurah sebagai pimpinan bersama dengan para stafnya sebagai pelaksana tugas - tugas. Namun Sebagaimana permasalahan penelitian berfokus kepada pelaksanaan gaya kepemimpinan yang dilakukan pimpinan yang sebenarnya, seperti belum optimalnya proses pengelolaan dana dalam pembangunan wilayah kelurahan, dana tersebut dialokasikan pada tahun 2021 di setiap kelurahan, namun pengelolaan alokasi dana dan pelaksanaannya banyak kegiatan serta program-program yang ada di kelurahan belum berjalan. Kemudian minimnya perangkat kelurahan yang menguasai IT, padahal realitasnya perangkat kelurahan merupakan pelaksana yang sebagai ujung tombak dalam melaksanakan kegiatan pada tingkat kelurahan. Selain itu, tingkat kedisiplinan dan lurah dan perangkat lurah yang masih rendah, data menunjukkan bahwa pada tahun 2021 masih banyak lurah dan perangkat

kelurahan yang masih menggunakan paradigma lama, yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya. Hal tersebut masih menjadi akar permasalahan yang terjadi sehingga kelurahan belum dapat memberikan pelayanan yang baik selaku organisasi yang paling dekat dengan masyarakat. Terdapat banyak kelurahan yang belum efektif dan dalam bekerja (Laporan Kinerja Tahunan Kelurahan,2020). Khususnya di kelurahan Berua, kelurahan berua merupakan kelurahan hasil pemekaran dari kelurahan paccerakkang sejak tahun 2017, sudah terjadi enam kali pergantian lurah hingga sekarang. Lurah Berua saat ini telah menjabat sejak januari tahun 2021 sampai saat ini, adanya fenomena-fenomena yang tampak adalah pimpinan yang selalu tidak ada ditempat sementara masyarakat sangat membutuhkan pimpinan dalam menjalankan tugasnya sebagai kepala lurah Sehingga sangat berdampak pada sistem pelayan di kelurahan Berua. Disisi lain Lurah Berua juga memahami kebutuhan perubahan lingkungan dan mampu bereaksi dengan tepat terhadap perubahan.

Berangkat dari latar belakang di atas yang sudah di paparkan maka penulis tertarik untuk mengkaji secara lebih mendalam terkait “Analisis gaya Kepemimpinan Lurah Berua Kec. Biringkanaya Kota Makassar”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang mendasari penelitian ini adalah bagaimana gaya kepemimpinan Lurah Berua Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar periode 2022?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan Lurah Berua Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar periode 2022.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berikut ini adalah manfaat penelitian secara praktis dan akademis:

- a) Manfaat akademis, diharapkan dapat memperkaya referensi tentang gaya kepemimpinan yang baik dan sebagai bahan informasi tentang kepemimpinan bagi akademisi lainnya.
- b) Manfaat praktis, diharapkan dapat menjadi masukan atau bahan informasi bagi peneliti selanjutnya atau pun mahasiswa lain yang berminat mendalami studi tentang kepemimpinan.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Konsep Kepemimpinan**

Sekalipun susunan organisasi telah ditetapkan, wewenang telah dilimpahkan kepada para pemimpin untuk melaksanakan tugas tersebut dengan sebaik-baiknya tetapi lebih daripada itu diperlukan adanya kemampuan Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang di inginkan. Kepemimpinan yang dilihat sebagai kedudukan merupakan suatu kompleks dari hak-hak dan kewajiban yang dapat dimiliki oleh seseorang atau badan. Tetapi kepemimpinan yang dilihat sebagai suatu proses merupakan tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau badan yang menimbulkan aktivitas dari para bawahan

##### **2.1.1 Pengertian Pemimpin**

Pemimpin berasal dari kata “pimpin” (dalam bahasa Inggris *lead*) berarti bimbing dan tuntun. Dengan demikian di dalamnya ada dua pihak yang terlibat yaitu yang “dipimpin” dan yang “memimpin”. Setelah ditambah awalan “pe” menjadi “pemimpin” (dalam bahasa Inggris *leader*) berarti orang yang menuntun atau yang membimbing. Secara etimologi pemimpin adalah orang yang mampu mempengaruhi serta membujuk pihak lain agar melakukan tindakan pencapaian tujuan bersama, sehingga dengan demikian yang bersangkutan menjadi awal struktur dan pusat proses kelompok.

Bennis (1998:71), mengatakan bahwa pemimpin adalah orang yang paling berorientasi hasil di dunia, dan kepastian dengan hasil ini hanya positif kalau seseorang mengetahui apa yang diinginkannya.

Fairchild (1960), pemimpin dalam arti yang luas adalah “seseorang yang memimpin, dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, menunjukkan, mengorganisasikan atau mengontrol upaya(usaha) orang lain atau melalui prestise, kekuasaan atau posisi.

Rivai (2004:65), menyatakan pemimpin adalah anggota dari suatu kumpulan yang diberi kedudukan tertentu dan diharapkan dapat bertindak sesuai kedudukannya. Jadi pemimpin adalah juga seseorang dalam suatu perkumpulan yang diharapkan dapat menggunakan pengaruhnya untuk mewujudkan dan mencapai tujuan kelompok.

### **2.1.2 Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan mutlak diperlukan dimana terjadi hubungan kerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam kenyataannya kepemimpinan dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Kepemimpinan juga mempunyai peranan dalam membantu kelompok atau perorangan dalam mencapai tujuan mereka. Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang kepemimpinan, berikut defenisi yang disampaikan dari beberapa ahli:

Kartini Kartono (1994 : 48) memberikan defenisi: “Kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan bagi satu situasi khusus. Sebab dalam suatu kelompok yang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, dan mempunyai suatu tujuan serta peralatan-peralatan yang khusus. Pemimpin kelompok dengan ciri-ciri karakteristik itu merupakan fungsi dari situasi khusus”.

