

**KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM  
PEMERINTAH DAERAH**  
(Studi tentang Fungsi dan Gaya Kepemimpinan Camat Perempuan di  
Kecamatan Kesamben Kabupaten Blitar)

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Menempuh Ujian Sarjana Pada Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya

Disusun oleh:  
**SISKA TRYSIANNA**  
**0410313106**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**  
**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI**  
**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK**  
**KONSENTRASI ADMINISTRASI PEMERINTAHAN DAERAH**  
**MALANG**  
**2009**

# MOTTO

HIDUPLAH SEPERTI POHON KAYU YANG LEBAT BUAHNYA,  
HIDUP DITEPI JALAN DAN DILEMPARI ORANG DENGAN BATU,  
TETAPI DIBALAS DENGAN BUAH (ABU BAKAR SIBLI)

*Rasa takut bukanlah untuk dinikmati,  
tetapi untuk dihadapi  
Apa yang memberi kita kepastian dalam hidup kita  
Adalah keberanian (anonim)*

*Ilmu tanpa diamalkan bagaikan pohon tak berbuah - Ir. Soekarno*

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

JUDUL : KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM  
PEMERINTAH DAERAH  
(Studi Tentang Fungsi Dan Gaya Kepemimpinan Camat  
Perempuan Di Kecamatan Kesamben Kabupaten Blitar)

Disusun Oleh : SISKATRYSI ANNA

NIM : 0410313106

Fakultas : ILMU ADMINISTRASI

Jurusan : ADMINISTRASI PUBLIK

Konsentrasi : ADMINISTRASI PEMERINTAHAN DAERAH

Malang, Oktober 2009

Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota

Prof. Dr. Abd. Yuli Andi Gani, M.S  
NIP. 19540704 198103 1 003

Dr. Imam Hanafi, S.Sos, M.Si  
NIP. 19691002 199802 1 001

**TANDA PENGESAHAN**

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Kamis  
Tanggal : 3 Desember 2009  
Jam : 09.00 WIB  
Skripsi atas nama : Siska Trysianna  
Judul : Kepemimpinan Perempuan Dalam Pemerintah Daerah  
(Studi Tentang Fungsi Dan Gaya Kepemimpinan Camat Perempuan Di Kecamatan Kesamben Kabupaten Blitar)

**dan dinyatakan lulus**

**MAJELIS PENGUJI**

Ketua,

Anggota,

**Prof. Dr. Abd. Yuli Andi Gani, M.S**

**NIP. 19540704 198103 1 003**

**Dr. Imam Hanafi, S.Sos, M.Si**

**NIP. 19691002 199802 1 001**

Anggota

Anggota

**Dr. Siti Rochmah, M.Si**

**NIP. 19570313 198601 2 001**

**Ainul Hayat, S.Pd, M.Si**

**NIP. 19730713 200604 1 001**

**PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI**

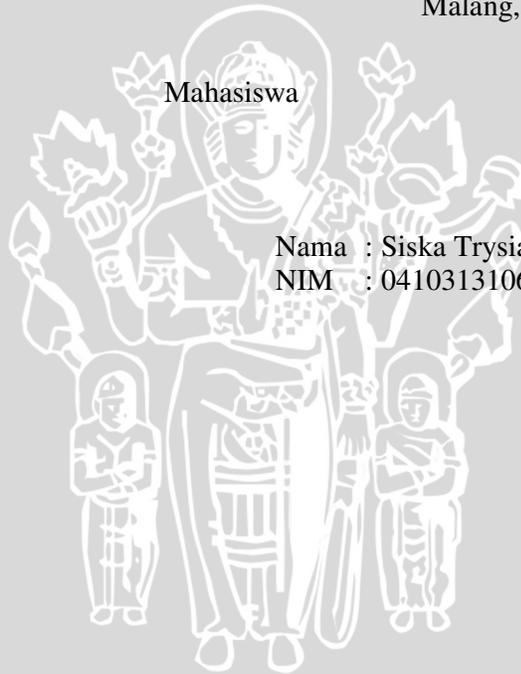
Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat di buktikan terdapat unsure-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, Oktober 2009

Mahasiswa

Nama : Siska Trysianna  
NIM : 0410313106



## RINGKASAN

Siska Trysianna, Kepemimpinan Perempuan Dalam Pemerintah Daerah (Studi tentang Fungsi dan Gaya Kepemimpinan Camat Perempuan di Kecamatan Kesamben Kabupaten Blitar), Prof. Dr. Abd. Yuli Andi Gani, M.S, Dr. Imam Hanafi, S.Sos, M.Si, 75 hal + xv

Penelitian ini bertujuan untuk membahas tentang “Kepemimpinan Perempuan Dalam Pemerintah Daerah” dengan permasalahan Bagaimana pelaksanaan fungsi kepemimpinan dalam kepemimpinan Camat Perempuan di Kecamatan Kesamben dan juga bagaimana gaya kepemimpinan Camat Perempuan di Kecamatan Kesamben. Penelitian ini mengacu pada Teori Fungsi Kepemimpinan, serta Gaya Kepemimpinan.

Data primer dan sekunder menunjukkan bahwa Fungsi Kepemimpinan yang telah dilakukan oleh Camat Kecamatan Kesamben sudah terlaksana dengan baik dan gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Kecamatan Kesamben ini telah berjalan baik serta menunjukkan adanya kerjasama yang baik antara Camat dengan para pegawainya. Hal ini dilihat dari aktivitas pengambilan keputusan, komunikasi atasan dengan bawahan, pengawasan, pengembangan pegawai, pemberian pengarahan.

Dari hasil analisis data dapat ditarik kesimpulan bahwa fungsi kepemimpinan yang dilakukan di Kecamatan Kesamben dalam hal penerapan fungsi motivasi dilakukan oleh Bu Camat dengan baik sesuai dengan peraturan yang berlaku, selain itu juga Bu Camat dalam pelaksanaan fungsi komunikasi dengan pegawai sangat baik dan akrab. Fungsi Pengawasan dilakukan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh Bu Camat. Sedangkan pelaksanaan fungsi inovasi Bu Camat berperan sebagai *Agent Of Change*. Fungsi Keteladanan dilakukan Bu Camat dengan memberikan contoh perilaku yang baik kepada pegawainya. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Camat Perempuan di Kecamatan Kesamben tidak jauh berbeda dengan yang dilakukan oleh Camat laki-laki di kecamatan lain tetapi di kecamatan Kesamben Camat perempuan yang memimpin lebih cenderung menggunakan gaya kepemimpinan demokratik.

Melihat hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Kesamben Kabupaten Blitar maka peneliti memberikan beberapa alternatif yang dapat digunakan untuk meningkatkan kerjasama antara Camat dengan pegawai diantaranya Camat perempuan di tuntut untuk lebih banyak memberikan motivasi, arahan kepada para pegawainya agar kerja pegawai lebih baik lagi, cara berkomunikasi yang baik dengan menggunakan teknik komunikasi yang dapat diterima oleh pegawai.

**KATA KUNCI : Fungsi Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan**

## SUMMARY

Siska Trysianna, Leadership Of Woman In Local Government ( Study About Function And Style Leadership Of Woman head of distric in Kesamben, Blitar) Prof. Dr. Abd. Yuli Andi Gani, M.S, Dr. Imam Hanafi, S.Sos, M.Si, 75 matter + xv

---

The purpose of the reseach is to know how does the women's leadership function and the women's leadership style. The research have done based on theory of leadership function and style.

Primary and secondary data showed that head of Kesamben district have applied her function and style of leadership she showed that she make good relationship between the head of district ask the officers to participate when she make decision, monitoring, the officers development besides she give give guidance to them.

From the data analyzes we can conclude that the head of district have applied better the leadership function, including communicating and monitoring function. Insted of she act as agent of change. Leader as the model also have done by the head of district. She as the model how to be person who has good attitude / behaviour. The women's leadership achievement is not different with the man's leadership achievement in the different district area. She also use the democratic leadership style.

Based on the research result the reseacher give the option of ways wich is able to increase the relationship between the head of district and the officers, the women as the head of district should be able to motivate the officers, in order to support their work, besides she sould use communication technique.

**KEY WORDS : Leadership Function, Leadership Style.**

## KATA PENGANTAR

### **Assalamu'alaikum Wr.Wb**

Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT, karena dengan ridho dan hidayah-Nya akhirnya penelitian ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam semoga tercurahkan kepada junjungan Umat Islam Nabi Besar Muhammad SAW yang dengan jiwa sucinya penuh pengorbanan dan keikhlasan telah membimbing dan menuntun umatnya ke jalan yang penuh dengan cahaya ilmu yang diridhoi oleh Allah SWT, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“Kepemimpinan Perempuan Dalam Pemerintah Daerah (Studi Tentang Fungsi dan Gaya Kepemimpinan Perempuan di Kecamatan Kesamben Kabupaten Blitar)”**.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

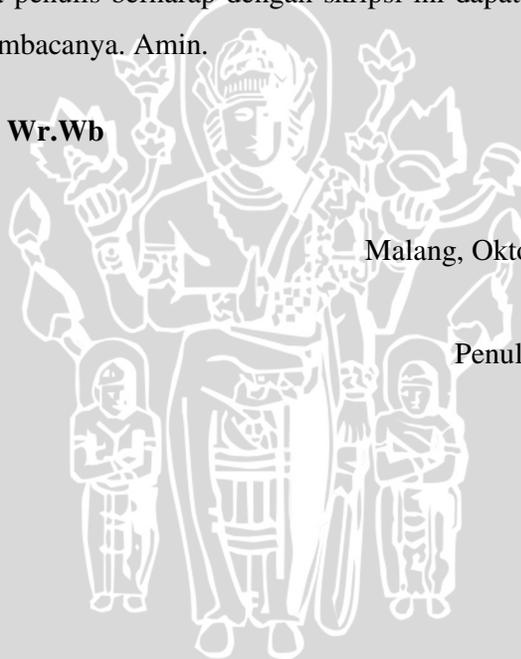
Penelitian skripsi ini tentunya tidak dapat terselesaikan tanpa bantuan, dukungan, dan kerjasama dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua yang senantiasa selalu mendoakan dan memberi dukungan baik secara moril maupun materiil.
2. Bapak Prof. Dr. Abd. Yuli Andi Gani, M.S, selaku ketua pembimbing dan Bapak Dr. Imam Hanafi, S.Sos, M.Si, selaku anggota pembimbing yang telah sabar dan menyempatkan waktu padatnya untuk membimbing saya dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini sehingga dapat selesai dengan baik.
3. Bapak. Prof. Dr. Sumartono, MS. selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
4. Bapak. Dr. MR. Khairul Muluk, M.Si selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
5. Suamiku tercinta Ary Widyatmoko dan putriku Nasywa Aulia Arieka tersayang yang selalu memberikan semangat dan do'a dalam setiap hari-hariku.

6. Ibu Khusna Lindarti, S.Sos, M.Si selaku Camat kecamatan Kesamben Kabupaten Blitar yang telah meluangkan waktu untuk membantu terselesaikannya penelitian ini.
7. Teman-teman FIA Publik'04 dan '05, khususnya kelas E, dan kelas B konsentrasi Pemda, serta semua pihak yang membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga Allah SWT akan membalas budi baik kalian semua.

Teriring do'a semoga amal yang telah kita lakukan dijadikan amal yang tiada putus pahalanya, dan bermanfaat untuk kita semua di dunia maupun di akhirat. Walaupun telah dengan segenap kemampuan, namun penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih perlu adanya koreksi, saran, dan kritikan yang konstruktif dan sifatnya membangun agar dapat berhasil dalam penelitian selanjutnya. Akhirnya penulis berharap dengan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya. Amin.

**Wassalamu'alaikum Wr.Wb**



Malang, Oktober 2009

Penulis.



## DAFTAR ISI

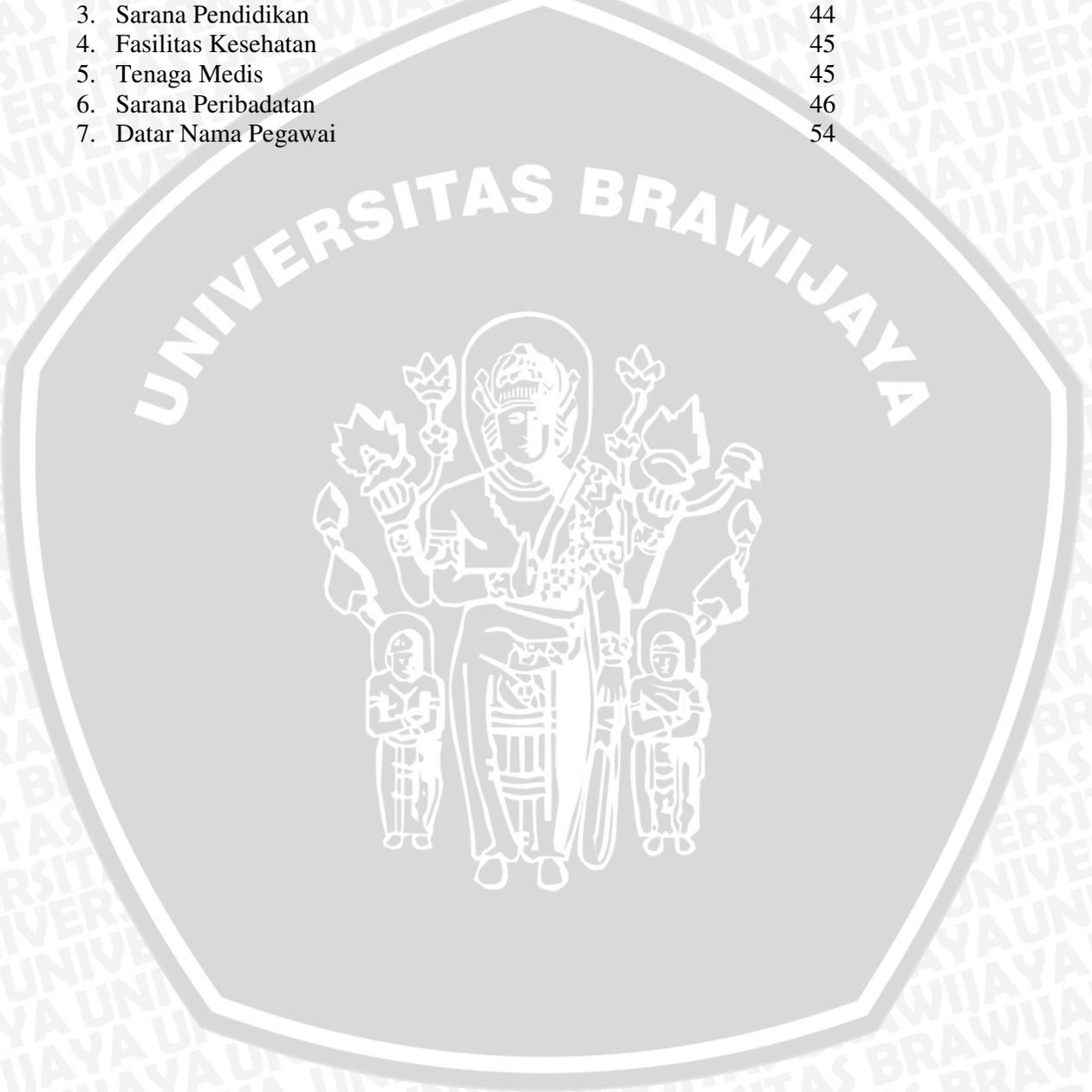
Halaman

<b>MOTTO</b>	
<b>TANDA PERSETUJUAN</b>	
<b>TANDA PENGESAHAN</b>	
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI</b>	
<b>RINGKASAN</b> .....	vii
<b>SUMMARY</b> .....	viii
<b>PENGANTAR</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xi
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	5
D. Kontribusi Penelitian.....	5
E. Sistematika Pembahasan.....	5
<b>BAB II : KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Pemerintah Daerah	
1. Pengertian Pemerintah Daerah.....	7
2. Kewenangan Pemerintah Daerah.....	8
3. Desentralisasi.....	9
B. Camat	
1. Pengertian Camat.....	13
2. Wewenang, Tugas, dan Kewajiban Camat	14
3. Kedudukan dan Fungsi Kepemimpinan Camat	15
C. Kepemimpinan	
1. Pengertian Kepemimpinan.....	18
2. Konsep Kepemimpinan.....	19
3. Teori Kepemimpinan.....	20
4. Fungsi Kepemimpinan.....	22
5. Gaya Kepemimpinan.....	26
6. Menentukan Gaya Kepemimpinan Yang Tepat	32
D. Gender	
1. Pengertian Gender.....	32
2. Pemberdayaan Perempuan dan Kesenjangan Gender	33
3. Teori-Teori Feminis.....	35
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	36
B. Fokus Penelitian.....	36
C. Lokasi dan Situs Penelitian.....	37

D. Sumber dan Jenis Data.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Instrumen Penelitian.....	38
G. Analisa Data.....	39
<b>BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian	
1. Gambaran Umum Kecamatan Kesamben	
a. Letak Geografis dan Administrasi.....	41
b. Keadaan Demografi.....	41
c. Keadaan Umum.....	43
d. Profil Aparat Pemerintah Kecamatan.....	46
2. Kepemimpinan Camat Perempuan	
a. Pelaksanaan Fungsi Motivasi.....	57
b. Pelaksanaan Fungsi Komunikasi.....	59
c. Pelaksanaan Fungsi Pengawasan.....	60
d. Pelaksanaan Fungsi Inovasi.....	61
e. Pelaksanaan Fungsi Keteladanan.....	62
3. Gaya Kepemimpinan Camat.....	64
B. Pembahasan	
1. Kepemimpinan Camat Perempuan	
a. Pelaksanaan Fungsi Motivasi.....	67
b. Pelaksanaan Fungsi Komunikasi.....	68
c. Pelaksanaan Fungsi Pengawasan.....	69
d. Pelaksanaan Fungsi Inovasi.....	70
e. Pelaksanaan Fungsi Keteladanan.....	71
2. Gaya Kepemimpinan Camat.....	72
<b>BAB V : PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	74
B. Saran.....	75
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>76</b>

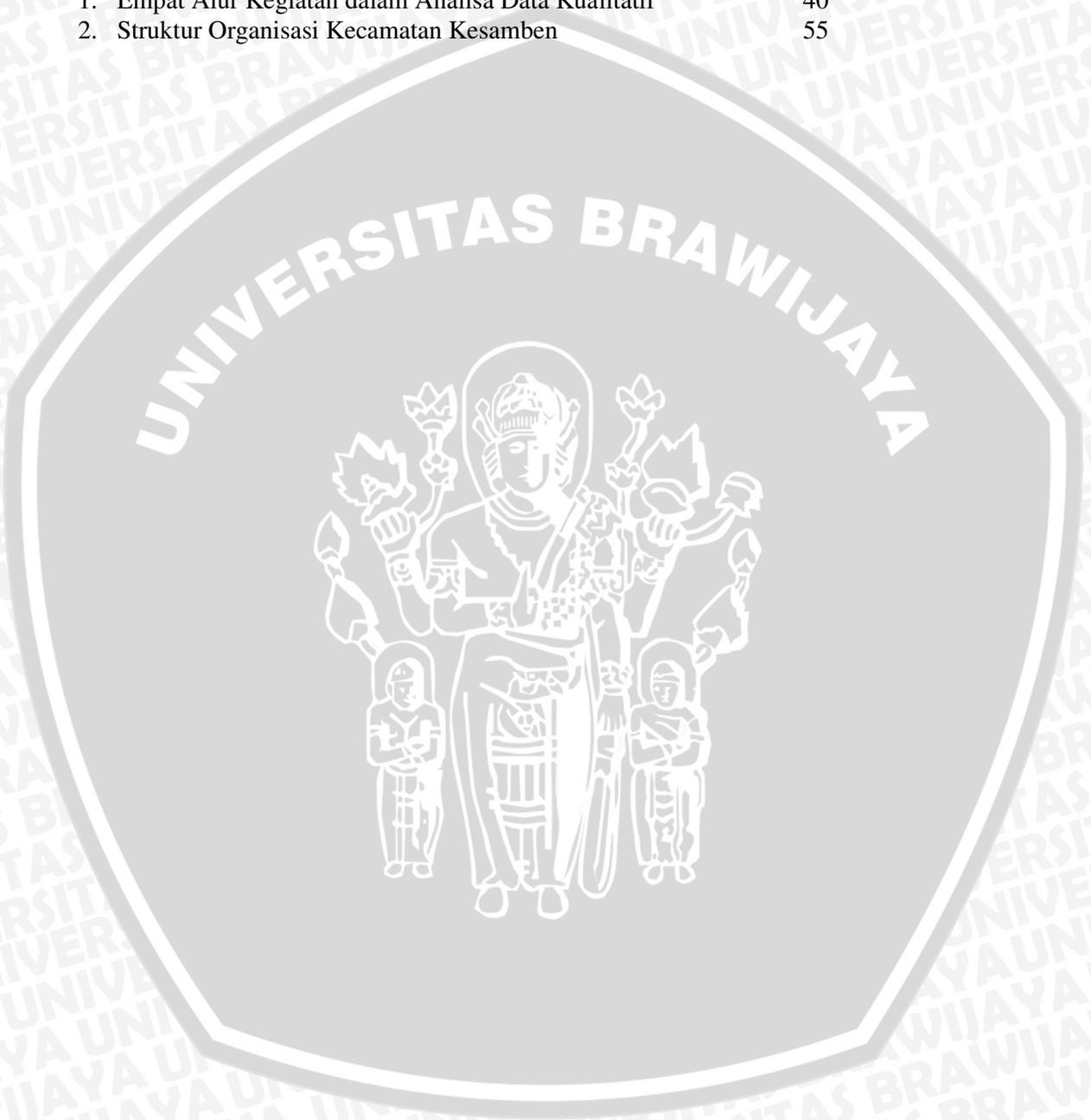
DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Jumlah Penduduk, Rumah tangga, dan KK	42
2. Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin	43
3. Sarana Pendidikan	44
4. Fasilitas Kesehatan	45
5. Tenaga Medis	45
6. Sarana Peribadatan	46
7. Datar Nama Pegawai	54



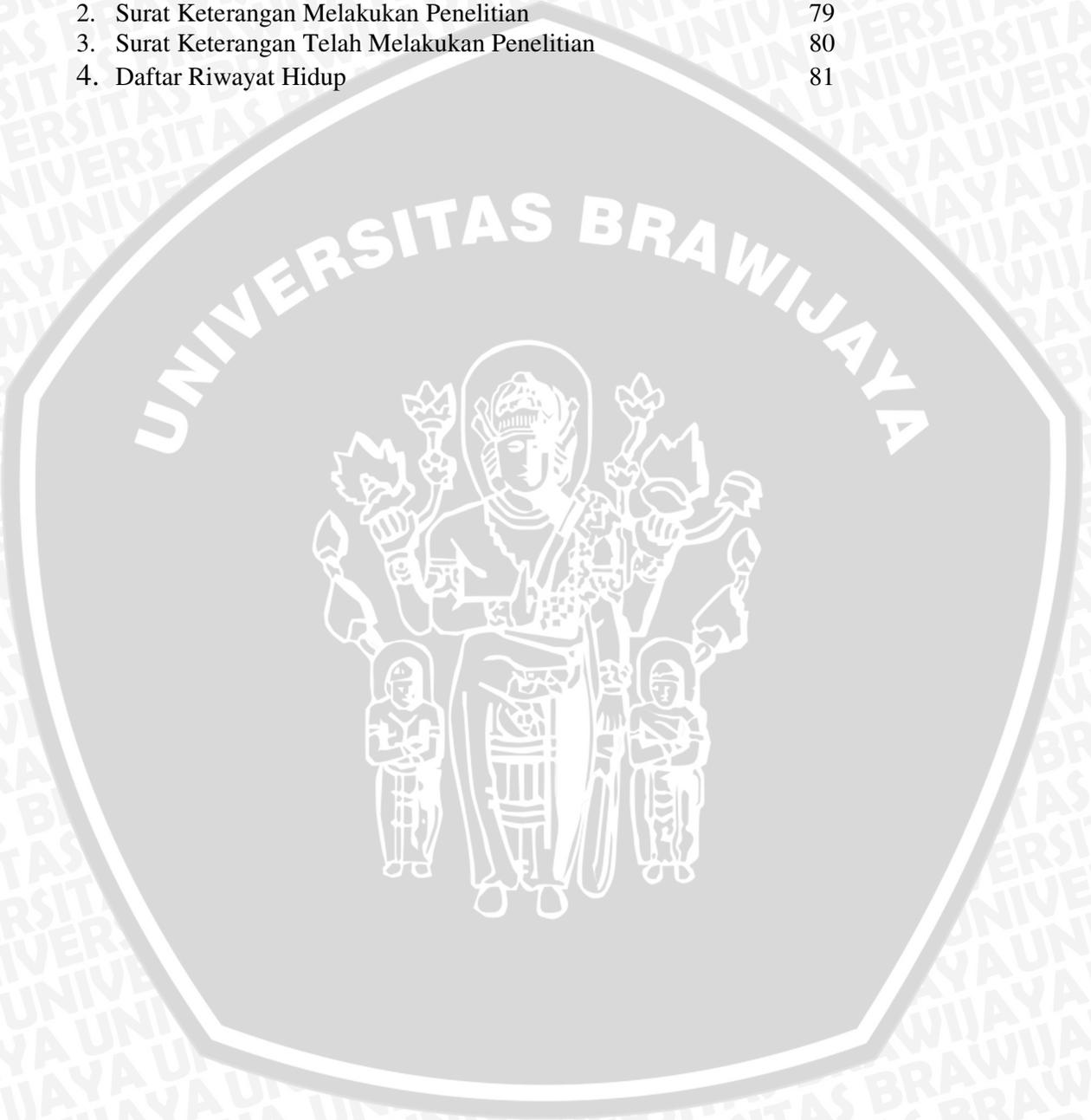
## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Empat Alur Kegiatan dalam Analisa Data Kualitatif	40
2. Struktur Organisasi Kecamatan Kesamben	55



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Daftar Wawancara	78
2. Surat Keterangan Melakukan Penelitian	79
3. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	80
4. Daftar Riwayat Hidup	81



## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi pembangunan nasional dalam konteks sumber daya manusia, keterlibatan laki-laki dan perempuan merupakan hal yang sangat esensial. Oleh sebab itu, kepedulian holistik yang melihat sumber daya perempuan dengan peran kekhalifahannya di muka bumi dengan acuan pada nilai-nilai agama dan nilai luhur budaya bangsa, perlu disinergikan dalam konteks dimensi publik dan domestik sekaligus. Dimensi publik menyangkut aspek perempuan dibidang iptek, ekonomi, ketenagakerjaan, politik dan ketahanan nasional. Dimensi domestik menyangkut aspek kesejahteraan keluarga, kesehatan, hubungan keluarga yang simetris dan lain-lain.

