

SKRIPSI

**KONSISTENSI KEPEMIMPINAN MUSLIMIN BANDO DALAM MENJALANKAN
PEMERINTAHAN DAERAH DI KABUPATEN ENREKANG**

ETIKA RAHMA SALINA

E041171011



DEPARTEMEN ILMU POLITIK

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS HASANUDDIN

2022

HALAMAN JUDUL

**KONSISTENSI KEPEMIMPINAN MUSLIMIN BANDO DALAM MENJALANKAN
PEMERINTAHAN DAERAH DI KABUPATEN ENREKANG**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Politik

Pada Departemen Ilmu Politik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Hasanuddin

ETIKA RAHMA SALINA

E041171011

DEPARTEMEN ILMU POLITIK

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2022

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**KONSISTENSI KEPEMIMPINAN MUSLIMIN BANDO DALAM
MENJALANKAN PEMERINTAHAN DAERAH DI KABUPATEN ENREKANG**

Disusun dan Diajukan Oleh:

ETIKA RAHMA SALINA


E041171011

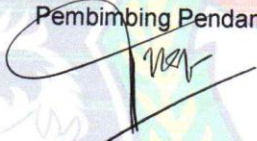
Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka penyelesaian Studi Program Studi Ilmu Politik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin
Pada tanggal 2 Juni 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Menyetujui,

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pendamping,


Prof. Dr. Amin Arsyad, M.Si
NIP 1965110919991031008



Dr. Gustiana A. Kambo, S.IP, M.Si
NIP 197308131998022001

Mengetahui,

Ketua Departemen

Ilmu Politik




Drs. Andi Yakub, M.Si., Ph.D
NIP 196212311990031023

HALAMAN PENERIMAAN

SKRIPSI

**KONSISTENSI KEPEMIMPINAN MUSLIMIN BANDO DALAM
MENJALANKAN PEMERINTAHAN DAERAH DI KABUPATEN ENREKANG**

Disusun dan Diajukan Oleh:

ETIKA RAHMA SALINA

E041171011

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat oleh panitia ujian skripsi pada
Program Studi Ilmu Politik Departemen Ilmu Politik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin
Makassar, Kamis 2 Juni 2022.

Menyetujui,

PANITIA UJIAN

Ketua : Prof. Dr. Armin Arsyad, M.Si

Sekretaris : Dr. Gustiana A. Kambo, S.IP, M.Si

Anggota : Dr. Ariana Yunus, S.IP, M.Si

Anggota : Ummi Suci Fathia Bailusy, S.IP, M.IP



(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Etika Rahma Salina

NIM : E041171011

Program Studi : S1

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulis saya berjudul :

"KONSISTENSI KEPEMIMPINAN MUSLIMIN BANDO DALAM MENJALANKAN PEMERINTAHAN DAERAH DI KABUPATEN ENREKANG" adalah karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan pengambil alihan tulisan orang lain. Skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 5 Juni 2022

Yang menyatakan,



Etika Rahma Salina

ABSTRAK

Etika Rahma Salina. Nim E041171011. Konsistensi Kepemimpinan Muslimin Bando Dalam Menjalankan Pemerintahan Daerah Di Kabupaten Enrekang. Di bawah bimbingan Armin Arsyad Dan Gustiana A.Kambo

Gaya kepemimpinan pada dasarnya diidentik dengan hal bagaimana pemimpin menjalankan tugas kepemimpinannya. Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang gaya kepemimpinan Bupati Enrekang yakni Muslimin Bando dalam menjalankan pemerintahan daerah di Kabupaten Enrekang.

Penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kualitatif dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi, yang akan memberikan gambaran faktual mengenai Gaya Kepemimpinan Muslimin Bando dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Kabupaten Enrekang. Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa Bupati Enrekang Yakni Muslimin Bando dalam menjalankan roda pemerintahan menggunakan gaya kepemimpinan Demokratis dan Otoriter. Gaya kepemimpinan demokratis berdasar pada partisipasi dan keterlibatan bawahan, Memotivasi dan memberikan banyak informasi mengenai tugas serta tanggung jawab bawahan, Kemampuan komunikasi yang baik, Bersama-sama menyelesaikan masalah yang terjadi serta Menerima kritikan. Sedangkan gaya otoriter terlihat pada penempatan struktur dimana sebagian besar struktur pemerintahan diisi oleh keluarga dan kerabat bupati sendiri.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Demokratis, Otoriter.

ABSTRACT

Etika Rahma Salina. Nim E041171011. Consistency Of Muslimin Bando Leadership In Executing Local Government In Enrekang Regency. Under The Guidance Of Armin Arsyad And Gustiana A. Kambo

Leadership style is basically identified with how the leader carries out his leadership duties. In general, this study aims to find out about the leadership style of the Regent of Enrekang, namely Muslimin Bando in running local government in Enrekang Regency.

This study uses a qualitative descriptive method with data collection methods through observation, interviews and documentation, which will provide a factual description of the Muslimin Bando Leadership Style in Government Administration in Enrekang Regency. From the results of the research conducted, the researchers found that the Regent of Enrekang, namely Muslimin Bando, in running the government used a democratic and authoritarian leadership style. Democratic leadership style based on the participation and involvement of subordinates, Motivate and provide a lot of information about the duties and responsibilities of subordinates, Good communication skills, Together solve problems that occur and Accept criticism. While the authoritarian style is seen in the placement of structures where most of the government structures are filled by the family and relatives of the regent himself.

Keywords: Leadership Style, Democratic, Authoritarian.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah robbil alamin. Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, Tuhan semesta atas berkat rahmat dan rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Konsistensi Kepemimpinan Muslimin Bando Dalam Menjalankan Pemerintahan Daerah Di Kabupaten Enrekang” ini dapat terselesaikan, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ilmu Politik pada Departemen Ilmu Politik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hasanuddin Makassar. Skripsi ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan kepada para pembaca dan pada kesempatan ini juga penulis berharap agar penelitian ini bisa membantu dunia akademis.

Sehubung dengan selesainya penulisan skripsi ini, Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini jauh dari kata sempurna dan masih terdapat banyak kesalahan yang disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan yang dimiliki. Terlepas dari segala hal itu, penulis pada kesempatan ini memohon maaf atas ketidaksempurnaan tulisan ini dan apabila dalam skripsi ini ada yang di anggap menyinggung dan kurang pantas untuk pembaca. Penulis juga menghaturkan banyak terima kasih kepada para penulis terdahulu yang telah memberikan pemahaman dan wacana baru dalam pemikiran penulis.

Penulis menyadari tanpa bimbingan, arahan serta dukungan yang sangat berharga dari orang di sekitar penulis khususnya kedua orang tua yang senantiasa mendorong dan selalu memberikan semangat. Pada kesempatan ini izinkan penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih banyak

kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril dan materil sehingga skripsi ini dapat selesai. melalui skripsi ini penulis juga mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Dwia Aries Tina Palubuhu, M.A selaku Rektor Universitas Hasanuddin.
2. Bapak Prof. Dr. Armin, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin beserta jajarannya dan sekaligus sebagai pembimbing utama penulis.
3. Bapak Drs. H. A. Yakub, M.Si, Ph.D selaku Ketua Departemen Ilmu Politik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin.
4. Ibu Dr. Gustiana A. Kambo, S.IP, M.Si selaku pembimbing pendamping yang senantiasa membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi ini dapat selesai.
5. Seluruh Dosen Pengajar dan staff Departemen Ilmu Politik, (Alm.) Prof. Dr. Muh. Kausar Bailusy, MA; Prof. Dr. Armin, M.Si; Prof Muhammad, S.IP, M.Si; Dr. Muhammad Saad, MA; Drs. H. A. Yakub, M.Si, Ph.D; A. Naharuddin S.IP, M.Si; Dr. Phil Sukri, M.Si; A. Ali Armunanto, S.IP., M.Si; Dr. Ariana Yunus, S.IP, M.Si; Dr. Gustiana A. Kambo S.IP, M,Si; Endang Sari, S.IP, M.Si; Ummi Suci Fathiah, S.IP, M.Si; Hariyanto, S.IP, MA; (Alm.) Prof Basir Syam, M.Ag; Imran, S.IP, M.Si; Sakinah Nadir, S.IP, M.Si; Dian Ekawaty, S.IP, MA dan Zulhajar, S.IP, M.Si
6. Seluruh staf pegawai Departemen Ilmu Politik.
7. Kepada seluruh informan penulis yang berada di Kabupaten Enrekang baik itu aparaturn pemerintah dan juga masyarakat.

