

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN BUPATI BINTAN
PERIODE TAHUN : 2016-2021**

SKRIPSI

LILI ANGGRIANI

NIM: 16612316



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN BUPATI BINTAN
PERIODE TAHUN : 2016-2021**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

LILI ANGGRIANI

NIM: 16612316

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2019**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN BUPATI BINTAN
PERIODE TAHUN: 2016-2021**

Diajukan Kepada :
Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

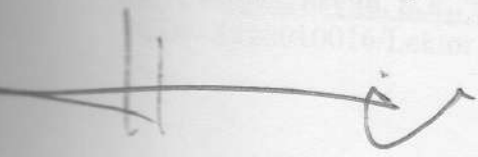
Oleh

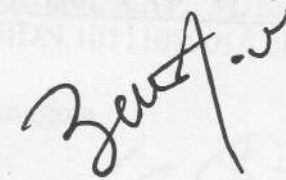
LILI ANGGRIANI
NIM : 16612316

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,


Raja Hardiansyah, S.E., M.E
NIDN.8818010016/Lektor


Betty Leindarita, S.E., M.M
NIDN.1030087301/ Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi




Imran Ilyas, M.M
NIDN. 1007036603/Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN BUPATI BINTAN
PERIODE TAHUN: 2016-2021**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

LILI ANGGRIANI
NIM : 16612316

Telah Dipertahankan di Depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Sembilan
Bulan Desember Tahun Dua Ribu Sembilan Belas Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Raja Hardiansyah, S.E., M.E
NIDN.8818010016/Lektor

Sekretaris,



Satriadi, S.AP., M. Sc
NIDN.1011108901/Lektor

Anggota



Muhammad Rizki, S.Psi., M.HSc
NIDN. 1021029102/ Asisten Ahli

Tanjungpinang, 9 Desember 2019
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,



Charly Marlinda, SE., M. Ak. Ak. CA.
NIDN. 1029127801/Lektor

KATA PENGANTAR

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : LILI ANGGRIANI
NIM : 16612316
Tahun Angkatan : 2016
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,27
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1
Judul Skripsi : **ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN BUPATI
BINTAN PERIODE TAHUN 2016-2021**

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 2019

Penyusun



LILI ANGGRIANI
NIM: 16612316

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanhirohim

Alhamdulillah wasyukurillah wanikmatullah warhmatullah

Sujud syukurku kusembahkan kepada-Mu ya Allah yang pengasih lagi maha penyayang.

Skripsi sederhana ini kupersembahkan kepada :

- 1. Almarhum Papaku tercinta Drs. Yanto, MBA*
- 2. Mamaku tersayang Nursinta Br. Sintanggung yang selalu mendo'akan ku*
- 3. Suamiku Mas Agus Hari Klamasi , tercinta, tersayang dan terkasih yang selalu mendampingi dan tiada hentinya mendo'akan, mendukung, dan memberikan support sehingga terselesaikannya penulisan skripsi ini.*
- 4. Anak-anakku yang selalu menjadi inspirasi dalam setiap langkahku M. Rizky Rafsanjani dan Meilaini Putri. S*

Semoga ini membuat kalian semua bahagia serta bangga kepadaku.

STIE Pembangunan Tanjungpinang

HALAMAN MOTTO

"Orang yang menuntut ilmu berarti menuntut rahmat; orang yang menuntut ilmu berarti menjalankan rukun Islam dan pahala yang diberikan kepadanya sama dengan para Nabi". (HR. Thabrani)

" Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap." (QS Al-Insyirah Ayat 6-8)

"Memulai dengan penuh keihklasan, menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan"

(anggrianilili)

"Tidak ada hal yang sia-sia dalam belajar karena ilmu akan bermanfaat pada waktunya."

(anggrianilili)

"Bercita-cita dan berusaha mewujudkannya adalah ciri orang yang sukses."

(anggrianilili)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN BUPATI BINTAN PERIODE TAHUN 2016-2021” ini untuk memenuhi syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya tidak terlepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA selaku **Ketua** Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, SE. M.Si. A.k. CA selaku **Wakil Ketua I** Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Bapak Imran Ilyas, MM. selaku **Ketua Program Studi Manajemen** Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Raja Hardiansyah, S.E, M.E selaku **Dosen Pembimbing I** yang sangat membantu dalam menyusun skripsi ini dengan penuh kesabaran

dan kesediaan ditengah-tengah kesibukan yang luar biasa yang telah meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan, arahan serta masukan agar penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Ibu Betty Leindarita, S.E, M.M selaku **Dosen Pembimbing II** yang selalu memberikan arahan serta masukan agar penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. **Dosen** beserta seluruh **Staff** STIE Pembangunan Tanjungpinang yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan serta membantu saya selama perkuliahan maupun menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada **Pembina IV/a Dinas P2TSP** (Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Kabupaten Bintan Ibu Riawani Elita, S.Sos yang telah memberikan penulis izin penelitian di Pemerintahan Kabupaten Bintan sehingga observasi, wawancara dan dokumentasi penulis berjalan sebagaimana mestinya.
8. Kepada **Sekretaris Daerah** Kabupaten Bintan Bapak Drs.Adi Prihantara, M.M yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di Pemerintahan Kabupaten Bintan.
9. Seluruh **Kepala OPD , Kepala Desa dan Tokoh Adat Melayu (LAM)** Pemerintah Kabupaten Bintan yang juga telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan observasi,wawancara sehingga penulisan skripsi ini terselesaikan.
10. Kepada Almarhum **Papaku Drs. Yanto, MBA** yang sudah tenang di surgamu ya Allah dan **Mama Nursinta Br. Sitanggung**, suamiku **Mas**

Agus Hari Klamasi dan anak-anaku **M.Rizky Rafsanjani** dan **Meilani Putri. S** yang tercinta, terkasih dan tersayang, kalian semua yang selalu senantiasa mendukung, membantu, memberikan semangat menjadi inspirasiku dalam penulisan ini sehingga terselesaikannya skripsi ini.

11. Rekan seperjuangan yang aku rindukan yang tiada hentinya memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis.
12. Terimakasih kepada semua pihak yang terlibat serta telah membantu sehingga bisa terselesaikannya skripsi ini.

Semoga segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dibalas oleh Allah SWT. Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan.

Tanjungpinang, 9 Desember 2019

Penulis

LILI ANGGRIANI
NIM. 16612316

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Kegunaan Ilmiah.....	8
1.4.1. Kegunaan Ilmiah.....	8
1.4.2. Kegunaan Praktis.....	9
1.5. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1. Tinjauan Pustaka.....	11

2.1.1. Pengertian Manajemen	11
2.1.2. Manajemen SDM	12
2.2. Pengertian Pemimpin Dan Kepemimpinan	13
2.2.1. Pemimpin	13
2.2.2. Kepemimpinan.....	16
2.2.3. Teori Umum Kepemimpinan.....	21
2.2.4. Fungsi Kepemimpinan.....	25
2.2.5. Gaya Kepemimpinan.....	28
2.2.6. Bupati atau Kepala Daerah	35
2.3. Kerangka Pemikiran.....	36
2.4. Penelitian Terdahulu	37
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN.....	43
3.1. Jenis Penelitian.....	43
3.2. Jenis Data dan Sumber Data.....	44
3.2.1. Data Primer.....	44
3.2.2. Data Sekunder.....	44
3.2.3. Sumber Data	45
3.3. Teknik Pengumpulan Data	46
3.3.1. Observasi	46
3.3.2. Dokumentasi / Studi Pustaka	47
3.3.3. Wawancara	47
3.4. Populasi Dan Sampel	48
3.4.1. Populasi	48
3.4.2. Sampel	49
3.5. Defenisi Operasional Variabel.....	51
3.6. Tehnik Pengolahan Data	52
3.6.1. Pengumpulan Data.....	52
3.6.2. Reduksi Data (<i>Data Reduction</i>).....	53

3.6.3. Display Data	53
3.7. Teknik Analisis Data.....	54
3.7.1. Uji Keabsahan Data/ Triangulasi	54
3.7.2. Penarikan Kesimpulan (<i>Conculusion Drawing</i>)	55
BAB IV : ANALISIS DAN HASIL PEMBAHASAN.....	56
4.1. Gambaran Umum	56
4.1.1. Sejarah Singkat Kabupaten Bintan.....	56
4.1.2. Kondisi Geografis Daerah (Batasan Adminstrasi).....	61
4.1.3. Luas Wilayah.....	61
4.1.4. Topografi	62
4.1.5. Demografis.....	63
4.1.5.1. Kependudukan	63
4.1.5.2. Ketenagakerjaan.....	65
4.1.5.3. Indeks Pembangunan Manusia (IPM).....	66
4.1.5.4. Pendidikan	68
4.1.5.5. Kesehatan.....	70
4.1.5.6. Daya Beli	72
4.1.6. Visi dan Misi Pemerintah Kabupaten Bintan.....	89
4.1.7. Struktur Organisasi.....	91
4.1.8. Informasi Narasumber	92
4.2. Analisis Gaya Kepemimpinan.....	92
4.2.1. Pengumpulan Data	92
4.2.2. Reduksi Data.....	94
4.2.2.1 Tipe/ Gaya Kepemimpinan.....	94
4.2.2.2. Indikator Kemampuan Memberikan Motivasi	110

4.2.2.3. Indikator Kemampuan Pengambilan Keputusan.....	123
4.2.2.4. Indikator Kemampuan/ Skill	137
4.2.2.5. Indikator Pengalaman Kerja	155
4.2.2.6. Indikator Lingkungan Kerja	179
4.2.3. Penyajian Data.....	183
4.2.3.1. Penyajian Data Observasi	183
4.2.3.2. Penyajian Data Dokumentasi.....	184
4.2.3.3. Penyajian Data Wawancara.....	185
4.2.4. <i>Conclusion Drawing/ Verification</i>	192
4.2.4.1. Triangulasi.....	192
4.2.4.2. Penarikan Kesimpulan.....	201
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	204
5.1. Kesimpulan.....	204
5.2. Saran.....	207
5.2.1. Saran Untuk Pemerintah Kab. Bintan.....	207
5.2.2. Saran Untuk Peneliti Selanjutnya	208

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULUME VITAE

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 3.1.	Populasi.....	48
Tabel 3.2.	Sampel.....	50
Tabel 3.3.	Defenisi Operasional Variabel.....	51
Tabel 4.1.	Jumlah Penduduk Laki-laki dan Perempuan.....	63
Tabel 4.2.	Jumlah Menurut Kelompok Usia.....	64
Tabel 4.3	Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Yang Belum Bekerja.....	65
Tabel 4.4.	Kondisi Ketenaga Kerjaan.....	66
Tabel 4.5.	Perkembangan Indeks Pertambahan Manusia (IPM).....	67
Tabel 4.6	Perkembangan Harapan Lama Sekolah & Rata-rata Lama Sekolah.....	70
Tabel 4.7.	Perkembangan Angka Harapan Hidup (AHH).....	71
Tabel 4.8	Pendapatan Rill Perkapita Masyarakat	72
Tabel 4.9	Indikator Kinerja Utama OPD Pemerintah Kab.Bintan.....	74
Tabel 4.10	Informan Narasumber.....	92
Tabel 4.11	Jadwal Pengumpulan Data.....	93
Tabel 4.12	Reduksi Data Gaya Kepemimpinan Bupati Bintan.....	95
Tabel 4.13	Reduksi Data Kemampuan Memberi Motivasi.....	110
Tabel 4.14	Reduksi Data Kemampuan Pengambilan Keputusan	123
Tabel 4.15	Reduksi Data Kemampuan/ <i>Skill</i>	137
Tabel 4.16	Reduksi Data Pengalaman Kerja.....	155
Tabel 4.17	Reduksin Data Lingkungan Kerja	173
Tabel 4.18	Penyajian Data Observasi.....	183
Tabel 4.19	Daftar Literatur Penelitian.....	184

