

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DINAS PENDIDIKAN KOTA SOLOK

*Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Administrasi Publik*



Oleh:

Edwin Farandi
2010/55073

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2016**

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan Kota Solok
Nama : Edwin Farandi
TM/NIM : 2010/55073
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu sosial

Padang, 11 Oktober 2016

Disetujui oleh:

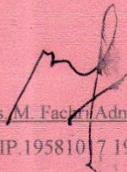
Pembimbing I



Dr. Dasril, M. Ag

NIP.19580422 198703 1 003

Pembimbing II



Drs. M. Fachrudin Adnan, M. Si, Ph. D

NIP.19581017 198503 1 001

PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

Dinyatakan lulus setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi
Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Negeri Padang

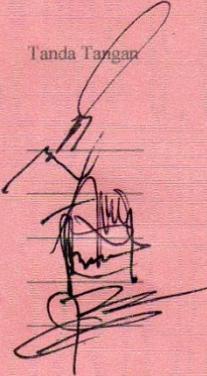
Pada hari Selasa, 11 Oktober 2016 Pukul 13.00 s/d 15.00 WIB

Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan Kota Solok

Nama : Edwin Farandi
Nim/TM : 55073/2010
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Padang, 11 Oktober 2016

Tim Penguji:

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Dr. Dasril, M.Ag	
Sekretaris	: Drs. M. Fachri Adnan, M.Si, Ph.D	
Anggota	: Drs. Syamsir, M.Si, Ph.D	
Anggota	: Dra. Fitri Eriyanti, M.Pd., Ph.D	
Anggota	: Aldri Frinaldi, SH. M.Hum, Ph.D	

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Edwin Farandi
TM/NIM : 2010/55073
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial

Menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “ **Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan Kota Solok** ” adalah benar merupakan hasil karya saya dan bukan merupakan plagiat dari karya orang lain, kecuali kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan pada skripsi ini sesungguhnya merupakan tanggung jawab saya sebagai penulis.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Padang, 11 Oktober 2016

Saya yang menyatakan,



Edwin Farandi
2010/55073

ABSTRAK

Judul : Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan Kota Solok
Penulis : Edwin Farandi
Pembimbing : 1. Dr. Dasril, M.Ag
2. Drs. M.Fachri Adnan, M.Si, Ph.D

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : gaya kepemimpinan kepala Dinas Pendidikan Kota Solok. Jenis penelitian dengan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah kepala dinas pendidikan Kota Solok beserta pegawai-pegawainya. Teknik pengambilan sampel dilakukan berdasarkan *Purposive Sampling* dan jumlah sampel sebanyak 44 orang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi, angket dengan model Skala Likert. Data primer diolah melalui analisis pencarian nilai rata-rata (*mean*) dan dilakukan klasifikasi data. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dilihat dari gaya kepemimpinan otokratis dan *laissez faire* adalah berada pada kategori kurang dan dilihat dari aspek gaya kepemimpinan militeristis, fathernalistis dan partisipatif berada pada kategori cukup. Sedangkan pada dilihat dari aspek gaya kepemimpinan demokratis dan situasional adalah berada pada kategori baik.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahiwabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, yang mana telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis, Salawat tak henti-hentinya penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Gaya Kepemimpinan Di Dinas Pendidikan Kota Solok”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik Jurusan Ilmu administrasi Negara Fakultas Ilmu-ilmu Sosial Universitas Negeri Padang.

Dalam penelitian dan penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan, dorongan, petunjuk dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih kepada Bapak Dr. Dasril, M.Ag, selaku pembimbing 1, dan Drs. M.Fachri Adnan, M.Si, Ph.D selaku pembimbing 2, yang telah memberikan masukan dan saran serta dengan sabar membimbing penulis dalam menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi ini. Selanjutnya penulis juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Ibu Ketua dan Bapak Sekretaris Jurusan Ilmu administrasi Negara Fakultas Ilmu-ilmu Sosial Universitas Negeri Padang yang telah membantu kelancaran penulisan skripsi ini.
2. Bapak dan Ibu penguji skripsi (1) Drs. Syamsir, M.Si. Ph.D (2) Dra. Hj.Fitri Eriyanti, M.Pd.Ph.D (3) Aldri Frinaldi, SH.,M.Hum. Ph.D yang telah menguji dan memberikan saran terhadap perbaikan skripsi ini.