8. Kepada Sahabat penulis yakni Andi Irfani Kartika, Christine, Fajar Widayati, Sandrawati Hukom, Halida, Mukarrama, Satiana, Musran, Hartoni serta teman yang tidak sempat saya sebutkan satu persatu, yang telah memberikan canda tawa dan semangat serta selalu mendengarkan keluh kesah selama proses pengerjaan skripsi ini.
9. Kepada teman-teman seperjuangan Dekrit dan Ilmu Politik 2017 terima kasih atas kebersamaan, kerja sama, waktu dan kenangan selama kuliah.
10. Keluarga besar Himapol Fisip Unhas yang tidak dapat penulis disebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungannya kepada penulis.

Sekali lagi terima kasih kepada berbagai pihak atas bantuan, bimbingan, dukungan dan perhatian serta kerjasamanya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.

Makassar, 16 mei 2022

Penulis

Etika Rahma Salina

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PENERIMAAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Penelitian Terdahulu	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
2.1 Makna Konsistensi	14
2.2 Makna Kepemimpinan	16
2.2.1 Gaya Dan Tipe Kepemimpinan.....	22
2.2.2 Fungsi Kepemimpinan	35
2.3 Skema Pikir.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
3.1 Tipe Penelitian	38
3.2 Lokasi Penelitian.....	39
3.3 Sumber Data.....	39
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	40

3.5 Informan Penelitian	42
3.6 Analisis Data	42
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	44
4.1 Sejarah Pemerintahan Kabupaten Enrekang	44
4.2 Geografi dan Administratif Wilayah	49
4.3 Kependudukan	53
4.4 Sosial dan Ekonomi	56
4.5 Profil Bupati Kabupaten Enrekang	58
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	62
5.1 Gaya Kepemimpinan Demokratis Muslimin	62
5.2 Gaya Kepemimpinan Otoriter Muslimin Bando	81
BAB VI PENUTUP.....	84
6.1 Kesimpulan	84
6.2 Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Daftar Bupati Dan Wakil Bupati Kabupaten Enrekang	51
Tabel 2 Luas Daerah Kecamatan di Kabupaten Enrekang	52
Tabel 3 Luas Wilayah, Jumlah Desa, Banyaknya Penduduk Dan Kepadatannya Perkecamatan Enrekang	55

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Peta Lokasi Penelitian	49
Gambar 2 Bupati Kabupaten Enrekang, Muslimin Bando	58
Gambar 3 Kondisi jalan di wilayah Kabere, perbatasan Enrekang-Pinrang	79
Gambar 4 Muslimin Bando meninjau salah satu kondisi jalan yang rusak di Enrekang	80

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia adalah salah satu negara yang menganut sistem politik desentralisasi, dimana daerah memiliki kewenangan membuat kebijakan daerah untuk memberikan pelayanan, peningkatan partisipasi, kegiatan dalam hal pemberdayaan masyarakat yang bertujuan pada peningkatan kesejahteraan rakyat. Implementasi desentralisasi telah memasuki era baru setelah pemerintah dan DPR sepakat untuk mengesahkan UU nomer 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah dan UU nomer 33 tahun 2004 tentang perimbangan keuangan antara pemerintah pusat dan daerah. Sejalan dengan di berlakukanya undang-undang tersebut memberikan kewenangan penyelenggaraan pemerintah daerah yang lebih luas, nyata, dan bertanggungjawab.

Penyelenggaraan pemerintahan daerah merupakan bentuk realisasi Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD 1945) yang memiliki tujuan agar pemerintah daerah menjadi bagian dari sistem pemerintahan Indonesia sebagai upaya mengatur hubungan antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Hal ini tertuang di dalam Pasal 18 UUD 1945 yang menyebutkan bahwa pemerintah adalah suatu organ yang dipimpin oleh Presiden sebagai Kepala Pemerintahan sekaligus bertindak sebagai penyelenggara tertinggi pemerintahan negara, dengan bagian-

bagiannya, terdiri dari Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, Pemerintahan Kabupaten dan Kota.¹

Di dalam ketentuan Pasal 56 Ayat (1) Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah disebutkan bahwa “Kepala Daerah di pilih dalam satu pasangan calon yang dilaksanakan secara demokratis berdasarkan azas langsung, umum, bebas, rahasia, jujur, dan adil”.² Warga masyarakat di daerah, sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari warga negara Republik Indonesia secara keseluruhan, juga berhak atas kedaulatan yang merupakan hak azasi mereka, yang dijamin dalam konstitusi, yakni Undang-Undang Dasar Negara republik Indonesia Tahun 1945. Oleh karena itu, warga masyarakat di daerah, berdasarkan kedaulatan yang mereka miliki, harus diberi kesempatan untuk ikut menentukan masa depan daerahnya masing-masing, antara lain dengan memilih Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah secara langsung. Pemilihan kepala daerah yang dilakukan secara langsung oleh masyarakat akan melahirkan pemimpin yang diberi kepercayaan dan legitimasi untuk menjalankan pemerintahan di daerahnya.

Keberadaan kepala daerah sebagai seorang pemimpin di dalam daerah sangatlah penting. Sebab, sebagai seorang pemimpin kepala daerah adalah orang yang bergerak lebih awal atau mempelopori, mengarahkan pikiran dan pendapat anggota organisasi, membimbing, menuntun, menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya, menetapkan tujuan organisasi, memotivasi anggota organisasi agar sesuai dengan tujuan

¹ I Dewa Gede Atmaja, “Aspek Hukum Dan Birokrasi Penyelenggaraan Pemerintahan”, (1994) 2

² Ketentuan Pasal 56 Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

organisasi dan harus dapat mempengaruhi sekaligus melakukan pengawasan atas pikiran, perasaan, dan tingkah laku aparatur pemerintahan yang ia pimpin.³ Pemimpin adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi individu dan kelompok untuk dapat bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sehingga pemimpin sangat erat kaitannya dengan kualitas sumber daya manusia. Sumber-sumber daya manusia yang dikelola dengan baik akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan dengan baik pula, sehingga peranan pemimpin sangat penting karena dapat menggunakan wewenangnya dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan. Dengan memengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sebagaimana memberikan arahan dan motivasi kepada bawahannya agar dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik.