Sumber daya perempuan merupakan sumber daya manusia yang potensial dan strategis untuk dikembangkan. Kalau potensi perempuan tidak didorong dan dimanfaatkan secara optimal dalam pembangunan nasional, maka bangsa dan negara akan mengalami kelambanan dan kemunduran. Namun keterlibatan perempuan dalam segala lapangan kehidupan dan pekerjaan di luar rumah, masih banyak mendapat tantangan, baik dengan dalih agama dari golongan konservatif maupun karena budaya.

UUD 1945 menjamin persamaan hak antara laki-laki dan perempuan yang dinyatakan pada pasal 27 UUD 1945. Indonesia, juga telah meratifikasi Konvensi Penghapusan segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita melalui Undang-Undang No. 68 Tahun 1958. Kenyataan yang ada memperlihatkan bahwa jaminan persamaan hak yang seperti tertuang dalam konvensi maupun konstitusi, tidak berlaku dalam kenyataan sehari-hari. Dapat dinyatakan bahwa hak-hak asasi perempuan tersebut tidak sepenuhnya tersedia dan kadang-kadang perjuangan untuk mendapatkan hak-hak tersebut harus melalui usaha-usaha yang tidak mudah.

Bidang politik, Konvensi Wanita mengaturnya dalam beberapa pasal, yang antara lain memuat ketentuan :

- 1) Jaminan persamaan hak untuk memilih dan dipilih

- 2) Jaminan untuk berpartisipasi dalam perumusan kebijakan pemerintah dan implementasinya
- 3) Memegang jabatan dalam pemerintahan dan melaksanakan segala fungsi pemerintahan di semua tingkat
- 4) Berpartisipasi dalam organisasi-organisasi dan perkumpulan
- 5) Berpartisipasi dalam perkumpulan non-pemerintah yang berhubungan dengan kehidupan masyarakat dan politik Negara.

Perkembangan pelaksanaan konvensi tersebut di bidang politik memperlihatkan jalan yang tersendat, dan kemajuan yang sangat terbatas. Jika kita mengukur partisipasi politik perempuan adanya persamaan hak untuk memilih dan dipilih terlihat bahwa perempuan lebih banyak digunakan sebagai alat untuk memobilisasi suara selama pemilihan umum.

Selama 6 kali pemilihan umum Orde Baru, pemilihan perempuan Indonesia bukan pilihan yang mandiri tetapi “ikut suami”, “ikut atasan” atau “ikut teman”. Perempuan lebih banyak dilihat sebagai pelengkap dan sebagian besar tidak bisa mandiri melakukan pilihannya. Dari hasil pemilu 1997, hanya 13% dapat membuat pilihan politik secara independent, 83% membuat pilihan politik berdasarkan preferensi suami / kelompok clientalism. (Sutrada Ginting, Hasil Penelitian IPCOS, yang disampaikan pada seminar Wanita dan Politik, 1999).

Salah satu perangkat pemerintah daerah yang potensial di dalam pelaksanaan otonomi daerah adalah kecamatan. Undang-Undang No. 32 Tahun 2004, pasal 120 ayat (2) “Perangkat daerah Kabupaten/Kota terdiri atas Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Kecamatan dan Kelurahan”. Peran kecamatan harus dimaksimalkan mungkin sebagai salah satu perangkat pemerintahan dalam mendukung dan menunjang keberhasilan pencapaian tujuan nasional.

Kecamatan mempunyai tugas membantu wakil kepala daerah dengan melihat pasal 26 ayat (1) poin b, Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 menyatakan : Membantu kepala daerah dalam mengkoordinasikan kegiatan instansi vertikal di daerah, menindak lanjuti laporan dan temuan hasil pengawasan, melaksanakan pemberdayaan perempuan dan pemuda, serta mengupayakan pengembangan dan pelestarian sosial budaya dan lingkungan hidup.

Jadi dapat dikatakan bahwa adanya kedudukan Pemerintah Kabupaten/Kota, maka secara otomatis Kecamatan ikut menanggung berbagai

tugas pelaksanaan otonomi daerah. Sehingga untuk itu menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas pemerintah Kabupaten/Kota.

Oleh karena itu, dengan memandang Pemerintah Kecamatan sebagai suatu organisasi, maka kerja sama yang solid untuk mencapai tujuan adalah upaya yang rasional yang harus dilakukan guna keberhasilannya. Hal ini menurut Money tentang organisasi itu sendiri, yaitu:

“Bahwa organisasi adalah segi formal dari pada administrasi, sekaligus mesin dari pada administrasi, serta saluran melalui mana segala rencana serta policy dilaksanakan”. Menurut Sarwoto, (1994:11). Sedangkan administrasi itu sendiri menurut Siagian, “administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”. Menurut Kartono, (2005:8), dari dua pengertian di atas jelas menunjukkan bahwa suatu sosok organisasi, disamping suatu wadah, juga suatu proses dimana terjadi interaksi antar orang-orang yang menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

Seiring dengan bergulirnya era reformasi banyak sekali terjadinya perubahan-perubahan terhadap pengakuan hak-hak perempuan bahwa kedudukan laki-laki dan perempuan tersebut setara. Hal ini dapat kita ketahui dengan semakin banyaknya perempuan yang menduduki kedudukan dalam bidang politik baik di tingkat nasional maupun di tingkat regional bahkan di tingkat yang paling rendah sekalipun. Kecamatan adalah perangkat daerah Kabupaten/Kota, Camat menjadi perangkat pelaksana Bupati/Walikota. Dengan hadirnya seorang pemimpin perempuan bukan berarti bahwa perempuan itu tidak memiliki kemampuan untuk menjadi seorang pemimpin, justru kita sebagai kaum perempuan ingin menunjukkan bahwa perempuan juga mampu menjadi seorang pemimpin yang tangguh, kuat seperti laki-laki.

Namun kenyataan yang ada memperlihatkan, bahwa jaminan persamaan hak untuk mendapatkan hak-hak tersebut harus melalui usaha yang tidak mudah. Oleh karena itu demi masa depan bangsa ini masalah kepemimpinan nasional dan regional harus terbuka, tidak membedakan seks (jenis kelamin) maupun ras. Namun kepemimpinan di Indonesia hanya akan ditentukan oleh syarat-syarat seperti orang yang memimpin harus mempunyai visi, jujur dan memahami nilai-nilai Universal seperti HAM, demokrasi dan mempunyai perhatian terhadap lingkungan.

Sistem penyelenggaraan pemerintah daerah sesuai dengan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 dilaksanakan berdasarkan asas desentralisasi dalam bentuk otonomi yang luas, nyata, dan bertanggung jawab. Kepala daerah dan wakil kepala daerah mempunyai peranan yang sangat strategis dibidang penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat, tanggung jawab sepenuhnya tentang jalannya pemerintahan daerah.

Dalam otonomi daerah, kecamatan merupakan perangkat Daerah Kabupaten dan Daerah Kota yang dipimpin oleh Camat. Camat diangkat oleh Bupati/Walikota atas usul Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota dari pegawai negeri sipil yang memenuhi syarat. Camat menerima pelimpahan sebagian kewenangan pemerintahan dari Bupati/Walikota. Camat bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota. Pembentukan kecamatan ditetapkan dengan peraturan daerah.

Camat Perempuan perlu berusaha dan mempersiapkan serta mengatur segala sesuatu untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintahan yang menjadi tanggung jawabnya. Agar segala urusan dapat terlaksana dengan baik, camat perempuan harus memimpin bawahannya dengan baik untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ada dalam pranata pemerintahan kecamatan sesuai dengan wewenang yang ada padanya, sebagai orang yang menggerakkan, mengarahkan dan membimbing secara langsung para bawahannya. Peranan pemimpin dalam hal ini adalah sangat dominan, bahkan dapat dikatakan keberhasilan suatu organisasi atau kelompok sangat tergantung kepada pimpinannya, baik dalam soal menggerakkan orang-orang, meningkatkan produktifitas kerja maupun dalam usaha merealisasikan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "*Kepemimpinan Perempuan Dalam Pemerintah Daerah*", (*Studi tentang Fungsi dan Gaya Kepemimpinan Camat Perempuan di Kecamatan Kesamben Kabupaten Blitar*).

## **B. Perumusan Masalah**

Dari uraian di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan fungsi kepemimpinan dalam kepemimpinan Camat Perempuan di Kecamatan Kesamben ?

2. Bagaimana gaya kepemimpinan Camat Perempuan di Kecamatan Kesamben ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan dalam penulisan ini, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan tentang fungsi kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin perempuan dalam pemerintah daerah khususnya pemerintah kecamatan.
2. Untuk mendeskripsikan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin perempuan dalam pemerintah daerah khususnya kecamatan.

### **D. Kontribusi Penelitian**

Kontribusi dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Sebagai masukan dan sumbangan pemikiran bagi pemerintah daerah untuk lebih banyak lagi menempatkan perempuan sebagai kepala atau pimpinan dalam pemerintahan.
2. Sebagai sumbangan pemikiran bagi calon peneliti lain yang melakukan penelitian lanjutan mengenai kepemimpinan Camat Perempuan dalam pemerintah daerah.
3. Memberi manfaat bagi peneliti sendiri yang menerapkan disiplin ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan yaitu Ilmu Administrasi Publik khususnya Administrasi Pemerintahan Daerah.

### **E. Sistematika Penelitian**

Penulisan skripsi ini terdiri dari lima bab yang merupakan rangkaian antara bab yang satu dengan bab lainnya. Adapun sistematika penulisan ini adalah:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Merupakan pendahuluan yang meliputi penjelasan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan kontribusi penelitian, serta sistematika bahasan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Menjelaskan tentang teori yang berhubungan dengan masalah penelitian yaitu teori kepemimpinan, gender, dan camat.

#### BAB III METODE PENELITIAN

Menjelaskan mengenai metodologi penelitian yang digunakan mencakup jenis penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrument penelitian dan analisa data.

#### BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan mengenai hasil dan pembahasan yang memuat penyajian data dan analisa data

#### BAB V PENUTUP

Merupakan penutup yang berisi kesimpulan dari hasil pembahasan, serta saran yang merupakan rekomendasi tentang studi lanjutan yang akan datang.



## BAB II KAJIAN PUSTAKA

### A. Pemerintah Daerah

#### 1. Pengertian Pemerintah Daerah

Sesuai dengan Undang-undang Republik Indonesia nomor 32 Tahun 2004, pemerintahan daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemerintah daerah terdiri dari Gubernur, Bupati/Walikota, dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah. Sedangkan DPRD merupakan lembaga perwakilan rakyat daerah yang juga sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.

Pemerintah daerah sering kali diistilahkan sebagai *local government*. Josef R.Kaho (Jimung, 2005:40) mendefinisikan *local government* adalah:

“Bagian dari pemerintah suatu negara atau bangsa yang berdaulat yang dibentuk secara politis berdasarkan Undang-undang yang memiliki lembaga atau badan yang menjalankan pemerintahan yang dipilih masyarakat daerah tersebut, dan dilengkapi dengan kewenangan untuk membuat peraturan, memungut pajak serta memberikan pelayanan kepada warga yang ada dalam wilayah kekuasaannya.”

Sedangkan menurut Hoessin (Muluk, 2005:10) mengemukakan bahwa *local government* merupakan konsep yang mengandung tiga arti, yaitu:

1. Berarti pemerintah local yang sering kali dipertukarkan dengan *local authority* yang mengacu pada organ atau badan pemerintah
2. Mengacu pada pemerintahan lokal yang dilakukan pemerintah lokal (mengacu pada fungsi)
3. Bermakna daerah otonom.

Secara historis, istilah *local government* di Indonesia pernah dikenal dengan daerah swatantra, yang sekarang ini dikenal dengan pemerintah daerah. Pemerintahan umum pusat di daerah pada masa kemerdekaan disebut pamong praja. Pemerintahan khusus pusat di daerah dalam keseharian disebut jawatan atau dinas pusat di daerah atau dinas vertikal. Jadi pemerintahan lokal tidaklah sama

dengan pemerintahan daerah. Pemerintahan lokal meliputi pamong praja, jawatan vertikal dan pemerintahan daerah.

Perlu diketahui pula bahwa dalam pelaksanaan otonomi daerah, pemerintah daerah mempunyai hak, wewenang, dan kewajiban (sebagai daerah otonom) untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

## 2. Kewenangan Pemerintahan Daerah

Dalam rangka penyelenggaraan urusan pemerintahan, pemerintah daerah mempunyai kewenangan. Adapun kewenangan pemerintah daerah dalam hal ini adalah menjalankan otonomi yang seluas-luasnya untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Berdasarkan Undang-undang nomor 32 Tahun 2004 kewenangan yang dimiliki oleh pemerintah pusat meliputi:

- a. Politik Luar Negeri
- b. Pertahanan
- c. Keamanan
- d. Yustisi
- e. Moneter dan fiskal nasional
- f. Agama

Dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah, diselenggarakan berdasarkan kriteria eksternalitas, akuntabilitas dan efisiensi dengan memperhatikan keserasian hubungan antarsusunan pemerintahan. Adapun hubungan antarsusunan pemerintahan tersebut meliputi hubungan antarprovinsi dengan provinsi, kabupaten/kota dengan kabupaten/kota atau provinsi dengan kabupaten/kota.

Urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah terdiri atas urusan wajib dan urusan pilihan. Untuk penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat wajib berpedoman pada standart pelayanan minimal yang dilaksanakan secara bertahap dan ditetapkan oleh Pemerintah. Sedangkan urusan yang bersifat pilihan merupakan urusan yang secara nyata ada dan

berpotensi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sesuai dengan kondisi, kekhasan, dan potensi unggulan daerah yang bersangkutan.

Berdasarkan undang-undang tersebut, urusan wajib yang menjadi provinsi yang meliputi:

- a. Perencanaan dan pengendalian pembangunan
- b. Perencanaan, pemanfaatan, dan pengawasan tata ruang
- c. Penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat
- d. Penyediaan sarana dan prasarana umum
- e. Penanganan bidang kesehatan
- f. Penyelenggaraan pendidikan dan alokasi sumber daya manusia potensial
- g. Penanggulangan masalah sosial lintas kabupaten/kota
- h. Pelayanan bidang ketenagakerjaan lintas kabupaten/kota
- i. Fasilitas pengembangan koperasi, usaha kecil, dan menengah termasuk lintas kabupaten/kota
- j. Pengendalian lingkungan hidup
- k. Pelayanan pertanahan termasuk lintas kabupaten/kota
- l. Pelayanan kependudukan dan catatan sipil
- m. Pelayanan administrasi umum pemerintahan
- n. Pelayanan administrasi penanaman modal termasuk lintas kabupaten/kota
- o. Penyelenggaraan pelayanan dasar lainnya yang belum dapat dilaksanakan oleh kabupaten/kota
- p. Urusan wajib lainnya yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.

### 3. Desentralisasi

Desentralisasi secara prinsipil di Indonesia dalam bentuk desentralisasi perundangan (*regeling*) dan pemerintahan (*bestuur*). Desentralisasi tersebut diatur dalam pasal 18 UUD 1945. Namun demikian, desentralisasi dari sudut asal usul bahasa berasal dari bahasa latin yaitu “de” atau lepas dan “centrum” atau pusat sehingga desentralisasi berarti melepaskan diri dari pusat. Hal ini berarti bahwa

adanya kewenangan dari bagian atau bawahannya untuk melaksanakan sesuatu yang diserahkan dari pusat dengan tetap adanya hubungan pusat dengan bagian atau bawahannya (Suptiatna, 1996:1).

Di dalam arti ketatanegaraan yang dimaksud desentralisasi itu adalah pelimpahan kekuasaan pemerintahan dari pusat kepada daerah-daerah untuk mengurus rumah tangganya sendiri. Desentralisasi juga adalah cara atau sistem untuk mewujudkan asas demokrasi, yang memberikan kesempatan kepada rakyat untuk ikut serta dalam pemerintahan negara. Menurut J.H.A. Logeman desentralisasi dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu:

- a) Desentralisasi (*deconcentratie*) atau "*ambte decentralisatie*" yaitu pelimpahan kekuasaan dari alat perlengkapan negara tingkatan atas kepada bawahannya guna melancarkan pekerjaan didalam melaksanakan tugas pemerintahan;
- b) Desentralisasi ketatanegaraan atau "*staatkundige decentralisatie*" yang sering juga disebut desentralisasi politik, yaitu pelimpahan kekuasaan perundangan dan pemerintahan (*reglende en bestuurende bevoerheid*) kepada daerah otonom di dalam lingkungannya. Di dalam desentralisasi politik semacam ini, rakyat dengan menggunakan dan memanfaatkan saluran-saluran tertentu (perwakilan) ikut serta di dalam pemerintahan dengan batas wilayah daerah masing-masing. (Supriatna, 1996:1)

Selanjutnya ada juga yang menyebutkan definisi desentralisasi dibedakan dalam dua kelompok besar yaitu kelompok Anglo Saxon dan kelompok Kontinental.

a. Kelompok Anglo Saxon

Kelompok Anglo Saxon dalam Kaho (Jimung, 2005:29) mendefinisikan desentralisasi sebagai: "Penyerahan wewenang dari pemerintah pusat, baik kepada para pejabat pusat yang ada di daerah disebut dekonsentrasi maupun kepada badan-badan otonomi daerah yang disebut devolusi."

Devolusi diartikan sebagai pemberian sebagian kekuasaan yang diserahkan kepada badan-badan politik di daerah yang diikuti dengan penyerahan kekuasaan sepenuhnya untuk mengambil keputusan, baik secara politis maupun secara administratif.

Sementara itu menurut Corolie Bryant dan Louis G. With (Jimung, 2005:29) menegaskan bahwa desentralisasi adalah "Transfer

kekuasaan yang dapat di bedakan ke dalam desentralisasi administrasi dan desentralisasi politik.”

Desentralisasi administrasi merupakan pendelegasian wewenang pelaksanaan yang diberikan kepada pejabat pusat ditingkat lokal. Sebaliknya desentralisasi politik adalah pemberian kewenangan dalam membuat keputusan dan pengawasan tertentu terhadap sumber-sumber daya yang diberikan kepada badan-badan pemerintah regional dan lokal, dengan tujuan untuk pemberdayaan lokal.

#### b. Kelompok Kontinental

Menurut R. Tresna (Jimung, 2005:30) membedakan desentralisasi atas dua bagian, yakni: “*Amtalijke decentralitie*” (desentralisasi jabatan) atau dekonsentrasi dan “*staatskundige decentralitie*” (desentralisasi ketatanegaraan) yang dibagi lagi ke dalam desentralisasi teritorial dan desentralisasi fungsional.

Desentralisasi jabatan adalah pemberian atau penyerahan kekuasaan dari atas ke bawah dalam rangka kepegawaian guna kelancaran pekerjaan semata-mata. Sedangkan desentralisasi ketatanegaraan merupakan pemberian kekuasaan untuk mengatur daerah di dalam lingkungannya guna mewujudkan asas demokrasi dalam pemerintahan negara.

Sebaliknya menurut Amran Muslimin (Jimung, 2005:30) tidak memasukkan dekonsentrasi sebagai salah satu jenis dari desentralisasi, desentralisasi dibedakan menjadi tiga bagian, yaitu:

1. Desentralisasi politik, yakni pelimpahan kewenangan dari Pemerintah Pusat yang meliputi hak mengatur dan mengurus kepentingan rumah tangga sendiri bagi badan-badan politik di daerah-daerah yang dipilih oleh rakyat dalam daerah-daerah tertentu.
2. Desentralisasi fungsional adalah pemberian hak kepada golongan-golongan tertentu untuk mengurus segolongan kepentingan tertentu dalam masyarakat baik terikat maupun tidak pada suatu daerah tertentu.
3. Desentralisasi kebudayaan adalah pemberian hak kepada golongan-golongan minoritas dalam masyarakat untuk menyelenggarakan kebudayaan sendiri, seperti mengatur pendidikan, agama dan sebagainya.

Menurut Ryaas Rasyid (Yudoyono, 2001:20) mendefinisikan desentralisasi yaitu adanya pelimpahan wewenang dari tingkat atas organisasi kepada tingkat bawahnya secara hirarkhis. Sedangkan Rondinelli (Yudoyono, 2001:20) menjelaskan bahwa:

“Desentralisasi dapat dipahami sebagai penyerahan wewenang politik dan perundang-undangan untuk perencanaan, pengambilan keputusan dan manajemen pemerintahan dari pemerintah (pusat) kepada unit-unit sub nasional (daerah/wilayah) administrasi negara atau kepada kelompok-kelompok fungsional atau organisasi non pemerintahan/swasta.”