Menurut Stephen J.Carrol & Henry L.Tosj (1977): “Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang-orang lain untuk melakukan apa yang kamu inginkan dari mereka untuk mengerjakannya”.

Adapun menurut Gibson dalam Harbani (2013) mendefinisikan sebagai berikut: “Kepemimpinan adalah suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu untuk mencapai suatu tujuan”.

Robbins (2006:432) mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut: “Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan”.

Daft (1999) mengatakan, “Kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan”.

Suradinata (2010:11) mengatakan bahwa: “Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mengendalikan, mempengaruhi pikiran, atau tingkah laku orang lain dan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”.

Umar (2008:38) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses pengarahan dan usaha mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok, Sedangkan Menurut Hasibuan (2003:170) “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi”. Dimana defenisi kepemimpinan akhirnya dikategorikan menjadi tiga elemen yaitu;

1. Kepemimpinan merupakan proses.
2. Kepemimpinan merupakan suatu konsep relasi (hubungan) antara pimpinan dan bawahan.
3. Kepemimpinan merupakan ajakan kepada orang lain.

Berdasarkan beberapa defenisi para ahli terebut dapat ditarik kesimpulan bahwa secara garis besar kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang digunakan seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu.

### **2.1.3 Ciri-Ciri Pemimpin**

Menjadi seorang pemimpin itu tidak mudah. Kalau untuk menjadi pemimpin yang asal-asalan memang tidak dituntut syarat tertentu/minimal. Seorang pemimpin semestinya memiliki bekal-bekal minimal sebagai berikut:

#### **a. Memiliki kharisma**

Menjadi pemimpin itu tidak mudah. Tidak semudah yang dibayangkan orang. Ia harus siap secara intelektual dan moral. Karena ia akan menjadi figur yang diharapkan banyak orang / bawahan. Perilakunya harus menjadi teladan / patut diteladani. Seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan diatas kemampuan rata-rata bawahannya. Singkatnya: seorang pemimpin harus mempunyai karisma. Karakteristik pemimpin yang punya karisma adalah:

1. Perilakunya terpuji
2. Jujur dan dapat dipercaya
3. Memegang komitmen
4. Konsisten dengan ucapan
5. Memiliki moral agama yang cukup

#### **b. Memiliki keberanian**

Tidak lucu bila seorang pemimpin tidak memiliki keberanian. Minimal keberanian berbicara, mengemukakan pendapat, beradu argumentasi dan berani membela kebenaran. Secara lebih khusus keberanian itu ditunjukkan dalam

komitmen berani membela yang benar, memegang teguh pada pendirian yang benar, tidak takut gagal, berani ambil resiko, dan berani bertanggung jawab.

### **c. Memiliki kemampuan mempengaruhi orang lain**

Salah satu ciri bahwa seseorang memiliki jiwa kepemimpinan adalah kemampuannya mempengaruhi seseorang untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dengan kemampuannya berkomunikasi, ia dapat mempengaruhi orang lain. Adapun cara-cara untuk mempengaruhi orang lain antara lain:

1. Membuat orang lain merasa penting
2. Membantu kesulitan orang lain
3. Mengemukakan wawasan dengan cara pandang yang positif
4. Tidak merendahkan orang lain
5. Memiliki kelebihan atau keahlian

### **d. Mampu membuat strategi**

Seorang pemimpin semestinya identik dengan seorang ahli strategi. Maju mundurnya perusahaan, gagal berhasilnya suatu organisasi, banyak ditentukan oleh strategi yang dirancang oleh pimpinan perusahaan atau pimpinan organisasi. Adapun kriteria pemimpin yang mampu menyusun strategi:

1. Menguasai medan
2. Memiliki wawasan luas
3. Berpikir cerdas
4. Kreatif dan inovatif
5. Mampu melihat masalah secara komprehensif
6. Mampu menyusun skala prioritas
7. Mampu memprediksi masa depan

### **e. Memiliki moral yang tinggi**

Banyak orang berpendapat bahwa moralitas merupakan ukuran berkualitas atau tidaknya hidup seseorang. Apalagi seorang pemimpin yang akan menjadi panutan. Seorang pemimpin adalah seorang panutan yang secara moral dapat dipertanggung jawabkan. Tanda-tanda seorang pemimpin yang bermoral tinggi:

1. Tidak menyakiti orang lain
2. Menghargai siapa saja
3. Bersikap santun
4. Tidak suka konflik
5. Tidak gegabah
6. Tidak mau memiliki yang bukan haknya
7. Perkataannya terkendali dan penuh perhitungan
8. Perilakunya mampu dijadikan contoh.

#### **f. Mampu menjadi mediator**

Seorang pemimpin yang bijak mampu bertindak adil dan berpikir obyektif. Dua hal tersebut akan menunjang tugas pimpinan untuk menjadi seorang mediator. Syarat seorang mediator meliputi beberapa kriteria:

1. Berpikir positif
2. Setiap ada masalah selalu berada di tengah
3. Memiliki kemampuan melobi
4. Mampu mendudukan masalah secara proporsional
5. Mampu membedakan kepentingan pribadi dan kepentingan umum.

#### **g. Mampu menjadi motivator**

Hubungan seorang pemimpin dengan motivasi yaitu seorang pemimpin adalah sekaligus seorang motivator. Demikianlah memang seharusnya.