3. Bapak dan Ibu Dosen Staf Pengajar Fakultas Ilmu-ilmu Sosial Universitas Negeri Padangyang telah memberikan pengetahuan yang bermanfaat selama penulis kuliah.
4. Bapak Drs. Rafatli, M.Pd selaku Kepala Dinas Pendidikan Kota Solok yang telah memberikan izin untuk proses penelitian.
5. Ayahanda dan Ibunda beserta keluarga tercinta yang selalu memberikan do'a dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan ibarat pepatah "*Tak Ada Gading Yang Tak Retak*", maka dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini mempunyai arti dan dapat memberikan manfaat bagi pembaca umumnya dan penulis khususnya. Amin....

Padang, 11 Oktober 2016

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Fokus Penelitian.....	7
D. Permasalahan Penelitian	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Pustaka.....	9
1. Kepemimpinan	9
2. Gaya Kepemimpinan	30
B. Kerangka Konseptual	40
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	42
B. Setting Penelitian	42
C. Populasi dan Sampel	43
D. Jenis Data	44
E. Teknik Pengumpulan Data.....	45
F. Teknik Analisa Data.....	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian	50
B. Tugas, Fungsi dan Struktur Organisasi Dinas	52
C. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	58
D. Pembahasan Hasil Penelitian	70

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	79
B. Saran.....	79

DAFTAR PUSTAKA	80
-----------------------------	-----------

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Konseptual.....	41
2. Struktur Organisasi Dinas pendidikan Kota Solok	57

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. Hasil Uji Gaya Kepemimpinan Otokratis	58
Tabel 2. Hasil Uji Gaya Kepemimpinan Militeristis	60
Tabel 3. Hasil Uji Gaya Kepemimpinan Fathernalistis	61
Tabel 4. Hasil Uji Gaya Kepemimpinan Demokratis	63
Tabel 5. Hasil Uji Gaya Kepemimpinan <i>Laissez Faire</i>	65
Tabel 6. Hasil Uji Gaya Kepemimpinan Situasional	66
Tabel 7. Hasil Uji Gaya Kepemimpinan Partisipatif	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Kisi-kisi Angket	84
Angket Penelitian	93
Daftar Informan Penelitian.....	97
Tabulasi Data Penelitian	100
Surat Izin Penelitian	105
Surat Keterangan Penelitian.....	107

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan yang serba modern ini setiap lembaga dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat mengatasi persaingan yang semakin ketat dan tuntutan masyarakat yang semakin tinggi. Manusia sebagai sumber daya yang paling potensial dengan kemampuannya dan keterampilannya dapat menggerakkan jalannya kegiatan lembaga. Perubahan besar dalam suatu lembaga biasanya dipandu oleh tim manajemen puncak. Salah satu dari aktivitas lembaga dipengaruhi oleh sistem pola hubungan yang terjadi di dalamnya, baik hubungan dengan sesama pegawai maupun dengan pemimpin. Hal itu sesuai Richard L. Daf (2005: 5) mendefinisikan kepemimpinan (*leadership*) adalah suatu pengaruh yang berhubungan antara para pemimpin dan pengikut (*followers*). Pemimpin Menurut Sudriamunawar dalam Pasolong (2010:2) adalah seseorang yang memiliki kecakapan tertentu yang dapat mempengaruhi para pengikutnya untuk melakukan kerjasama ke arah pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pengertian Pemimpin juga di kemukakan Robbert D Stuart (2002: 352) bahwa pemimpin adalah seorang yang diharapkan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi, memberi petunjuk dan juga mampu menentukan individu untuk mencapai tujuan organisasi.

James P. Spillane (2006: 10) menyatakan bahwa pemimpin itu agen perubahan dengan kegiatan mempengaruhi orang-orang, lebih dari pada pengaruh orang-orang tersebut kepadanya. Sebagai agen perubahan, kegiatan pemimpin saat

ini dalam mempengaruhi bawahannya pada suatu lembaga sangat penting, hal itu sesuai dengan Ken Blanchard yang dikutip oleh Marcelene caroselli (2000: 9) menyatakan bahwa kunci untuk kepemimpinan hari ini adalah “pengaruh” bukan “kekuasaan” selanjutnya Ia mengatakan para pemimpin tahu bagaimana mempengaruhi orang-orang dan membujuk mereka untuk suatu tuntutan pekerjaan yang tinggi. Kegiatan memimpin bawahannya dalam suatu lembaga dalam hal mempengaruhi, harus dengan cara yang disenangi melalui interaksi dan komunikasi dalam pengelolaan manusia supaya pengaruh bisa diterima dan memberikan dampak positif terhadap bawahannya dalam mencapai tujuan lembaga. Hal itu sesuai dengan hasil survei yang dilakukan majalah SWA (Majalah SWA, Januari 2001) yang di kutip Alimuddin (2002) dalam mencari *Chief Executive Officer (CEO)* terbaik tahun 2000 di Indonesia, tampak bahwa karakteristik kepemimpinan yang terbukti menjamin eksistensi organisasi antara lain adalah perhatian terhadap bawahan. Karakteristik ini menempati peringkat kedua terpenting setelah visi sang pemimpin. Ini berarti bahwa pengelolaan manusia dalam lembaga organisasi merupakan kunci untuk memperbaiki kinerja lembaga organisasi dan kesiapan menghadapi perubahan di abad 21.