Selanjutnya berdasarkan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 pasal 1 ayat (7) menyebutkan bahwa desentralisasi adalah penyerahan wewenang pemerintah oleh pemerintah kepada daerah otonom untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Terdapat beberapa alasan mengapa pemerintah perlu melaksanakan desentralisasi kekuasaan kepada pemerintah daerah, mengenai alasan-alasan ini The Liang Gie (Kaho, 2005:8-9) menyatakan sebagai berikut:

1. Dilihat dari sudut politik sebagai permainan kekuasaan (*game teory*). Desentralisasi dimaksudkan untuk mencegah penumpukan kekuasaan pada satu pihak saja yang pada akhirnya dapat menimbulkan tirani.
2. Dalam bidang politik, penyelenggaraan desentralisasi dianggap sebagai tindakan pendemokrasian, untuk menarik rakyat ikut serta dalam pemerintahan dan melatih diri dalam mempergunakan hak-hak demokrasi.
3. Dari sudut teknik organisatoris pemerintahan, alasan mengadakan pemerintahan daerah (desentralisasi) adalah semata-mata untuk mencapai suatu pemerintahan yang efisien. Apa yang dianggap lebih utama untuk diurus oleh pemerintah setempat, pengurusannya diserahkan kepada daerah.
4. Dari sudut cultural, desentralisasi perlu diadakan supaya perhatian dapat sepenuhnya ditumpukan kepada kekhususan suatu daerah, seperti geografi, keadaan penduduk, kegiatan ekonom, watak kebudayaan dan latar belakang sejarahnya.
5. Dari sudut kepentingan pembangunan ekonomi, desentralisasi diperlukan karena pemerintah daerah dapat lebih banyak dan secara langsung membantu pembangunan tersebut.

## **B. Camat**

### **1. Pengertian Camat**

Dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 63 Tahun 2003, Kecamatan adalah perangkat daerah Kabupaten/Kota, Camat menjadi perangkat pelaksana

Bupati/Walikota. Konsekwensinya adalah Camat mendapat tugas, fungsi, dan kewenangan dari Bupati/Walikota yang diatur dalam peraturan daerah ataupun tertuang dalam kepurusan kepala daerah.

Dalam otonomi daerah, kecamatan merupakan perangkat Daerah Kabupaten dan Daerah Kota yang dipimpin oleh Camat. Camat diangkat oleh Bupati/Walikota atas usul Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota dari pegawai negeri sipil yang memenuhi syarat. Camat menerima pelimpahan sebagian kewenangan pemerintahan dari Bupati/Walikota. Camat bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota. Pembentukan kecamatan ditetapkan dengan peraturan daerah.

Sistem penyelenggaraan pemerintah daerah sesuai dengan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 dilaksanakan berdasarkan asas desentralisasi dalam bentuk otonomi yang luas, nyata, dan bertanggung jawab. Kepala daerah dan wakil kepala daerah mempunyai peranan yang sangat strategis dibidang penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat, tanggung jawab sepenuhnya tentang jalannya pemerintahan daerah.

Menurut Adisubrata (2002:05). Pemerintah kecamatan adalah lembaga organisasi yang melekat kewenangan untuk melaksanakan kekuasaan negara, pemerintah kecamatan merangkap administrator kecamatan "Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengertian camat adalah Kepala wilayah sebagai wakil pemerintah yang merupakan penguasa tunggal di bidang pemerintahan di wilayah kecamatan dalam tugas dan fungsinya dibantu oleh perangkat kecamatan."

Dengan mengacu pada pengertian di atas tentang camat seperti yang telah dikemukakan di atas, jelas terlihat bahwa camat adalah sebagai wilayah yang mempunyai kedudukan yang cukup vital dalam organisasi. Kedudukan camat akan lebih nampak jelas dalam Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 63 Tahun 2003 bahwa camat mempunyai kedudukan kepala wilayah yang memimpin penyelenggaraan kepala pemerintahan di tingkat kecamatan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota.

## **2. Wewenang, Tugas dan Kewajiban Camat**

Camat sebagai salah mata rantai jalur dekonsentrasi, adalah penguasa tunggal di wilayah kecamatan, oleh karena itu camat pada dasarnya melaksanakan umum dan bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pembangunan wilayahnya.

Untuk mengembangkan tugas yang diberikan kepadanya maka camat mempunyai wewenang, tugas dan tanggung jawab sebagai kepala wilayah, sebagaimana dalam keputusan Menteri Dalam Negeri No. 63 Tahun 2003 yaitu:

- a. Membina ketentraman dan ketertiban di wilayahnya sesuai dengan ketentraman dan ketertiban yang ditetapkan oleh pemerintah.
- b. Melaksanakan segala urusan dan kegiatan di bidang ideologi Negara dan politik dalam negeri serta membina kesatuan bangsa sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh pemerintah.
- c. Menyelenggarakan koordinasi atas kegiatan-kegiatan instansi vertikal dan antara instansi-instansi vertikal dengan dinas-dinas daerah baik dalam mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.
- d. Membimbing dan mengawasi penyelenggaraan pemerintah daerah.
- e. Mengusahakan secara terus menerus agar segala peraturan daerah dijalankan oleh instansi-instansi pemerintah daerah serta pejabat-pejabat yang ditugaskan untuk ikut mengambil segala tindakan yang dianggap perlu untuk menjamin kelancaran penyelenggaraan pemerintahan.
- f. Melaksanakan segala tugas pemerintahan yang dengan atau berdasarkan peraturan perundang-undangan yang diberikan kepadanya.
- g. Melaksanakan segala tugas pemerintahan yang tidak termasuk dalam tugas instansinya lainnya.

Dengan demikian camat sebagai kepala wilayah, tugasnya luas dan kompleks. Yang mana tugas itu selalu berkembang sesuai dengan perkembangan roda pemerintahan dan kemajuan masyarakat. Camat disamping melaksanakan tugas dari atasan, juga langsung melaksanakan perundang-undangan yang berlaku. Yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya, tetapi dalam menjalankan tugasnya sering kali terdapat tugas yang tidak atau belum termuat dalam peraturan yang berlaku atau dalam keadaan darurat, sehingga camat harus mengambil keputusan dan menentukan kebijakan sendiri dan mencoba memecahkan masalah yang dihadapi berdasarkan kemampuan dan ketrampilan pribadi.

Agar camat dapat menjalankan roda pemerintahan, maka kesejahteraan umum dan pelayanan kepada masyarakat, camat mempunyai wewenang tertentu untuk bertindak menurut inisiatif dan atas kebijaksanaan sendiri terutama dalam keadaan mendesak atau belum ada peraturannya dengan catatan tidak bertentangan dengan peraturan dan kepentingan umum.

Kesimpulannya, wewenang, tugas dan kewajiban camat meliputi seluruh urusan pemerintahan, urusan umum, maupun urusan daerah dalam ruang lingkup

kecamatan, ditambah dengan tugas-tugas yang non *governmental*. Semua tugas mempunyai satu sasaran, yaitu meningkatkan taraf hidup masyarakat untuk mencapai masyarakat adil dan makmur berdasarkan pancasila.

Karena itu camat harus dinamis, kreatif, dan bekerja sesuai dengan prinsip manajemen yang tiada hentinya berusaha mencapai tujuan diatas dengan membuat rencana yang dapat dilaksanakan bukan yang muluk dan khayal. Kapan dan dimanapun camat bekerja, harus selalu berusaha meningkatkan taraf hidup masyarakatnya dan akan selalu terdapat hal kemasyarakat yang harus ditingkatkan, karena itu usaha peningkatan tersebut tidak akan ada habisnya. Kegiatan dan hasil usaha itu pula yang menjadi ukuran tentang sukses atau gagalanya camat dalam melaksanakan wewenang, tugas dan kewajibannya.

### **3. Kedudukan dan Fungsi Kepemimpinan Camat**

#### **a. Kedudukan Camat**

Dengan kedudukan yang demikian berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007, pasal 17: Kecamatan adalah wilayah kerja Camat sebagai perangkat Daerah Kabupaten dan Daerah Kota, dan tugasnya Camat memiliki wewenang sebagai administrator pemerintahan, administrator pembangunan, dan administrator kemasyarakatan.

Berkaitan camat sebagai administrator pembangunan, maka supaya meningkatkan kesejahteraan yang menjadi bagian dari pembangunan ekonomi merupakan tugas yang wajib dilaksanakan camat guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat di wilayahnya. Untuk peningkatan kesejahteraan masyarakat, maka camat melalui sistem kinerjanya dituntut untuk melaksanakan fungsi koordinator dan fungsi kepomong prajaan yang meliputi pelaksanaan tugas-tugas rutin pemerintah daerah, tugas-tugas dari pemerintah pusat maupun tugas-tugas dalam penanganan masalah-masalah setempat.

Mengingat misi pokok pemerintahan yang melaksanakan pembangunan ekonomi, maka tugas yang diemban oleh seorang camat menjadi lebih berat dan beraneka ragam kadang-kadang tugas yang diemban oleh seorang camat harus mampu mengupayakan kinerja dalam organisasinya maksimal. Adanya keterbatasan inilah camat menyelenggarakan berbagai macam kursus dan

penataan bagi para pegawainya untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dari upaya peningkatan kemampuan melalui kursus dan penataran tersebut diharapkan dapat membantu camat dalam memaksimalkan kinerja pegawainya.

Kedudukan camat sebagai administrator pembangunan ekonomi masyarakat yang mengarah pada peningkatan kesejahteraan dan taraf hidup masyarakat di wilayahnya. Dengan kinerja pegawai yang maksimal diharapkan mampu membantu penduduk miskin dalam penyediaan prasarana untuk memperbaiki kondisi desa atau kelurahan tertinggal, kepemimpinan camat di wilayah kecamatan sebagai administrator diharapkan mampu mensejahterakan masyarakat di wilayahnya.

#### **b. Fungsi Kepemimpinan Camat**

Kepala wilayah sebagai wakil pemerintah dan sebagai penguasa tunggal di bidang pemerintahan dalam wilayahnya sebagai pemimpin mengkoordinasi pembangunan, dan membina kehidupan masyarakat di segala bidang.

Berdasarkan ketentuan tersebut, camat sebagai kepala wilayah mempunyai fungsi yaitu mempengaruhi, mendorong, mengarahkan, dan menggerakkan masyarakat yang ada di wilayahnya atas dasar wewenang, tugas, dan tanggung jawab yang dimiliki sebagai kepala wilayah kecamatan.

Sebagai kepala wilayah, camat juga mempunyai tugas rangkap yaitu sebagai administrator pemerintahan, administrator pembangunan, dan administrator kemasyarakatan, walaupun tugas terpisah satu sama lainnya namun dalam prakteknya tugas tersebut saling terkait.

Fungsi sebagai administrator pemerintahan, camat merupakan aparat pemerintah pusat yang berfungsi menjalankan pimpinan pemerintahan di wilayahnya dan berusaha untuk mewujudkan tugas-tugas pemerintah secara baik, dengan adanya pelaksanaan tugas-tugas pemerintah tersebut maka akan dapat menjamin tercapainya tujuan pemerintah seperti tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yaitu mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang berkeadilan sosial berdasarkan Pancasila. Untuk itu agar tugas-tugas pemerintahan berjalan dengan baik, maka di bidang pengorganisasian pemerintah

yang dipimpin harus baik pula sehingga dapat menunjang tugas-tugas pembangunan.

Fungsi sebagai administrator pembangunan, camat selaku aparat pemerintahan pusat menjadi pemimpin pembangunan yang bertugas untuk mengkoordinir kegiatan pembangunan diwilayahnya tersebut. Kegiatan yang berkaitan dengan kegiatan perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, sampai pemanfaatan adalah menjadi tanggung jawabnya. Selain itu camat bertanggung jawab pula terhadap sukses tidaknya pembangunan di wilayahnya dengan dibantu aparat pemerintah kecamatan dan desa yang memadai, dengan senantiasa pula menjalin koordinasi yang baik serta diaturnya organisasi pemerintah sebaik mungkin agar program pembangunan dapat mencapai sasaran yang diharapkan.

Fungsi sebagai administrator pemasyarakatan, camat sebagai aparat pemerintah pusat berfungsi menjadi pimpinan masyarakat dengan tugas membina kehidupan masyarakat di segala bidang. Sebagai pemimpin, ia memberi pelayanan, pengayoman, dan penerangan terhadap masyarakat untuk mencapai kedewasaan pikiran yaitu sebagai warga negara yang tahu dan menyadari akan hak dan kewajiban, serta tanggung jawab terhadap negara dan bangsa. Dengan menumbuhkan partisipasi masyarakat terhadap pembangunan.

Fungsi-fungsi tersebut diselenggarakan oleh aparat pemerintah wilayah kecamatan dan sebagai penanggung jawab secara keseluruhan adalah camat. camat mendapatkan pelimpahan tugas dari organisasi, dalam hal ini ialah perintah untuk mengadakan pembinaan-pembinaan segala bidang di wilayahnya, pelimpahan tugas dari pemerintahan ini mengakibatkan adanya tanggung jawab yang merupakan aktifitas wajib bagi camat bagi aparat pemerintah yang bertanggung jawab terhadap tugas yang diembannya.

### **C. Kepemimpinan**

#### **1. Pengertian Kepemimpinan**

Kepemimpinan kadangkala diartikan sebagai otorita dan pembuatan keputusan. Ada juga yang mengartikan sebagai suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. Lebih jauh lagi, para ahli merumuskan

bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Adapun pengertian pemimpin menurut O'leary (2002:1) adalah seseorang yang ditunjuk dalam suatu organisasi yang mempunyai sosok kharismatik dan mampu membuat keputusan yang baik dan untuk mencapai tujuan yang baik. Memimpin berarti melakukan suatu pekerjaan membimbing, menuntun, mengarahkan dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas dalam rangka pencapaian suatu tujuan. Sedangkan orang yang mempengaruhi disebut pemimpin dan orang yang dipengaruhi disebut pengikut.

Selain definisi di atas masih banyak definisi yang disampaikan oleh para ahli manajemen baik dalam maupun luar negeri. Namun pada prinsipnya semua sepakat bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kepemimpinan meliputi adanya pemimpin, adanya pengikut atau bawahan, adanya proses saling mempengaruhi, adanya tujuan serta adanya suatu situasi tertentu.

Berbicara masalah kepemimpinan, ada 2 hal yang perlu dikaji yaitu kekuasaan (*power*) dan kewenangan (*authority*), dimana kedua hal tersebut merupakan sesuatu yang melekat dalam diri seorang pemimpin. Perbedaan keduanya adalah kekuasaan (*power*) lebih menekankan pada kemampuan individu seorang pemimpin, sedangkan kewenangan (*authority*) lebih menekankan pada hak yang diperoleh seorang pemimpin dalam suatu jabatan tertentu. Walaupun demikian, keduanya harus dimiliki oleh seorang pemimpin, karena tanpa salah satu dari keduanya seorang pemimpin akan sulit mencapai suatu kepemimpinan yang efektif.

## 2. Konsep Kepemimpinan

Konsep kepemimpinan ada dua yaitu kepemimpinan formal dan kepemimpinan informal. Pengertian kepemimpinan formal dan informal adalah sebagai berikut:

### a. Kepemimpinan formal

Pemimpin formal menurut Wahjosoemidjo dalam Widjaja (1985:55) adalah seorang yang oleh organisasi tertentu, ditunjuk berdasarkan surat keputusan pengangkatan dari organisasi yang bersangkutan, untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasinya yang dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya untuk mencapai saran-saran tersebut yang ditetapkan. Adapun ciri-ciri pemimpin formal menurut Widjaja (1985:55) antara lain:

- 1) Memiliki legalitas formal (penunjukan oleh pihak yang berwenang)
- 2) Diberi *backing* oleh organisasi formal untuk menjalankan keputusan-keputusan
- 3) Berstatus sebagai pemimpin formal selama masa pengangkatan berlaku
- 4) Memperoleh balas jasa materiil dan elemen lain yang berkaitan dengan posisi atau jabatan mereka
- 5) Dapat mencapai promosi (kenaikan pangkat formal)
- 6) Dapat dimutasikan
- 7) Selalu memiliki pihak atasan *superior*
- 8) Harus memenuhi syarat-syarat formal lebih dahulu sebelum pengangkatan
- 9) Apabila melakukan kesalahan akan diberikan sanksi
- 10) Selama kepemimpinan berlaku proses secara terus menerus yang meliputi pengambilan keputusan, pemusatan perhatian atas saran-saran, merencanakan dan menyusun kebijakan, mengorganisasikan dan menempatkan pekerja dalam jabatan yang ada, melaksanakan komunikasi, memimpin dan mensupervisi serta mengawasi aktivitas.

#### **b. Kepemimpinan informal**

Pemimpin yang informal adalah seseorang yang walaupun tidak mendapatkan pengangkatan formal sebagai pemimpin, tetapi karena memiliki sejumlah kualitas sehingga memungkinkannya mencapai kedudukan sebagai orang yang dapat mempengaruhi kelakuan serta tindakan suatu kelompok masyarakat, baik dalam arti positif maupun negatif (Widjaja, 1985:56).

Dari pimpinan informal, diharapkan adanya peranan sosial (*social role*) tertentu yang terwujud dalam partisipasi masyarakat, dimana karena kualitas-kualitas serta sarana tertentu yang dimiliki seorang pimpinan informal, diperkirakan akan dapat memenuhi harapan masyarakat.

Peranan sosial tersebut sangat tergantung dari status yang dimiliki oleh pemimpin informal yang bersangkutan dalam masyarakat. Widjaja (1985:57) mengemukakan bahwa status tersebut ditentukan oleh beberapa criteria sebagai berikut:

- 1) Keturunan
- 2) Kekayaan
- 3) Apa yang dilakukan dalam masyarakat
- 4) Pendidikan
- 5) Ciri-ciri biologis

Sedangkan ciri-ciri pemimpin informal meliputi:

- 1) Tidak memiliki petunjuk sebagai pemimpin
- 2) Masyarakat atau kelompok tertentu dalam masyarakat menunjuk
- 3) Diakui oleh mereka yang dipimpin

- 4) Tidak ada backing dari suatu organisasi formal untuk menjalankan keputusan
- 5) Berstatus sebagai pemimpin selama kelompok yang dipimpin masih menerimanya
- 6) Biasanya tidak memperoleh balas jasa yang materiil, kecuali bila mereka mengusahakan
- 7) Tidak pernah mencapai promosi
- 8) Tidak dapat dimutasi
- 9) Tidak memiliki atasan dalam arti formal
- 10) Tidak perlu memiliki syarat-syarat formal yang dijadikan sumber bertanya atau dijadikan teladan
- 11) Apabila berbuat salah sanksi kurang ditaati atau tidak diakui
- 12) Kadang-kadang melaksanakan kepemimpinannya, kadang-kadang tidak.

### 3. Teori Kepemimpinan

Disamping kekuasaan (*power*) dan kewenangan (*authority*), kepemimpinan berkaitan erat dengan bagaimana seorang pemimpin dapat secara efektif mewujudkan serangkaian peranan kepemimpinannya di tengah-tengah pengikutnya. Untuk itu, teori-teori kepemimpinan sangat diperlukan dalam pelaksanaannya. Adapun teori-teori kepemimpinan antara lain sebagai berikut:

#### a. Teori Sifat (*trait theory*)

Menurut Thoha (1983:279), analisa ilmiah tentang kepemimpinan dimulai dengan memusatkan perhatiannya pada pemimpin itu sendiri. Teori awal tentang sifat ini dapat ditelusurikembali pada zaman Yunani kuno dan zaman Roma, dimana pada waktu itu orang percaya bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukannya dibuat. Adalah suatu kenyataan yang dapat diterima bahwa sifat-sifat kepemimpinan itu tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi dapat juga lewat suatu pendidikan dan pengalaman. Dengan demikian, maka perhatian terhadap kepemimpinan dialihkan pada sifat-sifat umum yang harus dimiliki oleh pemimpin, tidak lagi menekankan pada apakah pemimpin itu dilahirkan atau dibuat. Adapun sifat umum tersebut antara lain kecerdasan, kedewasaan, motivasi diri dan sikap-sikap hubungan kemanusiaan.

#### b. Teori kelompok

Teori ini beranggapan bahwa jika suatu kelompok ingin dapat mencapai suatu tujuan, maka harus dimunculkan pertukaran pendapat yang positif antara pemimpin dan pengikutnya. Kepemimpinan ini ditekankan pada adanya suatu

proses pertukaran antara pemimpin dan pengikutnya ini serta melibatkan pula konsep-konsep sosiologi tentang keinginan-keinginan mengembangkan peranan (Thoha, 1983:282).

#### **c. Teori situasional**

Kepemimpinan situasional menyarankan agar terdapat keluwesan yang cukup dalam kepemimpinan untuk menyesuaikan diri, langkah dan kebijakan pada berbagai keadaan situasi (Suwardi, 1982:82). Untuk itu, asumsi dasar teori adalah lebih mudah merubah situasi dari pada merubah perilaku seseorang. Hal ini dikarenakan perilaku merupakan sesuatu yang dibawa sejak lahir dan melalui proses yang cukup panjang. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang dikatakan efektif harus mampu merubah situasi sesuai dengan perilaku pemimpinya.

#### **d. Teori tingkah laku personal**

Menurut Suwardi (1982:83), kepemimpinan dapat juga dipelajari dari dasar kualitas personal atau pola tingkah laku para pemimpin. Sumbangan penting dari teori ini adalah pemimpin tidak dapat bertingkah laku atau bertidak yang sama dalam menghadapi setiap situasi yang berbeda. Teori ini menyarankan suatu kesinambungan kepemimpinan, dimana tindakan pemimpin dan sejumlah otoritas yang digunakan berkaitan dengan partisipasi atau kebebasan pengambilan keputusan yang ada terhadap bawahannya.

#### **e. Teori *Path Goal Theory***

Seperti telah diketahui secara luas, pengembangan kepemimpinan selain berdasar teori-teori diatas, dapat juga menggunakan pendekatan dari teori *path goal theory* yang mempergunakan kerangka teori motivasi. Hal ini merupakan pengembangan yang sehat, karena kepemimpinan di satu pihak sangat berhubungan dekat dengan motivasi kerja dan di pihak lain berhubungan dengan kekuasaan. Secara pokok, teori *path goal theory* berusaha untuk menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan dan pelaksanaan pekerjaan bawahannya (Thoha, 1983:289). Dengan kata lain, dalam teori ini pemimpin berusaha membuat jalan kecil (*path*) untuk pencapaian tujuan-tujuan (*goal*) para bawahannya sebanyak mungkin. Tetapi untuk mewujudkan fasilitas

path-goal ini, pemimpin harus mempergunakan gaya yang paling sesuai terhadap variabel-variabel lingkungan yang ada.

#### **4. Fungsi Kepemimpinan**

Dalam rangka mencapai suatu kepemimpinan yang efektif maka seorang pemimpin perlu melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan, sebagai berikut:

##### **a. Fungsi Motivasi**

Seorang pemimpin itu idealnya seorang pemberi semangat (motivator). Sebagai motivator berarti seorang pemimpin harus memiliki kemampuan secara konseptual ataupun dengan berbagai sumber daya dan sarana menciptakan situasi yang memungkinkan timbulnya motivasi bawahan untuk ikut terlibat secara aktif dalam berbagai aktivitas guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Berelson dan Steiner (Wahjosumidjo, 1984:178) “motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang agar mengarah kepada tercapainya tujuan organisasi”.

Karena itu, seorang pemimpin harus memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang pengendalian dan hakikat motivasi serta kemampuan teknik menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi atau dorongan bagi mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor penting yang ada dalam diri seorang pemimpin yang sangat berpengaruh di dalam memotivasi bawahan adalah kewibawaan pemimpin, sehingga berhasil tidaknya motivasi juga sangat dipengaruhi bagaimana pemimpin dalam menampilkan kewibawaannya terhadap bawahannya.

##### **b. Fungsi Komunikasi**

Seorang pemimpin idealnya adalah seorang komunikator. Komunikasi merupakan salah satu aspek yang tidak dapat dipisahkan dari seorang pemimpin. Hal ini karena hubungan antar pemimpin dan yang merupakan suatu interaksi yang berlangsung secara terus-menerus dan berkesinambungan. Untuk tumbuhnya gairah dan motivasi bawahan dalam melaksanakan apa yang diinginkan oleh pemimpin perlu dibangun suatu proses komunikasi yang terbuka dan terarah. Karena lewat komunikasi yang terbuka dan terarah inilah akan melahirkan

informasi-informasi tentang arah , misi, strategi, maupun tujuan yang akan di capai oleh organisasi.