Pimpinan adalah titik sentral dan titik awal sebuah langkah akan dimulai. Motivasi akan lahir jika pimpinan menyadari fungsinya sebagai motivator. Tanda-tanda seorang pemimpin menyadari fungsinya sebagai motivator:

1. Memiliki kepedulian kepada orang lain
2. Mampu menjadi pendengar yang baik
3. Mengajak kepada kebaikan
4. Mampu meyakinkan orang lain
5. Berusaha mengerti keinginan orang lain.

#### **h. Memiliki rasa humor**

Akan lebih mudah seorang pemimpin melaksanakan tugas kepemimpinannya - jika didukung sifat humoris pimpinan - memiliki humor yang tinggi. Kata orang humor lebih penting dari kenaikan gaji. Termasuk kategori pemimpin yang memiliki rasa humor adalah sebagai berikut:

1. Murah senyum
2. Mampu memecahkan kebekuan suasana
3. Mampu menciptakan kalimat yang menyegarkan
4. Kaya akan cerita dan kisah-kisah lucu
5. Mampu menempatkan humor pada situasi yang tepat.

#### **2.1.4 Sifat-Sifat Kepemimpinan**

Upaya untuk menilai sukses dan gagalnya pemimpin ini antara lain menurut George R Terry yang dikutip oleh Kartini Kartono (2013) menuliskan sepuluh sifat pemimpin yang unggul yaitu:

1. Kekuatan

Kekuatan badaniah dan alamiah merupakan syarat pokok bagi pemimpin yang harus bekerja lama dan berat pada waktu-waktu yang lama serta tidak teratur, dan ditengah-tengah situasi yang sering tidak menentu.

2. Stabilitas emosi

Pemimpin yang baik itu memiliki emosi yang stabil. Artinya ia tidak mudah marah, tersinggung perasaan, dan tidak meledak-ledak secara emosional. Ia menghormati martabat orang lain, toleran terhadap orang lain dan bisa memaafkan kesalahan-kesalahan yang tidak terlalu prinsipil. Semua itu diarahkan untuk mencapai kondisi yang rukun, damai, harmonis dan menyenangkan.

3. Pengetahuan tentang relasi insani

Tugas pokok pemimpin adalah memajukan dan mengembangkan semua potensi dan bakat bawahannya, untuk bisa bersama-sama maju dan menggapai kesejahteraan. Untuk itu diharapkan pemimpin memiliki pengetahuan sifat, watak dan perilaku anggota kelompoknya, agar bisa menilai kelebihan dan kelemahan bawahannya.

4. Kejujuran

Pemimpin yang baik harus memiliki kejujuran yang tinggi yaitu jujur pada diri sendiri dan orang lain. Ia selalu menepati janji, tidak munafik, dapat dipercaya dan berlaku adil pada semua orang.

5. Objektif

Pertimbangan pemimpin itu harus berdasarkan hati nurani yang bersih, supaya objektif (tidak subjektif, berdasarkan prasangka sendiri). Ia akan mencari bukti-bukti nyata dan penyebab dari kejadian, dan memberikan alasan yang rasional atas penolakannya.

6. Dorongan pribadi  
Keinginan dan kesediaan menjadi pemimpin itu harus muncul dari dalam hati sanubari sendiri. Dukungan dari luar akan memperkuat hasrat sendiri untuk memberikan pelayanan dan pengabdian diri kepada orang banyak.
7. Keterampilan berkomunikasi  
Pemimpin diharapkan mahir menulis dan berbicara, mudah menangkap maksud orang lain, cepat menangkap esensi orang lain, mudah menangkap maksud para anggota.
8. Kemampuan mengajar  
Pemimpin yang baik itu diharapkan juga jadi guru yang baik. Mengajar itu adalah membawa para anggota secara sistematis dan intensional pada sasaran-sasaran tertentu guna mengembangkan pengetahuan, keterampilan teknis tertentu dan menambah pengalaman mereka. Tujuannya agar para pengikut bisa mandiri, mau memberikan loyalitas dan partisipasinya.
9. Keterampilan sosial  
Pemimpin juga diharapkan untuk memiliki kemampuan mengelola manusia, agar ia dapat mengembangkan bakat dan potensinya, pemimpin dapat mengenali segi-segi kelemahan dan kekuatan setiap anggotanya agar bisa ditempatkan pada tugas-tugas yang sesuai dengan pembawaan masing-masing pemimpin juga mampu mendorong setiap orang yang dibawahinya untuk berusaha dan mengembangkan diri dengan cara-caranya sendiri yang dianggap paling cocok.
10. Kecakapan teknis

Pemimpin harus superior dalam satu atau beberapa kemahiran teknis tertentu juga memiliki kemahiran untuk membuat rencana, mengelola dan menganalisa keadaan, membuat keputusan, mengarahkan, mengontrol, dan memperbaiki situasi yang tidak mapan. Tujuannya semua ini adalah untuk mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan anggota sebanyak-banyaknya.

### **2.1.5 Fungsi Kepemimpinan**

Fungsi pemimpin dalam suatu organisasi tidak dapat dibantah merupakan sesuatu fungsi yang sangat penting bagi keberadaan dan kemajuan organisasi yang bersangkutan. Rivai, (2002) menyatakan bahwa pada dasarnya fungsi kepemimpinan memiliki 2 aspek yaitu:

1. Fungsi administrasi, yakni mengadakan formulasi kebijaksanaan administrasi dan menyediakan fasilitasnya.
2. Fungsi sebagai Top Manajemen, yakni mengadakan planning, organizing, staffing, directing, commanding, dan controlling. Upaya mewujudkan kepemimpinan yang efektif, maka kepemimpinan tersebut harus dijalankan sesuai dengan fungsinya.