Kemajuan suatu daerah salah satunya dapat dilihat dari sosok pemimpin yang memimpin daerah tersebut. Di era yang semakin maju ini pemimpin bukan hanya sebagai sebuah simbol saja, namun pemimpin harus memiliki kemampuan yang baik untuk dapat memimpin. Untuk mewujudkan dan melaksanakan perannya sebagai seorang pemimpin, mereka diharuskan memiliki sikap dasar dan sifat-sifat kepemimpinan, teknik dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi lingkungan organisasi, pengikut serta situasi dan kondisi yang melingkupi daerah atau lokasi yang dipimpinnya, serta ditopang oleh kekuasaan yang tepat. Menurut Hicks dan

³ J. Kaloh. Kepemimpinan Kepala Daerah. (Pola Kegiatan, Kekuasaan, dan Perilaku Kepala Daerah dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah). Jakarta: Sinar Grafika. 2009. hlm. 43.

Gullett dalam buku kepemimpinan dan motivasi (Wahjosumidjo, 2001) menyebutkan bahwa peranan pemimpin adalah menciptakan rasa aman. Dengan terciptanya rasa aman, masyarakat merasa tidak terganggu, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, bahkan merasa memperoleh jaminan keamanan dari pemimpin.

Kepemimpinan merupakan faktor utama dalam menentukan suatu tujuan yang akan dicapai. Kepemimpinan adalah suatu alat atau proses untuk mempengaruhi orang agar bersedia melakukan suatu tindakan secara sukarela. Selain itu gaya dari seorang pemimpin akan mempengaruhi kinerja dari yang dipimpin dalam artian seorang pemimpin akan menjadi panutan, maka dari itu seorang pemimpin harus menjadi panutan yang baik. Menurut Rost (1993) kepemimpinan adalah sebuah hubungan yang saling mempengaruhi diantara pemimpin dan pengikut (bawahan) dengan tujuan perubahan nyata yang mencerminkan tujuan bersamanya.

Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Di satu pihak, manusia terbatas kemampuannya untuk memimpin, di pihak lain ada orang yang mempunyai kelebihan kemampuan untuk memimpin. Di sinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan. Betapa pentingnya pemimpin dan kepemimpinan dalam suatu kelompok jika terjadi suatu konflik atau perselisihan diantara orang-orang dalam kelompok, maka orang-orang mencari cara pemecahan supaya terjamin keteraturan dan dapat ditaati bersama. Kepemimpinan yang tepat juga mendukung proses pembangunan

pada suatu pemerintahan, dimana ketepatan dalam proses pembagian tugas dan wewenang secara tepat secara langsung akan membantu (Rasyid, 2013).

Kepemimpinan merupakan usaha seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan sangat urgent diperhatikan dalam suatu pelaksanaan tata kelola pemerintah daerah, karena kepemimpinan landasan untuk melakukan aktifitas bagi seorang pemimpin. Kartono (2005:36- 38), mengatakan bahwa persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu: (1) kekuasaan, yaitu otoritas dan legalitas yang memberikan kewenangan kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu, (2) kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh kepada pimpinan, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu. (3) kemampuan, yaitu segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan/keterampilan teknis maupun anggota biasa.

Dalam menjalankan sistem pemerintahan tentunya setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan dalam menjalankan tata kelola pemerintahan. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara-cara yang digunakan pemimpin dalam usaha mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Karena gaya kepemimpinan juga merupakan salah satu landasan bagi seorang pemimpin dalam memimpin. Pemimpin dalam menjalankan fungsinya mempunyai harapan agar bawahan dapat bergerak bersama-sama dalam mewujudkan tercapainya tujuan organisasi pemerintah

yang telah ditetapkan sebelumnya. Gaya kepemimpinan merupakan cara atau norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diamati. Dalam konteks ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang-orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi sangat penting dalam posisinya.⁴

Ada beberapa gaya kepemimpinan yang bisa ditemukan oleh para ahli, salah satunya adalah Inu kencana (2006), diantaranya:

- a. Gaya demokratis dalam kepemimpinan pemerintahan
- b. Gaya otokratis dalam kepemimpinan pemerintahan
- c. Gaya bebas dalam kepemimpinan pemerintahan

Pemimpin yang baik akan memperoleh hasil yang baik pula baik dalam segi kepemimpinannya maupun keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan. Keberhasilan seorang pemimpin yang dapat dilihat secara langsung dan dapat dimanfaatkan semua masyarakat salah satunya dapat dilihat dari segi pembangunnya, pembangunan yang baik dan maju biasanya menjadi tolak ukur seorang pemimpin dikatakan berhasil dalam memimpin. Sosok kepemimpinan dituntut untuk profesional dan menguasai secara baik pekerjaannya melebihi rata-rata pegawai yang ada, serta memiliki komitmen moral yang tinggi atas pekerjaannya sesuai dengan kode etik profesinya sebagai pemimpin. Pemimpin/Kepemimpinan merupakan subjek yang harus mendorong partisipasi masyarakat dalam

⁴ Miftah Thoha. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Rajawali pers. Tahun 2013

pembangunan melalui tuntutan dan anjuran serta pengambil keputusan yang efektif kepada masyarakat untuk mencapai tujuan pembangunan.

Kabupaten Enrekang adalah kabupaten di Indonesia khususnya di Sulawesi Selatan yang terus membangun daerahnya dan tentunya tidak terlepas dari peran kepala daerah atau bupati. Drs. H. Muslimin Bando M.Pd. adalah bupati yang sedang menjabat di kabupaten Enrekang setelah mengalahkan kotak kosong pada pemilihan kepala daerah tahun 2018 lalu. Ini adalah periode kedua Muslimin Bando menjabat sebagai bupati di Kabupaten Enrekang dengan pasangan barunya Asman S.E dimana sebelumnya ia berpasangan dengan H. M. Amiruddin S.H. periode 2013-2018. Muslimin Bando mengatakan akan melanjutkan program kerjanya yang belum terealisasi pada periode pertama dan akan terus membangun Enrekang di berbagai sektor. Muslimin Bando masih memakai slogan andalannya yakni EMAS yang merupakan kepanjangan dari Enrekang Maju, Aman dan Sejahtera. Muslimin Bando menegaskan bahwa akan terus meningkatkan pembangunan di Kabupaten Enrekang.

Sosok Muslimin Bando di kenal sangat dekat dengan dengan bawahannya dan masyarakat. Ia kerap kali menghadiri acara-acara kerabatnya maupun acara adat serta acara yang dilakukan masyarakat. Ia juga dikenal sebagai sosok religius yang tidak pernah meninggalkan shalat lima waktu meski dihadapkan kesibukan. Meskipun dekat dengan dengan bawahannya, Muslimin Bando merupakan tipe pemimpin yang

tegas. Ia akan langsung menegur bawahannya yang dianggap tidak maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Muslimin Bando juga sangat peka terhadap permasalahan yang dialami masyarakat, ia kerap kali turun langsung meninjau apa yang terjadi di lapangan.

Pembangunan daerah di Kabupaten Enrekang terus mengalami kemajuan. Pembangunan daerah di Kabupaten Enrekang tidak lepas dari sosok pemimpin daerahnya, dimana pemimpin daerah mempunyai peran yang sangat penting dalam kemajuan pembangunan daerahnya. Muslimin Bando dinilai berhasil membangun Kabupaten Enrekang dengan infrastruktur jalan, jembatan, prasarana telekomunikasi, puskesmas, peningkatan sumberdaya manusia dalam pendidikan, kesehatan, peningkatan pangan hingga meningkatkan taraf hidup masyarakat serta pelayanan terhadap urusan masyarakat dan peningkatan pariwisata.