Didalam proses komunikasi seorang pemimpin bertindak sebagai komunikator ketika bawahan berusaha menyampaikan ide, gagasan, masukan dan peran maupun kritikan yang bersifat konstruktif. Menurut Mohyi (1999:112) komunikasi didefinisikan sebagai “pemberitahuan atau proses pemindahan informasi itu dimengerti atau tidak”. Dari definisi ini jelas bahwa unsur-unsur komunikasi meliputi adanya proses penyampaian informasi, adanya komunikator, adanya media serta adanya umpan balik atau efek.

Komunikasi yang baik dan efektif sangat diharapkan dilakukan oleh seorang pemimpin dalam rangka mendukung kepemimpinannya. Goerge R. Tery (Mohyi 1999:111) menegaskan bahwa “komunikasi ibarat minyak pelumas yang dapat memberi kelancaran aktivitas manajemen atau organisasi dalam mencapai tujuan”. Menyadari akan pentingnya komunikasi ini maka seorang pemimpin harus betul-betul memahami pengertian maupun unsur-unsur komunikasi dan mampu menyusun bagaimana proses atau langkah-langkah yang baik dalam berkomunikasi. Komunikasi bisa bersifat informatif, untuk menjalin kerjasama maupun bersifat persuasif atau membujuk. Komunikasi dapat dilakukan secara langsung (*face to face comuniation*) tetapi bisa tidak langsung atau menggunakan media.

### **c. Fungsi Pengawasan**

Fungsi pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang melekat pada diri seorang pemimpin. Menurut Sarwoto (1968:93) “pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan rencana atau hasil yang dikehendaki .” Selanjutnya Siagian (1990:107) mendefinisikan pengawasan sebagai “proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya pekerjaan sesuai dengan rencana.” Dari kedua definisi di atas jelas-jelas bahwa fungsi pengawasan merupakan suatu fungsi yang sangat penting untuk mendukung pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana sebelumnya.

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sering disebut pengawasan melekat. Pengawasan melekat merupakan serangkaian kegiatan yang bersifat pengendalian secara terus-menerus, dilakukan oleh atasan langsung terhadap bawahannya secara preventif atau represif agar pelaksanaan kegiatan bawahan dapat berjalan secara berdaya guna. Pimpinan dalam pelaksanaan pengawasan melekat diharapkan sebagai pendidik terhadap bawahannya. Untuk mencapai suatu pengawasan yang efektif maka fungsi pengawasan melekat perlu mengandung prinsip-prinsip pengawasan sebagai berikut : obyektif dan menghasilkan data, berpangkal tolak dari keputusan pimpinan, bersifat preventif, bukan tujuan tapi sarana, adanya efisiensi, dan tidak mencari-cari alasan.

Fungsi pengawasan oleh pimpinan organisasi dapat dilakukan melalui:

1. Penggarisan struktur organisasi yang jelas dengan pembagian tugas dan fungsi beserta uraiannya yang jelas.
2. perincian kebijaksanaan pelaksanaan yang dituangkan secara tertulis yang menjadi pegangan bagi bawahan dalam melaksanakan tugas.
3. Rencana kerja yang matang dan jelas.
4. Prosedur kerja yang merupakan petunjuk pelaksanaan yang jelas dari atas kepada bawahan.
5. Pencatatan hasil kerja dan pelaporannya.

#### **d. Fungsi Inovasi**

Seorang pemimpin itu idealnya adalah seorang inovator. Dalam hal ini seorang pemimpin memiliki peranan yang cukup penting lagi strategis dalam memasyarakatkan ide-ide atau gagasan-gagasan baru kepada bawahannya. Sedangkan bawahan bertindak sebagai klien yang menerima dan mengikuti ide atau gagasan-gagasan baru yang disampaikan oleh pimpinan. Suatu inovasi biasanya terdiri dari dua komponen yaitu komponen ide dan komponen obyek (aspek material atau fisik dari ide tadi).

Dalam kaitannya dengan fungsi inovasi ini maka seorang pemimpin juga adalah *agent of change* bagi perubahan individu maupun perubahan organisasi secara keseluruhan. Tugas utama dari *agent of change* yaitu membina serta

menumbuhkan keinginan perubahan bagi bawahannya serta menerjemahkan keinginan perubahan itu menjadi tindakan yang nyata. Untuk melaksanakan tugas tersebut seorang pemimpin harus memiliki kompetensi teknis yang berkaitan dengan perubahan tersebut, kompetensi administratif, serta kompetensi human relation dalam membangun suatu sifat empati masyarakat tergugah untuk menerima inovasi-inovasi yang disampaikan.

#### **e. Fungsi Keteladanan**

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mengikuti keinginan sang pemimpin. Dalam hal ini faktor keteladanan merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan efektif atau tidaknya suatu kepemimpinan. Seorang pemimpin itu idealnya pemberi teladan bagi bawahannya. Teladan sangat dibutuhkan mengingat bawahan akan lebih mudah diarahkan untuk mengikuti keinginan sang pemimpin apabila pemimpin tersebut tidak mampu memberi contoh yang dapat dilihat sendiri oleh bawahannya sehingga mereka percaya kebenaran ucapan dan perilaku pimpinannya.

Agar seorang pemimpin dapat menjadi teladan bagi bawahannya maka pemimpin tersebut harus memiliki keunggulan-keunggulan sifat yang melebihi bawahannya, memiliki perilaku bersih, jujur dan pantas menjadi panutan serta dapat menjadi tanda / simbol tertentu berdasarkan prinsip-prinsip bawahannya.

### **5. Gaya Kepemimpinan**

Dalam suatu organisasi seorang pemimpin memiliki gaya yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Seorang pemimpin merupakan motor penggerak bagi organisasinya sehingga pemimpin seharusnya menyadari akan pentingnya penerapan gaya dalam memimpin. Bagaimana seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinannya maka akan sangat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan suatu organisasi karena gaya kepemimpinan merupakan cara untuk mempengaruhi bawahannya. Selain itu gaya kepemimpinan seseorang yang baik akan sangat mendorong bawahannya untuk berprestasi sehingga lebih mudah untuk mencapai tujuan.

Menurut Thoha (1999:49) "Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha

menselaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya”.

Seorang pemimpin mempunyai sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian tersendiri yang khas, sehingga tingkah laku dan gayanyalah yang membedakan dirinya dengan orang lain. Menurut Siagian (1999:50) gaya kepemimpinan dibagi antara lain:

**a. Gaya kepemimpinan otokratik**

Kepemimpinan otokratik biasanya mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpin seperti ini selalu ingin berperan sebagai seorang pemain tunggal, egoisme sangat besar dan cenderung menganut nilai-nilai organisasional yang berkisar pada pembenaran segala cara yang ditempuh untuk mencapai tujuannya.

Dalam pengambilan keputusan dia tidak mengikut sertakan partisipasi dari para bawahan, melainkan keputusan diambil dan ditentukan sendiri. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan seperti ini akan selalu menuntut ketaatan penuh dari para bawahannya, menegakkan disiplin yang kaku dan bernada keras dalam memberikan perintah dan instruksi, serta selalu berada jauh dari kelompoknya sehingga tidak ada komunikasi yang baik dengan bawahannya.

**b. Gaya kepemimpinan demokratik**

Gaya kepemimpinan demokratik lebih menekankan pada partisipasi anggotanya daripada bertindak dan menentukannya sendiri. Perannya selaku pimpinan dalam organisasional adalah sebagai coordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai suatu totalitas, dan terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan dengan penekanan pada rasa tanggung jawab pada diri sendiri dan pekerjaan yang tinggi serta kerjasama yang baik.

Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada individu pemimpin, melainkan pada partisipasi aktif dari setiap anggota organisasi. Kepemimpinan demokratis sangat menghargai potensi setiap individu dan mau mendengarkan setiap keluhan, saran dan nasehat dari bawahan serta mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat.

**c. Gaya kepemimpinan bebas/laizzes faire**

Pada gaya kepemimpinan seperti ini seorang pemimpin praktis tidak memimpin, karena dia membiarkan setiap orang dalam kelompoknya berbuat sehendak mereka, pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya, semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan sendiri oleh bawahannya. Keberadaan pemimpin hanya sebagai symbol dan biasanya tidak

memiliki keterampilan teknis serta kewibawaan, sehingga tidak dapat mengontrol bawahannya dan tidak mampu melaksanakan koordinasi kerja serta tidak mampu menciptakan suasana kerja yang kooperatif.

Ketiga gaya tersebut akan menjadi efektif jika diterapkan sesuai dengan kondisi dan situasi yang ada, tipe pemimpin dan tipe bawahan sendiri. Dengan demikian maka apabila gaya kepemimpinan diterapkan dalam suatu organisasi, dengan memperhatikan ketiga hal diatas, bukan sesuatu yang tidak mungkin akan dapat dicapai hasil yang diharapkan. Namun sebaliknya jika gaya kepemimpinan tidak sesuai dengan kondisi dan situasi organisasi, maka akan sulit untuk mewujudkan tujuan.

Berikut ini adalah beberapa macam gaya kepemimpinan yang dikutip dari buku Thoah (1999:52)

#### **a. Gaya Kepemimpinan Kontinum**

Orang yang pertama kali mengenalkan gaya ini adalah Robert Tanenbaum dan Warren Schmidt. Ada dua bidang pengaruh yang ekstrim. Pertama, bidang pengaruh pimpinan dan kedua, bidang pengaruh kebebasan bawahan. Pada bidang pertama pemimpin menggunakan otoritasnya dalam gaya kepemimpinan, sedangkan pada bidang kedua pemimpin menunjukkan gaya yang demokratis. Kedua bidang pengaruh ini dipengaruhi dalam hubungannya jika pemimpin melakukan aktivitas pembuatan keputusan. Ada tujuh model gaya pembuatan keputusan yang dilakukan pemimpin. Ketujuh model ini masih dalam kerangka dua gaya otoriter dan demokratis di atas. Ketujuh model keputusan pemimpin itu antara lain:

- a) Pemimpin membuat keputusan dan kemudian mengumumkan kepada bawahannya. Model ini terlihat bahwa otoritas yang dipergunakan atasan terlalu banyak sedangkan daerah kebebasan bawahan sempit sekali.
- b) Pemimpin menjual keputusan. Dalam hal ini pemimpin masih terlihat banyak menggunakan otoritas yang ada padanya, sehingga persis dengan model yang pertama. Bawahan disini belum banyak terlibat dalam pembuatan keputusan.
- c) Pemimpin memberikan pemikiran-pemikiran atau ide-ide dan mengundang pertanyaan-pertanyaan. Dalam model ini pemimpin sudah menunjukkan kemajuan, dibatasinya penggunaan otoritasnya dan diberi kesempatan bawahan untuk mengajukan pertanyaan-pertanyaan. Bawahan sudah sedikit terlibat dalam rangka pembuatan keputusan.
- d) Pemimpin memberikan keputusan bersifat sementara yang kemungkinan dapat diubah. Bawahan sudah mulai banyak terlibat dalam rangka pembuatan keputusan, sementara otoritas pimpinan sudah mulai dikurangi penggunaannya.
- e) Pemimpin memberikan persoalan, meminta saran-saran, dan membuat keputusan. Model ini sudah jelas, otoritas pimpinan dipergunakan sedikit mungkin, sebaliknya kebebasan bawahan dalam berpartisipasi membuat keputusan sudah banyak dipergunakan.
- f) Pemimpin merumuskan batas-batasnya dan meminta kelompok bawahan untuk membuat keputusan. Partisipasi bawahan dalam kesempatan ini lebih besar dibandingkan dalam model kelima diatas.

- g) Pemimpin mengizinkan bawahan melakukan fungsi-fungsinya dalam batas-batas yang telah dirumuskan oleh pimpinan. Model ini terletak pada titik ekstrim penggunaan kebebasan bawahan, adapun titik ekstrim penggunaan otoritas pada model nomor satu di atas.

#### b. Gaya Managerial Grid

Salah satu usaha yang terkenal dalam rangka mengidentifikasi gaya kepemimpinan yaitu *managerial grid*. Usaha ini dilakukan oleh Robert R. Blake dan Jane S. Mouton.

Menurut Blake dan Mouton, ada empat gaya kepemimpinan yang dikelompokkan sebagai gaya yang ekstrim, sedangkan lainnya hanya satu gaya yang dikatakan ditengah-tengah gaya ekstrim tersebut. Gaya kepemimpinan dalam *managerial grid* itu antara lain sebagai berikut :

Pada Grid 1.1, manajer sedikit sekali usahanya untuk memikirkan orang-orang yang bekerja dengannya, dan produksi yang seharusnya dihasilkan oleh organisasinya. Dalam menjalankan tugas manajer dalam *grid* ini menganggap dirinya sebagai perantara yang hanya mengomunikasikan informasi dari atasan kepada bawahan.

Pada Grid 9.9, manajer mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi untuk memikirkan baik produksi maupun orang-orang yang bekerja dengannya. Dia mencoba merencanakan semua usaha-usahanya dengan senantiasa memikirkan dedikasinya pada produksi dan nasib orang-orang yang bekerja dalam organisasinya. Manajer yang termasuk *grid* ini dapat dikayakan sebagai “manajer tim” yang *real*. Dia mampu memadukan kebutuhan-kebutuhan produksi dengan kebutuhan-kebutuhan orang-orang secara individu.

Pada Grid 1.9, gaya kepemimpinan dari manajer ini ialah mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi untuk selalu memikirkan orang-orang yang bekerja dalam organisasinya. Tetapi pemikirannya mengenai produksi rendah. Manajer semacam ini sering dinamakan pemimpin klub. Manajer ini berusaha menciptakan suasana lingkungan yang semua orang bisa bekerja rileks, bersahabat, dan bahagia bekerja dalam organisasinya. Dalam suasana seperti ini tidak ada satu orang pun yang mau memikirkan tentang usaha-usaha koordinasi guna mencapai tujuan organisasi.

Pada Grid 9.1, ini kadangkala manajer disebut sebagai manajer yang menjalankan tugas secara otokratis. Manajer semacam ini hanya mau memikirkan tentang usaha peningkatan efisiensi pelaksanaan kerja, tidak mempunyai atau hanya sedikit rasa tanggung jawabnya pada orang-orang yang bekerja dalam organisasinya. Dan lebih dari itu gaya kepemimpinannya lebih menonjol otokratisnya.

Selain empat gaya yang ekstrim di atas, ada satu gaya yang berada di tengah-tengah. Manajer semacam ini termasuk dalam *grid* 5.5, dalam hal ini manajer mempunyai pemikiran yang medium baik pada produksi maupun pada orang-orang. Dia berusaha mencoba menciptakan dan membina moral orang-

orang yang bekerja dalam organisasi yang dipimpinnya, dan produksi dalam tingkat yang memadai, tidak terlampaui menyolok. Dia tidak menciptakan target terlampaui tinggi sehingga sulit dicapai, dan berbaik hati mendorong orang-orang untuk bekerja lebih baik.

### c. Tiga Dimensi dari Reddin

Gaya kepemimpinan ini ditekankan pada dua hal mendasar yaitu hubungannya pemimpin dengan tugas dan hubungan kerja. Sehingga gaya yang dibangun Reddin adalah gaya epemimpinan yang cocok serta mempunyai pengaruh terhadap lingkungannya. Gaya ini dibagi menjadi gaya yang efektif dan tidak efektif.

Gaya yang efektif, ada empat gaya dalam gaya yang efektif ini. Empat gaya itu antara lain:

1. Eksekutif, gaya ini banyak memberikan perhatian pada tugas-tugas pekerjaan dan hubungan kerja. Seorang manajer yang mempergunakan gaya ini disebut sebagai motivator yang baik, mau menetapkan standart kerja yang tinggi, berkehendak mengenl perbedaan di antara individu, dan berkeinginan mempergunakan kerja tim dalam manajemen.
2. Pencinta pengembangan (developer), gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhdap hubungan kerja dan perhatian yang minimum terhadap tugas-tugas pekerjaan. Seorang manajer yang menggunakan gaya ini mempunyai kepercayaan yang implisit terhadap orang-orang yang bekerja dalam organisasinya, dan sangat memperhatikan terhadap pengembangan mereka sebagai seorang individu.
3. Otokratis yang baik, gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap tugas, dan perhatian yang minimum terhadap hubungan kerja. Seorang manajer yang mempergunakan gaya ini mengetahui secara tepat apa yang ia inginkan dan bagaimana memperoleh yang diinginkan tersebut tanpa menyebabkan ketidak segan di pihak lain.
4. Birokrat, gaya ini memberikan perhatian yang minimum terhadap baik tugas maupun hubungan kerja. Seorang manajer yang mempergunakan gaya ini sangat tertarik pada peraturan-peraturan dan menginginkan memeliharanya, serta melakukan kontrol situasi secara teliti.

Gaya yang tidak efektif, ada empat gaya kepemimpinan yang tergolong tidak efektif, yaitu :

1. Pencinta kompromi, gaya ini memberikan perhatian yang besar pada tugas dan hubungan kerja dalam suatu situasi yang menekankan pada kompromi. Manajer yang bergaya seperti ini merupakan pembuat keputusan yang buruk, banyak tekanan yang mempengaruhinya.
2. Missionari, gaya ini memberikan penekanan yang maksimum pada orang-orang dan hubungan kerja, tetapi memberikan perhatian yang minimum terhadap tugas dengan perilaku yang tidak sesuai. Manajer semacam ini hanya menilai keharmonisan sebagai suatu tujuan dalam dirinya sendiri.
3. Otokrat, gaya ini memberikan perhatian yang maksimum terhadap tugas dan minimum terhadap hubungan kerja dengan suatu perilaku yang tidak

sesuai. Manajer seperti ini tidak mempunyai kepercayaan pada orang lain, tidak menyenangkan, dan hanya tertarik pada jenis pekerjaan yang segera selesai.

4. Lari dari tugas, gaya ini sama sekali tidak memberikan perhatian baik pada tugas maupun pada hubungan kerja. Dalam situasi tertentu gaya ini tidak begitu terpuji, karena manajer seperti ini menunjukkan pasif tidak mau ikut campur secara aktif dan positif.

#### d. Empat Sistem Manajemen dari Likert

Menurut Likert bahwa pemimpin itu dapat berhasil jika bergaya “*participative management*”. Gaya ini menetapkan bahwa keberhasilan pemimpin adalah jika berorientasi pada bawahan, dan mendasarkan pada komunikasi.

Likert merancang 4 sistem kepemimpinan dalam manajemen sebagai berikut:

1. Sistem 1, dalam sistem ini pemimpin bergaya sebagai “*exploitive-authoritative*”. Manajer dalam hal ini sangat otokratis, mempunyai sedikit kepercayaan kepada bawahannya. Suka mengeksploitasi bawahan, dan bersikap paternalistik. Cara pemimpin dalam memotivasi bawahannya dengan memberi ketakutan dan hukuman-hukuman, diselingi pemberian penghargaan yang secara kebetulan. Pemimpin dalam sistem ini hanya mau memperhatikan pada komunikasi yang turun ke bawah, dan hanya membatasi proses pengambilan keputusan di tingkat atas saja.
2. Sistem 2, dalam sistem ini pemimpin dinamakan “Otokratis yang baik hati” (*benevolent authoritative*). Pemimpin yang termasuk dalam system ini mempunyai kepercayaan yang berselubung, percaya pada bawahan, mau memotivasi dengan hadiah-hadiah dan ketakutan berikut hukuman-hukuman, memperbolehkan adanya komunikasi ke atas, mendengarkan pendapat-pendapat, ide-ide dari bawahan, dan memperbolehkan adanya delegasi wewenang dalam proses keputusan. Bawahan merasa tidak bebas untuk membicarakan sesuatu yang bertalian dengan tugas pekerjaannya dengan atasan.
3. Sistem 3, dalam system ini gaya kepemimpinan lebih dikenal dengan sebutan *manajer konsultatif*. Manajer dalam hal ini mempunyai sedikit kepercayaan pada bawahan biasanya dalam hal jika ia membutuhkan informasi, ide-ide atau pendapat bawahan, dan masih menginginkan melakukan pengendalian atas keputusan yang dibuatnya. Pemimpin bergaya ini mau melakukan motivasi dengan penghargaan dan hukuman yang kebetulan, dan juga berkehendak melakukan partisipasi. Dia juga suka menetapkan dua pola hubungan komunikasi yakni ke atas dan ke bawah. Dalam hal ini dia membuat keputusan keputusan dan kebijakan yang luas pada tingkat atas tetapi keputusan yang mengkhusus pada tingkat bawah. Bawahan disini merasa sedikit bebas untuk membicarakan sesuatu yang bertalian dengan tugas pekerjaan bersama atasannya.
4. Sistem 4, oleh Likert system ini dinamakan pemimpin yang bergaya kelompok berpartisipatif (*participative group*). Dalam hal ini manajer

mempunyai kepercayaan yang sempurna terhadap bawahannya. Dalam setiap persoalan, selalu mengandalkan untuk mendapatkan ide-ide dan pendapat lainnya dari bawahan, dan mempunyai niatan untuk mempergunakan pendapat bawahan secara konstruktif. Memberikan penghargaan yang bersifat ekonomis, dengan berdasarkan partisipasi kelompok dan keterlibatannya pada setiap urusan terutama dalam penentuan tujuan bersama dan penilaian kemajuan pencapaian tujuan tersebut. Pemimpin juga mau mendorong bawahan untuk ikut bertanggung jawab membuat keputusan, dan juga melaksanakan keputusan tersebut dengan tanggung jawab yang besar. Bawahan secara mutlak mendapat kebebasan untuk membicarakan sesuatu yang bertalian dengan tugasnya bersama atasan.

#### **6. Menentukan Gaya Kepemimpinan yang Tepat**

Dari gaya kepemimpinan yang ada, dapat dikemukakan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang jelek atau lebih baik dan selalu tepat dalam semua situasi. Efektifitas kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor situasional yaitu:

- a. Faktor situasional yang berkaitan dengan diri pemimpin yang meliputi nilai-nilai kepribadian, kebiasaan, rasa aman terhadap suatu gaya yang diterapkan dan beberapa karakteristik seorang pemimpin itu sendiri.
- b. Faktor situasional yang ada pada bawahan juga perlu dipertimbangkan yang meliputi hubungan antara kebutuhan dan tugas yang dihadapi, pendidikan dan kematangan psikologisnya yang berkaitan dengan tuntutan ketrampilan untuk melaksanakan tugas.
- c. Faktor situasional lainnya yang perlu dipertimbangkan dan yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan seseorang meliputi nilai-nilai yang dianut suatu organisasi, misi atau tujuan yang ingin dicapai, besar kecilnya orang dalam organisasi, kemampuan suatu kelompok untuk bekerja secara bersama-sama, suasana kerja yang mendukung, dan tingkat kerumitan tugas serta legitimasi kuasa.

Menurut Sujak (1990:28) dari uraian tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa efektifitas gaya kepemimpinan seseorang sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin menguasai faktor-faktor situasional tersebut dan kemampuan pemimpin dalam beradaptasi dengan situasi yang dihadapi, baik itu situasi organisasi, bawahan, maupun kemampuan melakukan penilaian diri untuk mampu memerankan dirinya sebagai pemimpin dengan memandang kepemimpinannya sebagai suatu seni memimpin secara kreatif dan dinamis.

## D. Gender

### 1. Pengertian Gender

Pengertian tentang gender di kalangan masyarakat masih bias dan timpang tindih, walaupun saat ini identitas pembahasan dan literature tentang gender telah cukup banyak, sebagaimana ilmu sosial lainnya, gender mampu membuat manusia mampu membedakan mana yang merupakan ciri kodrati dari manusia itu sendiri (ciri-ciri yang diberikan oleh Tuhan), dan mana ciri yang diciptakan oleh manusia itu sendiri.