Tabel 4.20	Daftar Dokumentasi.....	184
Tabel 4.21	Penyajian Data Wawancara Indikator.....	185
Tabel 4.22.	Penyajian Data Wawancara Faktor Yang Mempengaruhi.....	188

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	46
Gambar 3.1	Triangulasi Teknik.....	54
Gambar 4.1	Peta Administrasi Kabupaten Bintan.....	61
Gambar 4.2	Proporsi Penduduk Miskin Terhadap Jumlah Penduduk.....	77
Gambar 4.3.	Struktur Organisasi.....	91

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Pedoman Wawancara
Lampiran 2	: Lembar Observasi
Lampiran 3	: Transkrip Wawancara
Lampiran 4	: Surat Keterangan Selesai Wawancara
Lampiran 5	: Surat Pernyataan Obyek Penelitian
Lampiran 6	: Dokumentasi Penelitian
Lampiran 7	: Hasil Scan Plagiat

ABSTRAK

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN BUPATI BINTAN PERIODE TAHUN 2016-2021

Lili Anggriani, 16612316. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang
lilianggriani1974@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Gaya Kepemimpinan Bupati Bintang Periode Tahun: 2016-2021 dalam menjalankan visi dan misi pembangunan daerah dengan strategi pembangunan jangka menengah dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik di Kabupaten Bintang menuju Bintang Gemilang 2025 melalui (Gerakan Melangkah Maju dibidang Pariwisata, Kelautan, dan Kebudayaan), dan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi didalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan benar.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode pendekatan kualitatif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 39 Organisasi Pemerintahan Daerah di Kabupaten Bintang. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik *Nonprobability Sampling* dengan mengambil sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (*Purposive Sampling*), dengan diambil sebanyak 12 Orang yang terdiri dari 9 OPD, 1 Sekda, 1 Kepala Desa dan 1 Tokoh Adat Melayu (LAM) Kabupaten Bintang.

Hasil penelelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan yang diterapkan Bupati Bintang adalah Gaya kepemimpinan Demokratis dengan menerapkan Teori Kepemimpinan Situasional, tergantung situasi dimana dan keputusan apa yang akan diambilnya oleh Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahannya untuk mewujudkan pencapaian misi pembangunan daerah yang telah ditentukan.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu memang benar bahwa Gaya Kepemimpinan seorang Kepala Daerah yang Demokratis dengan menerapkan Teori Kepemimpinan Situasional dengan Kemampuan Memberi Motivasi, Kemampuan Pengambilan Keputusan, Pengalaman Kerja dan Lingkungan kerja dalam menjalankan visi untuk mewujudkan misi Jangka panjang pembangunan daerah didalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik untuk pembangunan manusia secara utuh sehingga mencapai derajat sejahtera lahir maupun batin kepada seluruh masyarakat di Kabupaten Bintang.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Demokratis, Pemberian Motivasi, Keputusan*

Dosen Pembimbing I : Raja Hardiansyah, SE., ME

Dosen Pembimbing II : Betty Leindarita, SE., M.M

ABSTRACT

ANALYSIS OF BINTAN REGENT LEADERSHIP STYLE PERIOD OF 2016-2021

Lili Anggriani, 16612316. Management. STIE Tanjungpinang Development
lilianggriani1974@gmail.com

This study aims to find out how the Bintan Regent Leadership Style Period: 2016-2021 in carrying out the vision and mission of regional development with a medium-term development strategy in organizing good governance in Bintan Regency towards Bintan Gemilang 2025 through (Moving Forward Movement in Tourism, Maritime Affairs, and Culture), and to recognize the factors that influence the implementation of good and right governance.

This type of research used in this research is descriptive research with a qualitative approach. The population in this study amounted to 39 Regional Government Organizations in Bintan Regency. The sampling technique used is the Nonprobability Sampling technique by taking a sample of data sources with certain considerations (Purposive Sampling), with as many as 12 people taken consisting of 9 OPD, 1 Regional Secretary, 1 Village Head and 1 Malay Customary Figure (LAM) of Bintan Regency.

The results of this research show that the Leadership Style that is applied by the Regent of Bintan is the Democratic leadership style by applying Situational Leadership Theory, depending on the situation in which and what decision the Regent will take in carrying out his administration to realize the achievement of the specified regional development mission.

The conclusion of this research is that it is true that the Leadership Style of a Regional Head which is Democratic by applying Situational Leadership Theory with the Ability to Motivate, Decision Making Capabilities, Work Experience and Work Environment in carrying out the vision to realize the mission Long-term regional development in the administration of good governance for human development as a whole so as to achieve a degree of physical and spiritual prosperity for the entire community in Bintan Regency.

Keywords: Leadership, Democratic, Motivation, Decision

*Supervisor I : Raja Hardiansyah, SE., ME
Supervisor II : Betty Leindarita, SE., M.M*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan zaman yang serba teknologi, telah merubah gaya kepemimpinan seorang kepala daerah secara ilmiah dan mulai berkembang bersama dengan pertumbuhan ilmu manajemen yang lebih dikenal dengan ilmu tentang memimpin. Pemimpin adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi individu dan kelompok untuk dapat bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pemimpin dan kepemimpinan seseorang adalah fitrah kemanusiaan. Sejak manusia terlahir, pada saat itu pula tema pemimpin dan kepemimpinan merupakan topik yang selalu menarik untuk dibicarakan dan tidak pernah ada habisnya untuk diperbincangkan. Sumber daya manusia (SDM) yang dilaksanakan dengan baik akan memberikan kontribusi yang cukup besar dalam usaha mencapai tujuan organisasi (Triton, 2010). Sangat erat kaitannya dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh bangsa ini. Dalam suatu negara atau masyarakat yang sedang berkembang ini masih sangat membutuhkan pemimpin yang handal di berbagai sektor kehidupan masyarakat, pemimpin yang memiliki wawasan kebangsaan dalam menghadapi permasalahan bangsa yang kompleks mulai dari permasalahan kesenjangan sosial ekonomi masyarakat suatu daerah. Gaya kepemimpinan seorang kepala daerah masih menjadi suatu isu yang cukup menarik untuk diperbincangkan sampai saat ini. Mulai dari media masa, baik cetak maupun juga elektronik, seringkali menampilkan opini dan

membahas masalah kekuasaan seorang pemimpin dalam kebijakan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dipimpin seorang kepala daerah.

Peranan pemimpin dimana pun letaknya akan selalu mempunyai beban untuk mempertanggungjawabkan kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan seorang kepala daerah menjadi strategi penting bagi pencapaian visi, misi dan tujuan penyelenggaraan pemerintahan. Ini menjadi salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menelusuri seluk – beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kepemimpinan hanya dapat dilaksanakan oleh seorang pemimpin, seorang pemimpin adalah seseorang yang mempunyai keahlian memimpin, mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi pendirian atau pendapat orang lain. (Sutikno, 2014). Setiap gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan selalu memiliki kelebihan dan kelemahan. Seorang pemimpin selalu menggunakan gaya kepemimpinannya berdasarkan kemampuan dan kepribadiannya. Seorang pemimpin akan selalu memberikan perhatian untuk menggerakkan dan mengarahkan serta membina semua potensi bawahan dilingkungannya, dengan pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan budaya suatu organisasi dipandang sebagai prasyarat kunci utama untuk kesuksesan prestasi seorang pemimpin.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah, yang mengatur dan mengurus sendiri pemerintahannya menurut asas otonomi dan tugas pembantuan diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan

masyarakat melalui peningkatan, pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan suatu daerah dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan. Undang-Undang tersebut menjadikan langkah awal dalam menghilangkan kelemahan pemerintah secara sentralistik pada masa lalu pemerintahan negara. Undang-Undang yang telah diamandemen tersebut pada umumnya tidak berbeda jauh dengan Undang-Undang sebelumnya. Sebagai seorang pemimpin daerah yang memiliki tujuan dalam menjalankan visi jangka panjang pembangunan Kabupaten Bintan adalah “ BINTAN GEMILANG 2025” Gerakan Melangkah Maju di Bidang Kelautan, Pariwisata, dan Kebudayaan. Yaitu membangun manusia secara utuh sehingga mencapai derajat sejahtera lahir maupun batin.

Refleksi 3 tahun kepemimpinan Bupati Bintan berserta Wakilnya dilakukan sebagai evaluasi dan masukan sebagai umpan balik untuk langkah berikutnya dalam pembangunan di Bintan. Perencanaan yang oleh pemerintah dengan sedemikian rupa. Baik yang sudah dijalankan dan yang belum, perlu introspeksi, apakah langkah tersebut sesuai dengan tujuan awal. Dan Hal tersebut tidak terlepas dari pengabdian ASN dalam mendukung program tersebut.

Menurut (Aditya, 2010) Visi adalah suatu pandangan jauh tentang organisasi, tujuan-tujuan organisasi dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut pada masa yang akan datang.

Menurut (Arman. S, 2010) Misi adalah pernyataan-pernyataan yang mendefinisikan apa yang sedang akan dilakukan atau ingin dicapai dalam waktu sangat dekat atau saat ini.

Fenomena pertama tersebut diatas merupakan alasan dan bentuk ketertarikan oleh penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang bagaimana gaya kepemimpinan Bupati Kabupaten Bintan dalam menjalankan visi pembangunan untuk mewujudkannya melalui 7 (tujuh) misi jangka panjang pembangunan periode tahun 2016-2021 yang akan dicapai diantaranya yaitu :

1. Mengembangkan dan mengoptimalkan potensi kelautan dan pariwisata secara berkelanjutan sebagai daya dukung dan daya ungkit pembangunan daerah;
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan kualitas pelayanan pendidikan dan kesehatan;
3. Meningkatkan kualitas infrastruktur daerah guna menunjang peningkatan perekonomian daerah;
4. Mengembangkan sistem manajemen pemerintahan yang peduli terhadap kualitas pelayanan masyarakat dan penerapan prinsip-prinsip penatausahaan pemerintahan yang baik (*good governance*)
5. Mengembangkan dan melestarikan budaya Melayu yang agung dengan tetap bersandar kepada nilai-nilai agama sehingga tercipta hubungan kekerabatan yang harmonis dan iklim yang kondusif bagi peningkatan kesejahteraan, kegiatan sosial dan ekonomi masyarakat;

6. Meningkatkan kualitas lingkungan hidup dan mencegah kerusakan lingkungan secara komprehensif;
7. Meningkatkan daya saing daerah dalam skala nasional dan international.