Daff (1988: 659) mengemukakan bahwa kepemimpinan dapat mendorong serta mendukung kreatifitas untuk membantu pengikut dan organisasi agar lebih menerima serta siap berubah. Selanjutnya penelitian Bishop (2001: 2020-227) menyatakan bahwa pimpinan pada tingkat puncak memfasilitasi kemampuan untuk perubahan dalam tingkatan mendukung serta mengembangkan kemampuan untuk perubahan. Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya menurut Thoha (2001) terlebih dahulu harus memahami siapa

bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana caranya memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki. Istilah gaya adalah cara yang dipergunakan pimpinan dalam mempengaruhi para pengikutnya.

Seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinannya dalam lembaga harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya, termasuk dalam membina kerja sama, mengatur, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi positif yang menimbulkan niat dan usaha (kinerja) yang maksimal serta di dukung oleh fasilitas – fasilitas lembaga untuk mencapai sasaran lembaga. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang pemimpin atau pegawai dalam mewujudkan tujuan lembaga. Menurut Kiswanto (2010) kepemimpinan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan komunikasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang ideal, memiliki gaya kepemimpinan yang baik dalam komunikasi dan interaksi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengkoordinasikan tujuan anggota dan tujuan lembaga/ organisasi agar keduanya dapat tercapai.

Menurut Sutanto, dan Budhi Stiawan (2000) gaya kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi dari orang-orang yang dipimpin. Indikasi turunnya semangat dan kegairahan kerja ditunjukkan dengan tingginya tingkat absensi dan perpindahan karyawan. Hal itu timbul sebagai akibat dari kepemimpinan yang tidak disenangi. Gaya

kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu lembaga untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan/ lembaga. Seperti halnya di Dinas Pendidikan Kota Solok sebagai lembaga birokrasi pemerintah yang merupakan salah satu unit kerja di lingkungan pemerintahan Kota Solok dan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang kepala dinas, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Solok berdasarkan peraturan Walikota Solok No 24 Tahun 2010 mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang pendidikan. Untuk melaksanakan tugasnya Dinas Pendidikan Kota Solok mempunyai fungsi : (a) Perumusan kebijakan teknis di bidang pendidikan daerah; (b) Pemberiizinan dan pelaksana umum di bidang pendidikan; (c) Pengelolaan urusan ketatausahaan di Dinas Pendidikan.

Berdasarkan observasi awal di Dinas Pendidikan Kota Solok pada tanggal 06 Oktober 2015- 14 Oktober 2015 terlihat bahwa masih rendahnya kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan terhadap pegawainya dalam Lembaga Dinas Pendidikan. Hal ini terlihat dari fenomena sebagai berikut: Capaian tujuan sasaran program dan kegiatan secara kelembagaan masih ada yang belum memenuhi ketetapan kinerja pada tahun 2014 yang telah berjalan. Hal ini tergambar masih terdapat nilai cukup pada sistim penilaian kinerja pegawai, yang berisikan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja dengan komponen penilaian kerja terdiri dari orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerja sama. Kinerja pegawai dalam mencapai tujuan dan menjalankan fungsi sebagai Dinas Pendidikan di Kota Solok belum maksimal. Hal ini juga di sampaikan oleh salah satu karyawan di Dinas

Pendidikan Kota Solok yang bernama Wadirman pada tanggal 08 Oktober 2016 jam 14.00 WIB, bahwasanya:

“Pemimpin kurang memotivasi dan menggerakkan pegawai sehingga pegawai kurang termotivasi dalam melaksanakan tugas, pegawai tidak bersemangat dan pegawai merasa kurang terarah sehingga kinerja pegawai belum tercapai secara optimal dan masih jauh dari yang di harapkan. Cara kepala dinas memimpin menyebabkan sebagian pegawai Kurang menjalin hubungan yang harmonis dengan pemimpin serta sesama pegawai. Kurang baiknya komunikasi antar pegawai, Kurangnya rasa hormat dan ada rasa kesal pegawai serta kurang kerjasama dalam melaksanakan tugas. Kurangnya bimbingan dan pembinaan dari pemimpin terhadap pegawai dalam melaksanakan tugas.”