Sehubungan dengan hal tersebut, fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam, bukan berada diluar situasi itu. Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian didalam situasi sosial kelompok atau organisasinya. Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi yaitu :

1. Dimensi yang berhubungan dengan tingkat kemampuan mengarahkan dalam tindakan atau aktivitas pemimpin, yang terlihat pada tanggapan orang-orang yang dipimpinnya.

2. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok atau organisasi, yang dijabarkan dan dimanifestasikan melalui keputusan-keputusan dan kebijakan pemimpin.

Sehubungan dengan dua dimensi tersebut, menurut Nawawi, secara operasional dapat dibedakan dengan lima fungsi pokok kepemimpinan yaitu :

#### 1. Fungsi Instruktif

Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah. Dalam hal ini fungsi orang yang dipimpin adalah sebagai pelaksana perintah. Inisiatif tentang segala sesuatu yang ada kaitannya dengan perintah tersebut, sepenuhnya adalah merupakan fungsi pemimpin. Fungsi ini juga berarti bahwa keputusan yang ditetapkan pemimpin tanpa kemauan bawahannya tidak akan berarti. Jika perintah tidak dilaksanakan juga tidak akan ada artinya. Intinya, kemampuan bawahan menggerakkan pegawainya agar melaksanakan perintah, bersumber dari keputusan yang ditetapkan. Perintah yang jelas dari pemimpin juga sebagai perwujudan proses bimbingan dan pengarahan yang dapat meningkatkan efektivitas dalam pencapaian pelayanan pada masyarakat sesuai tujuan.

#### 2. Fungsi Konsultatif

Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan sebagai usaha untuk menetapkan

keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan mungkin perlu konsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya. Konsultasi yang dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (feed back), yang dapat dipergunakan untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.

### 3. Fungsi Partisipasi

Menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompok memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kesepakatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan fungsi masing-masing. Fungsi ini tidak sekedar berlangsung dua arah, tetapi juga perwujudan pelaksanaan hubungan manusia yang efektif antara pemimpin dan orang yang dipimpin baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakan. Sekalipun memiliki kesempatan yang sama bukan berarti setiap orang bertindak semuanya, tetapi harus dilakukan dan dikerjakan secara terkendali dan terarah yang merupakan kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain. Dengan demikian musyawarah menjadi hal yang sangat penting dalam kesempatan berpartisipasi melaksanakan program organisasi. Pemimpin tidak sekedar mampu membuat keputusan dan memerintah pelaksanaan, akan tetapi pemimpin harus tetap dalam posisi sebagai pemimpin yang melaksanakan fungsi kepemimpinan bukan sebagai pelaksana.

### 4. Fungsi Delegasi

Melaksanakan fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang, membuat, atau menetapkan keputusan. Fungsi delegasi sebenarnya adalah kepercayaan seorang pemimpin kepada orang yang diberi kepercayaan untuk *pelimpahan* wewenang dengan melaksanakan secara bertanggungjawab. Fungsi pendelegasian ini, harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh pemimpin seorang diri. Jika pemimpin bekerja seorang diri, ia pasti tidak dapat berbuat banyak dan mungkin dapat menjadi tidak berarti sama sekali. Oleh karena itu sebagian wewenang perlu didelegasikan kepada para bawahannya agar dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

#### 5. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus mampu mengatur efektivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Dalam melaksanakan fungsi pengendalian, pemimpin dapat mewujudkannya melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan. Dalam melakukan kegiatan tersebut berarti pemimpin berusaha mencegah terjadinya kekeliruan perseorangan dalam melaksanakan beban kerja atau perintah dari pimpinannya. Seluruh fungsi kepemimpinan tersebut diatas, diselenggarakan dalam aktivitas kepemimpinan secara integral.

Aktivitas atau kegiatan kepemimpinan yang bersifat integral tersebut dalam hal pelaksanaannya akan berlangsung sebagai berikut :

- a. Pemimpin berkewajiban menjabarkan program kerja yang menjadi keputusan yang kongkrit untuk dilaksanakan sesuai dengan prioritasnya masing-masing keputusan-keputusan itu harus jelas hubungannya dengan tujuan organisasi.
- b. Pemimpin harus mampu menterjemahkan keputusan-keputusan menjadi intruksi yang jelas, sesuai dengan kemampuan anggota yang melaksanakannya. Setiap anggota harus mengetahui dari siapa intruksi diterima dan pada siapa dipertanggungjawabkan.
- c. Pimpinan harus berusaha untuk mengembangkan dan menyalurkan kebebasan berfikir dan mengeluarkan pendapat baik secara perorangan maupun kelompok kecil. Pimpinan harus mampu menghargai gagasan, pendapat, saran, kritik anggotanya sebagai wujud dari partisipasinya. Usaha mengembangkan partisipasi anggota tidak sekedar ikut aktif dalam melaksanakan perintah, tetapi juga dalam memberikan informasi dan masukan untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam membuat dan memperbaiki keputusan-keputusan.
- d. Mengembangkan kerjasama yang harmonis, sehingga setiap anggota mengerjakan apa yang harus dikerjakan, dan bekerjasama dalam mengerjakan sesuatu yang memerlukan kebersamaan. Pemimpin harus mampu memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap kemampuan, prestasi atau kelebihan yang dimiliki setiap anggota kelompoknya atau organisasi.
- e. Pemimpin harus membantu dalam mengembangkan kemampuan memecahkan masalah dan mengambil keputusan sesuai dengan batas tanggungjawab masing-masing. setiap anggota harus didorong agar

tumbuh menjadi orang yang mampu menyelesaikan masalah-masalah, dengan menghindari ketergantungan yang berlebihan dari pemimpin atau orang lain.