Dikaitkan dengan beberapa gaya kepemimpinan, dapat dikatakan bahwa seorang birokrat atau kepala daerah biasanya dipengaruhi oleh sistem yang ada didalam penyelenggaraan pemerintahan. Sistem yang ada tersebut dipengaruhi oleh latar belakang profesi seorang kepala daerah sebelumnya, yang dijalani oleh kepemimpinan kepala daerah pada era otonomi daerah saat ini, juga diisi oleh pemimpin dengan latar belakang profesi yang berbeda-beda. Pada saat ini banyak bermunculan kepala daerah dengan latar belakang profesi kemiliteran ataupun sipil (birokrat, akademisi, pengusaha). Gaya kepemimpinan seorang kepala daerah tidak hanya dipengaruhi latar belakang profesi saja, tetapi juga dipengaruhi oleh situasi dan kondisi daerah, baik budaya dan kebiasaan yang ada, maupun perkembangan politik yang terjadi diwilayah masing-masing.

Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Sukses tidaknya sebuah organisasi sangat tergantung dari kemampuan pemimpin dalam menggerakkan seluruh anggota organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut Courtois dalam (Sutikno, 2014) pemimpin dan kepemimpinan mengatakan bahwa kelompok tanpa pemimpin seperti tubuh tanpa kepala, mudah menjadi sesat, panik, kacau, anarki, dan lain-lain.

Fenomena kedua yang melatar belakangi mengapa penelitian gaya kepemimpinan dilakukan penulis di Kabupaten Bintan adalah melihat dari sosok

seorang anak muda tempatan yang memiliki karier politik cemerlang yang berawal dari sebagai seorang pengusaha sukses, menjabat sebagai anggota komisioner KPU Kabupaten Bintan (2003-2008), sebagai Ketua DPC Partai Demokrat Bintan (2006-2011), sebagai Ketua DPRD Bintan (2009-2014), sebagai Wakil Ketua DPRD Kepri (2014-2015), sebagai Ketua DPD Partai Demokrat Kepri (2011- Sekarang), dan menjadi Bupati Bintan terpilih periode 2016-2021. Dan melihat dari kepemimpinan Bupati Bintan dan Wakil Bupati periode 2016-2021 yang genap berusia tiga tahun, pada 17 Februari 2019. Sejak dilantik pada Februari 2016 lalu, sudah banyak gebrakan yang dilakukan putra terbaik Kabupaten Bintan untuk membangun daerahnya.

Bukti mereka terus berinovasi dengan memproduksi program-program unggulan dalam mewujudkan impiannya : BINTAN GEMILANG 2025 yang juga terpatut dalam visi dan misi pembangunan Kabupaten Bintan. Sejak tanggungjawab pembangunan daerah berada dipundak, mereka berlari kencang membenahi berbagai sektor pembangunan yang menyentuh kebutuhan dasar masyarakat. Sebagai pemimpin di daerah destinasi pariwisata dengan wilayah kepulauan yang memiliki laut luas. Keduanya faham betul dalam merumuskan program-program prioritas untuk memperkokoh pondasi pembangunan di daerahnya. Dengan mengusung slogan Bintan Gemilang 2025, Bupati Bintan punya impian untuk segera membereskan berbagai persoalan yang selama ini mencengkram kehidupan masyarakat dalam meraih kesejahteraan. Pencapaian prestasi kerja Bupati dibidang Pendidikan, Kesehatan, Infrastruktur, Perikanan dan Pertanian, Pemuda dan Olahraga serta Seni dan Budaya dengan bukti nyata

perolehan berbagai penghargaan di tingkat Nasional salah satu diantaranya adalah “ Laporan Penyelenggaran Pemerintah Daerah (LPPD)”, Tahun 2018 mendapat peringkat rengking ke 19 dari 397 Kabupaten Se-Indonesia.

Tentunya hal tersebut tidak lepas dari gaya kepemimpinan yang dijalankan dalam melaksanakan tata kelola pemerintahan di Kabupaten Bintan saat ini, maka dari itu penulis melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang digunakan oleh Bupati selaku Kepala Daerah Kabupaten Bintan dalam memimpin. Melihat hal tersebut maka penulis tertarik untuk menulis mengenai : **“ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN BUPATI BINTAN PERIODE TAHUN 2016-2021”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam Undang-undang banyak di atur mengenai wewenang dan tanggung jawan pemerintah terhadap masyarakat yang menghuni suatu daerah di Indonesia. Maka dari tui dalam implementasinya seorang kepala daerah memiliki peran penting dalam kemajuan dan kesejahteraan masyarakat di daerahnya.

Shingga dalam penyeleenggaraan pemerintahan daerah yang baik tentulah dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang Bupati sebagai orang yang bertanggung jawab penuh atas penyelenggaraan pemerintahan di daerahnya karena terwujudnya pemerintah yang baik di dasari dari bagaimana seorang pemimpin menerapkan gaya kepemimpinannya, Bupati Bintan dalam penyelenggaraan pemerintahan jselalu memberlakukan karakteristik partisipasi aktif, responsif dan beorientasi akan musyawarah untuk mendapatkan mufakat.

Mengacu dari latar belakang yang telah dibahas sebelumnya serta menghindari meluasnya pembahasan mengenai gaya kepemimpinan Bupati Bintan, sehingga peneliti membatasi rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Gaya Kepemimpinan Bupati Bintan dalam penyelenggaraan Pemerintahan di Kabupaten Bintan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai didalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan yang diterapkan Bupati Bintan sebagai penyelenggaraan pemerintahan yang baik melalui pencapaian Visi dan Misi pembangunan di Kabupaten Bintan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini lakukan penulis dengan harapan dapat memberikan hasil yang memiliki nilai guna bagi disiplin ilmu Manajemen SDM khususnya mengenai gaya kepemimpinan Kepala Daerah bagi beberapa pihak sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Pada penelitian ini diharapkan memberikan manfaat untuk menambah ilmu pengetahuan tentang bagaimana gaya kepemimpinan seorang pemimpin untuk mewujudkan visi dan misi pembangunan dan kesejahteraan masyarakat di daerah yang dipimpin. Melalui penelitian ini juga dapat memberikan masukan serta saran kepada berbagai pihak `khususnya Kepala Daerah dalam penyelenggaraan pemerintah untuk dapat mewujudkan visi dan misi pembangunan yang direncanakan selama periode kepemimpinannya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Sebagai nilai tambah bagi penulis dalam menganalisa dan mengamati teori yang ada dapat diimplementasikan oleh kepemimpinan Kepala Daerah terhadap penyelenggaraan pemerintahan.

b. Bagi Pemerintahan

Sebagai sumbangan pemikiran bagi pemerintah Kabupaten Bintan didalam menerapkan gaya kepemimpinan sebagai Kepala Daerah untuk bisa mencapai visi dan misi pemerintahan yang baik.

c. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk dijadikan bahan pembelajaran dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan pada penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya gaya kepemimpinan Kepala daerah untuk pencapaian visi dan misi pembangunan daerah.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk lebih jelas memahami didalam penulisan skripsi ini, penulis mengelompokkan menjadi beberapa bab dengan sistematika penulisan dalam skripsi ini untuk memudahkan pembaca memahami, bahkan lebih mengerti tentang apa yang dijelaskan oleh penulis.

Beberapa bab yang dimaksud dalam sistematika skripsi ini yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan secara singkat mengenai fenomena yang akan di bahas dalam penelitian ini yang meliputi latar belakang,

rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, , kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mencakup teori-teori, baik teori dasar maupun teori penunjang yang berhubungan dengan pokok permasalahan dan digunakan sebagai pedoman atau landasan konseptual dalam pemecahan masalah. Teori-teori ini diambil dari berbagai sumber literatur dan buku rujukan yang saling mendukung untuk memecahkan permasalahan dan akhirnya mencapai tujuan penelitian, kerangka pemikiran.

BAB. III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan lokasi penelitian, jadwal penelitian, jenis dan sumber data, Teknik pengumpulan data, populasi, sampel dan teknik analisis data.

BAB IV ANALISIS DAN HASIL PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang gambaran umum objek penelitian dan analisis data hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Merupakan bab yang berisikan kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil akhir penelitian dan pembahasan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1. Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Adapun unsur-unsur yang mengatur terdiri dari 6M yaitu: *man, money, methode, machines, materials* dan *market*. Manajemen adalah suatu cara/seni mengelola sesuatu untuk dikerjakan oleh orang lain. Untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien yang bersifat masif, kompleks dan bernilai tinggi tentulah sangat dibutuhkan manajemen. Manajemen adalah proses untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan melakukan kegiatan dari empat fungsi utama yaitu merencanakan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), memimpin (*leading*), dan mengendalikan (*controlling*).

Adapun defenisi manajemen yang dikutip oleh (M. Hasibuan, 2013) menyatakan “ manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Kemudian definisi manajemen menurut Massie yang dikutip oleh (Arysad, 2009) menyatakan : “ manajemen adalah suatu proses dimana kelompok secara kerjasama mengerahkan tindakan atau kerjanya untuk mencapai tujuan bersama. Proses tersebut mencakup teknik-teknik yang digunakan oleh para manajer untuk

mengkoordinasikan kegiatan atau aktifitas orang lain menuju tercapainya tujuan bersama”.

Sedangkan menurut (Terry, 2010) menjelaskan bahwa “manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya”.

Menurut (Danim, 2010) , mengemukakan bahwa: Manajemen sebagai sebuah proses yang khas, yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain untuk mencapai tujuan tertentu.

Berdasarkan definisi-definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu, seni dan proses kegiatan yang dilakukan dalam upaya mencapai tujuan bersama dengan mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara optimal melalui kerjasama antar anggota organisasi.

2.1.2. Manajemen SDM

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang mengatur unsur manusia (*Man*). Manusia merupakan suatu asset utama dalam suatu organisasi karena dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang

telah ditetapkan, pendayagunaan terhadap manusia merupakan salah satu yang menjadi tolak ukur berjalannya suatu manajemen dalam organisasi tersebut. Maka dari itu, pada bagian manajemen ini unsur manusia sangat diperhatikan.

Sedangkan definisi manajemen sumber daya manusia yang dikutip oleh (M. Hasibuan, 2013) ialah “SDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut (Byars, 2010) adalah desain aktifitas yang mencakup pengadaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia. Sedangkan pengertian sumber daya manusia menurut Jackson dan Sehuler dalam (Al Fajar, 2013) adalah orang yang berbakat dan bersemangat tinggi yang tersedia bagi organisasi sebagai kontributor potensial untuk menciptakan dan merealisasikan tujuan, misi, serta visi organisasi.