Ada beberapa pengertian atau pendapat mengenai Gender:

- a. Melalui materi konsep gender yang disampaikan pada pendidikan kader tingkat dasar GMKI cabang Sumedang 17 Mei 2001, Ekoningsih Lema mengatakan bahwa Gender mencerminkan cara pandang dan tuntutan masyarakat tentang bagaimana perempuan dan laki-laki mesti berfikir dan berperilaku yang semuanya itu ditentukan oleh sistem dan struktur sosial masyarakat.
- b. Illich (2001:2) mengutip kamus bahasa Inggris Oxford atau OEC, gen 33 dalam bahasa Inggris modern, berarti.....”Satu di antara tiga jenis k sandang dalam tata bahasa, yang kurang lebih berkaitan dengan perbedaan jenis kelamin (atau ketiadaan jenis kelamin) yang membedakan kata benda menurut sifat penyesuaian yang diperlukan ketika kata benda itu di pakai dalam suatu kalimat.”
- c. Rencana Induk Pembangunan Nasional Pemberdayaan Perempuan 2000-2004 memuat pengertian tentang gender pada daftar istilahnya, yaitu bahwa gender adalah perbedaan jenis kelamin antara perempuan dan laki-laki dalam hal peran, tanggung jawab, fungsi, hak, sikap dan perilaku yang dikonstruksikan oleh masyarakat atau budaya.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang gender tersebut, dapat dipahami bahwa gender merupakan bentukan dari manusia sendiri dalam membagi peran dan fungsi baik kepada laki-laki maupun perempuan berdasarkan sifat-sifat atau karakteristik menurut sosial budaya yang berlaku di masyarakat.

### 2. Pemberdayaan Perempuan Dan Kesetaraan Perempuan

Pemberdayaan perempuan dan tercapainya kesetaraan gender merupakan masalah hak asasi manusia dan ketidakadilan sosial dan salah bila dipersepsikan

sebagai isu perempuan saja, karena masalah dan kondisi sosial tersebut merupakan persyaratan dalam proses pembangunan masyarakat yang adil dan kesejahteraan masyarakat yang berkelanjutan. Karena itu, perjuangan hak asasi perempuan yang merupakan interaksi yang makin erat antara pribadi-pribadi dengan berbagai latar belakang pendidikan, profesi dan kebangsaan, gerakan perempuan di tingkat nasional dan internasional.

Kesetaraan gender tidak berarti bahwa perempuan harus menjadi sama seperti laki-laki. Kesetaraan gender berarti bahwa kesempatan dan hak-haknya tidak bergantung kepada apakah ia (secara biologis) perempuan atau laki-laki. Kesetaraan gender perlu dipahami dalam arti bahwa perempuan dan laki-laki menikmati status yang sama; berada dalam kondisi dan dapat kesempatan yang sama untuk dapat merealisasikan potensinya. Sebagai hak-hak dasarnya, sehingga sebagai perempuan ia dapat menyumbang secara optimal pada pembangunan politik, ekonomi, sosial, budaya dan mempunyai kesempatan yang sama dalam menikmati hasil pembangunan. Jelas kiranya bahwa pemberdayaan perempuan dan kesetaraan gender adalah masalah kemanusiaan.

Sedangkan kesetaraan gender karenanya adalah penilaian yang sama oleh masyarakat tentang persamaan dan pemberdayaan gender, dan terhadap berbagai peran yang diisi setiap gender.

Pemberdayaan perempuan menuju pengembangan kesetaraan gender memerlukan kegiatan seperti:

- a) Mempromosikan partisipasi perempuan sebagai agen dalam proses politik, ekonomi dan sosial untuk itu perlu partisipasinya dari segi kuantitas (jumlah) maupun meningkatkan haknya untuk menyamakan kebutuhan dan minatnya.
- b) Kemitraan perempuan dan laki-laki. Karena pemberdayaan perempuan untuk mencapai kesetaraan gender berate terjadinya perubahan sikap, perilaku, serta terjadinya perubahan dalam pengisian peran-peran laki-laki dan perempuan di dalam rumah, di lingkungan kerja dan lingkungan masyarakat.
- c) Usaha-usaha khusus yang dapat menghapus ketimpangan gender di berbagai tingkatan. Seperti di tingkat kebijakan (menerapkan sistem kuota agar lebih banyak perempuan dapat mengisi jabatan politis); menghapus peraturan-peraturan yang diskriminatif bagi perempuan (seperti menghapus peraturan pajak tentang larangan perempuan kawin yang berusaha mempunyai NPWP sendiri).

Usaha-usaha tersebut sekaligus menegaskan bahwa hak-hak asasi perempuan adalah hak asasi manusia yang harus di junjung tinggi dan di hormati.

### 3. Teori-Teori Feminis

Kelompok feminis yang saat ini sedang muncul dihadapan masyarakat, secara khusus mereka menyoroti tentang kependudukan perempuan dalam kehidupan masyarakat, selain itu juga kaum feminis berusaha mendobrak budaya patriarkhi dan berbagai bentuk stereotype gender yang lainnya. Pandangan feminis mengenai perbedaan peran gender dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

#### 1) Feminisme Liberal

Pemikiran yang dimiliki sekelompok ini adalah bahwa semua manusiabaik itu laki-laki maupun perempuan diciptakan seimbang dan serasi, sehingga tidak semestinya terjadi penindasan diantaranya. Prinsip-prinsip pencerahan juga menginspirasi kelompok lain, di mana laki-laki dan perempuan memiliki kekhususan masing-masing dan mereka menolak adanya persamaan menyeluruh antara laki-laki dan perempuan, misalnya saja dalam hal reproduksi.

#### 2) Feminisme Marxis Sosialis

Kelompok ini berupaya menghilangkan struktur kelas dalam masyarakat yang berdasarkan jenis kelamin dan menolak anggapan bahwa perempuan memiliki status lebih rendah dari laki-laki karena factor biologis dan latar belakang sejarah.

#### 3) Feminisme Radikal

Aliran yang muncul di awal abad ke-19 ini berusaha menggugat segala macam lembaga yang dianggap merugikan kaum perempuan. Bahkan yang lebih ekstrem, di antara kaum feminis ini tidak hanya menuntut persamaan hak tetapi juga persamaan seks, dimana kepuasan seksual dapat juga di peroleh dari sesama jenis kaum perempuan, sehingga praktek lesbian diperkenankan disini.

### BAB III

#### METODE PENELITIAN

##### A. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif. Jenis penelitian deskriptif, sebagaimana didefinisikan oleh Arikunto (1990:309) bahwa: “penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala sosial yang ada, yaitu: gejala menurut apa adanya pada saat penelitian dilakukan”.

Sedangkan metode kualitatif yang digunakan peneliti, didefinisikan Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 1994 : 3) bahwa:

Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut pendekatan ini diarahkan pada latar dari individu tersebut secara utuh.

Dengan melihat pendapat di atas maka jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif bertujuan untuk melukiskan atau menggambarkan fenomena dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah yang diteliti atau dengan kata lain adalah membuat catatan secara sistematis, actual dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi.

##### B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan pusat perhatian dari apa yang akan diteliti sehingga dapat memudahkan dalam menentukan data yang diperlukan untuk suatu penelitian. Moleong (1994:62-63) mengemukakan bahwa:

Maksud ditetapkannya fokus penelitian ini adalah pertama, penetapan fokus dapat membatasi bidang studi. Kedua, penetapan fokus ini berfungsi untuk menentukan kriteria-kriteria, inklusi-inklusi atau memasukkan dan mengeluarkan suatu informasi yang baru diperoleh di lapangan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka fokus penelitian merupakan pokok permasalahan awal yang dipilih untuk diteliti, sehingga yang akan dijadikan fokus dalam penelitian ini yaitu :

1. Kepemimpinan Camat Perempuan yang meliputi :
  - a. Pelaksanaan fungsi motivasi
  - b. Pelaksanaan fungsi komunikasi
  - c. Pelaksanaan fungsi pengawasan
  - d. Pelaksanaan fungsi inovasi
  - e. Pelaksanaan fungsi keteladanan
2. Gaya kepemimpinan yang dipakai Camat dalam melaksanakan tugasnya.

### **C. Lokasi dan Situs Penelitian**

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian tersebut dilakukan oleh peneliti. Dalam hal ini yang menjadi pertimbangan peneliti untuk menetapkan pemilihan lokasi di Kantor Camat Kesamben Kabupaten Blitar dikarenakan dari 22 kecamatan yang terdapat di Kabupaten Blitar hanya kecamatan Kesamben yang memiliki camat perempuan.

Yang dimaksud dengan situs penelitian disini adalah dimana peneliti menangkap keadaan sebenarnya obyek penelitian yang diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan situs penelitian ini adalah Kantor Camat Kecamatan Kesamben Kabupaten Blitar dikarenakan Kecamatan tersebut merupakan satu-satunya kecamatan yang dipimpin oleh perempuan di kabupaten Blitar.

### **D. Sumber dan Jenis Data**

Sumber data adalah orang atau dokumen yang terkait langsung dengan permasalahan peneliti sebagai sumber informasi atau narasumber. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui dua sumber, yaitu :

- a) Data Primer, yaitu data yang digunakan peneliti langsung dari sumbernya berupa kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai. Data primer dapat diperoleh dari pengamatan dan hasil wawancara.
- b) Data Sekunder, yaitu data pelengkap atau penunjang data primer yang dikumpulkan dari data yang sesuai. Data ini dapat berupa dokumen-dokumen majalah, dan arsip-arsip yang berhubungan dengan fokus peneliti.

### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan cara-cara yang dipergunakan untuk memperoleh data di lapangan. Adapun teknik-teknik yang digunakan penelitian ini adalah :

- a) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung, melihat dari dekat keadaan obyek penelitian. Dengan melakukan observasi, memungkinkan peneliti untuk melihat mengamati sendiri kemudian mencatat keadaan, peristiwa maupun perilaku yang diperlukan dan berkaitan dengan fokus penelitian.
- b) Wawancara, yaitu cara yang ditempuh untuk memperoleh data dengan jalan melakukan tanya-jawab secara langsung dengan narasumber untuk mendapatkan data atau informasi yang dibutuhkan sesuai dengan fokus penelitian.
- c) Dokumentasi, yaitu cara pengumpulan data sekunder dengan cara mencatat langsung data yang tersedia pada sumber data penelitian berupa dokumen-dokumen, laporan-laporan, tulisan-tulisan ilmiah serta arsip-arsip yang berhubungan dengan fokus penelitian.

#### **F. Instrumen Penelitian**

Instrumen Penelitian merupakan alat yang dipergunakan dalam menggali data yang diperlukan dalam penelitian. Adapun alat yang diperlukan dalam penelitian ini adalah:

- a) Peneliti sendiri
- b) Pedoman wawancara, yaitu pedoman yang digunakan oleh peneliti untuk mengadakan wawancara langsung dengan responden.
- c) Catatan lapangan atau alat tulis yaitu catatan yang berisi pokok-pokok informasi yang diperoleh peneliti selama melakukan wawancara maupun pengamatan lapangan.

#### **G. Analisis Data**

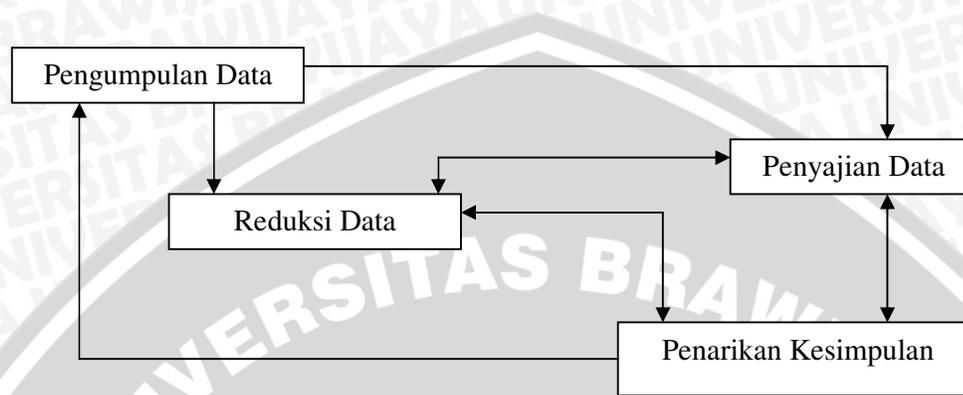
Analisis data merupakan suatu kegiatan pengolahan agar menjadi lebih sederhana, mudah dipahami dan dapat dipergunakan dalam pemecahan masalah atau dapat dipergunakan untuk menggambarkan kondisi yang terjadi secara jelas.

Pada penelitian ini data yang diperoleh akan dianalisis dan diinterpretasikan, dimana data yang dipergunakan adalah model analisa kualitatif, yang menurut Patton dalam Moleong (2005:249) bahwa analisis data dalam suatu penelitian adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikan ke dalam suatu pola, kategori dan satuan urutan data sehingga dapat ditemukan tema dan dirumuskan hasilnya. Data yang terkumpul kemudian diolah mulai dari mengedit data, mengklasifikasi, mereduksi, menyajikan, dan menyimpulkan.

Dalam bukunya Miles dan Huberman (1992:16) menyatakan bahwa analisis data yang terdiri dari empat alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan dan analisa data kualitatif menggunakan alur kegiatan sebagai berikut:

- a. Pengumpulan data, yaitu semua data yang terkumpul dari hasil interview, observasi, dan dokumentasi.
- b. Reduksi data, merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan tranformasi data yang muncul dari catatan yang tertulis di lapangan. Dalam reduksi ini data yang diperoleh dari lokasi penelitian dituangkan dalam laporan yang lengkap. Kemudian laporan itu akan direduksi, dirangkum, dan di seleksi hal-hal pokok, kemudian difokuskan pada hal yang penting, kemudian dicari tema atau polanya. Reduksi data berlangsung secara terus menerus selama proses penelitian yang berlangsung.
- c. Penyajian data, merupakan suatu bentuk yang dibuat untuk dapat memudahkan peneliti untuk melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari penelitian. Sehingga dengan melihat penyajian kita dapat memahami apa yang terjadi dan apa yang harus dilakukan berdasarkan atas pemahaman yang di dapat dari penyajian tersebut.
- d. Penarikan Kesimpulan, merupakan verifikasi data dalam penelitian kualitatif yang dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian dilakukan. Sejak awal memasuki lapangan dan selama proses pengumpulan data, peneliti berusaha untuk menganalisis dan mencari makna dari data yang telah dikumpulkan yaitu mencari pola, tema, hubungan persamaan, hal-hal yang sering timbul, hipotesis dan sebagainya yang dituangkan dalam kesimpulan yang bersifat sementara.

**Gambar 1**  
**Empat Alur Kegiatan dalam Analisa Data Kualitatif**



Sumber: Miles dan Huberman (1992:10)

Komponen analisis data di atas merupakan sesuatu yang dijalani pada saat sebelum, selama, dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk sejajar, untuk dapat membangun wawasan universal.

#### **H. Teknik Triangulasi**

Triangulasi, pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut. Triangulasi juga bisa disebut sebagai teknik pengujian yang memanfaatkan penggunaan sumber yaitu membandingkan dan mengecek terhadap data yang diperoleh. Triangulasi dilakukan dengan sumber data dan penelitian atau pengamat lain. Teknik triangulasi yang digunakan adalah teknik pemeriksaan yang memanfaatkan penggunaan sumber (wawancara dan triangulasi) dengan sumber berarti membandingkan dengan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif. Triangulasi ini dilakukan dengan cara:

1. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
2. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang saling berkaitan.

3. Mengadakan perbincangan dengan banyak pihak untuk mencapai pemahaman tentang suatu atau berbagai hal.



## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Gambaran Umum Kecamatan Kesamben

##### a. Letak Geografis dan Administrasi

Kecamatan Kesamben merupakan satu dari dua puluh dua kecamatan yang membagi habis wilayah administrasi Kabupaten Blitar. Berada di wilayah Kabupaten Blitar di sebelah utara sungai Brantas yang membelah Kabupaten Blitar menjadi dua bagian. Bagian utara cenderung mempunyai struktur tanah yang lebih subur dari pada bagian selatan. Adapun batas wilayah kecamatan Kesamben adalah sebagai berikut:

- Barat : Kecamatan Selopuro
- Utara : Kecamatan Doko, Kecamatan Wlingi
- Timur : Kecamatan Selorejo
- Selatan : Kecamatan Binangun

Kecamatan Kesamben dengan luas wilayah 59,66 km<sup>2</sup> dibagi menjadi sepuluh desa antara lain Siraman, Jugo, Kesamben, Pagergunung, Sukoanyar, Pagerwojo, Tapakrejo, Tepas, Kemirigede dan Bumirejo. Desa Jugo merupakan desa yang terluas dengan luas 8,79 km<sup>2</sup> atau 14,73% dari total luas kecamatan Kesamben. Desa dengan wilayah terkecil adalah desa Kesamben dengan luas wilayah 3,24 km<sup>2</sup> atau hanya 5,43% dari luas wilayah kecamatan Kesamben. Berdasarkan pemutakhiran Mater File Desa BPS Kab. Blitar, kec. Kesamben terbagi dalam 10 desa, 36 dusun, 113 RW dan 427 RT.

##### b. Keadaan Demografis

Pendataan KBKS oleh dinas BKBKS Kab. Blitar pada tahun 2007 tercatat jumlah penduduk 54729 jiwa dan jumlah keluarga sebanyak 15847 keluarga dengan kepadatan penduduk 917 jiwa setiap km<sup>2</sup>. Berikut ini tabel yang menggambarkan jumlah penduduk masing-masing desa di kecamatan Kesamben.

**Tabel 1**  
**Jumlah Penduduk, Jumlah Rumah Tangga dan Kepala Keluarga dirinci**  
**menurut Desa/Kelurahan Tahun 2007**

No	Desa/Kelurahan	Jumlah Penduduk	Jumlah Rumah Tangga	Kepala Keluarga
1	Siraman	8450	2273	2294
2	Jugo	6658	1675	1878
3	Kesamben	7878	2010	2331
4	Pagergunung	5763	1504	1790
5	Sukoanyar	1599	469	499
6	Pagerwojo	7778	1916	2305
7	Tapakrejo	3537	977	985
8	Tepas	5933	1427	1763
9	Kemirigede	1758	451	468
10	Bumirejo	5375	1502	1534
<b>Jumlah</b>		<b>54729</b>	<b>14204</b>	<b>15847</b>

*Sumber: Data BKBKS*

Berdasarkan data yang telah di jabarkan di atas dapat kita lihat bahwa jumlah penduduk terbanyak dimiliki oleh desa/kelurahan Siraman dengan jumlah sebanyak 8450 jiwa yang terdiri dari 2273 rumah tangga dan 2294 kepala keluarga.

**Tabel 2**  
**Jumlah Penduduk kecamatan Kesamben menurut jenis kelamin Per**  
**Desa/Kelurahan Tahun 2007**

No	Desa/Kelurahan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Siraman	4172	4278	8450
2	Jugo	3234	3424	6658
3	Kesamben	3827	4051	7878
4	Pagergunung	2771	2992	5763
5	Sukoanyar	763	836	1599
6	Pagerwojo	3876	3902	7778
7	Tapakrejo	1731	1806	3537
8	Tepas	2922	3011	5933
9	Kemirigede	859	899	1758
10	Bumirejo	2641	2734	5375
<b>Jumlah</b>		<b>26796</b>	<b>27933</b>	<b>54729</b>

Sumber: Data BKBKS

Sedangkan berdasarkan tabel di atas jumlah penduduk kecamatan Kesamben berdasarkan jenis kelamin lebih banyak perempuan yaitu sebanyak 27933 jiwa sedangkan jumlah penduduk laki-laki sebanyak 26796 jiwa.

### c. Keadaan Umum

#### 1. Penggunaan Lahan

Menurut data Dinas Pertanian data lahan sawah tidak banyak mengalami perubahan. Luas lahan sawah yang ada dibedakan menjadi sawah yang berpengairan teknis, berpengairan semi teknis, berpengairan sederhana, irigasi desa/Non PU, tadah hujan, pasang surut dan lebak/polder. Untuk lahan bukan sawah dibedakan menjadi lahan pekarangan, bangunan dan halaman, tambak, hutan negara, hutan rakyat, rawa, lading, tegal, dan perkebunan.

Luas area dan produksi tanaman perkebunan semusim dan tahunan meliputi: tebu, tembakau, kopi, kakau, cengkeh, kapuk, dan kelapa. Yang dihasilkan dalam komoditi tanaman bahan makanan, sayur-sayuran, buah-buahan adalah luas tanam, luas panen dan tanaman yang menghasilkan.

## 2. Kondisi Ekonomi

Kecamatan Kesamben memiliki empat (4) pasar tradisional, satu (1) pasar hewan, enam (6) mini market, enam (6) rumah makan, dua ratus enam puluh (260) warung dan tiga ratus delapan puluh (380) toko. Sedangkan untuk industri, kecamatan Kesamben memiliki seratus tujuh (107) industri kecil dari kayu / mebel, enam (6) industri kecil yang terbuat dari bambu dan anyaman, delapan (8) industri kecil gerabah, dua puluh dua (22) industri kecil logam dan enam puluh lima (65) industri kecil makanan dan minuman (tempe, tahu, kripik, krupuk dan lain-lain). Sarana perbankan memiliki lima (5) bank dan tiga puluh tiga (33) koperasi

## 3. Fasilitas Pendidikan

Kecamatan Kesamben didukung program Pemerintah berusaha memberantas buta huruf bagi masyarakat dan meningkatkan mutu belajar, dalam hal ini sudah menunjukkan tujuan tersebut. Sarana pendidikan sebagai sarana meningkatkan kualitas sumber daya manusia dibangun di berbagai tempat yang strategis dan mudah dijangkau oleh masyarakat di wilayah kecamatan Kesamben.

Berikut tabel yang menunjukkan jumlah fasilitas pendidikan yang ada di wilayah kecamatan Kesamben, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3**

### Sarana Pendidikan di wilayah Kecamatan Kesamben

No	Nama Sekolah	Jumlah
1	Taman kanak-kanak	38
2	Roudhotul Athfal	7
3	Sekolah Dasar	35
4	Madrasah Ibtidaiyah	3
5	SLTP Negeri	1
6	SLTP Swasta	7
7	Madrasah Tsanawiyah	1
8	SMU Negeri	1
9	SMU/SMK Swasta	3
10	Madrasah Aliyah	1

Sumber: Cabang Dinas Pendidikan Nasional Kab. Blitar Kec. Kesamben tahun 2007

Berdasarkan tabel di atas di Kecamatan Kesamben terdapat 38 taman kanak-kanak dan 35 Sekolah Dasar baik negeri maupun swasta. Sedangkan SLTP

dan SMU baik negeri maupun swasta hanya terdapat beberapa bisa dikatakan cukup sedikit.

#### 4. Fasilitas Kesehatan

Kesehatan merupakan kebutuhan pokok yang tidak dapat ditunda lagi pemenuhannya. Kelayakan tempat tinggal selain didukung oleh bagusnya struktur bangunan juga perlu ketersediaan fasilitas lingkungan seperti fasilitas yang menunjang kesehatan agar masyarakat senantiasa sehat dan dapat menjalankan aktivitas dengan baik. Mengingat pentingnya nilai kesehatan tersebut maka di wilayah kecamatan Kesamben sudah berdiri fasilitas kesehatan dan tenaga medis yang mudah dijangkau oleh masyarakat.

Berikut tabel yang menunjukkan jumlah fasilitas kesehatan dan tenaga medis yang ada di wilayah kecamatan Kesamben, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Fasilitas Kesehatan di Wilayah Kecamatan Kesamben**

No	Fasilitas Kesehatan	Jumlah
1	Poliklinik	2
2	Puskesmas	1
3	Puskesmas Pembantu	2
4	Praktek Dokter	3
5	Poskesdes	9
6	Polindes	6
7	Posyandu	57

Sumber: Puskesmas Kesamben tahun 2007

Berdasarkan tabel di atas dapat kita lihat bahwa di kecamatan Kesamben fasilitas kesehatan yang banyak dimiliki adalah posyandu dengan jumlah 57 buah, sedangkan Rumah Sakit tidak terdapat pada kecamatan ini.