Bukti pembangunan di bawah kepemimpinan Muslimin Bando antara lain jembatan penghubung Bungin-Maiwa di area sungai tabang. Pembangunan jembatan ini sangat bermanfaat bagi masyarakat dimana akses bungin ke Enrekang dulu di tempuh dalam dua hari, sekarang cukup dua jam lantaran di bangunnya jembatan tersebut, Perbaikan jalan daerah Maroangin-Salu untuk memperlanjar aktivitas masyarakat, dan Pembangunan Anjungan Sungai Mata Allo di Kabupaten Enrekang sebagai ikon baru Enrekang sekaligus kini menjadi salah satu destinasi wisata favorite masyarakat setempat.

Selain pada pembangunan infrastruktur, Muslimin Bando juga gencar melakukan pembangunan non infrastruktur seperti mengurangi angka kemiskinan. dirinya menargetkan mampu menekan angka kemiskinan hingga 10 persen di Kabupaten Enrekang meski sebelumnya, pihaknya telah mampu menekan angka kemiskinan dari 15 persen tahun 2018 menjadi 12 persen di tahun 2019. Ia menjelaskan, saat ini Pemkab Enrekang tengah meningkatkan SDA dan SDM sebagai salah satu upaya penurunan angka kemiskinan dan stunting. Selain itu, ada beberapa hal yang telah dilakukan demi mencapai hal itu termasuk pengadaan sanitasi atau jamban keluarga. Ada pula Baznas yang juga ikut membantunya menekan angka kemiskinan. Menurutnya, semua penyebab kategori miskin sudah mulai dituntaskan secara terus menerus. Dimulai dari Pembinaan Keluarga hingga melibatkan Baznas dalam upaya peningkatan derajat hidup masyarakat kurang mampu telah dilakukan.

Keberadaan Baznas juga memiliki dampak yang sangat besar. Bukan saja menyasar pada kehidupan masyarakat kurang mampu. Tapi juga memperhatikan pendidikan bagi anak tidak mampu sehingga dapat menopang kehidupan mereka di masa yang akan datang. Muslimin Bando juga sukses membangun Universitas Muhammadiyah di Kabupaten Enrekang. Capaian Muslimin Bando dengan menurunkan dua issue yang sangat berpengaruh bagi progres Pembangunan daerah cukup signifikan. Lantaran Pemkab Enrekang sangat serius mengubah kehidupan

masyarakatnya menjadi lebih sejahtera sesuai Visi Misi Bupati yaitu Enrekang maju, aman, sejahtera (Emas) yang religius dan berkelanjutan.

Sejak menjabat sebagai Bupati, Muslimin Bando mampu menorehkan prestasi dan mengantar daerahnya meraih berbagai penghargaan tingkat nasional dan Provinsi Sulawesi Selatan. Namun, Dalam kepemimpinan tidak semua dapat berjalan dengan lancar, tentu ada hal-hal yang menjadi penghambat atau rintangan dalam memimpin dan membangun suatu daerah. Keberhasilan seorang kepala daerah untuk membangun daerahnya didasarkan dari gaya kepemimpinan yang dijalankan dalam mengontrol dan melaksanakan tata kelola pemerintahan. Seperti halnya yang dilakukan Muslimin Bando di Kabupaten Enrekang. Terpilihnya Muslimin Bando sebagai bupati dua periode mendorong dirinya untuk lebih membangun Kabupaten Enrekang lagi. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti mengenai “KONSISTENSI KEPEMIMPINAN MUSLIMIN BANDO DALAM MENJALANKAN PEMERINTAHAN DAERAH DI KABUPATEN ENREKANG”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana gaya kepemimpinan Muslimin Bando dalam pelaksanaan pemerintahan di Kabupaten Enrekang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan dan menganalisis gaya kepemimpinan yang digunakan Muslimin Bando dalam melaksanakan pemerintahan di Kabupaten Enrekang

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki dua manfaat, yaitu manfaat akademis dan manfaat praktis.

1. Manfaat akademis

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan dan pendidikan khususnya ilmu politik.
- b. Sebagai acuan dan bahan pertimbangan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan.

2. Manfaat praktis

- a. Dapat mengetahui model kepemimpinan seperti apa yang baik agar dapat memimpin dan mencapai tujuan bersama.
- b. Sebagai bahan evaluasi terhadap permasalahan yang berkaitan dengan model Kepemimpinan di Lembaga Pemerintahan.

1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi referensi penyusun dalam melakukan penelitian ini seperti penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tri Hidayati (2018) dengan judul “Gaya Kepemimpinan Kepala Desa (Studi Kasus Kepemimpinan Empat Kelurahan di Kecamatan Sewon Bantul Yogyakarta)”. Penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kultural, keempat kepala desa tersebut menganggap bahwa pendekatan tersebut sesuai karena memang situasi dan kondisi yang dirasakan mengharuskan untuk menggunakan gaya kepemimpinan tersebut, dengan melalui pendekatan-pendekatan dengan para pamong desa dan masyarakat. gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh empat kepala desa di Kecamatan Sewon dipengaruhi oleh karakteristik individu masing-masing. Proses pembentukan dan pengembangan individu berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan yang diambil oleh kepala desa untuk dijadikan gaya kepemimpinan untuk memimpin wilayahnya serta keadaan di wilayahnya yang masih kental atau tradisional.

Kajian lainnya yaitu Susilo Toto Raharjo, Durrotun Nafisah (2006) yang berjudul “Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan” (studi empiris pada departemen agama kabupaten kendal dan departemen agama kota semarang) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelima faktor gaya kepemimpinan : gaya partisipatif, gaya orientasi prestasi, gaya direktif, gaya supportif, dan gaya

pengasuh berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan pada depag Kendal dan Semarang adalah gaya pengasuh. Hal ini dikarenakan pada instansi departemen agama masih bersifat plural, masih menonjolkan satu golongan yang mana ajaran keagamaannya masih sangat kental. Pemimpin dianggap sebagai guru, pembimbing, yang akan selalu membimbing dan mengarahkan bawahan, dan memberikan bantuan sekalipun bukan masalah pekerjaan.

Analisis Gaya Kepemimpinan Fauzi Bahar Sebagai walikota Padang yang ditulis oleh Yuan Ihsan mahasiswa jurusan Ilmu Politik Universitas Andalas, Padang. Dari hasil penelitian yang dilakukan, peneliti menemukan bahwa Walikota Padang Fauzi Bahar mengkombinasikan antara metode kepemimpinan militer dengan metode kepemimpinan sipil di dalam kepemimpinannya di Pemerintah Kota Padang. Sehingga, menghasilkan kombinasi antara gaya kepemimpinan otokratis bijak dengan gaya kepemimpinan konsultatif. Selain itu peneliti juga menemukan hal-hal lainnya yang ikut mempengaruhi gaya kepemimpinan, tindakan, dan kebijakan yang diambil oleh Walikota Padang Fauzi Bahar, yaitu latar belakang kehidupan keluarga, lingkungan tempat tinggal, sisi akademis dan kebijakan yang pernah beliau ambil di dalam pemerintahan Kota Padang. Terakhir, peneliti juga menemukan adanya pengaruh atau hasil dari gaya kepemimpinan Fauzi Bahar terhadap kehidupan pemerintahan Kota Padang, terutama dalam hal kinerja dari aparatur Pemerintah Kota Padang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan memperjelas dai aspek konseptual dan akan dijelaskan beberapa hal yang memiliki hubungan dengan pokok bahasan serta hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan penelitian yakni pengertian konsistensi, pengertian kepemimpinan, pendekatan kepemimpinan, gaya dan tipe kepemimpinan serta fungsi kepemimpinan yang akan dijelaskan di bawah ini:

2.1 Makna Konsistensi

Kata konsistensi berasal dari kata konsisten. Kata “konsisten” diserap dari bahasa Inggris, yaitu “consistent” yang artinya berdiri dengan kokoh atau berdiri tegak. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, arti konsisten adalah tetap (tidak berubah-ubah), taat asas atau ajek, selaras atau sesuai. Sesuatu yang konsisten dapat ditandai dengan adanya keteraturan, harmoni, kontinuitas tetap, dan bebas dari kontradiksi atau variasi. Adapun menurut Arianto konsistensi adalah keteguhan hati terhadap tujuan dan usaha atau pengembangan yang tak berkesudahan. Arianto juga menambahkan ada beberapa hal yang di butuhkan untuk menjaga konsistensi antara lain adalah motif, kesadaran dan introspeksi.⁵

⁵ Arianto, Tulus. 2008. Struktur kepemilikan, profitabilitas, pertumbuhan aktiva, dan ukuran perusahaan terhadap struktur modal pada perusahaan manufaktur Jurnal Keuangan dan Perbankan, Vol 12, No. 1

Sikap konsistensi seseorang berpengaruh terhadap perilaku yang dia lakukan. Hal ini senada dengan Gea (2006: 25) “konsisten dapat dimengerti sebagai kesesuaian antara perkataan dan tindakan”, senada dengan Gea, Robbins (2010: 41) “konsistensi berarti setiap individu berusaha untuk menyelaraskan sikap dan perilaku agar terlihat rasional dan konsisten”. Hal ini berarti bahwa seseorang yang konsisten berarti memiliki sikap tetap, selalu berusaha menyelaraskan perkataan, sikap dan perilakunya.

Seseorang yang memiliki konsistensi diri tidak akan mudah terpengaruh dengan informasi baru. Ia akan tetap seperti apa yang diyakininya. Seperti yang dikemukakan Besten (2010, 120) “ketetapan hati (konsistensi diri) adalah keteguhan tujuan, kehendak dan minat”. Senada dengan Besten, Sonia mengungkapkan “konsistensi diri adalah bersikap tetap, berpegang teguh sesuai dengan apa yang ditekankan terhadap diri kita sendiri. Kata konsisten seringkali dikait-kaitkan dengan sikap dan kebiasaan manusia, terutama yang berhubungan dengan sikap komitmen yang menjadi kunci kesuksesan hidup. Dengan kata lain, semua pengetahuan, bakat, dan keberuntungan seseorang tidak akan ada artinya tanpa adanya konsistensi.

Dalam kehidupan sehari-hari, konsisten sangat berhubungan dengan pengambilan keputusan yang dilakukan seseorang. Mereka yang sering bersikap plin-plan atau tidak pasti, bukanlah orang yang konsisten. Memiliki sikap yang konsisten merupakan tanda bahwa seseorang dapat

dipercaya, kompeten, dan mahir dalam melakukan sesuatu yang berhubungan dengan bidangnya. Sikap konsisten seseorang dapat terlihat dari keputusan yang dibuat dan tindakan yang dilakukan sesuai dengan keputusan tersebut.

2.2 Makna Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok, mempengaruhi interpretasi pengorganisasian, untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok dari orang-orang di luar organisasi. Konsep mengenai kepemimpinan begitu luas mulai dari definisi hingga hal lainnya yang berkaitan erat dengan kepemimpinan.

Menurut Kreitner & Kinicki menyatakan bahwa kepemimpinan (leadership) didefinisikan sebagai “Suatu proses pengaruh sosial dimana peran pemimpin untuk mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahannya dalam suatu target guna mencapai tujuan organisasi”.⁶ Sedangkan arti kepemimpinan berdasarkan A Robert Baron (2003:471), ialah “ *Leadership is the process where by oone individual influences or her group members toward the attainment of defined group or*

⁶ Kreitner, Robert and Kinicki, Angelo.2005. Perilaku Organisasi edisi 5. Jakarta. PT. Salemba empat. 2005. hlm.372

organizational goals. "Kepemimpinan merupakan proses dimana individu memberikan pengaruh anggota kelompok lain tentang perolehan tujuan yang telah diputuskan oleh kelompok atau organisasi.⁷ Definisi lainnya menurut Mc Shane (2005:436) bahwa 'kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberi dampak, mendorong dan memungkinkan orang lain agar berkontribusi pada keefektifan dan kesuksesan organisasi dimana mereka merupakan anggotanya".⁸

Pada umumnya kepemimpinan dipandang sebagai suatu kegiatan yang berkelanjutan, ditujukan untuk menimbulkan pengaruh pada perilaku orang lain dan pada akhirnya ditujukan pada upaya untuk tujuan organisasi. Selain itu, penekanan pada peran serta dari pengaruh mengimplikasikan bahwa kepemimpinan dapat dipandang sebagai jalan dua arah. Walaupun pemimpin nyatanya benar-benar mempengaruhi bawahan dengan berbagai cara, para pemimpin juga dipengaruhi oleh bawahan mereka. Dalam kenyataannya, dapat dikemukakan bahwa kepemimpinan ada hanya dalam hubungan dengan pengikut. Jadi seseorang tak dapat memimpin tanpa pengikut. Keberadaan Kepemimpinan menjadi lebih penting untuk mengembangkan visi dan misi organisasi masa depan (Soekarso, 2010). Kepemimpinan merupakan proses atau cara dalam mempengaruhi kegiatan-kegiatan individu atau kelompok dalam bekerja sama mencapai tujuan. Dibalik itu seseorang

⁷ Greenberg, Jerald & BaronRobert, A. 2003. Behavior in Organization : Understanding and Managing The Human side of work. 2003. hlm.471

⁸ Mc Shane, Stephen L and Von Glinow, Mary Ann. Organizational Behaviour: Emerging Realities for the Workplace Revolution, second Ed, Mc Graw Hill, Irwin. 2005. hlm.436

figur yang diandalkan untuk memegang kendali dan suatu jabatan dalam instansi disebut pemimpin.

Kepemimpinan adalah perilaku individu yang mengarahkan aktivitas kelompok untuk mencapai sasaran bersama (Hemphill & Coons, 1957) dalam Yukl (2005). Sedangkan Menurut Kartono (1998) ada Tiga teori yang menjelaskan munculnya Pemimpin adalah sebagai berikut :

1. Teori Genetis menyatakan sebagai berikut : 1) Pemimpin itu tidak dibuat, akan tetapi lahir jadi pemimpin oleh bakat bakat alami yang luar biasa sejak lahirnya. 2) Dia ditakdirkan lahir menjadi pemimpin dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun juga, yang khusus. 3) Secara filsafat, teori tersebut menganut pandangan deterministis.
2. Teori Sosial (lawan Teori Genetis) menyatakan sebagai berikut : 1) Pemimpin itu harus disiapkan, dididik, dan dibentuk, tidak terlahirkan begitu saja. 2) Setiap orang bisa menjadi pemimpin melalui usaha penyiapan dan pendidikan serta didorong oleh kemauan sendiri.
3. Teori Ekologis atau Sintetis (muncul sebagai reaksi dari kedua teori tersebut lebih dahulu), menyatakan sebagai berikut : Seseorang akan sukses menjadi pemimpin bila sejak lahirnya dia telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, dan bakat-bakat ini sempat dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan; juga sesuai dengan tuntutan lingkungan/ekologisnya.

Dalam kepemimpinan, setiap pemimpin memiliki cara dan kemampuan yang berbeda. Karena setiap orang memiliki kemampuan

yang berbeda-beda pula. Menurut Warsito Utomo, kepemimpinan merupakan suatu seni yaitu seni untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan tindakan dan perbuatan yang diinginkan pemimpin. Sebagai suatu seni, pemimpin tidak dapat disamaratakan, masing-masing mempunyai cara tersendiri untuk mempengaruhi orang lain dalam proses kepemimpinan.