2.2 Pengertian Pemimpin dan Kepemimpinan

2.2.1 Pemimpin

Pemimpin / *leader* mempunyai macam-macam pengertian dari para ahli. Berikut ini terdapat beberapa definisi tentang pemimpin yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya :

1. Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2011), pemimpin adalah seorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

2. Menurut (Kartono, 2011) Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.
3. Menurut Henry Pratt Fairchild dalam (Kartono, 2011), pemimpin adalah seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui kekuasaan dan posisi pemimpin.
4. Sebagaimana diungkapkan (Sedarmayanti, 2009) bahwa pemimpin (*leader*) adalah :
 - a. Seseorang yang mampu mempengaruhi orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu sesuai yang diinginkan.
 - b. Seseorang yang menjalankan kepemimpinan sedangkan pimpinan (*manager*) adalah seseorang yang menjalankan manajemen. Orang yang sama harus menjalankan manajemen dua hal secara efektif : manajemen dan kepemimpinan.
 - c. Orang yang melakukan atau menjalankan kepemimpinan
 - d. Kata “ pemimpin” mencerminkan kedudukan seseorang atau kelompok orang pada hirarki tertentu dalam organisasi, yang mempunyai bawahan, karena kedudukan yang bersangkutan mendapatkan atau mempunyai kekuasaan formal, dan tanggung jawab.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Sutikno, 2014), Pemimpin yang benar-benar dapat dikatakan sebagai pemimpin setidaknya memiliki beberapa kriteria, yaitu ;

a. Memiliki Pengikut

Memiliki pengikut merupakan sebuah kemutlakan bagi pemimpin. Seseorang tidak akan dikatakan sebagai seorang pemimpin, jika ia tidak memiliki pengikut (karyawan/pegawai/staf/anggota/anak buah/bawahan). Sebab keberadaan pengikut menjadi salah satu bukti eksisnya suatu proses kepemimpinan dalam organisasi.

b. Memiliki Kekuasaan

Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu. Seorang pemimpin umumnya diikuti oleh orang lain karena dia memiliki kekuasaan yang membuat orang lain menghargai keberadaannya.

c. Memiliki Kemampuan

Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis dan sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk memimpin dan menjadi teladan bagi para pengikutnya.

2.2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Sebenarnya apakah yang dimaksud dengan kepemimpinan itu? Beberapa pengertian kepemimpinan menurut pendapat para ahli dalam (Achmad Sanusi & M. Sobry.S, 2009) sebagai berikut dibawah ini:

- Kepemimpinan adalah suatu proses yang mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama (Rauch & Behling).
- Kepemimpinan adalah kegiatan dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerja keras dengan penuh kemauan untuk tujuan kelompok (George P. Terry).
- Kepemimpinan adalah Kegiatan mempengaruhi orang lain agar ikut serta dalam mencapai tujuan umum (H. Koontz dan C. Donnell).
- Kepemimpinan adalah keseluruhan tindakan guna mempengaruhi serta menggiatkan orang dalam usaha bersama untuk mencapai tujuan. Defenisi yang lebih lengkap dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah proses pemberian jalan yang mudah daripada pekerjaan orang lain yang terorganisir formal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- Kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan (Ordway Tead).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain

untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang yang memimpinnya.

Pemimpin adalah inti dari manajemen. Ini berarti bahwa tujuan manajemen akan tercapai jika ada pemimpin. (Sutikno, 2014). Kemudian kepemimpinan merupakan proses atau cara dalam mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan dalam suatu situasi atau kondisi tertentu di dalam usaha mencapai tujuan dalam situasi atau kondisi tertentu di dalam kehidupan masyarakat, sedangkan pemimpin adalah sosok figur yang dapat diandalkan untuk memegang suatu jabatan dalam suatu instansi.

Kepemimpinan akan selalu menyangkut 4 komponen terkait, yaitu : *influencer* yang ada pada diri si pemimpin, *influencer* yang ada pada diri bawahan, cara atau teknik mempengaruhi dan situasi. (Sulistiyani, 2011). Sedangkan menurut Harbani (2013:11), kepemimpinan adalah (cara atau teknik = gaya) yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikut atau bawahannya dalam melakukan kerjasama mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sementara menurut House dalam (Gary Yuki, 2009) mengatakan bahwa : Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat House dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi.

Lalu bagaimanakah sosok pemimpin yang menjadi dambaan umat menurut perseptif Islam tersebut ? Penulis akan mengulas hal tersebut secara garis besar agar dapat menjadi pedoman bagi kita dalam memilih pemimpin suatu daerah.

Sosok pemimpin yang ideal tentunya sangat erat kaitannya dengan figur Rasulullah SAW. Beliau merupakan pemimpin agama dan juga pemimpin Negara. Rasulullah merupakan suri tauladan bagi semua orang, tidak hanya umat Islam saja tetapi juga seluruh manusia di bumi ini karena dalam diri beliau tersimpan kebaikan, keadilan, dan kejujuran. Hal tersebut juga telah dijelaskan Allah dalam (Al-Quran- Surah AL-Ahzab, 2010) Rasulullah SAW sebagai pemimpin umat telah memberikan contoh keteladanan dalam membimbing umat ke jalan yang mensejahterakan umat secara lahir dan bathin. Beliau tidak hanya memimpin agama saja, tetapi beliau adalah sosok yang patut diteladani dalam memimpin sebuah Negara.

Oleh karena itu dalam memilih sosok pemimpin yang ideal harus berkaca pada model kepemimpinan Rasulullah. Sebagai pemimpin yang ideal dan penuh dengan keteladanan, Rasulullah telah dikaruniai 4 (empat) sifat utama yaitu : Shiddiq, Tabligh, Amanah, dan Fathonah. Keempat sifat tersebut tentu menjadi dasar atau kriteria seorang pemimpin yang ideal sesuai dengan sifat Rasulullah SAW, diantaranya yaitu : (Sutikno, 2014)

1. Shiddiq artinya jujur. Kejujuran adalah syarat mutlak untuk menjadi seorang pemimpin. Pemimpin yang jujur maka akan jauh dari sifat dusta

dalam kepemimpinannya. Masyarakat akan selalu mempercayai setiap apa yang menjadi kebijakan untuk mensejahterakan rakyatnya. Pemimpin yang memiliki sifat jujur juga akan lebih dicintai oleh rakyatnya karena janji-janji yang diucapkannya pada saat kampanye tidak sekedar “silat lidah” semata. Sebaliknya seorang pemimpin yang dusta dan hanya mengumbar janji demi kekuasaan pasti akan dibenci oleh rakyatnya. Kejujuran seorang pemimpin dapat kita nilai dari perkataan dan sikapnya. karena perkataan seorang pemimpin merupakan cerminan dari hatinya.

2. Tabligh artinya menyampaikan atau komunikatif. Seorang pemimpin harus mempunyai sifat terbuka kepada seluruh masyarakatnya. Apa yang telah menjadi kebijakannya harus disampaikan kepada rakyatnya. Selain itu, seorang pemimpin juga mempunyai kewajiban untuk menyampaikan yang benar dan yang salah agar masyarakatnya tidak terjerumus kedalam jurang kenistaan. Sosok pemimpin yang mempunyai sifat tabligh adalah mereka berani menyatakan kebenaran meskipun mempunyai resiko atau konsekuensi yang berat. Seorang pemimpin juga harus selalu menjalin komunikasi yang harmonis dengan rakyatnya agar tidak terjadi kesalahfahaman terhadap apa yang telah menjadi kebijakan seorang pemimpin.
3. Amanah artinya terpercaya. Amanah juga merupakan sifat wajib yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Dengan memiliki sifat amanah, maka pemimpin akan senantiasa menjaga kepercayaan masyarakat yang telah diserahkan diatas pundaknya. Bangsa kita kini mengalami krisis

pemimpin yang amanah. Hal itu terbukti dengan banyaknya pemimpin kita yang berbondong-bondong masuk penjara karena terjerat kasus korupsi. Jabatan yang disandanginya telah disalahgunakan yaitu dengan memanfaatkan jabatan mereka sebagai alat untuk menumpuk kekayaan. Mereka tidak lain adalah seorang perampok yang berdasi dengan cara mengkhianati kepercayaan rakyatnya. Oleh karena itu pemimpin yang amanah adalah pemimpin yang bertanggung jawab yaitu melaksanakan tugas dengan lebih berorientasi kepada ketuntasan dan kesempurnaan.

4. Fathanah artinya cerdas. Seorang pemimpin seyogyanya harus memiliki kecerdasan di atas rata-rata masyarakatnya. Hal ini dimaksudkan agar pemimpin tersebut memiliki rasa percaya diri untuk memimpin rakyatnya. Kecerdasan merupakan modal utama untuk menjadi seorang pemimpin. Karena hal itu akan membantunya dalam memecahkan persoalan yang dihadapi oleh masyarakatnya. Kecerdasan atau ilmu yang dimiliki oleh seorang pemimpin itu ibarat bahan bakar yang digunakan untuk menjalankan roda kepemimpinannya.

Oleh karena itu, mencari sosok pemimpin yang ideal memang bukan pekerjaan yang mudah atau instan, tetapi kita harus bekerja keras untuk selalu melahirkan sosok pemimpin yang ideal tersebut agar Negara kita tidak kekurangan stok pemimpin yang sesuai dengan karakteristik kepemimpinan Rasulullah SAW. Maka harus dilakukan pembinaan sejak dini tentu dimulai dari lingkungan keluarga, sekolah, dan masyarakat. Semoga kita mendapatkan sosok

pemimpin yang Agamawan sekaligus Negarawan menuju kehidupan masyarakat yang madani.

2.2.3 Teori Umum Kepemimpinan

(Sutikno, 2014) menyatakan bahwa Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Teori-teori dalam kepemimpinan pada umumnya menunjukkan perbedaan karena setiap teoritikus mempunyai segi penekanannya sendiri yang dipandang dari satu aspek tertentu.

Ada beberapa teori kepemimpinan, diantaranya sebagai berikut :

a. Teori Sifat

Dalam teori sifat, penekanan lebih pada sifat-sifat umum yang dimiliki pemimpin, yaitu sifat-sifat yang dibawa sejak lahir. Menurut teori sifat, hanya individu yang memiliki sifat-sifat tertentu yang bisa menjadi pemimpin. Teori ini menegaskan ide bahwa beberapa individu dilahirkan memiliki sifat-sifat tertentu yang secara alamiah menjadikan mereka seorang pemimpin. Darf dalam (Safaria, 2009) menjelaskan 4 (empat) sifat penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu:

1. Kepercayaan diri, berhubungan dengan keyakinan diri pemimpin akan pertimbangannya, keputusannya, ide-idenya, dan kemampuannya sendiri.

2. Kejujuran, berhubungan dengan keyakinan bahwa pemimpin bisa dipercaya, bisa dipegang janjinya, dan pemimpin tidak suka memainkan peran palsu.
3. Integritas, berarti apa saja yang dikatakan pemimpin, pasti selalu dilaksanakan.
4. Dorongan, berkaitan dengan motivasi yang menciptakan usaha tinggi untuk mencapai tujuan tertinggi. Pemimpin yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi, akan memunculkan energy besar, ketekunan, kegigihan dalam mencapai tujuannya.

b. Teori Perilaku

Teori perilaku, lebih dikenal dengan *behaviorist theories*. Teori ini lebih fokus kepada tindakan-tindakan yang dilakukan pemimpin dari pada memperhatikan atribut yang melekat pada diri seorang pemimpin. Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seseorang ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok kearah pencapaian tujuan.

c. Teori Situasional

Teori situasional mengatakan bahwa pembawaan yang harus dimiliki seorang pemimpin adalah berbeda-beda, tergantung dari situasi yang sedang dihadapi. Teori situasional dari Hersey dan Blanchard berfokus pada karakteristik kematangan bawahan sebagai kunci pokok situasi yang menentukan keefektifan perilaku seorang pemimpin. Menurut mereka, bawahan memiliki tingkat kesiapan

dan kematangan yang berbeda-beda sehingga pemimpin harus bisa menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan situasi kesiapan dan kematangan bawahan.