**Tabel 5**  
**Tenaga Medis di wilayah Kecamatan Kesamben**

No	Tenaga Medis	Jumlah
1	Dokter	6
2	Bidan	18
3	Mantri Kesehatan	42
4	Dukun Bayi	29

Sumber : Puskesmas Kec. Kesamben tahun 2007

Berdasarkan tabel tersebut dapat kita lihat bahwa di kecamatan Kesamben hanya memiliki 6 orang Dokter dan lebih didominasi oleh Mantri Kesehatan yaitu sebanyak 42 orang.

### 5. Kehidupan Beragama dan Sarana Peribadatan

Berbeda komposisi agama yang dianut penduduk Indonesia, kecamatan Kesamben memiliki penduduk yang berbeda beda agama seperti agama Islam, Kristen, Katholik, Hindu dan Budha. Kehidupan beragama di kecamatan Kesamben sangat harmonis, itu dapat dilihat apabila terjadi hari raya agama idul fitri, penduduk yang beragama lain menghormati dengan berkunjung kepada penduduk yang sedang merayakannya.

Berikut tabel yang menunjukkan jumlah sarana peribadatan yang ada di wilayah kecamatan Kesamben, yaitu sebagai berikut:

**Tabel 6**

#### Sarana Peribadatan di wilayah Kecamatan Kesamben

No	Fasilitas Peribadatan	Jumlah
1	Masjid	64
2	Langgar / Surau	159
3	Gereja Kristen	16
4	Gereja Katolik	2
5	Pura dan Vihara	16

Sumber : *Potensi Desa tahun 2007*

Berdasarkan tabel di atas di kecamatan Kesamben banyak terdapat tempat peribadatan yang berbentuk langgar/surau yaitu sebanyak 159 buah. Dan fasilitas yang lainnya juga terdapat hanya beberapa.

#### d. Profil Aparat Pemerintah Kecamatan

##### a. Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi

Kecamatan Kesamben bagian dari pemerintah Kabupaten Blitar, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Blitar melalui Sekretaris Daerah. Kecamatan Kesamben berkewajiban melaksanakan tugas-tugas yang diberikan baik dibidang penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan masyarakat dalam wilayah kecamatan.

Kecamatan dipimpin oleh seorang camat, secara keorganisasian camat bertanggung jawab menggerakkan organisasi/unsur-unsur yang ada di dalamnya.

Berdasarkan Peraturan Bupati Blitar No. 72 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Kecamatan. Adapun susunan organisasi pemerintah kecamatan terdiri dari:

- a) Camat
- b) Sekretaris Kecamatan, terdiri dari:
  - i. Sub Bagian Penyusunan Program dan Keuangan
  - ii. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- c) Seksi Pemerintahan
- d) Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum
- e) Seksi Pembangunan
- f) Seksi Kesejahteraan Sosial
- g) Seksi Perlindungan Masyarakat

Berikut ini akan diuraikan tugas dan fungsi dari masing-masing bagian dalam organisasi pemerintahan kecamatan Kesamben, yaitu sebagai berikut:

**a) Camat**

Berdasarkan Peraturan Bupati No. 72 Tahun 2008, kecamatan dipimpin oleh seorang camat yang berada di bawah dan bertanggung jawab pada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Camat mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Pelimpahan kewenangan akan diatur dengan Peraturan Bupati tersendiri. Sedangkan untuk menyelenggarakan tugas tersebut camat mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Pengkoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- 2) Pengkoordinasian upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- 3) Pengkoordinasian penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;
- 4) Pengkoordinasian pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
- 5) Pengkoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan di tingkat kecamatan;
- 6) Pembinaan penyelenggaraan pemerintahan desa dan/atau kelurahan;

- 7) Pelaksanaan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan desa atau kelurahan.

**b) Sekretaris Kecamatan**

Sekretaris Kecamatan mempunyai tugas membantu camat dalam penyelenggaraan dan pengelolaan ketatausahaan, urusan perencanaan, kepegawaian, keuangan dan urusan umum dalam lingkungan kantor kecamatan. Untuk melaksanakan tugas tersebut sekretaris kecamatan mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Penyusunan rencana kegiatan dan program kerja kecamatan;
- 2) Evaluasi, pengendalian dan pelaporan terhadap pelaksanaan program kerja;
- 3) penyiapan bahan dan data untuk perumusan kebijakan dan operasional pembinaan yang dilakukan oleh Camat;
- 4) Penyiapan bahan koordinasi Camat;
- 5) Pengkoordinasi dan pemberian pelayanan administrasi kepada semua unit kerja di lingkungan kantor kecamatan;
- 6) Pengkoordinasian anggaran keuangan belanja langsung maupun tidak langsung kecamatan;
- 7) Pengelolaan ketatausahaan, urusan kepegawaian, urusan keuangan, urusan umum, dan rumah tangga kantor;
- 8) Pengumpulan, pengolahan dan pemeliharaan data serta dokumentasi;
- 9) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Camat.

**i. Sub Bagian Penyusunan Program dan Keuangan**

Sub Bagian Penyusunan Program dan Keuangan mempunyai tugas menghimpun dan mengolah data dalam rangka menyusun rencana program dan perencanaan anggaran Kecamatan, monitoring dan evaluasi hasil program serta mengkoordinir penyusunan laporan pertanggung jawaban atas pelaksanaan pengelolaan keuangan Kecamatan. Untuk melaksanakan tugas tersebut Sub Bagian Penyusunan Program dan Keuangan mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Pengumpulan bahan dan penganalisa data guna penyusunan rencana program kegiatan dan penyusunan anggaran keuangan kecamatan;
- 2) Penyiapan bahan pengkoordinasian anggaran keuangan belanja langsung maupun tidak langsung;
- 3) Penyiapan bahan penyusunan, penatausahaan, verifikasi dan pelaporan keuangan serta pengujian pembayaran;
- 4) Penyiapan bahan penatausahaan kas dan urusan belanja anggaran kegiatan kebutuhan kantor;
- 5) Penyiapan bahan penyusunan kebutuhan operasional, verifikasi data dan dokumen keuangan serta pelaporan keuangan;
- 6) Penyiapan bahan pelaksanaan pengujian terhadap data dan dokumen permintaan pembayaran keuangan serta dokumen pendukung;
- 7) Penyiapan bahan pelaksanaan penatausahaan data dan implementasi system informasi, pelaporan data dan perkembangan realisasi permintaan pembayaran keuanga dan perkembangan realisasi pencairan anggaran;
- 8) Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi hasil program kerja kecamatan;
- 9) Penghimpunan dan penganalisaan data guna penyajian informasi tentang kecamatan;
- 10) Penganalisaan hasil pelaksanaan program kecamatan;
- 11) Penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan laporan hasil program kerja kecamatan;
- 12) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Kecamatan.

#### **ii. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melakukan urusan surat menyurat, perlengkapan, rumah tangga, memelihara barang-barang inventaris serta administrasi kepegawaian. Untuk melaksanakan tugas tersebut Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi sebagai berikut:

- 1) Penyelenggaraan dan pengkoordinasian urusan administrasi kepegawaian di kecamatan dan kelurahan dalam wilayahnya;

- 2) Penyelenggaraan urusan rumah tangga, rapat-rapat, tamu-tamu dinas dan pelaksanaan kehumasan;
- 3) Penyelenggaraan urusan ketatausahaan, surat menyurat dan kearsipan;
- 4) Penyusunan rencana kebutuhan barang, termasuk investarisasi barang, pengadaan, perawatan dan pemeliharaan barang perlengkapan dinas;
- 5) Pelaksanaan penertiban, pengamanan dan pemeliharaan kebersihan kantor dan lingkungan sekitarnya;
- 6) Penyusunan laporan tahunan tentang barang investaisasi kantor;
- 7) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Sekretaris Kecamatan.

c) **Seksi Pemerintahan**

Seksi Pemerintahan dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas sebagai berikut:

- 1) Menyusun program kerja penyelenggaraan pemerintahan tingkat kecamatan dan kelurahan;
- 2) Melaksanakan pembinaan perangkat kelurahan;
- 3) Melaksanakan pembinaan dan fasilitasi administrasi pemerintahan desa dan kelurahan;
- 4) Melakukan kegiatan pembinaan keagrariaan dan administrasi bidang pertahanan;
- 5) Melaksanakan pengelolaan administrasi kependudukan, transmigrasi serta ketatanegaraan;
- 6) Menyiapkan bahan, data serta kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan penyelenggaraan pemilihan umum;
- 7) Melaksanakan fasilitasi di bidang kesatuan bangsa, organisasi sosial politik dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM);
- 8) Menyiapkan bahan koordinasi laporan keterangan pertanggung jawaban kepala desa dan laporan pertanggung jawaban kepala kelurahan;
- 9) Memfasilitasi pembentukan dan pemberdayaan Badan Perwakilan Desa (BPD) dan lembaga-lembaga lainnya;

- 10) Membantu penarikan dan pengumpulan pajak bumi dan bangunan, pajak daerah serta retribusi;
- 11) Menghimpun, mengolah, menyajikan dan memelihara data dan dokumentasi tentang potensi dan monografi kecamatan;
- 12) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Camat.

**d) Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum**

Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum dipimpin oleh seorang kepala seksi dan mempunyai tugas sebagai berikut:

- 1) Menyusun rencana kegiatan dan program kerja bidang ketentraman, ketertiban masyarakat;
- 2) Menyiapkan bahan pembinaan dan pemeliharaan ketentraman dan ketertiban umum;
- 3) Melakukan pemantauan, pencatatan dan pendataan serta menyampaikan laporan kejadian tindak criminal;
- 4) Menyiapkan bahan koordinasi dengan instansi terkait dalam penanganan masalah ketentraman dan ketertiban masyarakat;
- 5) Membantu pelaksanaan penegakan hukum dan peraturan daerah;
- 6) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Camat.

**e) Seksi Pembangunan**

Seksi Pembangunan dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas sebagai berikut:

- 1) Menyusun program kerja pembangunan;
- 2) Mengolah dan mempersiapkan bahan-bahan dalam rangka koordinasi perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pembangunan di wilayah kecamatan;
- 3) Menyiapkan bahan koordinasi pelaksanaan program dan proyek masuk desa dan kelurahan;
- 4) Menyiapkan bahan koordinasi penyusunan program, pemantauan dan pembinaan usaha pengembangan perekonomian rakyat, produksi dan distribusi;

- 5) Menyusun bahan pembinaan dan memberikan fasilitas dalam upaya pengembangan usaha-usaha ekonomi desa dan lembaga perkreditan rakyat;
- 6) Menyusun bahan pembinaan peningkatan peran serta dan pemberdayaan masyarakat dalam pembangunan;
- 7) Menyiapkan bahan koordinasi dengan perangkat daerah tingkat kecamatan dan lembaga-lembaga swadaya masyarakat di bidang ekonomi dan pembangunan;
- 8) Menyiapkan bahan dalam rangka pembinaan bidang pertanian dan pengairan pedesaan;
- 9) Menyiapkan bahan pembinaan lingkungan hidup;
- 10) Memfasilitasi pemberdayaan lembaga pengelola pemabangunan desa dan kelurahan;
- 11) Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh Camat.

**f) Seksi Kesejahteraan Sosial**

Seksi Kesejahteraan Sosial dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas sebagai berikut:

- 1) Menyusun kegiatan dan program kerja dibidang kesejahteraan sosial;
- 2) Menyusun bahan koordinasi dan pembinaan bidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, sosial budaya, olah raga dan generasi muda serta pelayanan sosial;
- 3) Menyiapkan bahan koordinasi dan pengumpulan bantuan dalam rangka memberikan pertolongan kepada masyarakat yang terkena bencana alam;
- 4) Menyusun bahan dan pembinaan pelaksanaan program PKK;
- 5) Menghimpun data sarana dan prasarana peribadatan, pendidikan agama dan lembaga keagamaan lainnya;
- 6) Menyiapkan bahan koordinasi kegiatan dalam rangka memperingati hari-hari besar keagamaan;
- 7) Menyiapkan bahan koordinasi kegiatan-kegiatan dalam upaya pengentasan kemiskinan di kecamatan;

- 8) Menyiapkan bahan koordinasi kegiatan-kegiatan yang berkenaan dengan pembinaan dan fasilitasi terhadap penyandang masalah sosial;
- 9) Melaksanakan tugas lain yang di berikan oleh Camat.

**g) Seksi Perlindungan Masyarakat**

Seksi Perlindungan Masyarakat dipimpin oleh seorang kepala seksi yang mempunyai tugas sebagai berikut:

- 1) Menyiapkan bahan dan penyelenggaraan penyuluhan tentang perlindungan masyarakat dan bela negara;
- 2) Menyiapkan bahan koordinasi dalam penyelenggaraan penyuluhan tentang perlindungan masyarakat;
- 3) Melaporkan hasil pelaksanaan penyuluhan tentang perlindungan masyarakat;
- 4) Menyiapkan personil untuk mengikuti pendidikan suskalak, suskapin dan latsar;
- 5) Menyiapkan satuan-satuan tugas linmas untuk mengikuti kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh pemereintah Kabupaten Blitar;
- 6) Menyiapkan bahan koordinasi pelaksanaan pembinaan satuan-satuan tugas dari ormas / orpol;
- 7) Menyiapkan bahan koordinasi pelaksanaan pembinaan organisasi-organisasi bela diri dan semacamnya;
- 8) Mengorganisir satuan-satuan perlindungan masyarakat dalam penanggulangan bencana;
- 9) Menyampaikan laporan kejadian bencana alam;
- 10) Menyiapkan bahan koordinasi dengan dengan instansi terkait dalam penanganan masalah perlindungan masyarakat dan HAM;
- 11) Menyiapkan bahan koordinasi dengan instansi terkait dalam penanganan masalah pengungsi baik akibat bencana alam maupun perang;
- 12) Menyiapkan data dan informasi apabila terjadi bencana alam dan pengungsian / eksodus;

- 13) Menata desa dan kelurahan yang rawan bencana dalam bentuk peta dan menentukan tempat pengungsian, evaluasi dan dapur umum;
- 14) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Camat.

**b. Keadaan Aparat Pemerintah Kecamatan Kesamben**

Berdasarkan data pegawai pemerintah kecamatan Kesamben tahun 2009, jumlah pegawai pada kantor kecamatan Kesamben sebanyak lima belas (15) orang pegawai. Untuk mengetahui secara rinci, berikut ini disajikan daftar nama pegawai kecamatan Kesamben berdasarkan pangkat/golongan dan eselon.

**Tabel 7**

**Daftar Nama Pegawai Menurut Pangkat / Golongan Dan Eselon Kecamatan Kesamben**

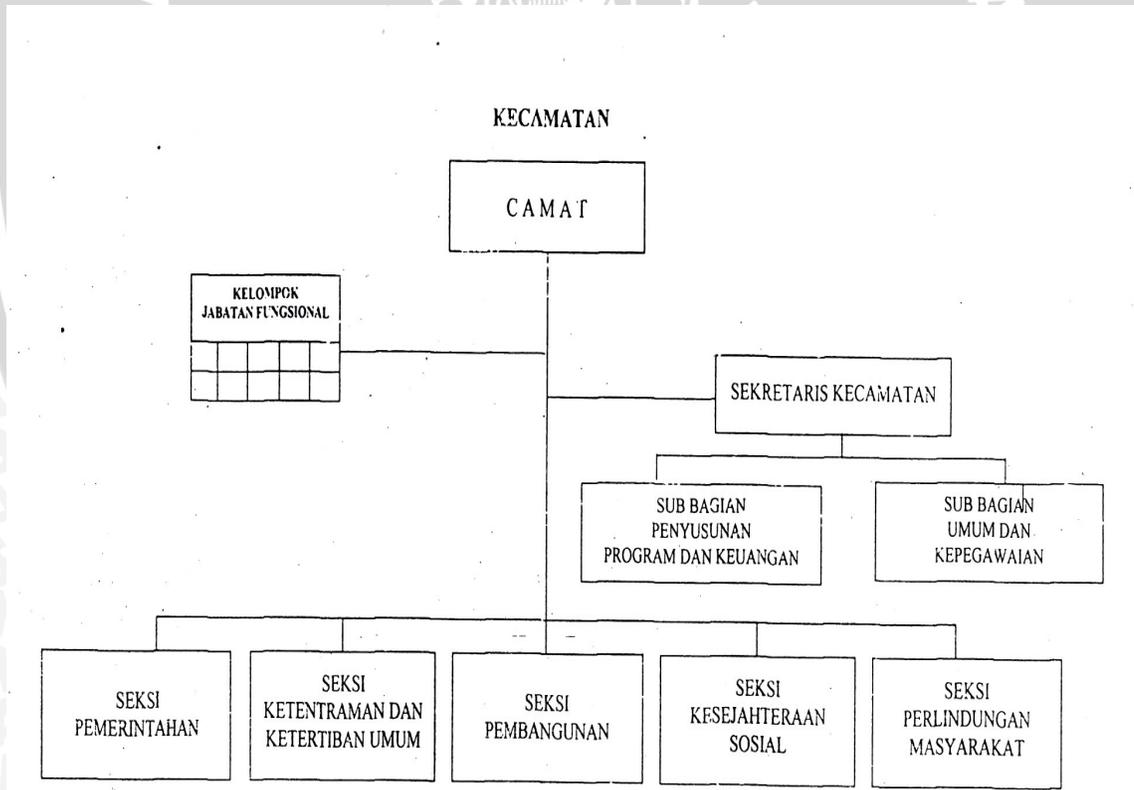
No	Nama	Pangkat/ Golongan	Eselon
1.	Khusna Lindarti, S.Sos.M.Si	Pembina VI/a	III A
2.	Hari Margono, BA	Penata Tk I III/d	III B
3.	Endang Widyastutik, Bc.Kn	Penata Tk I III/d	IV A
4.	Khodjin	Penata Tk I III/d	IV A
5.	Tantowi Jauhari, SP	Penata III/c	IV A
6.	Sudarmawan	Penata III/c	IV A
7.	Lulus Murjianto, S.Sos.MM	Penata III/c	IV A
8.	Supriyanto, S.Sos	Penata Muda Tk I III/b	IV B
9.	Moch. Agus Subchan, S.Sos	Penata Muda Tk I III/b	IV B
10.	Y. Suwardiono	Penata Muda III/a	-
11.	Suyono	Pengatur Tk I II/d	-
12.	Sumarti	Pengatur II/c	-
13.	Ahmad Taufiq Masbuhin	Pengatur Muda Tk I II/b	-
14.	Kamani	Pengatur Muda II/a	-

15.	Suharta	Pengatur Muda II/a	-
-----	---------	--------------------	---

**c. Struktur Organisasi Pemerintah Kecamatan Kesamben**

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya pemerintah kecamatan Kesamben memiliki struktur organisasi yang merupakan mekanisme kerja dalam menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka pencapaian tujuan serta pelaksanaan tugas. Berdasarkan Peraturan Bupati Blitar No. 74 Tahun 2008 Tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi Kecamatan Dalam Wilayah Kabupaten Blitar, struktur organisasi pemerintah Kecamatan Kesamben Kabupaten Blitar adalah sebagai berikut:

**Gambar 2**  
**Struktur Organisasi Pemerintah Kecamatan Kesamben**



## 2. Kepemimpinan Camat Perempuan

### a. Pelaksanaan Fungsi Motivasi

Dalam rangka pencapaian suatu kepemimpinan yang efektif dalam suatu pemerintahan seorang pemimpin perlu melaksanakan fungsi kepemimpinan dalam hal ini yaitu fungsi motivasi.

Di kecamatan Kesamben fungsi motivasi dilakukan oleh pimpinan dalam hal ini Ibu Camat disamping merujuk kepada ketentuan yang berlaku, juga tidak urung meminta pendapat atau masukan dari para pegawai. Camat harus selalu memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk memberikan aspirasinya demi terwujudnya suatu misi dan visi kecamatan. Dengan dilibatkannya pegawai camat dapat memberikan ruang gerak yang maksimal kepada pegawai dalam bekerja. Camat merasa terbantu dalam melaksanakan tugasnya dengan adanya informasi yang tepat dan akurat sesuai dengan perkembangan jaman yang diberikan oleh pegawai, sedangkan pegawai dengan adanya motivasi dari pimpinan dalam hal ini Camat yang demikian merupakan suatu pola pembelajaran bagi pegawai yang disikapi dengan baik yang nantinya akan merujuk pada keberhasilan pencapaian tujuan.

Selain itu Ibu Camat harus mampu berpikir maju dan mempunyai inovasi demi pelaksanaan pemerintahan yang baik dan mampu berkembang sesuai dengan kemajuan jaman.

Dalam hal ini Bapak Hari Margono, BA selaku Sekretaris Kecamatan Kesamben menuturkan,

*“Bahwa cara Ibu Camat dalam memotivasi pegawainya dilaksanakan secara fear sesuai dengan tugas pokok dan fungsi dari masing-masing pegawai. Selain itu Ibu Camat juga di kienal sebagai orang yang dekat dengan pegawai maupun masyarakatnya. Beliau selalu memberikan dorongan maupun semangat kerja kepada para pegawainya untuk selalu aktif dalam pembangunan. Beliau sering menggunakan berbagai cara untuk bagaimana mengajak para pegawai selalu berpartisipasi dalam pembangunan, meskipun kalau dihitung-hitung banyaklah pengorbanan Ibu Camat ini. Dan satu hal lagi bahwa Ibu Camat sangat menghormati dan menghargai hasil karya orang lain yang memang betul-betul berprestasi.”*

Selanjutnya dikatakan oleh bapak Hari Margono, BA, bahwa kepemimpinan Ibu Camat Kesamben yang berkaitan dengan pelaksanaan fungsi motivasi sudah cukup baik, berikut penuturannya,

*“Begini mbak, saya sudah kenal Ibu Khusna itu kira-kira delapan tahun lebih, sejak beliau jadi sama-sama menjadi Sekretaris Kecamatan. Ibu Khusna ini orangnya baik, dan supel. Sikapnya dalam mengajak pegawai maupun masyarakat di Kecamatan ini untuk berpartisipasi dalam pembangunan tidak dapat diragukan lagi. Beliau dikenal sebagai orang yang loyal itu mengandung pesan-pesan yang dapat membangkitkan dorongan dan semangat pegawai untuk bekerja. Bahkan kadang-kadang Ibu Camat keras terhadap para pegawai yang agak bandel dan pembantah.”*

Untuk memberikan motivasi kepada para pegawai, Ibu Camat sering mengadakan pertemuan-pertemuan yang melibatkan masyarakat, perangkat desa, kecamatan dan lembaga-lembaga kemasyarakatan yang ada untuk membahas tentang program-program pembangunan. Walaupun ada yang mengatakan keseringan mengadakan rapat juga akhirnya membuat pegawai jenuh yang berakibat pada menurunnya motivasi dan semangat pegawai. Sesuai dengan hasil pengamatan penulis di kantor Kecamatan Kesamben memang ada sebagian kecil yang sudah jenuh dengan keseringan rapat di Kecamatan.

Bentuk upaya lain yang dilakukan oleh Ibu Camat untuk mengajak para pegawai untuk ikut berpartisipasi dalam pembangunan adalah dengan terjun langsung dalam menangani berbagai persoalan yang di pandang perlu diselesaikan secara cepat, tepat, dan terarah. Di samping itu, Ibu Camat selalu memberikan kemudahan-kemudahan pelayanan kepada masyarakat dalam mengurus administrasi pemerintah yang menjadi kepentingan masyarakat seperti pengurusan KTP, macam-macam surat keterangan dan sebagainya. Sementara itu di informasikan pula bahwa terkadang Ibu Camat terkesan lamban dalam menyikapi berbagai persoalan dan kebutuhan masyarakat.