Setiap anggotanya harus dibina agar tidak menjadi orang selalu menunggu perintah. Namun diharapkan setiap anggota adalah orang yang inisiatif artinya mampu bekerja dengan sendirinya karena kesadaran bahwa ia memiliki tanggung jawab.

#### **2.1.6 Teori Kepemimpinan**

Memahami teori-teori kepemimpinan sangat besar artinya untuk mengkaji sejauh mana kepemimpinan dalam suatu organisasi telah dapat dilaksanakan secara efektif serta menunjang kepada produktifitas organisasi secara keseluruhan. Dalam karya tulis ini akan dibahas tentang teori dan gaya kepemimpinan. Seorang pemimpin harus mengerti tentang teori kepemimpinan agar nantinya mempunyai referensi dalam menjalankan sebuah organisasi.

Beberapa teori tentang kepemimpinan antara lain :

##### **1. Teori Kepemimpinan Sifat ( Trait Theory )**

Analisis ilmiah tentang kepemimpinan berangkat dari pemusatan perhatian pemimpin itu sendiri. Teori sifat berkembang pertama kali di Yunani Kuno dan Romawi yang beranggapan bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukan diciptakan yang kemudian teori ini dikenal dengan "The Greatma Theory". Dalam perkembangannya, teori ini mendapat pengaruh dari aliran perilaku pemikir psikologi yang berpandangan bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan akan tetapi juga dapat dicapai melalui pendidikan dan pengalaman. Sifat-sifat itu antara lain : sifat fisik, mental, dan kepribadian.

##### **2. Teori Kepemimpinan Perilaku dan Situasi**

Berdasarkan penelitian, perilaku seorang pemimpin yang mendasarkan teori ini memiliki kecenderungan kearah 2 hal, Pertama yang disebut dengan Konsiderasi yaitu kecenderungan seorang pemimpin yang menggambarkan hubungan akrab dengan bawahan. Contoh gejala yang ada dalam hal ini seperti : membela bawahan, memberi masukan kepada bawahan dan bersedia berkonsultasi dengan bawahan, Kedua disebut struktur Inisiasi yaitu Kecenderungan seorang pemimpin yang memberikan batasan kepada bawahan. Contoh yang dapat dilihat , bawahan mendapat instruksi dalam pelaksanaan tugas, kapan, bagaimana pekerjaan dilakukan, dan hasil yang akan dicapai, Jadi, berdasarkan teori ini, seorang pemimpin yang baik adalah bagaimana seorang pemimpin yang memiliki perhatian yang tinggi kepada bawahan dan terhadap hasil yang tinggi pula.

### 3. Teori Kewibawaan Pemimpin

Kewibawaan merupakan faktor penting dalam kehidupan kepemimpinan, sebab dengan faktor itu seorang pemimpin akan dapat mempengaruhi perilaku orang lain baik secara perorangan maupun kelompok sehingga orang tersebut bersedia untuk melakukan apa yang dikehendaki oleh pemimpin.

### 4. Teori Kepemimpinan Situasi

Seorang pemimpin harus merupakan seorang pendiagnosa yang baik dan harus bersifat fleksibel, sesuai dengan perkembangan dan tingkat kedewasaan bawahan.

### 5. Teori Kelompok

Agar tujuan kelompok (organisasi) dapat tercapai, harus ada pertukaran yang positif antara pemimpin dengan pengikutnya. Dari adanya berbagai teori kepemimpinan di atas, dapat diketahui bahwa teori kepemimpinan tertentu akan

sangat mempengaruhi gaya kepemimpinan (*Leadership Style*), yakni pemimpin yang menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan segenap filsafat, keterampilan dan sikapnya. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi dengan orang lain dalam mempengaruhi orang untuk melakukan sesuatu. Gaya tersebut bisa berbeda beda atas dasar motivasi , kuasa ataupun orientasi terhadap tugas atau orang tertentu.

Diantara beberapa gaya kepemimpinan, terdapat pemimpin yang positif dan negatif, dimana perbedaan itu didasarkan pada cara dan upaya mereka memotivasi karyawan. Apabila pendekatan dalam pemberian motivasi ditekankan pada imbalan atau reward (baik ekonomis maupun nonekonomis) berarti telah digunakan gaya kepemimpinan yang positif. Sebaliknya jika pendekatannya menekankan pada hukuman atau punishment, berarti dia menerapkan gaya kepemimpinan negatif. Pendekatan kedua ini dapat menghasilkan prestasi yang diterima dalam banyak situasi, tetapi menimbulkan kerugian manusiawi. Kepemimpinan seperti ini menggunakan metode pendekatan kekuasaan dalam mencapai keputusan dan pengembangan strukturnya. Kekuasaan sangat dominan digunakan. Memusatkan kekuasaan dan pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri, dan menata situasi kerja yang rumit bagi pegawai sehingga mau melakukan apa saja yang diperintahkan. Kepemimpinan ini pada umumnya negatif, yang berdasarkan atas ancaman dan hukuman. Meskipun demikian, ada juga beberapa manfaatnya antaranya memungkinkan pengambilan keputusan dengan cepat serta memungkinkan pendayagunaan pegawai yang kurang kompeten. Pemimpin memberikan kekuasaan penuh terhadap bawahan, struktur organisasi bersifat longgar dan pemimpin bersifat pasif. Yaitu Pemimpin

menghindari kuasa dan tanggung – jawab, kemudian menggantungkannya kepada kelompok baik dalam menetapkan tujuan dan menanggulangi masalahnya sendiri.