Keefektifan kepemimpinan seseorang ditentukan oleh kemampuan membaca, situasi yang dihadapi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar cocok dengan tuntutan situasi. Keberhasilan seorang pemimpin menurut teori situasional ditentukan oleh ciri kepemimpinan dengan perilaku tertentu yang disesuaikan dengan tuntutan situasi kepemimpinan dan situasi organisasional yang dihadapi dengan perhitungan faktor waktu dan ruang.

Faktor situasional yang berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan tertentu adalah :

- a) Jenis pekerjaan dan kompleksitas tugas
- b) Bentuk dan sifat teknologi yang digunakan
- c) Norma yang dianut kelompok
- d) Ancaman dari luar organisasi
- e) Tingkat stress, dan
- f) Iklim yang terdapat dalam organisasi

Menurut Fred Fiedler dalam (Sutikno, 2014) Kepemimpinan yang berhasil bergantung kepada penerapan gaya kepemimpinan terhadap situasi tertentu. Sehingga suatu gaya kepemimpinan akan efektif apabila gaya kepemimpinan tersebut digunakan dalam situasi yang tepat.

d. Teori Jalan – Tujuan

Menurut teori ini, nilai strategis dan keefektifan seorang pemimpin didasarkan pada kemampuannya dalam menimbulkan kepuasan dan motivasi anggotanya dengan penerapan hadiah. Tugas pemimpin menurut teori ini adalah bagaimana bawahan mendapatkan hadiah atas kinerjanya, dan bagaimana seorang pemimpin menjelaskan dan mempermudah menuju hadiah tersebut. Pemimpin berusaha memperjelas jalur menuju tujuan yang diinginkan oleh organisasi sehingga bawahan tau kemana harus mengarahkan tenaganya untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu pemimpin juga memberikan hadiah yang jelas bagi prestasi bawahan yang telah memenuhi tujuan organisasi sehingga bawahan termotivasi.

e. Teori Kelebihan

Teori kelebihan, beranggapan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya. Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup 3 hal, yaitu : Pertama : kelebihan rasio, ialah kelebihan menggunakan pikiran, kelebihan dalam pengetahuan tentang hakikat tujuan dari organisasi, dan menggerakkan organisasi, dan pengambilan keputusan yang cepat dan tepat. Kedua: kelebihan rohania, artinya seseorang pemimpin harus mampu menunjukkan keluhuran budi pekertinya kepada bawahannya. Seorang pemimpin harus mempunyai moral yang tinggi karena pada dasarnya pemimpin merupakan panutan para pengikutnya. Segala tindakan, perbuatan, sikap dan ucapan hendaknya menjadi suri tauladan bagi para

pengikutnya. Ketiga, kelebihan badaniah : seorang pemimpin hendaknya memiliki kesehatan badaniah yang lebih dari para pengikutnya sehingga memungkinkannya untuk bertindak dengan cepat Wursanto, dalam (Rivai, 2014)

f. Teori Kharismatik

Teori kharismatik, menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena mempunyai charisma (pengaruh) yang sangat besar. Kharisma diperoleh dari kekuatan yang luar biasa. Dalam hal ini ada suatu kepercayaan bahwa orang tersebut merupakan pancaran zat tunggal, sehingga dianggap mempunyai kekuatan gaib. Pemimpin yang bertipe kharismatik biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar. Pengaruh yang luar biasa ini dapat dilihat dari pengorbanan yang diberikan oleh para pengikut untuk pribadi sang pemimpin, sampai-sampai mereka sanggup menebus nyawanya untuk sang pemimpin. Konsep kepemimpinan yang kharismatik ini banyak bersumber dari ajar agama dan sejarah Yunani Kuno, yang menggambarkan betapa hebatnya kekuatan yang dimiliki oleh para nabi dan raja pada masa itu. Namun secara konseptual kepemimpinan kharismatik ini dalam pandangan ilmiah dipopulerkan oleh Robert House, yang meneliti para pemimpin politik dan religus di dunia menurut Safaria dalam (Sutikno, 2014).

2.2.4 Fungsi Kepemimpinan

(Sutikno, 2014) Fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan bukan diluar organisasi. Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial karena harus diwujudkan dalam interaksi antara individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi. Kesuksesan dan kegagalan suatu organisasi selalu dihubungkan dengan kepemimpinan. Secara umum fungsi pemimpin adalah memudahkan pencapaian tujuan organisasi. .

Secara operasional kepemimpinan dapat dibedakan menjadi lima fungsi pokok yaitu :

a. Fungsi Instruktif

Fungsi instruksif ini bersifat komunikasi satu arah. Pememimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana dan dimana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif. Kepemimpinan yang efektif memerlukan kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar mau melaksanakan perintah. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.

b. Fungsi Konsultatif

Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya. Pada tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan pemimpin kerap kali

memerlukan bahan pertimbangan yang mengharuskan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya, yang dinilai mempunyai berbagai bahan informasi yang diperlukan dalam menetapkan keputusan.

c. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.

d. Fungsi Delegasi

Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang atau menetapkan keputusan pemimpin. Fungsi pendelegasian harus diwujudkan seorang pemimpin karena kemajuan dan perkembangan organisasinya tidak mungkin diwujudkan nya sendiri,

e. Fungsi Pengendalian

Kepemimpinan yang sukses harus mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan dalam koordinasi yang efektif sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal. Fungsi pengendalian dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan.

Kelima fungsi kepemimpinan tersebut pada dasarnya merupakan strategi mengefktifkan organisasi sebagai teknik mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku atau menggerakkan anggota organisasi agar melaksanakan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. .

Tiga pendapat para ahli terkait dengan fungsi-fungsi kepemimpinan, pendapat pertama menurut (Siagian, 2010) yang bersifat hakiki terdiri dari:

1. Penentuan arah yang hendak ditempuh oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan berbagai sarannya.
2. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak diluar organisasi terutama dengan mereka yang tergolong sebagai “*stakeholders*”.
3. Komunikator efektif
4. Mediator yang handal, khususnya dalam mengatasi berbagai situasi konflik yang mungkin timbul antara individu dalam satu kelompok kerja yang terdapat dalam organisasi yang dipimpinnya
5. Integrator yang rasional dan objektif

Fungsi kepemimpinan merupakan gejala sosial karena harus diwujudkan interaksi antar individu di dalam situasi sosial suatu kelompok atau organisasi. Fungsi kepemimpinan sendiri dikelompokkan dalam dua dimensi berikut (Rivai, 2014).

1. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktifitas pemimpin
2. Dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok kelompok atau organisasi.

2.2.5 Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan dalam tata kelola pemerintahan merupakan hal yang mutlak dimiliki oleh seorang kepala pemerintahan. Gaya kepemimpinan ini adalah identik dengan hal bagaimana pemimpin menjalankan tugas kepemimpinannya. (Mifta Toha, 2013) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan secara kasar adalah sama dengan cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan sangat terpengaruh oleh faham yang dianut seorang pemimpin mengenai kekuasaan dan wewenang, sikap mana yang diambilnya terhadap suatu masalah yang dihadapi yang mungkin berhubungan dengan hak dan martabat manusia. Gaya kepemimpinan akan sangat berpengaruh terhadap efektifitas terhadap seorang pemimpin. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar disertai dengan motivasi yang tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perseorangan maupun tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Sutikno, 2014) dalam upaya menggerakkan dan memotivasi orang lain agar melakukan tindakan-tindakan yang terarah pada pencapaian tujuan, seorang pemimpin memiliki beberapa tipe (bentuk) kepemimpinan. Tipe Kepemimpinan sering disebut perilaku kepemimpinan atau gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang luas dikenal dan diakui keberadaannya adalah :

1. Gaya Otokratik

Gaya Kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga ia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang

tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang Pemimpin otokratik adalah seorang yang egois.

Ciri gaya kepemimpinan otokratik diantara yaitu :

1. Menganggap organisasi sebagai milik pribadinya
 2. Tanpa Musyawarah
 3. Tidak mau menerima saran dari bawahan
 4. Kekuasaan mutlak di tangan pemimpin
 5. Setiap keputusan tidak dapat dibantah
 6. Bertindak sewenang-wenang
 7. Kurang memiliki rasa kekeluargaan
- 2. Gaya Kendali Bebas (*Laissez Faire*)**

Gaya Kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindari diri dari tanggung jawab. Persepsi seorang pemimpin yang kendali bebas melihat peranannya sebagai polisi lalu lintas, dengan anggapan bahwa anggota organisasi sudah mengetahui dan cukup dewasa untuk taat pada organisasi sudah mengetahui dan cukup dewasa untuk taat pada peraturan yang berlaku. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bahwa dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

Ciri-ciri Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas (*Laissez Faire*) yaitu :

1. Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.
2. Kadang-kadang memberikan komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan.
3. Pemimpin membiarkan bawahannya untuk mengatur dirinya sendiri
4. Pememipin hanya menentukan kebijaksanaan dan tujuan umum.

3. Gaya Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang perannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi. Ciri-ciri gaya kepemimpinan Paternalistik yaitu :

1. Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak dewasa.
2. Bersikap terlalu melindungi
3. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan
4. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil inisiatif
5. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasinya
6. Sering bersikap serba tahu.

4. Gaya Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tertentu itu dikagumi. Hingga sekarang, para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seseorang pemimpin memiliki kharisma. Yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar. Oleh karena itu, pemimpin semacam ini pada umumnya mempunyai pengikut, meskipun para pengikut itu sering pula tidak menjelaskan mengapa mereka menjadi pengikut pemimpin itu.

5. Gaya Militeristik

Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakkan bawahannya lebih sering mempergunakan sistem perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebihan. Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan Militeristik yaitu :

1. Dalam menggerakkan bawahan senang kepada formalitas yang berlebihan.
2. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan
3. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahan
4. Sulit menerima kritikan dari bawahannya
5. Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan

6. Gaya Pseudo-demokratik

Gaya ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Gaya kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran-sarannya. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersifat otokratik. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samar-samar. Pemimpin seperti ini menurut (Sudarwan, 2010) bercirikan antara lain :

1. Banyak meminta pendapat, akan tetapi dia sudah mempunyai pendapat sendiri yang dipaksakan untuk disetujui
2. Seolah-olah mengiyakan, akan tetapi akhirnya menyalahkan.
3. Pada saat-saat tertentu banyak memberikan pujian kepada bawahan, padahal hanya untuk menarik simpati semata-mata: dan
4. Mengambil keputusan secara simbolis.

7. Gaya Demokratik

Yang dimaksud dengan tipe demokratik adalah tipe memimpin yang demokratis, dan bukan karena dipilihnya si pemimpin secara demokratis. Gaya kepemimpinan di mana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saran-saran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat. Kepemimpinan demokratik adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Kegiatan-kegiatan pengendalian dilaksanakan secara tertib dan bertanggung jawab. Pembagian tugas – tugas yang

disertai pelimpahan wewenang dan tanggungjawab yang jelas, memungkinkan setiap anggota berpartisipasi secara efektif.

Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan Demokratik adalah sebagai berikut :

1. Pendapatnya terfokus pada hasil musyawarah
2. Memberikan kesempatan pengembangan karier bawahan
3. Mengetahui kekurangan dan kelebihan bawahan
4. Komunikatif dengan bawahan
5. Partisipatif dengan bawahan
6. Mendorong bawahan untuk mencapai hasil yang baik
7. Mau bekerjasama dengan bawahan.
8. Selalu mendahulukan hal-hal yang penting
9. Menghargai pendapat bawahan
10. Senang bawahan yang kreatif

Dengan kata lain, untuk mencapai keefektifan organisasi, penerapan beberapa tipe kepemimpinan di atas perlu disesuaikan dengan tuntutan keadaan. Inilah yang dimaksud dengan kepemimpinan situasional.

Untuk dapat mengembangkan gaya kepemimpinan situasional ini, seseorang perlu memiliki tiga kemampuan khusus yakni :

1. Kemampuan analisis, yaitu kemampuan untuk menilai tingkat pengalamandan motivasi bawahan dalam melaksanakan tugas.

2. Kemampuan untuk fleksibel, yaitu kemampuan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang paling tepat berdasarkan analisis terhadap situasi.
3. Kemampuan berkomunikasi, yaitu kemampuan untuk menjelaskan kepada bawahan tentang perubahan gaya kepemimpinan yang diterapkan.

2.1.6 Bupati atau Kepala Daerah

Pengertian Kepala Daerah telah diatur dalam pasal 1 Undang-undang No.23 Tahun 2014 Tentang pemerintah daerah yang rumusannya, “ Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom”. Dapat disimpulkan, bahwa kepala daerah merupakan pemerintahan di daerah yang berkaitan dengan kewenangan yang dimiliki dalam mengurus dan mengatur rumah tangganya sesuai dengan otonomi daerah yang berkaitan dengan pembagian kekuasaan dalam penyelenggara pemerintahan di daerah yang meliputi kepala daerah adalah Gubernur (Kepala Daerah Provinsi), Bupati (Kepala Daerah Kabupaten), atau Wali Kota (Kepala Daerah Kota).

Pemerintah Negara diselenggarakan atas dasar kekuasaan yang dimiliki oleh pemerintah. Pada negara-negara yang menganut paham demokrasi, pemerintah sebagai penyelenggaran negara dapat dipahami setidaknya dalam dua pengertian.

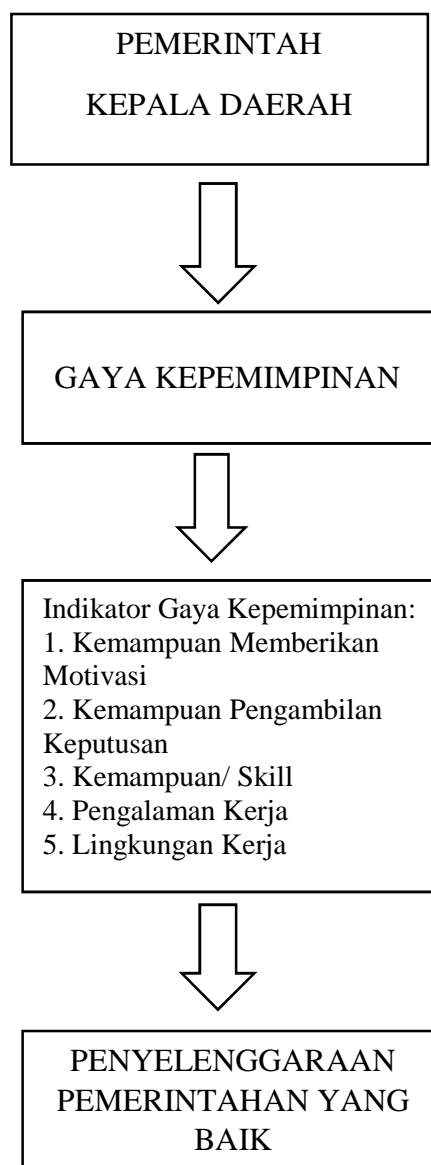
Pertama pemerintah dalam arti luas (*in the broad since*), kedua pemerintah dalam arti sempit (*in the narrow since*). Dalam Tradisional arti luas pemerintah mencakup semua alat-alat kelengkapan negara yang sering juga disebut lembaga-lembaga negara. Secara tradisional dikenal tiga lembaga negara yaitu lembaga

legislatif, eksekutif dan yudikatif. Pemerintah dalam arti luas mencakup ketiga lembaga ini. Sedangkan dalam arti sempit yang disebut pemerintah hanyalah kekuasaan eksekutif semata.

2.3 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber : *Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2019)*

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan/rujukan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

1. Penelitian dilakukan oleh (Rasyid, 2013) dengan judul “Analisis Gaya Kepemimpinan Bupati Periode 2014-2019 di Kabupaten Sidrap”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang dilakukam Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Sidrap dan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan Bupati dalam peneyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Sidrap. Berdasarka hasil penelitian ini kesimpulan yang dapat diambil sesuai dengan rumusan masalah yang ada yakni, a) Gaya kepemimpinan Buapti Sidrap dalam hal ini Bapak H. Rusdi Masse adalah demokratis. Hal tersebut sesuai dengan beberapa indikator yang pertama pengambilan keputusan, beliau selalu menjaga komunikasi yang baik antara bawahan atau jajarannya dengan mengadakan musyawarah terlebih dahulu sebelum memutuskan atau mengambil sebuah kebijakan serta tegas disetiap kepemimpinannya. Kedua Pemberian motivasi : salah satu pemberian motivasi yang dilakukan oleh Bupati Sirdap yakni dengan cara

melakukan bimbingan kepada staff, bawahan maupun masyarakatnya. Ketiga menjadi teladan: Selain dapat menjadi wadah bagi masyarakat dan bawahannya untuk penyampaian aspirasi, Bupati Sidrap juga dikenal dengan sifat kesederhanaan, kepekaannya terhadap kebutuhan warga, kreativitas meramu program inovatif, serta semangat kerja kerasnya. Faktor yang mempengaruhi kepemimpinan Bupati Sidrap dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah yang pertama, lingkungan kerja : Bapak H.Rusdi Masse sebelum menjadi Bupati Kabupaten Sidrap merupakan seorang pengusaha kapal angkutan yang cukup sukses. Selama menjadi pengusaha kapal angkutan, H. Rusdi Masse telah banyak belajar mengenal kepemimpinan yang baik dari banyaknya bawahan yang ditanganinya. Hal yang selalu menjadi kelebihanannya yakni memiliki keberanian dan mampu memegang kepercayaan yang diberikan. Kedua Kemampuan/Skill : Bupati Sidrap yakni Bapak H. Rusdi Masse dikenal sebagai pemimpin yang cerdas yang mampu memberikan peningkatan bagi Kabupaten Sidrap. Dan ketiga , pengalaman kerja : Salah satu faktor yang juga dianggap berpengaruh dalam gaya kepemimpinan Bupati Sidrap adalah pengalaman kerja yang dimiliki. Pengalaman sangat diperlukan dalam suatu kepemimpinan khususnya untuk pengalaman sumber daya manusia (Pemimpin) terhadap pekerjaannya.

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Iriyani Abd. Kadir, 2016) yang berjudul “ Analisis Gaya Kepemimpinan Walikota Pada Sekretariat Daerah (Sekda) Kota Tidore Kepulauan”. Dalam Penelitian ini dapat disimpulkan

bahwa Aspek utama yang dilakukan oleh PEMDA Kabupaten Tidore Kepulauan yaitu, membangun visi birokrasi melalui proses internalisasi/institusionalisasi, membangun manusia birokrasi sebagai aspek strategis pertama yang harus dibenahi kualitas kepemimpinan birokrasi, melalui perkembangan kepemimpinan. Membangun sistem birokrasi, tiga aspek strategis yang harus dibenahi melalui pembenahan struktur, menerapkan strategi yang tepat dan pembenahan organisasi. Salah satu strategi dalam mewujudkan visi dan misi Kota Tidore Kepulauan yang menjadi fokus program kerja pemerintah reformasi birokrasi yaitu meningkatkan kompetensi dan profesionalisme aparatur pemerintah dalam rangka mewujudkan pelayanan prima kepada masyarakat. Walikota Tidore Kepulauan merupakan seorang pemimpin yang efektif, dimana ia selalu mempunyai rencana, berorientasi penuh pada hasil dan mengkomunikasikan visi tersebut dan mempengaruhi bawahan sehingga arah baru mendapat dukungan dan semangat memanfaatkan sumber daya dan energi yang dimiliki untuk mewujudkan visi tersebut.

3. Penelitian yang dilakukan oleh (R M Rijal, 2013), yang berjudul “ Analisis Kepemimpinan dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di Kabupaten Pinrang”. Tulisan ini mengenai gaya kepemimpinan yang digunakan Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah di Kabupaten Pinrang serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan daerahnya di Kabupaten Pinrang. Secara garis besar beberapa perilaku Bapak H.A.

Aslam Patonangi dalam penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Pinrang mengarah ke dalam ciri-ciri pemimpin yang demokratis. Mulai dari pengambilan keputusan dan pemberian motivasi. Hal tersebut tentunya tak terlepas dari kemauan dan usaha beliau dalam proses penyelenggaraan kepemimpinan. Adapun yang dapat disimpulkan sesuai dengan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1). Gaya kepemimpinan Bupati Pinrang dalam hal ini H.A. Aslam Patonangi adalah gaya kepemimpinan yang “ demokratis”. Dimana sesuai dengan beberapa indikator yang dikemukakan dalam penelitian ini. Hal tersebut antara lain :

a) Pemberian Motivasi: dalam pelaksanaan pemerintahannya Bapak H.A. Aslam Patonangi selalu memberikan penghargaan atau insentif kepada pihak yang berprestasi dan yang bekerja maksimal serta jiwa kepedulian sosial beliau kepada bawahan dan masyarakat Kabupaten Pinrang. B) Pengambilan keputusan: keterbukaan Bapak H.A. Aslam Patonangi dalam menerima saran atau ide dari SKPD atau pejabat-pejabat dan masyarakat yang terkait dalam pemerintahannya dan kemampuannya dalam menghadapi permasalahan yang dihadapi.

4. Penelitian yang dibuat oleh (Elkatawneh, 2016), yang berjudul “ *Bridging Theory and Practice Leadership / Barack Obama*”. Jurnal ini membahas gaya kepemimpinan Presiden Amerika Serikat Presiden Barack Obama, selama delapan tahun bekerja untuk mencapai janji-janjinya kepada pemilih. Istilah kepresidenan Obama telah ditandai oleh ketegangan besar peristiwa serius, krisis, perubahan tumpang tindih di

tingkat internal dan eksternal, disamping itu, warisan berat masalah ekonomi dan keamanan. Jurnal ini menunjukkan bagaimana gaya kepemimpinan Obama dipengaruhi oleh karakteristik pribadi, dan itu berdampak pada beberapa kasus untuk memperoleh dukungan dan kadang-kadang dihadapkan oposisi sengit, terutama dari kelas politik pelopor. Jurnal ini menyentujui teori kepemimpinan dan teori perilaku untuk membahas gaya kepemimpinan Presiden Obama. Studi ini mencoba menjembatani antara teori dan praktek dalam menyelaraskan perilaku dan asumsi teoritis, menggunakan teori perilaku. Ketika studi menemukan bahwa kepribadian pemimpin transformasional tidak cukup untuk mendapatkan dukungan yang diperlukan kecuali kepribadian pemimpin transformasional melibatkan perilaku demokratis.