Selain itu dalam rangka memotivasi pegawai Ibu Camat sering menggunakan cara-cara persuasif dalam bentuk penghargaan dan penghormatan kepada hasil karya ataupun jasa-jasa para pegawai. Ibu Camat tidak segan-segan memberikan hadiah, penghargaan, maupun pujian kepada para pegawai yang berhasil. Tetapi beliau juga tidak segan-segan menegur bahkan memberikan sanksi kepada para pegawai yang melanggar peraturan.

Salah satu hal yang perlu dimiliki oleh Ibu Camat dalam memotivasi para pegawai adalah masalah kewibawan, yaitu seperti yang di tuturkan oleh Bapak Hari Margono, BA,

*“...Menurut saya Ibu Khusna itu cukup berwibawa. Beliau orang beragama, santun, tegas tetapi tidak menakutkan. Tetapi jujur saja, namanya Ibu Camat itu juga manusia biasa kadang-kadang beliau melakukan kesalahan seperti pada manusia pada umumnya.”*

#### **b. Pelaksanaan Fungsi Komunikasi**

Camat sebagai pimpinan pemerintah dan sekaligus pemimpin masyarakat tidak terlepas dari adanya fungsi komunikasi. Penggunaan teknik komunikasi yang baik dan tepat merupakan modal yang sangat menentukan keberhasilan kepemimpinan Camat.

Komunikasi pada dasarnya merupakan suatu upaya penyampaian pesan dari seseorang atau pihak kepada orang atau pihak lain. Isi pesan itu bisa bermacam-macam, tergantung pada maksud dari komunikasi itu sendiri. Komunikasi yang dijalankan dalam suatu organisasi, jelas diarahkan kepada pencapaian tujuan organisasi tersebut. Atau dengan kata lain, hubungan yang terkandung dalam komunikasi itu semaksimal mungkin dapat menciptakan suasana harmonis sesama anggota atau pegawai dalam bekerja pada suatu organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Khodjin selaku Seksi Pembangunan Kecamatan Kesamben, sebagai berikut,

*“Menurut saya Ibu Khusna itu orang yang cukup terbuka terhadap berbagai ide, kritikan, usul maupun saran asalkan semuanya itu bersifat konstruktif demi kemajuan pembangunan di Kecamatan Kesamben ini. Walaupun kadang-kadang Ibu Khusna dalam mengambil suatu kebijakan tanpa meminta masukan-masukan atau pertimbangan-pertimbangan dari para pegawainya.”*

Agar komunikasi yang dilakukan dapat bersifat efektif dan efisien maka satu hal yang harus di perhatikan adalah rasa saling percaya antara Camat dan para pegawainya maupun kepada masyarakat. Berkaitan dengan hal ini Bapak Khodjin menambahkan,

*“Sesuai dengan yang saya ketahui, Ibu Khusna itu memang orang yang cukup pandai dalam menyampaikan informasi. Tetapi berbicara saja tanpa diwujudkan dalam pelaksanaan juga kurang bagus. Kalau hal*

*seperti ini yang terjadi maka saya yakin suatu saat masyarakat akan kurang percaya lagi terhadap apa yang beliau sampaikan. Soalnya masyarakat kita sekarang ini sudah semakin pintar, yang terpenting bagi mereka adalah pelaksanaan sesuai dengan apa yang di ucapkan. Dalam hal ini Beliau telah menerapkan bahwa ucapan sama dengan pelaksanaan.”*

### **c. Pelaksanaan Fungsi Pengawasan**

Fungsi kepemimpinan lain yang berhasil di teliti oleh peneliti adalah mengenai bagaimana Ibu Camat melaksanakan pengawasan terhadap jalannya roda pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kemasyarakatan. Fungsi pengawasan tidak dapat dipisahkan dari fungsi seorang Camat disamping fungsi-fungsi manajemen lainnya. Berhasil tidaknya pembangunan suatu Kecamatan berada di tangan Camat. Karena itu pelaksanaan fungsi pengawasan merupakan salah satu manifestasi dari tanggung jawab Camat baik secara formal maupun secara moral terhadap keberhasilan pembangunan mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan maupun pada tahap evaluasi dan pelaporan terhadap hasil pelaksanaan program-program pembangunan itu sendiri.

Di dalam proses perencanaan fungsi pengawasan Camat Kesamben dilakukan melalui penggarisan struktur organisasi yang jelas dengan pembagian tugas yang jelas pula. Dari hasil pengamatan peneliti diketahui bahwa pada umumnya organisasi pemerintah Kecamatan, lembaga-lembaga kemasyarakatan dan unit-unit pelaksana pembangunan di Kecamatan Kesamben sudah memiliki struktur organisasi dan pembagian tugas yang jelas sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun tidak adanya upaya penyegaran kembali tentang pemahaman tugas dan fungsi masing-masing mengakibatkan banyak perangkat atau pegawai yang sudah mulai lupa akan tugas dan fungsinya masing-masing. Sehingga terlihat beberapa fungsi tidak berjalan sebagaimana mestinya dan terjadi kesamaan fungsi dimana seiring pegawai harus mengambil alih beberapa fungsi atau urusan.

Berkaitan dengan hal ini, berikut Bapak Hari Margono, BA menuturkan sebagai berikut,

*“Terus Terang selama ini saya cukup pusing menangani berbagai macam urusan sehingga banyak urusan yang tidak terselesaikan sebagaimana mestinya. Seandainya semua pegawai bekerja sesuai dengan tugas masing-masing saya rasa tidak terlalu sulit. Perlu saya jelaskan bahwa*

*struktur organisasi dan pembagian tugas sudah ada tetapi itulah kenyataannya...*

Selain penjelasan di atas di Kecamatan Kesamben Ibu Camat Kesamben menggunakan bentuk pengawasan lain yaitu melalui perumusan kebijaksanaan secara tertulis yang memuat rencana kerja sebagai pegangan bagi bawahan maupun masyarakat dalam melaksanakan program-program Kecamatan.

Menurut Bapak Hari Margono, BA menuturkan bahwa,

*“Sepengetahuan saya, selama ini Ibu camat tidak berjalan sendirian dalam merumuskan suatu kebijaksanaan. Karena rencana program kerja berasal dari tingkat atas maka peran Ibu camat menjadi berkurang. Untuk melaksanakan program-program tersebut Bu Camat mensosialisasikan kepada pegawai dan masyarakat melalui rapat-rapat.”*

Di dalam proses pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Ibu Camat adalah dengan melakukan pengawasan baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap pelaksanaan berbagai program kerja. Selain itu menurut salah satu pegawai bahwa Ibu Camat juga selalu memberikan pujian, penghargaan, dan hadiah-hadiah kepada para pegawai dan masyarakat yang berhasil mendukung jalannya program-program.

Strategi lain yang dilakukan oleh Ibu Camat dalam melakukan fungsi pengawasan adalah dengan meminta laporan-laporan tertulis dari unit-unit pelaksanaan pembangunan yang ada.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di lapangan, peneliti melihat bahwasanya pimpinan selalu melakukan pengawasan kepada pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya. Walaupun tidak dilakukan setiap waktu, namun pengawasan dilakukan secara rutin. Peneliti juga melihat bahwa dengan adanya pengawasan yang dilakukan langsung oleh atasan tersebut, akan meminimalkan kesalahan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Jika pimpinan tidak dapat melakukan pengawasan sendiri, maka pimpinan akan mendelegasikan pengawasan tersebut kepada kepala bagian ataupun kepala seksi masing-masing bagian.

#### **d. Pelaksanaan Fungsi Inovasi**

Fungsi kepemimpinan lain yang berhasil di teliti di lokasi penelitian adalah fungsi inovasi. Hal ini mengenai bagaimana Ibu Camat Kesamben

melakukan perannya sebagai *agent of change* untuk memelopori, menggerakkan dan menyebarluaskan ide-ide baru bagi pegawai dan masyarakat kearah perubahan. Peran utama Ibu Camat sebagai *agent of change* adalah membina dan menumbuhkan keinginan perubahan bagi para pegawai serta menerjemahkan perubahan itu menjadi tindakan yang nyata.

Berkaitan dengan fungsi ini Bapak Hari Margono, BA menuturkan bahwa,

*“Ibu Khusna sudah menjabat sebagai camat di Kecamatan Kesamben ini kurang lebih 4 tahun. Keadaan Kecamatan Kesamben sejak dipimpin beliau cukup lumayan perkembangan yang dicapai. Karena Ibu Khusna itu dalam melaksanakan kegiatan pemerintah dan pembangunan masyarakat tidak hanya berpatokan terhadap program-program yang berasal dari atas. Biasanya, Ibu Camat juga membuat program yang sekiranya dapat ikut serta menggerakkan pegawainya misalnya para pegawai di ikutsertakan dalam kegiatan perencanaan program sehingga para pegawai menjadi aktif dan merasa dianggap.”*

Hal ini juga diperkuat oleh pendapat serupa dari masyarakat Kecamatan Kesamben. Dimana saat itu peneliti berkesempatan mewawancarai salah seorang warga yang ternyata warga itu adalah Sekdes Kesamben, yang saat itu sedang mengurus perpanjangan KTP di Kantor Kecamatan. Beliau menuturkan:

*“Sebagai Sekdes Desa Kesamben, saya menilai bahwa kepemimpinan dari Ibu Camat sudah dirasa cukup inovatif. Dimana salah satu bukti menunjukkan bahwa tiap-tiap desa diberi kebebasan untuk memberikan masukan-masukan yang positif terhadap pembangunan dan pengembangan lingkungan desa. Seperti salah satunya adalah pembangunan dan perawatan sarana dan prasarana transportasi, termasuk juga penambahan dan pemeliharaan fasilitas umum terutama di system sanitasi, dimana kesemua kegiatan itu mendapat dukungan penuh dari Ibu Camat.”*

Atas hal itu peneliti berkesimpulan bahwa Ibu Camat mampu menganalisis berbagai peluang yang ada di Kecamatan seperti yang di jelaskan diatas, selanjutnya diinformasikan pula bahwa Ibu Camat memiliki kompetensi dalam hal *human relation* untuk membangun rasa empati masyarakat dan para pegawainya. Diinformasikan bahwa masyarakat Kecamatan ini cukup terbuka terhadap inovasi-inovasi yang mengarah kepada peningkatan taraf hidup dan kesejahteraan mereka. Asalkan inovasi-inovasi itu tidak bertentangan dengan nilai maupun norma-norma yang ada. Tetapi para pegawai tidak akan mudah meneri suatu

inovasi apabila mereka tidak melihatnya melalui tindakan-tindakan nyata dari orang-orang yang mempunyai pengaruh di masyarakat.

Diinformasikan pula bahwa Ibu Camat sebagai tokoh yang berpengaruh di masyarakat sudah memberikan contoh-contoh konkret yang berkaitan dengan suatu inovasi atau minimal Ibu Camat dapat memanfaatkan orang-orang yang cukup berpengaruh di masyarakat untuk memberikan contoh-contoh inovasi itu kepada masyarakat.

#### e. Pelaksanaan Fungsi Keteladanan

Berkaitan dengan keteladanan, Camat Kesamben memiliki beberapa ciri kepemimpinan yang dapat dijabarkan sebagai berikut. Secara umum ciri kepemimpinan yang menonjol adalah dalam hal penataan administrasi Kecamatan dan kedisiplinan.

Berkaitan dengan hal ini berikut Bapak Tantowi Jauhari, SP selaku Seksi Pemerintahan, menuturkan bahwa,

*“Ibu Camat itu orangnya berjiwa kerja disiplin kalau soal kerja, beliau tidak pernah main-main terutama dalam hal penataan administrasi dan pelaksanaan program-program pembangunan. Makanya kadang-kadang terkesan beliau agak tegas terhadap anak buahnya maupun masyarakat yang kurang disiplin. Saya kira ini adalah suatu bentuk keteladanan yang patut di tiru.”*

Selain itu peneliti juga berhasil mewawancarai beberapa warga yang saat itu sedang mengikuti kegiatan desa. Dan banyak warga memberi penjelasan sama, bahwa:

*“Pada saat bersih desa di lingkungan kecamatan Ibu Camat selalu menghadiri kegiatan tersebut dan ikut melakukan tersebut dengan para pegawai dan masyarakatnya tanpa adanya kesenjangan status sosial. Dan kerap kali Ibu Camat membawa konsumsi bagi warga yang melakukan bersih desa.”*

Ciri kepemimpinan lain yang menonjol berkaitan dengan keteladanan adalah mengenai bagaimana Ibu Camat Kesamben berkomunikasi baik komunikasi formal maupun non formal. Di katakan juga bahwa dalam hal berkomunikasi Ibu Camat selalu menggunakan tutur kata yang sopan, memahami betul situasi pada saat berkomunikasi, bersikap santun dan suka menghargai pendapat orang lain sehingga dapat menciptakan kehidupan masyarakat

Kecamatan Kesamben yang akrab dan harmonis. Hal ini dibuktikan dengan adanya kenyataan bahwa warga Kecamatan Kesamben memiliki latar belakang yang berbeda-beda baik suku, ras, agama, dan adat istiadat namun hampir dipastikan bahwa tidak ada issue-issue yang bernama SARA yang terjadi di Kecamatan ini.

Selain itu di informasikan pula bahwa dalam kehidupan sehari-hari Ibu Camat tidak pernah acuh tak acuh terhadap berbagai persoalan yang menimpa warganya baik warga biasa, kaya, terhormat, maupun miskin. Dalam hal ini Ibu Camat selalu memberikan bimbingan, pengarahan, maupun informasi-informasi yang berkaitan dengan pembangunan kepada seluruh warga masyarakat tanpa pandang bulu.

Ciri kepemimpinan lain berkaitan dengan keteladanan ini adalah mengenai bagaimana Ibu Camat berperilaku sesuai dengan norma-norma, adat istiadat maupun kebiasaan-kebiasaan yang berkembang di masyarakat. Berikut ini Bapak Tantowi Jauhari, SP menuturkan,

*“Menurut saya Ibu Khusna itu memiliki perilaku yang pas dengan norma-norma agama dan norma-norma adat istiadat disini. Namun tidak menutup kemungkinn bahwa kadang-kadang beliau memiliki perilaku yang menyimpang dari norma-norma yang berlaku. Mengapa sampai hal ini terjadi, saya kira mbak bisa tanya langsung kepada Ibu Camat.”*

Dari hasil pengamatan dan berbagai laporan dari informan-informan dapat diketahui bahwa teknik-teknik kepemimpinan yang dipergunakan Ibu Camat sudah cukup baik namun belum optimal. Namun bukan berarti teknik-teknik seperti yang di jelaskan di atas mampu memberikan hasil yang optimal. Oleh karena itu untuk mencapai hasil yang optimal sesuai dengan yang diharapkan, maka harus disertai dengan kemampuan dan penampilan Ibu Camat yang terpancar dari nurani kepribadian Ibu Camat. Di samping itu, sangat tergantung pada karakteristik, situasi dan kondisi para pegawai Kecamatan Kesamben sendiri untuk mau di ajak bekerja sama untuk meningkatkan kerja yang lebih baik.

### 3. Gaya Kepemimpinan Camat

Pemimpin atau atasan dalam suatu organisasi, baik itu organisasi bisnis, sosial maupun pemerintah dalam pelaksanaan tugasnya seringkali melakukan kegiatan atau aktivitas pengambilan keputusan.

Dalam pengambilan keputusan yang dilakukan oleh Ibu Camat sering kali melibatkan para pegawainya untuk mengeluarkan aspirasi dan idenya untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi.

Seperti yang diungkapkan oleh Ibu Khusna selaku Camat Kecamatan Kesamben diruangannya, menyatakan :

*“Pelibatan pegawai dalam pengambilan keputusan di kantor ini merupakan salah satu hal yang sangat penting agar hubungan dengan pegawai baik dan membuat pegawai merasa lebih dihargai. Namun terkadang untuk beberapa permasalahan yang bersifat rahasia memang pegawai tidak dilibatkan.”*

Selanjutnya Ibu Khusna Menambahkan bahwa,

*“Dalam aktivitas pengambilan keputusan, saya selalu melibatkan para pegawai, karena dengan melibatkan pegawai maka akan mendapatkan banyak informasi dan mendapat bahan pertimbangan sebanyak-banyaknya supaya hasil keputusan bersifat akurat dan tepat. Selain itu dengan melibatkan bawahan maka bawahan akan merasa diikutsertakan dalam pencapaian tujuan kantor ini”*

Kemudian wawancara dengan Bapak Suyono salah satu staf Kecamatan Kesamben, mengatakan :

*“Aktivitas pengambilan keputusan adalah suatu tindakan yang sangat penting dalam suatu organisasi dan harus dilakukan dalam rangka upaya memperoleh hasil yang maksimal dalam menentukan arah tujuan suatu kegiatan. Dalam hal pengambilan keputusan ini kami sebagai staff kadang-kadang dilibatkan. Saya bilang kadang-kadang karena jika bersifat rahasia, tidak seluruh staff dilibatkan dalam pengambilan keputusan.”*

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di lapangan, peneliti melihat bahwasanya Ibu Camat ini selalu berusaha untuk memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berpendapat, sehingga bawahan akan mengerti keputusan apa yang nantinya akan dibuat oleh atasan selain itu pegawai juga akan merasa dihargai oleh para atasan mereka. Namun ada kalanya pengambilan keputusan tidak melibatkan para bawahan karena bersifat rahasia.

Selain itu guna meningkatkan produktifitas pegawai, kiranya dalam suatu organisasi perlu dilakukan upaya pengembangan pegawai. Terutama dalam rangka

peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai yang nantinya akan berpengaruh pada prestasi kerja pegawai. Kesempatan untuk itu perlu diprogram dengan tidak hanya berorientasi kekinian tapi juga jauh menjangkau ke masa depan. Apalagi organisasi pemerintah yang dalam pelaksanaannya bertugas berhadapan dengan masyarakat yang beraneka. Kiranya dalam hal ini organisasi mampu maju selangkah lebih dahulu dari kemajuan masyarakat sehingga organisasi pemerintah tidak dipandang sebagai organisasi yang ketinggalan jaman dan monoton.

Banyak kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam pengembangan pegawai antara lain memberi kesempatan belajar mandiri, pendidikan dan latihan kedinasan serta lainnya yang pada intinya bermuara pada peningkatan prestasi kerja pegawai.

Seperti yang diungkapkan oleh Ibu Khusna selaku Camat Kecamatan Kesamben, menyatakan :

*“Guna meningkatkan produktifitas pegawai, terutama dalam rangka peningkatan kemampuan dan keterampilan pegawai, saya selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja, misalnya apabila ada edaran untuk meningkatkan pendidikan, kursus-kursus, seminar dll, selalu merekomendasikan kepada pegawai.”*

Sebagaimana dikemukakan oleh Bapak Suyono selaku staf Kecamatan Kesamben, menyatakan :

*“Kami selaku bawahan seringkali direkomendasikan oleh Ibu Khusna untuk mengikuti pendidikan, kursus-kursus, seminar dll. Hal ini tentunya berguna buat kami, karena dengan mengikuti kegiatan seperti pendidikan, kursus-kursus, seminar dll, maka pengetahuan kami akan bertambah sehingga dapat meningkatkan prestasi dan hasil kerja kami.”*

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti di lapangan, pengembangan pegawai dilakukan Ibu Camat untuk meningkatkan prestasi kerja para pegawainya. Peneliti melihat bahwa terkadang para pegawai mengikuti diklat atau seminar-seminar di luar kantor, namun masih dalam lingkup pemerintahan atau sejenisnya. Dengan demikian Ibu Camat sangat memperhatikan pengembangan para pegawainya.

Keberhasilan pelaksanaan tugas dalam pencapaian tujuan organisasi tidak lepas dari sentuhan pimpinan dalam mengarahkan bawahan dalam bekerja. Tidak semua tugas pekerjaan yang diemban bawahan dimengerti sepenuhnya, begitu pula sebaliknya pimpinan tentu tidak semua menguasai secara rinci pekerjaan

bawahannya. Apalagi jika ada suatu tugas yang sifatnya baru, pimpinan tentunya dituntut untuk memberikan pengarahan tentang pelaksanaan tugas pekerjaan tersebut sehingga pegawai akan dapat melaksanakannya dengan baik.

Seperti yang diungkapkan oleh Ibu Khusna selaku Camat Kecamatan Kesamben, menyatakan :

*“Pengarahan dibutuhkan oleh bawahan karena terkadang bawahan bingung dalam melaksanakan tugas. Untuk itu pimpinan tentunya dituntut untuk memberikan pengarahan tentang pelaksanaan tugas pekerjaan tersebut sehingga pegawai akan dapat melaksanakannya dengan baik.”*

Kemudian wawancara dengan Ahmad Taufiq Masbuhin salah seorang staf mengatakan :

*“Disini Ibu Khusna selalu memberikan pengarahan kepada kami para pegawai dalam melakukan pekerjaan. Untuk pekerjaan yang baru, kami terlebih dahulu mendapatkan pengarahan. Dengan adanya pengarahan ini maka kami tahu apa yang seharusnya kami lakukan. Menurut saya, pengarahan ini juga memperlancar kami dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan.”*

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, Ibu Camat tidak segan untuk terjun langsung untuk memberikan pengarahan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Ataupun sebaliknya, jika bawahan mengalami kesulitan, mereka akan bertanya langsung kepada Ibu Camat tentang kendala yang mereka alami. Namun ada kalanya pengarahan kadang-kadang saja dilakukan oleh Ibu Camat, hal ini karena jenis pekerjaan yang dilakukan mereka sebagian besar sama dalam tiap minggu atau tiap bulan. Dengan adanya pengarahan ini, maka akan mempermudah pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

## **B. Pembahasan**

### **1. Kepemimpinan Camat Perempuan**

#### **a. Pelaksanaan Fungsi Motivasi**

Dari data yang telah di sajikan di atas di ketahui bahwa Ibu Camat Kesamben memberikan motivasi kepada para pegawai menggunakan metode motivasi langsung (*direct motivation*) dan metode tidak langsung (*indirect*

*motivation*). Motivasi langsung dapat diwujudkan baik berupa materi maupun non materi untuk mendorong dan menggerakkan pegawai untuk dapat berpartisipasi secara aktif dalam keseluruhan proses pembangunan. Motivasi langsung berupa materi misalnya dengan memberikan hadiah dan penghargaan kepada para pegawai yang berhasil atau dengan menyediakan makanan dan minuman pada saat ada kegiatan.

Sedangkan motivasi langsung berupa non materi yaitu dengan memberikan penjelasan atau ajakan kepada pegawai akan hakekat pembangunan bagi para pegawai. Hal ini disampaikan baik dalam forum-forum yang bersifat formal maupun non formal. Motivasi non materi misalnya dengan memberikan pujian kepada pegawai yang berhasil serta menghargai hasil kerja karya orang lain. Kemudian motivasi secara tidak langsung yakni melalui penanganan terhadap berbagai persoalan yang menimpa secara tepat, cepat, dan terarah. Disamping itu Ibu Camat selalu memberikan kemudahan pelayanan kepada masyarakat dalam mengurus administrasi pemerintahan seperti pengurusan KTP dan macam-macam surat-surat keterangan lainnya.

Secara umum Ibu Camat dalam melaksanakan fungsi motivasi telah menggunakan teknik-teknik motivasi yang baik. Namun penggunaan teknik motivasi yang sesuai belum tentu dapat menampakkan hasil yang optimal apabila tidak di tunjang oleh kemampuan dan keterampilan Ibu Camat yang tercermin dalam latar belakang pendidikan dan pengetahuan Ibu Camat yang serta kewibawaan Ibu Camat yang tercermin dalam cara berperilaku dalam kehidupan bermasyarakat. Seorang Camat yang terlalu lama menduduki jabatan sebagai Camat akan sangat menghambat upaya-upayanya dalam memotivasi pegawainnya.