Dalam mempelajari konsep kepemimpinan, berikut ini dipaparkan mengenai beberapa pendekatannya yaitu:

Pendekatan Sifat (Traits Approach). Orang yang memimpin dan yang bukan pemimpin bisa ditinjau melalui identifikasi sifat-sifat kepemimpinannya. Pendekatan psikologis ini, didasarkan atas pengakuan umum dimana sikap individu didasarkan oleh struktur kepribadian. Pendekatan ini menggambarkan ada ciri khas pada pemimpin yaitu: mempunyai kekuatan fisik dan keramahan. Pemimpin mempunyai tingkat intelegensi yang tinggi. Terdapat sifat kepribadian yang bisa dilihat memiliki hubungan positif dengan sikap pemimpin dan memiliki hubungan tinggi yaitu: popularitas, keaslian, adaptabilitas, ambisi, ketekunan, status sosial, status ekonomi, mampu berkomunikasi.

Pendekatan Perilaku (Behavioral Approach). Pendekatan ini dapat ditinjau pada model perilaku pemimpin yang memberi pengaruh pada pengikut atau bawahannya. Perilaku pemimpin ini bisa berpusat pada tugas atau pada hubungan dengan bawahannya. Rensis Likert,

mengembangkan teori kepemimpinan pada dua dimensi diantaranya orientasi tugas dan orientasi bawahan, yang digambarkan menjadi empat tingkat pola efektifitas kepemimpinan. Menurut teori ini kepemimpinan meliputi empat sistem ialah: (1) Exploitative authoritative, tidak ada kepercayaan pada bawahan serta selalu memakai ancaman pada karyawan; (2) Benevolent authoritative, terdapat komunikasi akan tetapi hanya sedikit saja; (3) Consultative, proses pengambilan keputusan untuk hal yang penting tetap berada di tangan pemimpin tetapi kepercayaan adalah dasar adanya komunikasi; (4) Partisipative, merupakan sistem ideal dan terdapat kepercayaan penuh dari atasan langsung. Komunikasi sangat terbuka, hubungan antar bawahan menjadi lancar.

Pendekatan Karismatik (Charismatic Approach). Kepemimpinan kharismatik ini sudah berjalan sejak zaman Yunani kuno. Analisis charismatic leadership. Kemudian Robert House dalam Fred Luthan (1998 : 283) menyatakan ciri dari kepemimpinan karismatik ialah:⁹ (1) Mempunyai kepercayaan diri dan kepercayaan pada pengikut; (2) Ekspektasi yang tinggi bagi pengikut; (3) Mempunyai visi ideologis; (4) Bawahan mempunyai kesamaan visi dan misi dengan pimpinan; (5) Bawahan mempunyai loyalitas yang ekstrim dan kepercayaan pada pimpinan; (6) Bawahan berlomba-lomba mengikuti sistem nilai dan perilaku pemimpin; (7) Berkaitan dengan pemimpin merupakan penghargaan diri; (8) Pemimpin karismatik mempunyai kemampuan debat

⁹ Luthan, Fred. Organizational Behavior. 8th Ed, Irwin, Mc Graw-Hill. 1998 hlm.283

dan persuasif yang hebat, sikap, dan perilaku yang bisa memberi dampak pada pengikutnya.

Pendekatan transformasional (Transformational Approach).

Karakteristik pemimpin yang karismatik dapat melakukan pergeseran terhadap organisasi yang tradisional ke organisasi modern. Proses transformasi inilah yang selanjutnya menjadi dasar bagi teori transformasional. Pada kepemimpinan bentuk transformasional ini, pemimpin menggeser sistem nilai, kepercayaan dan kebutuhan-kebutuhan pengikutnya. Menurut penelitian Bernard M. Bass yang dikutip Fred Luthan (1998:285). *"Transactional leadership is a prescription for mediocrity and that transformational leadership leads to superior. Performance on organization facing demand for renewal and change".*¹⁰

Transactional Leadership adalah kepemimpinan yang menyampingkan sesuatu yang buruk menuju kinerja organisasi yang sangat baik, lewat pembaharuan dan perbaikan. Proses transformasi ini dapat dikerjakan dengan proses rekrutmen, seleksi, promosi, pelatihan dan pengembangan, jaminan kesehatan dan efektivitas kinerja organisasi. Berdasarkan penelitian Bass, pemimpin transformasional yang efektif mempunyai ciri-ciri : (1) Pemimpin melakukan identifikasi diri sebagai agen perubahan; (2) Pemimpin merupakan orang yang bisa memberikan semangat; (3) Pemimpin merupakan orang yang yakin pada orang lain; (4) Pemimpin merupakan pendorong system nilai; (5) Pemimpin

¹⁰ Luthan, Fred. Organizational Behavior. hlm. 285

merupakan pembelajar sepanjang hayat; (6) Mempunyai kemampuan beradaptasi dengan kompleksitas, ambiguitas dan ketidakpastian, dan (7) Mempunyai visi.

2.2.1 Gaya Dan Tipe Kepemimpinan

Menurut Rivai (2008), gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bernilai bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Dalam menghadapi perubahan lingkungan, suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang tanggap, kritis dan berani mengambil keputusan strategis untuk mencapai organisasi yang kompetitif. Seorang pemimpin mempunyai strategi untuk mengarahkan dan memotivasi bawahan agar secara sadar terlibat dalam kerjasama untuk mencapai tujuan. Perilaku kepemimpinan yang ditampilkan dalam proses manajerial secara konsisten disebut gaya (style) kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dimaksudkan sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya. Dengan demikian, gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai kelompoknya.

Penjelasan yang lebih spesifik tentang gaya kepemimpinan dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard (dalam Thoha, 2001), yaitu pola perilaku yang diperlihatkan oleh orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain. Gaya

kepemimpinan yang dimaksudkan dalam pengertian ini merupakan persepsi orang lain, pengikut atau bawahan yang akan dipengaruhi perilakunya dan bukannya persepsi pemimpin itu sendiri. Dengan demikian, kredibilitas pemimpin mempunyai peranan penting, karena bawahan atau pengikut akan bersedia menerima kepemimpinan seseorang setelah mempunyai persepsi bahwa pemimpin organisasi kredibel, kemudian baru mengikuti langkah-langkah pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan diidentik dengan hal bagaimana pemimpin menjalankan tugas kepemimpinannya. Miftah Thoha mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan secara kasar adalah sama dengan cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikut atau bawahannya. Gaya kepemimpinan sangat terpengaruh oleh paham yang dianut seorang pemimpin mengenai kekuasaan dan wewenang, sikap mana yang diambilnya terhadap suatu masalah yang dihadapi yang mungkin berhubungan dengan hak dan martabat manusia. Gaya kepemimpinan akan sangat berpengaruh terhadap efektifitas seorang pemimpin. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar disertai dengan motivasi yang tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perseorangan maupun tujuan organisasi.