5. Penelitian ini dibuat oleh (Immelman & Ph, 2017), yang berjudul “ *The Leadership Style of U.S. President Donald J. Trump*”. Jurnal ini menyajikan analisis berdasarkan kepribadian dari presiden yang baru terpilih, gaya kepemimpinan Presiden Donald Trumps sebagai presiden, yang disimpulkan dari hasil penilaian kepribadian tidak langsung dilakukan 2015-2016 dari persepektif konseptual personolog *Theodore Milon*. Pola kepribadian dominan Trump ditemukan menjadi ambisius/eksploitatif (ukuran narsisme) dan keluar/impulsif, diresapi dengan fitur sekunder dari pola dominan/ mengendalikan dan dilengkapi oleh kecenderungan *dountless/adventurous*. Individu yang ambisius berani, kompetitif, dan percaya diri: mereka dengan mudah

mengasumsikan peran kepemimpinan, mengharapkan orang lain untuk mengenali kualitas khusus mereka, dan sering bertindak seolah-olah berhak. Individu yang keluar adalah penarik perhatian yang dramatis yang berkembang menjadi pusat acara sosial, pergi keluar dari jalan mereka untuk menjadi populer dengan orang lain, memiliki keyakinan pada kemampuan sosial mereka, cenderung impulsif dan tidak disiplin, dan menjadi mudah bosan, terutama ketika menghadapi tugas yang berulang atau biasa-biasa saja. Orang yang dominan menikmati kekuatan untuk mengarahkan orang lain dan untuk membangkitkan ketaatan dan rasa hormat. Mereka tangguh dan tidak sentimental dan sering membuat pemimpin yang efektif. Individu yang tak kenal lelah cenderung mencemooh tradisi, tidak suka mengikuti rutinitas, kadang bertindak secara impulsif dan tidak bertanggungjawab, dan cenderung untuk menguraikan atau menaungi kebenaran dan memutarbalikan hukum. Karakter kepemimpinan berbasis *core Trump* dapat diringkas sebagai berikut: karakter presiden aktif, positif dengan mobilisasi kemampuan untuk membangkitkan, terlibat, dan mengarahkan publik sebagai aset kepemimpinan utamanya. Gaya Kepemimpinan secara keseluruhan yang khas kharismatik dan *nondeliberative* dan orientasi kebijakan luar negeri yang tinggi, dominan, *ekstravert*, dan berpengaruh.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Dalam penyelesaian dan pemecahan masalah penelitian dilapangan perlu dilakukan secara terus menerus untuk mendapatkan kevalidan data. Sedangkan untuk mengetahui bagaimana langkah-langkah penelitian ini penulis melakukan penelitian deskriptif dengan pendekatan metode kualitatif, yaitu menggambarkan dan menginterpretasikan mengenai gaya kepemimpinan Bupati Bintang periode: 2016-2021. Penggunaan pendekatan kualitatif karena permasalahan bersifat holistik, kompleks, dinamis, pemahaman dan penuh makna serta untuk memahami makna dibalik data yang tampak gejala-gejala sosial sering tidak bisa dipahami berdasarkan apa yang diucapkan dan dilakukan orang. Metode penelitian menurut (Sugiyono, 2016) adalah “ cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu” sehingga nantinya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah yang terjadi.

Metode penelitian kualitatif menurut (Sugiyono, 2016) adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Dalam penelitian kualitatif data masih bersifat sementara dan akan berkembang atau berubah saat peneliti berada dilapangan.

Penelitian kualitatif dapat terjadi kemungkinan terhadap masalah yang dibawa oleh peneliti karena permasalahan yang dibawa peneliti dilapangan masih bersifat sementara, maka teori yang digunakan dalam penyusunan proposal penelitian kualitatif juga masih bersifat sementara sehingga dapat melihat masalah lebih luas, masalah berkembang dan masalah akan berubah total saat dilapangan.

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan (*Cresswel, 2016*).

3.2. Jenis Data dan Sumber Data

3.2.1. Data Primer

Data primer merupakan data yang secara langsung diperoleh peneliti dari sumbernya. Data primer dalam penelitian ini adalah Sekda, Kepala OPD, Kepala Desa, dan Ketua Tokoh Adat Melayu (LAM) Pemerintah Kabupaten Bintan.

3.2.2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen tentang ketercapaian visi dan misi pembangunan daerah selama kepemimpinan Bupati Bintan periode Tahun 2016-2021. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang berupa LKPJ (Laporan Keterangan Pertanggungjawaban) pemerintah Kabupaten Bintan Tahun 2017 dan 2018, Bintan Dalam Angka Tahun 2016, Tahun 2017, dan Tahun 2018, dokumentasi wawancara , media cetak dan elektronik, dan catatan-catatan tertulis dilapangan.

3.2.3 Sumber Data

Arikunto (2009) defenisi sumber data peneitian merupakan subjek dari mana data itu diperoleh. Sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

a. Informan

Informan merupakan inti untuk pengumpulan data bagi peneliti dalam mengungkapkan permasalahan yang dihadapi selama dalam penelitian. Informan dalam penelitian ini adalah: Kepala-kepala OPD, Kepala Desa Teluk Bintan, Ketua Lembaga Adat Melayu (LAM) Bintan.

b. *Key* Informan

Key Informan merupakan onforman kunci yaitu orang yang dianggap dapat memberikan informasi-informasi secara detail. *Key* informan merupakan nara sumber utama. Dalam penelitian ini yang menjadi *key* informan adalah Sekretaris Daerah Permerintah Kabupaten Bintan.

c. Arsip dan Dokumen

Menurut Sutopo (2009) menjelaskan bahwa “ dokumen adalah merupakan bahan tertulis yang masih berhubungan dengan suatu kejadian atau aktivitas-aktivitas tertentu, sedangkan catatan rekaman yang lebih bersifat resmi dan terencana dengan baik dalam organisasi disebut dengan arsip. Dokumen dan arsip yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa catatan-catatan tertulis yang berupa LKPJ Pemerintah Kabuupaten Bintan Tahun 2017, Tahun 2018 yang sudah diparipunakan dan Bintan Dalam Angka 2016, 2017, dan Tahun 2018.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

3.3.1. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah metode pengumpulan data dimana peneliti mencatat informasi sebagaimana yang didapat selama penelitian berlangsung. Dalam observasi ini peneliti menggunakan observasi partisipatif yaitu dimana peneliti datang ditempat orang yang diamati tetapi tidak ikut didalam kegiatan tersebut. Observasi menurut (Moh.Nasir, 2014) adalah cara pengambilan data dengan menggunakan mata tanpa ada penolong alat standar lain untuk keperluan penelitian. Pengamatan digunakan untuk penelitian dan telah direncanakan secara sistematis, harus berkaitan dengan tujuan penelitian yang telah direncanakan oleh peneliti, dicatat secara sistematis dan dihubungkan dengan proporsi umum bukan dipaparkan sebagai suatu set yang menarik perhatian saja, serta dapat dicek dan dikontrol atas validitas dan reliabilitasnya.

Observasi/pengamatan yang dilakukan adalah pengamatan peneliti secara langsung pada objek yang diteliti, yang dalam hal ini adalah Gaya kepemimpinan Bupati Bintang Periode Tahun 2016-2021. Obyek penelitian yang diamati adalah kepemimpinan yang diterapkan Bupati Bintang dalam menjalankan visi dengan mewujudkan misi pembangunan daerah menuju Bintang Gemilang 2025 melalui (Gerakan Melangkah Maju dibidang Kelautan, Pariwisata dan Kebudayaan) untuk masyarakat Bintang yang sejahtera lahir dan batin.

3.3.2. Dokumentasi / Studi Pustaka

Dokumentasi merupakan peristiwa yang sudah berlalu, dokumentasi menurut Bungin dalam (Gunawan Iman, 2013) adalah salah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian sosial untuk menelusuri data historis. Data historis berbentuk dokumen yang diperoleh dari Website yang terkait dengan penelitian, sedangkan dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.

Dokumentasi dalam penelitian ini yaitu Laporan keterangan pertanggungjawaban (LKPJ) Bupati Bintan Akhir Tahun Anggaran 2017 dan Tahun Anggaran 2018 yang digunakan Bupati sebagai laporan penyelesaian pertanggungjawaban pencapaian program yang telah dirumuskan pada visi dan misi pembangunan daerah Kabupaten Bintan Periode Tahun 2016-2021 menuju Bintan Gemilang 2025.

3.3.3. Wawancara

Menurut Moh. Nazir (2014) yang dimaksud dengan wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara sipenanya atau pewawancara dengan yang ditanya atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* (panduan wawancara).

Teknik wawancara atau macam-macam wawancara menurut Esterberg dalam (Sugiyono, 2016), adalah wawancara terstruktur (*structured interview*), wawancara semi terstruktur (*unstructured interview*). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan wawancara semi terstruktur, dimana wawancara semi

terstruktur lebih mendalam, lebih bebas dalam pelaksanaannya, ingin menemukan permasalahan lebih terbuka untuk mendapatkan pendapat dan ide-ide dari informan atau responden.

Dalam wawancara penelitian ini peneliti mewawancarai berbagai nara sumber pada lingkungan kerja Bupati Bintan Periode Tahun 2016-2021, yang meliputi : Sekda, Kepala OPD, Kepala Desa dan Tokoh Lembaga Adat Melayu (LAM) Pemerintah Kabupaten Bintan.

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi oleh Spradley dalam (Sugiyono, 2016) dinamakan “ *social situation*” tiga elemen yaitu : tempat (*place*), pelaku (*actors*), dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis. Situasi sosial tersebut dapat dinyatakan sebagai obyek yang ingin diketahui “ apa yang terjadi” didalamnya. Pada situasi sosial atau obyek penelitian ini peneliti dapat mengamati secara mendalam aktivitas Sekda Pemkab. Bintan, 23 OPD, 10 Kecamatan , Tokoh LAM dan Kepala Desa yang berada dilingkup Pemerintahan Kabupaten Bintan.

Tabel 3.1.

Populasi

No.	INFORMAN	SAMPEL
1	Sekda Kab.Bintan	1
2	Staff Ahli Pemkab.Bintan	3
3	OPD Pemkab Bintan	23
4	Kecamatan Kab.Bintan	10
5	Tokoh LAM dan Kepala Desa	2
	Jumlah	39

Sumber : Olahan Data Sekunder (2019)

3.4.2. Sampel

Menurut (Sugiyono, 2016) teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu : *Probability Sampling* dan *Nonprobability Sampling*. *Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Dalam penelitian kualitatif ini menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* dengan mengambil sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (*Purposive Sampling*). Adapun dalam penelitian ini yang menjadi pertimbangan peneliti dalam pengambilan sampel sebanyak 12 Orang, dari 39 jumlah populasi adalah dengan melihat apa yang menjadi visi Kabupaten Bintan yaitu *Bintan Gemilang 2025* (*Gerakan Melangkah Maju* dibidang Kelautan, Pariwisata dan Kebudayaan), memiliki arti gerakan yang dimaksud merupakan gerakan pembangunan yang dilakukan secara terencana dan bertahap untuk lebih maju yang melibatkan secara aktif seluruh pihak di Kabupaten Bintan dengan jangka waktu target capaian sampai tahun 2025. Pembangunan dikembangkan sesuai potensi dan keunggulan Kabupaten Bintan, yaitu sektor kelautan dan pariwisata sebagai *core* dan sekaligus sebagai *driver activity*, serta dengan melestarikan dan mamajukan seluruh hasil kegiatan dan pencapaian akal budi masyarakat seperti kesenian, dan adat istiadat dengan bersandar pada Budaya Melayu, dengan

ditentukannya 8 (delapan) misi pembangunan 2016-2021 diantaranya : memiliki investasi yang berdaya saing dengan mengoptimalkan potensi ekonomi local terutama dibidang pariwisata dan kelautan, pelayanan infrastruktur daerah yang berkualitas dan merata, menjadi penyelenggara tata kelola pemerintahan yang baik(*good governance*), meningkatkan pelayanan pendidikan dan kesehatan serta kualitas SDM agar bisa bersaing, pemberdayaan masyarakat, kesejahteraan sosial dan pengarusutamaan gender dalam berbagai aspek pembangunan, memberdayakan pemuda sebagai pelopor pembangunan, serta meningkatkan kualitas pengelolaan lingkungan hidup yang berkelanjutan. Untuk lebih jelas sampel dapat dilihat dalam tabel 3.2.