## 6. Teori Visioner

Kepemimpinan visioner adalah kemampuan pemimpin dalam mencipta, merumuskan, mensosialisasikan atau mentransformasikan, dan mengimplementasikan pemikiran-pemikiran ideal yang berasal dari dirinya atau sebagai hasil interaksi sosial di antara anggota organisasi dan stakeholders yang meyakini sebagai cita-cita organisasi di masa depan yang harus diraih atau diwujudkan melalui komitmen semua personel.

*Visionary Leadership* menuntut pemimpin memiliki kemampuan dalam menentukan arah masa depan melalui visi. Visi merupakan idealisasi pemikiran pemimpin tentang masa depan organisasi yang dikomunikasikan dengan stakeholder dan merupakan kekuatan kunci bagi perubahan organisasi yang menciptakan budaya yang maju dan antisipatif terhadap persaingan global. Secara umum dapat dikatakan bahwa visi adalah suatu gambaran mengenai masa depan yang kita inginkan bersama.

Burt Nanus (1992), mengungkapkan ada empat peran yang harus dimainkan oleh pemimpin visioner dalam melaksanakan kepemimpinannya, yaitu:

1. Peran penentu arah (*direction setter*). Peran ini merupakan peran di mana seorang pemimpin menyajikan suatu visi, meyakinkan gambaran atau target untuk suatu organisasi, guna diraih pada masa depan, dan melibatkan orang-orang. Hal ini bagi para ahli dalam studi dan praktik kepemimpinan merupakan esensi dari kepemimpinan. Sebagai penentu arah, seorang pemimpin

menyampaikan visi, mengkomunikasikannya, memotivasi pekerja dan rekan, serta meyakinkan orang bahwa apa yang dilakukan merupakan hal yang benar, dan mendukung partisipasi pada seluruh tingkat dan pada seluruh tahap usaha menuju masa depan.

2. Agen perubahan (*agent of change*). Agen perubahan merupakan peran penting kedua dari seorang pemimpin visioner. Dalam konteks perubahan, lingkungan eksternal adalah pusat. Ekonomi, sosial, teknologi, dan perubahan politis terjadi secara terus-menerus, beberapa berlangsung secara dramatis dan yang lainnya berlangsung dengan perlahan. Tentu saja, kebutuhan pelanggan dan pilihan berubah sebagaimana halnya perubahan keinginan para stakeholders. Para pemimpin yang efektif harus secara konstan menyesuaikan terhadap perubahan ini dan berpikir ke depan tentang perubahan potensial dan yang dapat dirubah. Hal ini menjamin bahwa pemimpin disediakan untuk seluruh situasi atau peristiwa-peristiwa yang dapat mengancam kesuksesan organisasi saat ini, dan yang paling penting masa depan. Akhirnya, fleksibilitas dan risiko yang dihitung pengambilan adalah juga penting lingkungan yang berubah.

3. Juru bicara (*spokesperson*). Memperoleh "pesan" ke luar, dan juga berbicara, boleh dikatakan merupakan suatu bagian penting dari memimpikan masa depan suatu organisasi. Seorang pemimpin efektif adalah juga seseorang yang mengetahui dan menghargai segala bentuk komunikasi tersedia, guna menjelaskan dan membangun dukungan untuk suatu visi masa depan. Pemimpin, sebagai juru bicara untuk visi, harus mengkomunikasikan suatu pesan yang mengikat semua orang agar melibatkan diri dan menyentuh visi organisasisecara internal dan secara eksternal. Visi yang disampaikan harus

"bermanfaat, menarik, dan menumbulkan kegairahan tentang masa depan organisasi."

4. Pelatih (*coach*). Pemimpin visioner yang efektif harus menjadi pelatih yang baik. Dengan ini berarti bahwa seorang pemimpin harus menggunakan kerjasama kelompok untuk mencapai visi yang dinyatakan. Seorang pemimpin mengoptimalkan kemampuan seluruh "pemain" untuk bekerja sama, mengkoordinir aktivitas atau usaha mereka, ke arah "pencapaian kemenangan," atau menuju pencapaian suatu visi organisasi. Pemimpin, sebagai pelatih, menjaga pekerja untuk memusatkan pada realisasi visi dengan pengarahan, memberi harapan, dan membangun kepercayaan di antara pemain yang penting bagi organisasi dan visinya untuk masa depan. Dalam beberapa kasus, hal tersebut dapat dibantah bahwa pemimpin sebagai pelatih, lebih tepat untuk ditunjuk sebagai "player-coach."

## **2.2 Konsep Gaya Kepemimpinan**

### **Defenisi gaya**

Gaya pada dasarnya berasal dari bahasa Inggris "Style" yang berarti mode seseorang yang selalu nampak yang menjadi ciri khas orang tersebut. Gaya merupakan kebiasaan yang melekat pada diri seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat yang baik. Sedangkan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi dapat tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Gaya kepemimpinan menurut Thoha (2004:49) adalah merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Ermaya (1999:10), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan bagaimana cara mengendalikan bawahan untuk melaksanakan sesuatu.

Gaya kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, ketrampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya.

Secara umum gaya kepemimpinan hanya dikenal dalam dua gaya yaitu gaya otoriter dan gaya demokrasi. Gaya kepemimpinan otoriter biasanya dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pemimpin. Sedangkan gaya kepemimpinan demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Ada beberapa macam gaya kepemimpinan (Kartini Kartono, 1982:80), yaitu;

### **1. Gaya Kepemimpinan Karismatis**

Tipe pemimpin karismatis ini memiliki kekuatan energi, daya tarik dan pembawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya. Sampai sekarang pun orang tidak mengetahui benar sebab-sebabnya, mengapa seseorang itu memiliki karisma yang begitu besar. Dia dianggap mempunyai kekuatan ghaib (supernatural power) dan kemampuan-

kemampuan yang superhuman, yang diperolehnya sebagai karunia yang maha kuasa. Dia banyak memiliki inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri. Totalitas kepribadian pemimpin itu memancarkan pengaruh dan daya-tarik yang teramat besar.