Dari rekap absen dan suasana kantor sampai sore hari terlihat gambaran bagai mana gaya kepemimpinan kepala dinas dalam memimpin yang mana terlihat masih ditemukan banyak rekan pegawai berperilaku yang tidak betah berada di kantor. Kebanyakan pegawai datang pada saat mengambil absen saja, setelah itu mereka keluar kantor untuk pergi urusan pribadi atau urusan lain. Banyak pegawai yang datang terlambat pada saat jam istirahat selesai dan pada jam pulang kantor, sebagian dari pegawai pulang lebih awal dari jam pulang.

Bentuk gaya kepemimpinan kepala dinas juga disampaikan juga oleh ibu Darwita pada tanggal 08 Oktober 2016 jam 14.00 WIB, yang merupakan pegawai di Dinas Pendidikan Kota Solok:

“Dalam rapat pemimpin mengutarakan pendapat dan meminta pegawainya juga untuk memberikan pendapat atau idenya, tetapi pendapat atau ide yang diberikan oleh pegawainya ditolak dan hanya pendapat atau ide pimpinanlah yang menjadi kesimpulan. Pemimpin kurang mengajak pegawai dalam melaksanakan tugas dengan penuh kasih sayang. Hal ini dapat dilihat dari tugas yang diberikan pemimpin tidak sesuai dengan bidangnya, seperti pembuatan Laporan Pertanggung jawaban (LPJ) organisasi. Pemimpin memberikan tugas

membuat LPJ kepada pegawai yang tidak pernah membuatnya, sehingga LPJ tersebut tidak selesai pada waktunya”

Berdasarkan latar belakang dan masalah-masalah yang diuraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut di Dinas Pendidikan Kota Solok dengan judul : "*Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan Kota Solok*". Dengan gaya kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan yang baik dalam mengkoordinir bawahannya diharapkan pencapaian tujuan lembaga dinas pendidikan di Dinas Pendidikan Kota Solok menjadi maksimal. Karna Kepala Dinas Pendidikan berperan besar dalam ketercapain tujuan Dinas Pendidikan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pembahasan latar belakang permasalahan dapat diidentifikasi beberapa masalah seperti berikut:

1. Kurang maksimalnya pemimpin dalam mengarahkan pegawai untuk pelaksanaan tugas secara terarah.
2. Gaya kepemimpinan pemimpin memberikan respon kurang harmonisnya hubungan antara pemimpin dengan pegawai.
3. Dalam rapat pemimpin mengutarakan pendapat dan meminta pegawainya juga untuk memberikan pendapat atau idenya, tetapi pendapat atau ide yang di berikan oleh pegawainya di tolak dan hanya pendapat atau ide pimpinanlah yang menjadi kesimpulan.

C. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penelitian ini memfokuskan penelitian pada:

1. Gaya kepemimpinan kepala Dinas Pendidikan di Kota Solok.
2. Respon karyawan terhadap gaya kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan di Kota Solok.

D. Permasalahan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian yang telah ditetapkan diatas, maka permasalahan penelitian ini adalah,:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang dilaksanakan Kepala Dinas Pendidikan di Kota Solok ?
2. Bagaimana respon karyawan terhadap gaya kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan di Kota Solok ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian diatas maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan dalam memimpin Dinas Pendidikan di Kota Solok.
2. Untuk mengetahui respon karyawan terhadap gaya kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan di Kota Solok.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai penerapan disiplin ilmu dilapangan dan bahan pembanding antara realita di lapangan dengan teori yang didapat dibangku kuliah, terutama yang berkaitan dengan mata kuliah kepemimpinan dengan materi tentang gaya kepemimpinan,
- b. Sebagai bahan acuan dibidang penelitian yang sejenis dan sebagai pengembangan lebih lanjut bagi peneliti yang melakukan jenis penelitian yang sama

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai pengalaman bagi peneliti, mengenai masalah dan karakter kepemimpinan terutama kepemimpinan kepala Dinas Pendidikan Kota Solok
- b. Masukan bagi instansi terkait terutama pada Dinas Pendidikan Kota Solok dan penyelenggara administrasi pemerintahan Kota Solok baik staf dan unit operasional wilayah terkait.
- c. Sebagai masukan dalam menentukan kebijakan bagi lembaga akademis.