Tabel 3.2

Sampel

No.	Jabatan	Jumlah
1	Sekretaris Daerah (SEKDA) Kabupaten Bintan	1 Orang
2	Kepala Dinas Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BPKPSDM) Kabupaten Bintan	1 Orang
3	Kepala Dinas Pariwisata Kabupaten Bintan	1 Orang
4	Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan	1 Orang
5	Kepala Dinas DP3KB Kabupaten Bintan	1 Orang
6	Kepala Dinas P2TSP (Pelayanan Terpadu Satu Pintu) Kabupaten Bintan	1
7	Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan	1
8	Kepala Dinas Sosial Kabupaten Bintan	1
9	Kepala Dinas Pekerjaan Umum Kab.Bintan	1
10	Kepala Dinas Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Bintan	1
11	Kapala Desa Bintan Buyu, Kecamatan Teluk Bintan	1
12	Tokoh Masyarakat LAM Bintan	1
	Jumlah	12

Sumber : Data Olahan Penelitian (2019)

3.5. Definisi operasional Variabel

Defenisi operasional menurut Tatang Amin (2010) adalah defenisi yang menunjukkan indikator-indikator yang sesuai dengan gejala sehingga memudahkan pengukuran. Dengan demikian definisi operasional merupakan suatu petunjuk bagi peneliti tentang bagaimana seharusnya suatu variable diukur sehingga dapat memudahkan peneliti dalam penelitian.

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga sesuai dengan judul “ Analisis Gaya Kepemimpinan Bupati Bintang Periode : Tahun 2016-2021”, maka operasional variabel penelitian dapat disajikan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3.3
Defenisi Operasional Variable

Variabel	Definisi	Indikator
Gaya Kepemimpinan (X)	Gaya Kepemimpinan, adalah : perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe kepemimpinan. (Sutikno, 2014)	Indikator Gaya Kepemimpinan: 1. Kemampuan Pemberian Motivasi 2. Kemampuan Pengambilan Keputusan 3. Kemampuan/Skill 4. Pengalaman Kerja 5. Lingkungan Kerja (Kartono, 2011)

Sumber : *Data Skunder yang diolah (2019)*

3.6. Teknik Pengolahan Data

Teknik analisis data dalam penelitian analisis kualitatif dimana peneliti ini bekerja dengan data, setelah melakukan pengumpulan data, seluruh data yang

terkumpul kemudian diolah dan dipilah-pilah mengenai apa yang penting dan harus dipelajari oleh peneliti. Menurut (Widya, 2013) Analisis data penelitian merupakan bagian penting dalam proses penelitian. Karena dengan analisis data yang ada akan terlihat manfaat penelitian terutama dalam bertujuan untuk menyederhanakan data kedalam bentuk yang lebih sederhana sehingga mudah dibaca dan dipahami dan kesimpulan dapat diambil secara tepat dan sistematis. Untuk mengolah data penulis menggunakan data model interaktif sebagaimana yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2016) yang meliputi empat komponen, yaitu:

3.6.1. Pengumpulan data

Pengumpulan Data merupakan proses mengumpulkan dan memastikan informasi pada subjek yang akan dilakukan uji coba, dengan cara yang sistematis yang memungkinkan seseorang dapat menjawab pertanyaan dari uji coba yang dilakukan, uji hipotesis, dan mengevaluasi hasil.

Data bisa saja dikumpulkan dalam aneka macam cara yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi yang biasanya diproses terlebih dahulu sebelum siap digunakan melalui pencatatan, pengetikan, penyuntingan, atau alih-tulis. Tetapi analisis kualitatif tetap menggunakan kata-kata yang biasanya disusun ke dalam teks yang diperluas. Sehingga, data yang dikumpulkan adalah data dalam bentuk tulisan dan uraian.

3.6.2. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak perlu (Sugiyono, 2016).

3.6.3 Display Data

Display data merupakan penyajian data yang bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchat* dan sejenisnya (Sugiyono, 2016). Dalam proses *display data* atau menampilkan data hasil penelitian dilakukan sesuai dengan teori-teori motivasi yang akan di analisis. *Display data* dikenal juga dengan penyajian data. Penyajian data merupakan kegiatan terpenting dalam penelitian kualitatif, karena pada bagian ini akan dilakukan analisis dari data yang diperoleh. Penyajian data yang sering digunakan untuk data kualitatif adalah dalam bentuk teks naratif.

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Uji Keabsahan Data/ Triangulasi

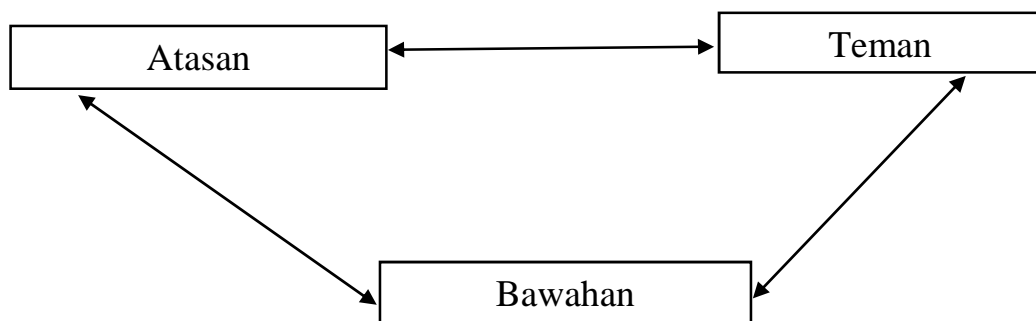
Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility* (validasi internal), uji *transfrability* (validitas eksternal), uji *dependability* (reliabilitas), dan uji *confirmability* (obyektivitas) (Sugiyono, 2016). Dalam melakukan uji keabsahan data pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode uji kredibilitas data dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Untuk menguji kredibilitas data tentang gaya kepemimpinan

seorang kepala daerah, maka pengumpulan dan pengujian data yang telah diperoleh dilakukan ke bawahan yang dipimpin, ke atasan yang menugasi, dan keteman kerja yang merupakan kelompok kerjasama. Data dari ketiga sumber tersebut tidak bisa dirata-ratakan tetapi dideskripsikan, dikategorikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana yang spesifik dari tiga sumber data tersebut. Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan satu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan (*member check*) dengan tiga sumber data tersebut.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu observasi, dokumentasi, dan wawancara. Maka triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber data dan dapat menggambarkan sesuai dengan bagan berikut :

Gambar.3.1

Triangulasi Sumber Data



Sumber: *Triangulasi dengan tiga teknik pengumpulan data* (Sugiyono, 2016)

3.7.2 Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing*)

Menurut (Sugiyono, 2014) Penerikan kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal tetapi mungkin saja bisa tidak. Karena masalah dalam penelitian masih bersifat sementara. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif diharapkan merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada.

Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran dari suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang, sehingga setelah diteliti menjadi jelas. Kesimpulan yang ditarik dapat menjawab masalah dalam penelitian, akan tetapi tidak menutup kemungkinan tidak dapat menjawab masalah penelitian karena masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti dilapangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sanusi & M. Sobry.S. (2009). *Kepemimpinan Sekarang Dan Masa Depan* (Pertama). Bandung: Prospect.
- Aditya. (2010). *Visi dan Misi Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Al-Quran- Surah AL-Ahzab. (2010). *Al-Quran dan Terjemahannya*. Jakarta: Departemen Agama RI.
- Al Fajar, D. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Arman. S. (2010). *Visi Dan Misi Perusahaan*. Jakarta: The Global Souce for Summaries & Reviews.
- Arysad, A. (2009). *Media Pembelajaran, edisi 1*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Byars, L. L. (2010). *Human Resources Management 8 edition*. Irwin: MC Graw-Hill.
- Danim, S. (2010). *Administrasi Sekolah dan Manajemen*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Elkatawneh, H. H. (2016). *Bridging Theory and Practice Leadership / Barack Obama Bridging Theory and Practice Leadership / Barack Obama Hassan Elkatawneh*, (February). <https://doi.org/10.2139/ssrn.2867772>
- Harbani Pasollong. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Immelman, A., & Ph, D. (2017). *The Leadership Style of U . S . President Donald J . Trump THE LEADERSHIP STYLE OF U . S . PRESIDENT DONALD J . TRUMP* Saint John ' s University College of Saint Benedict, (May).
- Kartono, K. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan. Apakah Kepemimpinan Abnormal itu*. Jakarta: Rajawali Persada.
- Narimawati, U. (2010). *Penulisan. Karya Ilmiah : Panduan Awal menyusun Skripsi dan Tugas Akhir*. Jakarta: Penerbit Genesis.
- R M Rijal. (2013). Analisis Kepemimpinan Bupati dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di Kabupaten Pinrang. *Ilmu, A Murfhi Pemerintahan, Ilmu Hasanuddin, Universitas Samsu, Andi Ilmu, Alam Universitas, Pemerintahan Universitas, Pemerintahan, 6*, 71–76.
- Rasyid, A. (2013). di Kabupaten Sidrap. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, 6*(1), 33–48.
- Rivai. (2014). *Commercial Bank Management: Manajemen Perbankan Dari Teori Ke Praktik. Edisi 1. Cetakan 1*. Jakarta: Rajawali Persada.
- Safaria. (2009). *Kepemimpinan Edisi Pertama*. Yogyakarta: Penerbit Graha ilmu.
- Sedarmayanti, M. P. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PenerbitMandar Maju.
- Siagian, S. P. (2010). *Teori dan Praktek Kepemimpinan (cetakan kelima)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sudarwan, D. (2010). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Sulistiyani, A. T. (2011). *Memahami Good Governance: Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sutikno, S. (2014). *Pemimpin & Kepemimpinan*. (H. Prosmala, Ed.). Lombok: Holistica.
- Suwatno & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Alfabeta, Ed.). Bandung: ALFABETA.
- Terry, G. . (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan kesebelas. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Triton, P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta selatan: PT. SUKA BUKU.
- Widya, R. J. D. (2013). Pengaruh Kompetensi dan Independensi Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya, Vol.1*(No.1 Semester Ganjil 2012-2013).