## **2. Gaya Kepemimpinan Paternalistis**

Yaitu tipe kepemimpinan yang kebabakan, dengan sifat-sifat antara lain sebagai berikut:

1. Dia menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan
2. Dia bersikap terlalu melindungi
3. Dia jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan sendiri.
4. Dia hampir-hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif.
5. Dia tidak memberikan atau hampir-hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada pengikut dan bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
6. Selalu bersikap maha-tahu dan maha-benar.

## **3. Gaya Kepemimpinan Militeristis**

Tipe ini sifatnya sok kemiliter-militeran. Hanya gaya luaran saja yang mencontoh gaya militer. Tetapi jika dilihat lebih seksama, tipe ini mirip sekali dengan tipe kepemimpinan otoriter. Hendaknya dipahami, bahwa tipe kepemimpinan militeristis itu berbeda sekali dengan kepemimpinan organisasi militer (seorang tokoh militer). Adapun sifat-sifat pemimpin yang militeristis antara lain ialah:

1. Lebih banyak menggunakan sistem perintah/komando terhadap bawahannya keras sangat otoriter kaku dan seringkali kurang bijaksana.
2. Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan.
3. Sangat menyenangi formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda-tanda kebesaran yang berlebih-lebihan.
4. Menuntut adanya disiplin keras dan kaku dari bawahannya (disiplin kadaver/mayat).
5. Tidak menghendaki saran, usul, sugesti, dan kritikan-kritikan dari bawahannya.
6. Komunikasi hanya berlangsung searah saja.

#### **4. Gaya Kepemimpinan Otokratis**

Otokrat berasal dari perkataan *autos*=sendiri; dan *kratos*=kekuasaan, kekuatan. Jadi otokrat berarti: penguasa absolut. Kepemimpinan otokratis itu mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpinnya selalu mau berperan sebagai pemain tunggal pada a one-man show. Dia berambisi untuk merajai situasi. Setiap perintah dan situasi kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya. Anak buah tidak pernah diberi informasi mendetail mengenai rencana dan tindakan yang harus dilakukan. Semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi pemimpin sendiri. Selanjutnya, pemimpin selalu berdiri jauh dari anggota kelompoknya jadi ada sikap menyisihkan diri dan eksklusivisme. Pemimpin otokratis itu senantiasa ingin berkuasa absolut, tunggal, dan merajai keadaan. Sikap dan prinsip-prinsipnya sangat konservatif/kuno dan ketat-kaku.

#### **5. Gaya Kepemimpinan Laissez Faire**

Pada tipe kepemimpinan *laissez faire* ini sang pemimpin praktis tidak memimpin dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri. Dia merupakan pemimpin simbol, dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis. Sebab duduknya sebagai direktur atau pemimpin-ketua dewan, komandan, kepala- biasanya diperolehnya melalui penyogokan, suapan atau berkat sistem nepotisme. Pemimpin *Laissez Faire* itu pada hakikatnya bukanlah seorang pemimpin dalam pengertian sebenarnya. Sebab bawahan dalam situasi kerja sedemikian itu sama sekali tidak dipimpin, tidak terkontrol, tanpa disiplin, masing-masing orang bekerja semua sendiri dengan irama dan tempo "semua gue".

## **6. Gaya Kepemimpinan Populistik**

Profesor Peter Worsley dalam bukunya *The Third World* mendefinisikan kepemimpinan populistis sebagai kepemimpinan yang dapat membangunkan solidaritas rakyat-misalnya Soekarno dengan ideologi marhaenismenya, yang menekankan masalah kesatuan nasional, nasionalisme, dan sikap yang berhati-hati terhadap kolonialisme dan penindasan, penghisapan, serta penguasaan oleh kekuatan-kekuatan asing (luar negeri). Kepemimpinan populistis ini berpegang teguh pada nilai-nilai masyarakat yang tradisional. Juga kurang mempercayai dukungan kekuatan serta bantuan hutang-hutang luar negeri (asing). Kepemimpinan jenis ini mengutamakan penghidupan (kembali) nasionalisme.

## **7. Gaya Kepemimpinan Administratif atau Eksekutif**

Kepemimpinan seperti ini ialah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Sedang para

pemimpinnya terdiri dari teknokrat dan administrator –administrator yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Dengan demikian dapat dibangun sistem administrasi dan birokrasi yang efisien untuk memerintah yaitu untuk memantapkan integritas bangsa pada khususnya, dan usaha pembangunan pada umumnya. Dengan kepemimpinan administratif ini diharapkan adanya perkembangan teknis- yaitu teknologi, industri, manajemen modern dan perkembangan sosial di tengah masyarakat.