Berdasarkan dari uraian di atas menghasilkan suatu analisis bahwa Ibu Camat dalam melaksanakan fungsi motivasinya lebih mengarah kepada motivasi langsung non materi yaitu dengan memberikan penjelasan atau ajakan, karena motivasi jenis ini membutuhkan kesabaran, keluwesan dalam penyampaian ajakan yang mana ciri-ciri ini biasa digunakan oleh perempuan.

#### **b. Pelaksanaan Fungsi Komunikasi**

Dari data yang telah disajikan diketahui bahwa Ibu Camat Kesamben dalam melaksanakan fungsi komunikasinya menggunakan teknik komunikasi langsung (*direct communication*) maupun teknik komunikasi tidak langsung (*indirect communication*) melalui komunikasi antar personal, komunikasi dengan pegawai melalui rapat, kegiatan-kegiatan maupun kunjungan kekeluargaan. Sedangkan komunikasi tidak langsung diwujudkan melalui pengumuman, surat edaran, dan sebagainya.

Seperti yang telah disampaikan oleh informan bahwa Ibu Camat dalam berkomunikasi sudah menggunakan cara-cara yang sesuai seperti penyampaian informasi secara sederhana, jelas, mudah dimengerti, serta disesuaikan dengan situasi dan kondisi. Kemudian dalam berkomunikasi Ibu Camat tidak saja bertindak sebagai komunikator atau pemberi informasi tetapi juga bertindak sebagai komunikan ketika para pegawai menyampaikan ide, kritikan, usul maupun saran.

Penggunaan teknik komunikasi yang baik dan penggunaan cara-cara berkomunikasi yang sesuai belum menjamin pencapaian hasil yang maksimal apabila tidak di tunjang oleh rasa saling percaya antara Camat dengan para pegawainya. Kepercayaan merupakan faktor yang sangat menentukan apakah komunikasi yang dilakukan itu bersifat efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian di atas menghasilkan suatu analisa bahwa keberhasilan Ibu Camat dalam komunikasi dengan pegawai dikarenakan Ibu Camat lebih terbuka kepada pegawai, penggunaan bahasa yang mudah diterima semua lapisan, keluwesan dan kehalusan dalam menyampaikan berbagai ide-ide, gagasan-gagsan. Sehingga informasi yang disampaikan Ibu Camat lebih bersifat persuasif, informatif dan stimulatif dapat tepat kepada pegawai.

### **c. Pelaksanaan Fungsi Pengawasan**

Ibu Camat Kesamben dalam melaksanakan fungsi pengawasan dapat di lihat dalam berbagai tahapan proses pembangunan baik perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi dan pelaporan. Pada tahap perencanaan misalnya melalui pembuatan rencana kerja yang jelas, penggarisan struktur organisasi dan pembagian tugas yang jelas. Dalam pelaksanaan pembangunan fungsi pengawasan dilakukan dengan pemantauan baik secara langsung maupun secara tidak langsung

serta memberikan sanksi yang tegas kepada para pegawai yang melakukan penyimpangan-penyimpangan. Sedangkan dalam tahanan evaluasi misalnya melalui laporan-laporan tertulis.

Secara umum Ibu Camat Kesamben telah melaksanakan fungsi pengawasan dengan baik sebagai wujud tanggung jawab baik secara formal maupun secara moral terhadap keberhasilan program, pelaksanaannya sudah baik. Hal ini bisa terlihat cukup disiplin kerja para pegawai yang berdampak pada produktivitas kerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih baik.

Sesuai dengan analisa peneliti, cukup baiknya disiplin kerja para pegawai disebabkan oleh beberapa faktor berikut ini. Faktor pertama adalah adanya pembinaan yang bersifat secara terus menerus dan simultan dalam rangka peningkatan pemahaman tentang tugas masing-masing pegawai. Faktor kedua adalah meskipun Ibu Camat telah berpendidikan tinggi tetapi beliau tidak segan untuk selalu mengembangkan diri dengan cara mengikuti seminar-seminar, diklat dan sebagainya yang dapat menambah wawasan beliau. Faktor ketiga adalah masalah keteladanan yakni untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai maka yang harus dilakukan Ibu Camat pertama-tama adalah bagaimana beliau mendisiplinkan dirinya sendiri.

Berdasarkan uraian di atas menghasilkan suatu analisa bahwa Ibu Camat dalam melaksanakan fungsi pengawasan juga tidak kalah tegasnya dengan camat laki-laki, meskipun Ibu Camat memiliki perasaan yang halus, lembut tetapi kalau mengenai ketegasan, disiplin kerja tetap nomor satu. Hal ini dapat terlihat bahwa Ibu Camat tidak segan-segan memberi sanksi dan hukuman kepada pegawai yang melanggar aturan yang ada. Tujuan utama dari pelaksanaan pengawasan agar pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana.

#### **d. Pelaksanaan Fungsi Inovasi**

Dari hasil pengamatan maupun keterangan dari para informan bahwa pelaksanaan fungsi inovasi oleh Ibu Camat sudah sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini karena Ibu Camat sudah cukup optimal dalam melakukan perannya sebagai *agent of change* untuk membawa perubahan dalam masyarakat. Dan hal itu sejalan dengan masyarakat kecamatan Kesamben yang notabene termasuk masyarakat yang terbuka terhadap inovasi yang disampaikan oleh orang yang

mereka anggap memiliki pengaruh di masyarakat termasuk juga salah satunya adalah Ibu Camat.

Sesuai dengan analisa peneliti bahwa peran Ibu Camat cukup optimal selaku *agent of change*. Karena itu penting bagi seorang Camat untuk menciptakan kondisi baru menuju suatu perubahan yang lebih baik.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Ibu Camat telah melaksanakan fungsi inovasi dengan terbuka. Hal ini disebabkan inovasi-inovasi baru tersebut memerlukan proses pembelajaran dahulu sedangkan Ibu Camat sudah memikul tanggung jawab besar antara masalah pekerjaan dan keluarga (*double job*), sehingga Ibu Camat aktif mengikuti kegiatan-kegiatan yang inovatif terutama menyangkut pengembangan, pembangunan, dan pemeliharaan sarana dan prasarana di lingkungan Kecamatan

#### **e. Pelaksanaan Fungsi Keteladanan**

Dari data yang telah disajikan di atas di ketahui bahwa Ibu Camat telah melaksanakan fungsi keteladanan dengan baik. Keteladanan ini diwujudkan baik melalui hasil kerjanya maupun kepribadiannya. Dari hasil kerjanya ada beberapa hal yang pantas dijadikan teladan adalah penataan administrasi dan disiplin kerjanya.

Sedangkan keteladanan melalui kepribadiannya seperti cara berkomunikasi baik secara formal maupun non formal selalu bersikap sopan, memahami situasi, bersikap santun, dan menghargai pendapat orang lain. Kepribadian lain yang patut dijadikan teladan adalah sifatnya yang cepat tanggap terhadap berbagai persoalan yang timbul di masyarakat. Di samping itu Ibu Camat memiliki perilaku yang sudah sesuai dengan norma-norma yang berlaku walaupun ada juga informan yang mengatakan bahwa tidak menutup kemungkinan bahwa Ibu Camat terkadang memiliki perilaku yang menyimpang dari norma yang ada. Memang tidak dapat di pungkiri bahwa Ibu Camat adalah tokoh panutan yang harus menjadi teladan dan cermin hidup bagi para pegawai. Karena perilaku Ibu Camat merupakan faktor penentu keberhasilan kepemimpinannya. Sekecil apapun perilaku Ibu Camat menyimpang dari norma-notrma yang ada akan sangat besar pengaruhnya terhadap efektivitas kepemimpinannya secara keseluruhan.

Berdasarkan dari uraian di atas menghasilkan suatu analisis bahwa Ibu Camat dalam melaksanakan fungsi keteladanan cukup berhasil. Hal ini dikarenakan Camat perempuan lebih rajin, teliti, ulet, sabar, dan luwes dalam melaksanakan pekerjaan tidak dipaksakan karena memang sudah kodrat perempuan kalau kerja seperti itu. Dibandingkan dengan laki-laki dimana dalam melaksanakan pekerjaan kurang sabar, tidak rapi dan tertib. Dengan berbekal seperti itu maka Ibu Camat Kesamben berhasil memimpin kecamatannya dengan berbagai keberhasilan yang diraihinya, seperti penghargaan dari Pemerintah Kabupaten Blitar atas nominasi Kecamatan dengan lingkungan bersih dan sehat tahun 2009. Hal itu tidak semata-mata mudah untuk dilakukan, tetapi berkat kepemimpinan Ibu Khusna selaku kepala kantor kecamatan yang selalu koordinatif dan senantiasa mau memberikan contoh terlebih dahulu atau ikut terjun langsung bersama bawahannya dan masyarakatnya dalam melakukan kegiatan-kegiatan di lingkungan kecamatan Kesamben.

### **C. Gaya Kepemimpinan Camat**

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki oleh seseorang dalam mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan.

Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 1999).

Pemimpin yang terdapat pada organisasi harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu pegawai yang terdapat di Kecamatan yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi hanya mengerahkan seluruh pegawai saja tidak cukup, sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para pegawainya mempunyai

minat yang besar terhadap pekerjaannya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawainya akan tinggi.

Dalam kurun waktu hampir empat tahun tersebut, Ibu Camat mampu mempengaruhi para pegawai untuk melakukan peningkatan prestasi kerja. Dari gaya kepemimpinan yang telah diterapkan pimpinan selama empat tahun itu, maka diketahui adanya peningkatan prestasi kerja pegawai di masa sekarang.

Pengembangan pegawai dewasa ini menjadi suatu keharusan tidak hanya pada sektor swasta, namun juga sektor publik termasuk di Kantor Kecamatan Kesamben. Sebagai Camat hendaknya selalu berupaya untuk mengembangkan kemampuan pegawai dengan berbagai cara, misalnya melalui peningkatan pengetahuan dan kemampuan di bidang tugasnya. Dengan adanya pengembangan tersebut, pegawai akan menjadi berkualitas. Oleh karena itu, perhatian akan pengembangan pegawai oleh pimpinan sangat bermanfaat guna meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Manullang (1992:159) mengemukakan bahwa “memberikan pengarahan merupakan salah satu fungsi atau tugas dari pimpinan.” Bila rencana pekerjaan sudah tersusun, struktur organisasi sudah ditetapkan dan posisi-posisi dalam struktur organisasi sudah diisi, pimpinan berkewajiban untuk menggerakkan bawahan, memutar ‘roda mesin organisasi’ agar apa yang menjadi tujuan organisasi dapat teralisir. Menggerakkan bawahan inilah yang dimaksud dengan salah satu fungsi dari pimpinan yaitu mengarahkan bawahan.

Dalam pelaksanaan tugas, pimpinan harus memberikan pengarahan karena pegawai terkadang kurang memahami tugas yang diberikan kepadanya. Di sisi lain penanggung jawab akhir dari tugas adalah pimpinan itu sendiri. Oleh karena itu pengarahan dari pimpinan sangatlah diperlukan, sehingga dengan demikian pegawai dapat bekerja lebih terarah dan terbina dengan baik, yang nantinya akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Dalam hal ini camat di kecamatan Kesamben adalah salah satu atau bahkan satu-satunya Camat perempuan yang ada di Kabupaten Blitar. Gaya kepemimpinan yang telah diterapkan oleh Ibu Camat Kesamben merupakan Gaya kepemimpinan yang demokratis. Hal ini dapat dilihat dari pengamatan langsung yang telah peneliti lakukan. Mulai dari pengamnilan keputusan sampai pada

evaluasi Ibu Camat selalu berusaha untuk melibatkan peran serta para pegawainya.



## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan data penelitian tentang kepemimpinan perempuan dalam pemerintah daerah yang lebih menekankan pada fungsi dan gaya kepemimpinan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Di kecamatan Kesamben fungsi motivasi dilakukan oleh pimpinan dalam hal ini Ibu Camat disamping merujuk kepada ketentuan yang berlaku, juga tidak urung meminta pendapat atau masukan dari para pegawai. Camat harus selalu memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk memberikan aspirasinya demi terwujudnya suatu visi dan misi kecamatan.
2. Ibu Camat mempunyai komunikasi yang baik terhadap para pegawainya, sehingga para pegawai merasa diperhatikan oleh atasan. Dengan adanya komunikasi yang baik, maka tidak mustahil prestasi para pegawai semakin meningkat.
3. Pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Ibu Camat adalah dengan melakukan pengawasan baik secara langsung maupun secara tidak langsung terhadap pelaksanaan berbagai program kerja.
4. Pelaksanaan fungsi inovasi yaitu Ibu Camat Kesamben melakukan perannya sebagai *agent of change* untuk memelopori, menggerakkan dan menyebarkan ide-ide baru bagi pegawai dan masyarakat kearah perubahan.
5. Pelaksanaan fungsi keteladanan yang dilakukan oleh Ibu Camat Kesamben adalah dengan memberikan contoh perilaku dengan sopan dan cara komunikasi yang baik kepada para pegawai dan masyarakatnya. Serta keteladanan yang paling menonjol adalah dalam hal penataan administrasi.
6. Gaya kepemimpinan yang telah diterapkan oleh Ibu Camat Kesamben adalah gaya kepemimpinan demokratik dengan selalu memberikan ruang gerak kepada para pegawainya dalam menyuarakan ide-ide, saran, serta kritikan.

## B. Saran

1. Untuk meningkatkan peranan pemimpin Ibu Camat perlu dilakukan berbagai cara atau pendekatan yang bisa dilakukan seperti perlu terciptanya komunikasi yang tidak hanya Top-Down tetapi juga perlu adanya feed back dari komunikasi itu secara Bottom-Up sehingga tercipta lingkungan organisasi yang lebih harmonis lagi, tingkat koordinatif yang bisa lebih ditingkatkan lagi sehingga tercipta budaya organisasi yang demokratis.
2. Penggunaan teknik-teknik komunikasi yang baik serta cara-cara yang sesuai akan memberi kemudahan bagi para pegawai untuk menerima arahan atau petunjuk dari Ibu Camat.
3. Dalam pengawasan Ibu Camat harus meningkatkan lagi. Mengingat tugas dan fungsi sebagai aparatur negara yang lebih berorientasi pada kepentingan masyarakat.
4. Inovasi terus menerus harus diberikan, agar kinerja para pegawai sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Dan saat ini yang dianggap oleh peneliti penting adalah menyangkut peningkatan efisiensi dan efektifitas kerja melalui media ICT (Information and Communication Technology), dimana hal ini tidak hanya menyangkut pada kepentingan pegawai melainkan juga pada masyarakat.
5. Keteladanan harus lebih ditingkatkan lagi, karena Ibu Camat merupakan panutan bagi para pegawai dan masyarakatnya.
6. Efektifitas kepemimpinan tergantung kepada gaya kepemimpinan yang tetap, terutama dalam menghadapi situasi tertentu seorang pemimpin harus mampu melihat situasi itu dan harus menerangkan secara efektif dengan tidak mengabaikan aturan yang ada dalam organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adi Subrata, Surya Winarna. 2002. *Etika Pemerintahan*. Yogyakarta: Unit Penerbit Percetakan AMP YKN.
- Arikunto, Suharsimi. 1990. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Illich, Ivan. 2001. *Matinya Gender*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Jimung, Martin, M. Si. 2005. *Politik lokal dan Pemerintah Daerah dalam Prespektif Otonomi Daerah*. Yogyakarta: Yayasan Pustaka Nusantra.
- Kaho, Josef Riwu. 2005. *Prospek Otonomi Daerah di Negara Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kartono. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Miles dan Huberman. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Mohyi, Achmad. 1999. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UMM Press.
- Moleong, Lexy J. 1994. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- 2005. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muluk, M.R. Khoirul. 2005. *Desentralisasi dan Pemerintahan Daerah*. Malang: Bayu Media.
- O'leary, Elizabeth. 2001. *Kepemimpinan*. Jakarta: Andi.
- Sarwoto. 1968. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Gahlia Indonesia.
- 1994. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Gahlia Indonesia.
- Siagian, Sondang P. 1990. *Administrasi Pembangunan: Konsep, Dimensi dan Strateginya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- 1999. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manajer*. Jakarta: CV. Rajawali.

- Supriatna, Tjahya. 1996. *Sistem Pemerintah di Daerah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwardi, Edi. 1982. *Aspek-Aspek Kepemimpinan Dalam Manajemen Operasional*. Bandung: Alumni.
- Tim Penyusun Dosen FIA Unibraw. 2007. *Pedoman dan Uji Skripsi Program Sarjana (S1)*. Malang: Unibraw.
- Thoha, Miftah. 1983. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Press.

----- 1999. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Press.

Undang-Undang Dasar 1945

Wahjosumidjo. 1984. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Widjaja, A.W. 1985. *Pola Kepemimpinan dan Kepemimpinan Pancasila*. Bandung: Armico.

Yudhoyono, Bambang. 2001. *Otonomi Daerah, Desentralisasi dan Pengembangan SDM Aparatur Pemda dan Anggota DPRD*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.

#### **Internet**

Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, diakses pada tanggal 30 Agustus 2009 dari <http://www.pu.go.id/itjen/hukum/uu32-04.htm>

#### **Peraturan-peraturan**

Peraturan Bupati Blitar nomor 74 tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas Dan Fungsi Kecamatan

## DAFTAR WAWANCARA

1. Bagaimana Bu Camat memotivasi pegawai ?
2. Bagaimana cara Bu Camat berkomunikasi dengan para pegawai ?
3. Apakah Bu Camat selalu memberikan inovasi baru kepada para pegawai ?
4. Apakah Bu Camat cukup terbuka dengan usulan atau ide para pegawainya ?
5. Apakah Bu Camat selalu memberikan pengawasan kepada para pegawainya ?
6. Apakah Bu Camat selalu meminta laporan dari pegawainya ?
7. Apakah Bu Camat sudah memberikan teladan yang baik kepada pegawainya ?
8. Bagaimana wibawa Bu Camat selama ini ?
9. Apakah Bu Camat sudah melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan dengan baik ?
10. Menurut bapak/ibu apakah Camat perempuan dalam kepemimpinannya cenderung bersifat Otokratik atau Demokratik ?
11. Menurut Bapak/Ibu setiap pengambilan keputusan atau kebijakan Bu Camat selalu merundingkan dulu dengan bawahannya ?





PEMERINTAH KABUPATEN BLITAR  
BADAN KESATUAN BANGSA, POLITIK DAN  
PERLINDUNGAN MASYARAKAT  
Jl. Dr. Soetomo No. 53 Telp. / Fax. ( 0342 ) 801243  
BLITAR 66133

**SURAT KETERANGAN**

Untuk melakukan survey / research  
Nomor : 072 / 117 / 409.202 / 2009

Membaca : Surat dari Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya tanggal 28 April 2009 Nomor : 3341 / J10 / 1.14 / PG / 2009 perihal Riset.

Mengingat : 1. Instruksi Menteri Dalam Negeri No. 3 Tahun 1972  
2. Surat Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Timur tanggal 17 Juli 1972 No. Gu / 187 / 1972  
Dengan ini menyatakan **TIDAK KEBERATAN** dilakukan survey / research oleh :

Nama Penanggung Jawab : **Dr. Imam Hanafi, S.Sos, M.Si**  
A l a m a t : Jln. Mayjen Haryono No. 163 Malang  
Thema / Acara survey / reseach : "**Kepemimpinan Perempuan Dalam Pemerintahan Daerah ( Studi tentang Fungsi dan Gaya Kepemimpinan Camat Perempuan di Kecamatan Kesamben Kabupaten Blitar "**  
Daerah / Tempat dilakukan survey / research : Kecamatan Kesamben Kabupaten Blitar.  
Lamanya survey / research : Tanggal 4 Mei – 4 Juni 2009  
Pengikut / peserta survey / reserch : **SISKA TRYSIANNA**

**Dengan ketentuan – ketentuan sebagai berikut :**

1. Dalam jangka 1 X 24 jam setelah tiba ditempat yang dituju diwajibkan melaporkan kedatangannya kepada Camat setempat.
2. Mentaati ketentuan – ketentuan yang berlaku dalam Daerah Hukum Pemerintah setempat
3. Menjaga tata tertib, keamanan, kesopanan, dan kesusilaan serta menghindari pernyataan – pernyataan baik dengan lisan ataupun tulisan / lukisan yang dapat melukai / menyinggung perasaan atau menghina Agama, Bangsa dan Negara dari suatu golongan penduduk.
4. Tidak diperkenankan menjalankan kegiatan – kegiatan diluar ketentuan yang telah ditetapkan sebagai tersebut diatas.
5. Setelah berakhirnya dilakukan survey / research diwajibkan terlebih dahulu melaporkan kepada Bupati Cq. Kepala Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Blitar mengenai selesainya pelaksanaan survey / research sebelum meninggalkan daerah tempat survey / research.
6. Dalam jangka waktu 1 bulan setelah selesai dilakukannya survey / research diwajibkan memberikan laporan tentang pelaksanaan dan hasil – hasilnya kepada :
  - a. Dinas / Instansi yang bersangkutan
  - b. Bupati Blitar
7. Surat Keterangan ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata bahwa pemegang Surat Keterangan ini tidak memenuhi ketentuan – ketentuan sebagai tersebut diatas
8. Penyimpangan / Penyalahgunaan terhadap Surat Keterangan ini yang berakibat kerugian pihak lain adalah diluar tanggung jawab Kepala Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Blitar.

**Tembusan** disampaikan kepada Yth :  
1. Sdr. Kepala BAPPEDA Kab. Blitar  
2. Sdr. Camat Kesamben

Blitar, 1 Mei 2009  
KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA, POLITIK DAN  
DAN PERLINDUNGAN MASYARAKAT  
KABUPATEN BLITAR

  
**AGUS PRAMONO NUGROHO, S.Sos, MM**  
Penbina Tk. I  
NIP. 19541020 197603 1 007



PEMERINTAH KABUPATEN BLITAR  
KECAMATAN KESAMBEN  
Jalan Raya Kesamben No. 17, Telpn No. 331010  
KESAMBEN - 66191

SURAT KETERANGAN  
NOMOR : 240/31/409.058 /2009

Yang bertanda tangan di bawah ini Camat Kesamben Kabupaten Blitar menerangkan bahwa :

- Nama : **SISKA TRYSIANNA**
- Tempat/Tanggal Lahir : Blitar, 14 Maret 1986
- NIM : 0410313106/Fak Administrasi
- Nama Perguruan Tinggi : Universitas Brawijaya
- Alamat : Jl. Raya timur no 40 Talun

Benar-benar telah melaksanakan survey di Kecamatan Kesamben mulai tanggal 04 Mei 2009 s/d 04 Juni 2009 dengan judul “ *Kepemimpinan Perempuan Dalam Pemerintahan Daerah ( Studi tentang Fungsi dan Gaya Kepemimpinan Camat Perempuan di Kecamatan Kesamben Kabupaten Blitar)* “

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dijadikan guna seperlunya.



Kesamben, 05 Juni 2009

CAMAT KESAMBEN

**KHUSNA LINDARTI, S.Sos, M.Si**

Pembina

NIP. 19721105 199203 2 010

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

- Nama : SISKA TRYSIANNA
- NIM : 0410313106
- Tempat / Tanggal Lahir : BLITAR / 14 MARET 1986
- Alamat : JL. RAYA TIMUR NO. 40 TALUN-BLITAR
- Pendidikan
1. 1990 – 1992 : TK ANGGREK BIRAWA 0808 TALUN
  2. 1992 – 1998 : SD NEGERI 02 TALUN
  3. 1998 – 2001 : SMP NEGERI 1 WLINGI
  4. 2001 – 2004 : SMA NEGERI 1 GARUM
  5. 2004 – sekarang : FIA – PUBLIK, UNIVERSITAS BRAWIJAYA MALANG
- Pengalaman Kerja :
- MAGANG PADA KANTOR WILAYAH DJP JAWA TIMUR III MALANG
- Karya Ilmiah :
- KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM PEMERINTAH DAERAH (Studi Tentang Fungsi Dan Gaya Kepemimpinan Camat Perempuan Di Kecamatan Kesamben Kabupaten Blitar)