Pada dasarnya di dalam setiap gaya kepemimpinan terdapat 2 unsur utama, yaitu unsur pengarahan (*directive behavior*) dan unsur bantuan (*supporting behavior*). Sedangkan berdasarkan kepribadian maka

gaya kepemimpinan dibedakan menjadi (Robert Albanese, David D. Van Fleet, 1994)¹¹ :

1. Gaya Kepemimpinan Kharismatis

Gaya kepemimpinan kharismatis adalah gaya kepemimpinan yang mampu menarik atensi banyak orang, karena berbagai faktor yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang merupakan anugerah dari Tuhan. Kelebihan gaya kepemimpinan karismatis ini adalah mampu menarik orang. Mereka terpesona dengan cara bicarannya yang membangkitkan semangat. Biasanya pemimpin dengan kepribadian kuning ini visionaris. Mereka sangat menyenangi perubahan dan tantangan. Namun, kelemahan terbesar tipe kepemimpinan model ini bisa saya analogikan dengan peribahasa “Tong Kosong Nyaring Bunyinya”. Mereka mampu menarik orang untuk datang kepada mereka. Setelah beberapa lama, orang – orang yang datang ini akan kecewa karena ketidak-konsistenan pemimpin tersebut. Apa yang diucapkan ternyata tidak dilakukan. Ketika diminta pertanggung jawabannya, si pemimpin akan memberikan alasan, permintaan maaf dan janji.

¹¹ Robert Albanese dan David D. Van Fleet, Organizational Behavior (A Managerial Viewpoint)

2. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari si pemimpin sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan. Dalam gaya kepemimpinan otoriter, pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan. Pemimpin memberitahukan sasaran apa saja yang ingin dicapai dan cara untuk mencapai sasaran tersebut, baik itu sasaran utama maupun sasaran minornya.

Pemimpin yang menjalankan gaya kepemimpinan ini juga berperan sebagai pengawas terhadap semua aktivitas anggotanya dan pemberi jalan keluar bila anggota mengalami masalah. Dengan kata lain, anggota tidak perlu pusing memikirkan apapun. Anggota cukup melaksanakan apa yang diputuskan pemimpin¹². Kelebihan model kepemimpinan otoriter ini ada pada pencapaian prestasinya. Ketika dia memutuskan suatu tujuan, itu adalah harga mati, tidak ada alasan, yang ada adalah hasil. Langkah - langkahnya penuh perhitungan dan sistematis. Dingin dan sedikit kejam adalah kelemahan pemimpin ini. Mereka sangat mementingkan tujuan, sehingga tidak pernah peduli dengan cara.

¹² Nawawi, H. (1993). *Kepemimpinan Menurut Islam*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Orientasi kepemimpinan ini difokuskan hanya untuk meningkatkan produktivitas kerja bawahan dengan kurang memperhatikan perasaan dan kesejahteraan bawahan. Pemimpin otoriter adalah sangat dominan dalam setiap pengambilan keputusan, kebijakan, peraturan, dan prosedur apa pun di perusahaan/organisasi. Terkadang, gaya kepemimpinan ini bisa berjalan sukses, jika memang pemimpin punya pengalaman dan keterampilan maksimal.

Adapun ciri-ciri pemimpin otoriter adalah:

1. Organisasi atau perusahaan dianggap sebagai milik pribadi dan atasan memiliki hak penuh atas itu.
2. Bawahan hanyalah sebagai alat semata untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.
3. Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat dari orang lain.
4. Semua keputusan dari pemimpin adalah paling benar.
5. Sering menggerakkan bawahan dengan pendekatan yang mengandung unsur paksaan dan ancaman.
6. Cenderung membuat pilihan hanya dari pemikiran atau idenya sendiri.
7. Memandang ide bawahan tidak lebih baik.
8. Pemimpin otoriter membuat inovasi dan kreativitas tidak bisa dikembangkan.
9. Di bawah pemimpin otoriter, banyak yang merasa tugas yang dikerjakan hanya didasarkan pada ketakutan dan ancaman.

3. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya. Pada gaya kepemimpinan demokrasi, anggota memiliki peranan yang lebih besar. Pada kepemimpinan ini seorang pemimpin hanya menunjukkan sasaran yang ingin dicapai saja, tentang cara untuk mencapai sasaran tersebut, anggota yang menentukan. Selain itu, anggota juga diberi keleluasaan untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

Rivai (2014: 20) Terdapat beberapa karakteristik yang dimiliki seseorang dalam kepemimpinan demokratis, diantaranya: dalam proses pergerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia; selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi daripada bawahannya; senang menerima saran, pendapat, dan bahkan kritikan dari bawahannya; selalu berusaha mengutamakan kerja sama dan teamwork dalam usaha pencapaian tujuan; ikhlas memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berbuat kesalahan yang kemudian diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi

berbuat kesalahan yang sama; tetapi lebih berani untuk berbuat kesalahan yang lain; selalu berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses daripadanya; dan berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.¹²

Ciri-Ciri dari gaya kepemimpinan Demokratis yaitu:

1. Wewenang pimpinan tidak mutlak.

Keputusan pimpinan bisa dipengaruhi oleh masukan dari bawahan, bukan sebagai untuk intervensi, dalam hal ini lebih ditekankan dari atas musyawarah.

2. Pimpinan melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan.

Tidak semua keputusan bergantung pada pimpinan semata, bawahan memiliki wewenang untuk membuat keputusan, namun masih berada dalam batas sewajarnya.

3. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan.

Setiap keputusan yang diambil tidak hanya berasal dari pimpinan, namun telah dimusyawarkan terlebih dahulu bersama¹³ bawahannya

- Kebijakan dibuat bersama pimpinan dan bawahan
- Komunikasi berlangsung timbal balik (resiprokal)

4. Komunikasi antara pimpinan dan bawahan berlangsung dengan baik tanpa adanya rasa takut atau canggung karena jabatan.

¹³ Rivai, Veithzal dkk. 2014. Pemimpin dan Kepemimpinan dalam Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 20.

5. Pengawasan dilakukan secara wajar.

Pemimpin tidak melakukan pengawasan kegiatan secara berlebihan, sehingga tidak ada tekanan pada bawahan saat melakukan kegiatannya, bawahan pun menjunjung tinggi kepercayaan yang diberikan oleh atasannya.

6. Prakarsa datang dari pimpinan ataupun bawahan.

Prakarsa dari suatu kegiatan yang bermanfaat bagi organisasi tersebut tidak hanya berasal dari pimpinan, bawahan pun diberikan hak yang seluas-luasnya untuk memprakarsai sesuatu yang berdampak positif bagi organisasi tersebut.

- Banyak kesempatan bagi bawahan untuk mengelurkan pendapat.
- Bawahan bebas untuk berpendapat sesuai dengan asas demokrasi.

7. Tugas diberikan bersifat permintaan.

Tugas yang diberikan pimpinan bisa berasal dari permintaan bawahan yang tentunya berdampak positif bagi organisasi.

8. Komunikasi bersifat terbuka dan dua arah.

9. Pujian dan kritik seimbang.

Pimpinan dan bawahan tidak selalu saling memuji atau mengkritik, kedua-duanya berjalan seimbang sesuai dengan kebutuhan organisasi tersebut.

- Pimpinan mendorong prestasi bawahan
- Kesetiaan bawahan secara wajar

10. Bawahan tidak bersifat sebagai budak yang selalu menurut pada atasannya, namun bawahan tetap memiliki rasa hormat yang tinggi pada atasannya.

11. Pemimpin bersikap mengayomi kepada bawahan, sehingga pemimpin mengerti apa masalah yang ada pada bawahan, sehingga pemimpin bisa mengambil kebijakan dengan segera.

12. Tanggung jawab dipikul bersama, kelebihan yang paling utama yaitu saling kerja sama dalam mencaoai tujuan organisasi.