### **8. Gaya Kepemimpinan Demokratis**

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Kepemimpinan demokratis biasanya berlangsung secara mantap, dengan gejala-gejala sebagai berikut:

1. Organisasi dengan segenap bagian-bagiannya berjalan lancar, sekalipun pemimpin tersebut tidak ada di kantor.
2. Otoritas sepenuhnya didelegasikan ke bawah, dan masing-masing orang menyadari tugas serta kewajibannya sehingga mereka merasa senang dan puas pasti, dan aman menyandang setiap tugas kewajibannya.
3. Diutamakan tujuan-tujuan kesejahteraan pada umumnya, dan kelancaran kerja sama dari setiap warga kelompok. Dengan begitu pemimpin.
4. Demokratis berfungsi sebagai katalisator untuk mempercepat dinamisme dan kerja sama, demi pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang paling cocok dengan jiwa kelompok dan situasinya. Gaya kepemimpinan dan upaya pemberian motivasi yang dilakukan oleh pimpinan harus memperhatikan kondisi kematangan dari

masing-masing bawahan. Posisi bawahan adalah sangat vital dalam pencapaian tujuan organisasi, seperti dijelaskan oleh Hersey dan Blanchard, yang dikutip oleh Miftah Toha : “Kematangan (maturity) dalam kepemimpinan situasional dapat dirumuskan sebagai suatu kemampuan dan kemauan dari orang-orang untuk bertanggung jawab dalam mengarahkan perilakunya sendiri. Variabel-variabel kematangan ini hendaknya hanya dipertimbangkan dalam hubungannya dengan tugas-tugas yang spesifik yang harus dilakukan”(1993:315).

### **2.3 Konsep Lurah**

Dalam pasal 1 : 5 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 73 tahun 2005 mengemukakan bahwa Kelurahan adalah wilayah kerja Lurah sebagai perangkat kerja Kabupaten/Kota dalam wilayah kerja Kecamatan. Sedangkan perangkat kelurahan terdiri dari sekretaris kelurahan dan kepala-kepala lingkungan yang dalam susunan organisasi dan tata kerjanya diatur dengan peraturan daerah dengan pedoman yang ditetapkan oleh Menteri Dalam Negeri (C.S.T. Kansil, 2002: 12). Kepala Kelurahan (Lurah) adalah pegawai negeri sipil yang diangkat oleh Bupati/Walikota atas nama Gubernur dengan syarat yaitu pendidikan minimal sekolah lanjutan pertama atau yang berpengalaman/berpengalaman sederajat dengan itu.

Lurah sebagai pemimpin organisasi pemerintah memegang peranan kepemimpinan yang sangat penting dalam menentukan dan meningkatkan kinerja dari aparatnya menuju suatu paradigma pemerintahan yang baru. Penyelenggaraan pemerintahan di Kelurahan ditentukan oleh kemampuan Lurah sebagai pimpinan bersama dengan para stafnya sebagai pelaksana tugas- tugas.

Ada enam tugas yang harus diemban oleh Lurah sebagai Pemimpin organisasi sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2005 pasal 5 :

1. Pelaksanaan kegiatan pemerintah kelurahan
2. Pemberdayaan masyarakat
3. Pelayanan masyarakat
4. Penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban hukum
5. Pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayan umum
6. Pembinaan lembaga kemasyarakatan

Lurah sebagai pemimpin formal yang langsung berhadapan dengan masyarakat, melaksanakan teknik administrasi pemerintahan dan tugas pembangunan di Kelurahan. Maka dari itu kemampuan seorang lurah dalam memimpin Kelurahan sangat diperlukan guna menggali dan mengembangkan potensi serta memberdayakan masyarakatnya sehingga dengan demikian diharapkan agar pembangunan yang dikehendaki oleh pemerintah dan diperlukan oleh masyarakat dapat tercapai dengan baik.

Dalam Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2018 tentang Pemerintahan Daerah dijelaskan bahwa kedudukan Lurah sebagaimana diatur dalam pasal 25 bagian kelima yaitu :

1. Kelurahan sebagai perangkat Kecamatan yang mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan di Wilayah Kelurahan yang dipimpin Lurah
2. Selain melaksanakan tugas dan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Lurah dibantu oleh perangkat Kelurahan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh Camat.

### 3. Tugas Lurah meliputi :

- a. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan Kelurahan;
- b. Pelaksanaan pemberdayaan masyarakat;
- c. Pelaksanaan pelayanan masyarakat;
- d. Pemeliharaan ketentraman dan ketertiban umum;
- e. Pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Camat; dan
- g. Pelaksanaan tugas lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Salah satu agar terciptanya etos kerja yang tinggi adalah peran Pemimpin yang mampu menampilkan Gaya Kepemimpinan yang baik dan tepat.

## 2.4 Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran teoritis merupakan konsep awal yang menjadi acuan dalam sebuah penelitian. Kerangka pemikiran teoritis memiliki dasar – dasar dari sumber penelitian terdahulu yang relevan dan mendukung pelaksanaan sebuah penelitian yang ingin dilakukan. Dalam konteks yang lebih sederhana, kerangka pemikiran teoritis menjadi gambaran sebuah penelitian yang ditunjukkan oleh variable-variabel yang saling berhubungan satu sama lain dan landasan sebuah penelitian.

Untuk mengetahui gaya kepemimpinan Lurah Berua Kecamatan Biringkanaya Kota Makassar periode 2021-2022, maka teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori visioner daripada kepemimpinan menurut Burt Nanus(1992). *Visionary Leadership* menuntut pemimpin memiliki kemampuan dalam menentukan arah masa depan melalui visi. Visi merupakan idealisasi

pemikiran pemimpin tentang masa depan organisasi yang dikomunikasikan dengan stakeholder dan merupakan kekuatan kunci bagi perubahan organisasi yang menciptakan budaya yang maju dan antisipatif terhadap persaingan global. Secara umum dapat dikatakan bahwa visi adalah suatu gambaran mengenai masa depan yang kita inginkan bersama. Pemimpin visioner setidaknya harus memiliki empat kompetensi kunci sebagaimana di kutip dari Burt Nanus, yaitu:

- A. Peran penentu arah
- B. Agen perubahan
- C. Juru Bicara
- D. Pelatih

Berikut gambar bagan kerangka konsep kepemimpinan



**Gambar 2.1**