4. Gaya Kepemimpinan Moralis

Gaya kepemimpinan moralis adalah gaya kepemimpinan yang paling menghargai bawahannya. Biasanya seorang pemimpin bergaya moralis sifatnya hangat dan sopan kepada semua orang. Pemimpin bergaya moralis pada dasarnya memiliki empati yang tinggi terhadap permasalahan para bawahannya. Segala bentuk kebajikan ada dalam diri pemimpin ini. Orang – orang datang karena kehangatannya akan terlepas dari segala kekurangannya. Pemimpin bergaya moralis adalah sangat emosional. Dia sangat tidak stabil, kadang bisa tampak sedih dan mengerikan, kadang pula bisa sangat menyenangkan dan bersahabat.¹⁴

¹⁴ Robert Albanese dan David D. Van Fleet, Organizational Behavior (A Managerial Viewpoint)

Dalam realitasnya bahwa pemimpin dalam melaksanakan proses kepemimpinannya terjadi adanya sesuatu perbedaan antara pemimpin satu dengan yang lainnya, ada 5 Tipe Kepemimpinan dikutip oleh Sondang P.Siagian¹⁵ :

1. Tipe Kepemimpinan Otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik adalah seorang pemimpin sangat egois. Egoismenya yang sangat besar akan mendorongnya memutarbalikkan kenyataan yang sebenarnya sehingga sesuai dengan apa yang secara subjektif diinterpretasikan disiplin para bawahan dalam organisasi. Seorang pemimpin yang otokratik melihat peranannya sebagai sumber segala sesuatu dalam kehidupan organisasi seperti kekuasaan yang tidak perlu dibagi dengan orang lain. Pemimpin cenderung menganut nilai organisasional yang berkisar pada pembenaran segala cara yang ditempuh untuk pencapaian tujuan. Seorang pemimpin yang otoriter akan menunjukkan berbagai sikap yang menonjol :

- a. Kecenderungan memperlakukan bawahan sama dengan alat-alat lain dalam organisasi dengan demikian kurang menghargai mereka.

¹⁵ Sondang P. Siagian. 2003, Teori dan Praktek Kepemimpinan, (Jakarta: RinekaCipta), h.13

b. Pengutamaan orientasi terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas tanpa mengkaitkan pelaksanaan itu dengan kepentingan dan kebutuhan bawahan

Efektivitas kepemimpinan yang otokratik sangat dikaitkan dengan kekuasaan untuk mengambil tindakan yang punitif, yang nantinya membuat ketaatan para bawahan mengendor dan disiplin kerja pun merosot.

2. Tipe Kepemimpinan Paternalistik

Tipe Pemimpin Paternalistik terdapat di lingkungan masyarakat yang masih bersifat tradisional, salah satu ciri dari masyarakat tradisional ialah rasa hormat yang tinggi ditunjukkan oleh anggota masyarakat kepada seseorang yang dituakan. Seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam organisasi diwarnai harapan para pengikutnya harapan itu berwujud keinginan agar pemimpin mampu berlaku sebagai bapak yang bersifat melindungi dan yang layak dijadikan tempat bertanya untuk memperoleh petunjuk. Pemimpin Paternalistik berusaha memperlakukan semua orang yang ada di organisasi seadil dan setara mungkin.

3. Tipe Kepemimpinan Kharismatik

Seorang pemimpin kharismatik mempunyai daya tarik yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang jumlahnya sangat besar. Tegasnya pemimpin ini adalah seseorang yang dikagumi oleh

banyak pengikut, jumlah pemimpin kharismatik tidak besar dan mungkin jumlahnya sedikit.

4. Tipe Kepemimpinan Laissez Faire

Seorang pemimpin Laissez Faire cenderung memilih peranan yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan sesuai temponya sendiri tanpa banyak mencampuri bagaimana organisasi bisa dijalankan dan digerakkan. Nilai-nilai yang dianut pemimpin Laissez Faire dalam menyelenggarakan fungsi kepemimpinannya biasanya bertolak belakang dari filsafat hidup bahwa manusia memiliki rasa solidaritas dalam kehidupan bersama. Dengan sikap yang pesimis, perilaku seorang pemimpin cenderung mengarah kepada tindak-tanduk yang memperlakukan bawahan sebagai rekan sekerja, hanya saja kehadirannya sebagai pimpinan diperlukan sebagai akibat adanya struktur organisasi.

5. Tipe Kepemimpinan Demokratik

Tipe pemimpin yang ideal dan paling didambakan adalah pemimpin yang demokratik. Diakui bahwa pemimpin yang demokratik tidak selalu merupakan pemimpin yang efektif dalam kehidupan organisasional. Karena ada kalanya, dalam bertindak dan mengambil keputusan bisa terjadi keterlambatan sebagai konsekuensi keterlibatan para bawahan dalam proses pengambilan keputusan.

Seorang pemimpin yang demokratis dihormati dan disegani dan bukan ditakuti karena perilakunya dalam kehidupan organisasi mendorong para bawahan menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya. Jika terjadi kesalahan, pimpinan akan meluruskan permasalahan sehingga bawahan tersebut bisa belajar dari kesalahannya dan lebih bertanggung jawab.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Dalam upaya mempengaruhi individu atau sekelompok individu, Luthans (2009) mengemukakan adanya empat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Karisma: memberikan visi dan misi, memunculkan rasa bangga, mendapatkan respek dan kepercayaan.
2. Inspirasi: mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol-simbol untuk memfokuskan usaha, mengekspresikan ada tujuan penting dalam cara yang sederhana.
3. Simulasi intelektual dapat menunjukkan intelegensi, rasional, pemecahan masalah secara hati-hati.
4. Memerhatikan staf secara individu: bisa menunjukkan perhatian terhadap pribadi, memperlakukan karyawan atau bawahan secara individual, melatih, menasehati.

2.2.2 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan dalam suatu birokrasi sangat urgent dalam rangka dalam rangka pencapaian tujuan dalam tata kelola pemerintahan. Menurut Hamdani Nawawi dalam bukunya Kepemimpinan yang efektif menyebutkan ada lima fungsi kepemimpinan. Kelima fungsi kepemimpinan itu adalah¹⁶ :

a. Fungsi Instruktif

Fungsi ini berlangsung dan bersifat komunikasi satu arah, pemimpin sebagai pengambil keputusan berfungsi memerintahkan pelaksanaannya pada orang-orang yang di pimpin. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan ap (Isi pemerintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah. Inisiatif tenetnag segala sesuatu yang ada kaitannya dengan perintah itu, sepenuhnya merupakan fungsi pemimpin.

b. Fungsi Konsultatif

Fungsi ini berlangsung dan bersifat dua arah. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, fungsi pemimpin sebagai konsultan untuk mendengarkan pendapat, saran serta pertanyaan dari bawahannya, mengenai keputusan yang akan diemail oleh pemimpin.

¹⁶ Nawawi , Hadari dan M. Martini Hadari, Kepemimpinan yang Efektif, Yogyakarta: Gajahmada University Press, 2006.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam fungsi ini pemimpin menjalankan serta mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya. Setiap anggota kelompoknya memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam melaksanakan kegiatan yang dijabarkan dari tugas-tugas pokok, sesuai dengan posisi atau jabatan masing-masing. Pemimpin juga tidak hanya ikut dalam proses pelaksanaannya. Fungsi partisipasi ini bukan berarti pemimpin memberikan kebebasan semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerjasama dengan tidak mencampuri atau mengambil tugas pokok orang lain.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini pemimpin sebagai pemegang wewenang tertinggi harus bersedia dan dapat mempercayai orang-orang lain, sesuai dengan posisi atau jabatannya, apabila diberi atau mendapat pelimpahan wewenang.

e. Fungsi Pengendalian

Fungsi pengendalian bermaksud bahwa kepemimpinan yang sukses dan efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif, sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Sehubungan dengan itu bahwa fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

2.3 Skema Pikir

