**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Ilmu Administrasi Negara**

**1. Pengertian Administrasi**

Sebelum memahami administrasi negara, perlu diketahui terlebih dahulu mengenai administrasinya sendiri. Secara etimologi istilah administrasi berasal dari bahasa Inggris dari kata *administrasion* yang bentuk invinitifnya adalah *to administer*. Dalam **Oxford Advenced Learner’s Dictionary of Current English (1974)**, kata *to administer* diartikan sebagai *to manage* (mengelola) atau *to direct* (menggerakan). Kata *Administrasi* juga dapat berasal dari bahasa Belanda dari kata *administratie* yang mempunyai pengertian (tatausaha). Istilah, pengertian dan hakikat administrasi di Indonesia pada mulanya berasal dari Eropa Barat atau Eropa Kontinental melalui penjajahan Belanda (Belanda merupakan salah satu negara Eropa Kontinental). Eropa Barat seperti hal yang sama juga di Jerman, Prancis, Italia, memperoleh dari bahasa Romawi. Dijaman zaman Romawi terdapat banyak istilah yang berhubungan dengan administrasi antara lain, (*administer* yaitu pembantu, abdi, kakitangan dan penganut), (*administratio* yaitu pemberian bantuan, pemiliharaan, perlakuan, pelaksanaa, pimpinan, pemerintahan dan pengelolaan), (*administro* yaitu membantu, mengabdi memelihara, menguruskan, memimpin, mengemudikan dan mengatur), (*administrator* yaitu pengurus, pengelola dan pemimpin). Di zaman Romawi, seorang administrator adalah seorang yang mendapat kepercayaan untuk melakukan tugas dari seorang pemilik harta kekayaan untuk mengurus semua kesatuan harta kekayaan berikut personil dalam satu organisasi. Beberapa negara memiliki istilah administrasi, misalnya administrasi menurut bahasa Italia menggunakan kata *“administrazione”* bahasa Perancis *“administration”,* bahasa Belanda *“administratie”,* bahasa Inggris *“management”.*

1. Administrasi dalam arti sempit

Administrasi dalam arti sempit lebih tepar disebut tata usaha. Seperti yang dikemukakan oleh **Atmosudirjo (1980)** yang dikutip oleh **Silalahi (2005 : 5)** sebagai berikut: ”**Tata usaha pada hakikatnya merupakan pengendalian informasi.”**

Selain itu, administasi dalam arti sempit juga dikemukakan oleh **Wajong (1962)** yang dikutip oleh **Silalahi (2005 : 5)** sebagai berikut:

**Kegiatan administasi meliputi pekerjaan tatausaha yang bersifat mencatat segala sesuatu yang terjadi dalam organisasi untuk menjadi bahan keterangan bagi pimpinan.**

Sama halnya dengan pendapat diatas, **Mufiz (1984)** yang dikutip **Silalahi (2005 : 6)** juga menyatakan sebagai berikut:

**Administrasi berarti tatausaha yang mencakup setiap pengaturan yang rapi dan sistematis serta penentuan fakta – fakta secara tertulis dengan tujuan memperoleh pandangan yang menyeluruh serta berhubungan timbal balik antara satu fakta dengan fakta lainnya.**

Dalam pengertian diatas dapat dikatakan bahwa kegiatannya tidak lain dari tulis menulis, catat mencatat, menggandakan, menyimpan, dan mengirim segala jenis warkat yang berhubungan dengan kegiatan-kegiatan untuk mewujudkan tugas pokok suatu organisasi. Dalam pengertian sempit itu kondisinya tidak lebih dari sebuah ruangan yang berisi meja dan kursi kerja, dengan sejumlah orang yang sibuk bekerja diantara tumpukan kertas, map, dan buku yang diantarannya ada yang mempergunakan alat atau pula yang tanpa alat.

1. Administasi Arti Luas

Menurut **Robbins (1983)** yang dikutip oleh **Silalahi (2005 : 9)** mendefinisikan adminitrasi yaitu **“Keseluruhan proses dari aktivitas-aktivitas pencapaian tujuan secara efisien dengan dan melalui orang lain.”**

Dapat dikatakan administrasi karena kelompok orang, pembagian tugas serta tujuan yang akan di capai dan cara untuk mencapai tujuan dapat tersusun secara sistematis, apabila tidak tersusun sistematis tidak dapat disebut sebagai administrasi. **Siagian (1980)** yang dikutip oleh **Silalahi (2005 : 9)** mengemukkan bahwa:

**Administrasi didefinisikan sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.**

Menurut **Gie (1980)** yang di kutip oleh **Silalahi (2005 : 9)** juga mengemukakan pengertian administrasi yaitu:

**Administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerja sama mencapai tujuan tertentu.**

Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa administrasi adalah suatu proses kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kegiatan administasi menjadi sangat penting dalam kehidupan bermasyarakat karena manusia merupakan makhluk sosial yang mana membutuhkan orang lain atau tidak bisa hidup sendiri

Berdasarkan uraian dan definisi – definisi seperti dikemukakan diatas, **Silalahi (2005 : 10)** dalam merincikan beberapa ciri pokok untuk disebut sebagai administrasi yaitu:

* + - * 1. **Sekelompok orang, artinya kegiatan administrasi hanya mungkin terjadi jika dilakukan oleh lebih dari satu orang.**
        2. **Kerjasama, artinya kegiatan administasi hanya mungkin terjadi jika dua orang atau lebih bekerjasama.**
        3. **Pembagian tugas, artinya kegiatan administasi bukan sekedar kegiatan kerjasama, melainkan kerja sama tersebut harus didasarkan pada pembagian kerja yang jelas.**
        4. **Kegiatan yang runtut dalam suatu proses, artinya kegiatan berlangsung dalam tahapan – tahapan tertentu secara berkesinambungan.**
        5. **Tujuan, artinya sesuatu yang diinginkan untuk dicapai melalui kegiatan kerja sama.**

Jika disederhanakan, maka ciri pokok untuk dapat disebut sebagai administrasi adalah kerja sama dilakukan oleh sekelompok orang yang berdasarkan pembagian secara terstruktur dengan maksud mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumberdaya – sumberdaya.

**2. Pengertian Administrasi Negara**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin hari semakin bertambah, hal ini mengakibatkan kebutuhan masyarakat pun bertambah. Sebagian besar persoalan administrasi negara adalah bersumber dari persoalan masyarakat, oleh karena itu tuntunan – tuntunan masyarakat yang meningkat pun membutuhkan jawabannya.

Administrasi dapat dikatakan sebagai cabang ilmu administrasi seperti yang dikemukakan **Admosudirdjo (1990 : 9)** yaitu:

**Administrasi negara adalah ilmu pengetahuan (cabang ilmu administrasi) yang secara khas melakukan studi (kajian) terhadap fungsi intern dan ekstern daripada struktur – struktur dan proses – proses yang terdapat di dalam bagian sangat penting daripada Sistem dan Aparatur Pemerintahan, yang secara disingkat disebut Administrasi Negara, yang dalam bahasa Inggris Amerika disebut *Public Administration*, dan dalam bahasa Belanda *Openbaar Bestuur.***

Berbeda dengan pendapat diatas, menurut **Gordon** yang dikutip **Syafiie**  (**2013 : 33)** mengemukakan definisi Administrasi Negara, yaitu:

**Administrasi negara dapat dirumuskan sebagai seluruh proses baik yang dilakukan organisasi maupun perseorangan yang berkaitan dengan penerapan atau pelaksanaan hukum dan peraturan yang dikeluarkan oleh badan legislatif, eksekutif, serta peradilan.**

Dilihat dari pengertian diatas bahwa administrasi negara dirumuskan sebagai proses yang dilakukan atau perseorangan sesuai dengan peraturan yang ada.

Konsep administrasi negara juga menerangkan bahwa administrasi negara seagai suatu “proses” yaitu meliputi semua langkah yang diambil diantara saat suatu badan pelaksanaan menerima kewenangan mengambil keputusan sampai tercapai suatu tujuan seperti definisi administrasi negara menurut **Pamudji (1993 : 31)**  yaitu : “sebagai suatu proses, administrasi negara akan meliputi seluruh kegiatan gerak – gerik manusia saat menentukan tujuan apa yang akan dicapai sampai kepada penyelenggaraan mencapai tujuan itu.”

Mencermati pendapat ahli tersebut, pada dasarnya administrasi maupun adminitrasi negara memiliki kesamaan, apabila administrasi lebih cenderung kepada hal yang bersifat umum, sedangkan administrasi negara lebih kepada kenegaraan. Sehingga dapat disimpulkan hbahwa administrasi negara penting dipelajari untuk memahami pentingnya kegiatan administrasi.

1. **Kepemimpinan**

**1. Sejarah Pemimpin dan Kepemimpinan**

Kepemimimpinan muncul bersama adanya peradaban manusia yaitu sejak zaman Nabi-nabi dan nenek moyang manusia yang berkumpul bersama, lalu bekerja sama untuk mempertahankan eksistensi hidupnya menantang kebuasan binantang dan alam disekitarnya. Sejak itulah terjadi kerjasama antarmanusia, dan ada unsur kepemimpinan. Pada saat itu pribadi yang ditunjuk sebagai pemimpin yaitu orang-orang yang paling kuat, paling cerdas dan paling berani. Sebagi contoh, Kautilya dengan tulisnya “arthasastra” (321 Sebelum Masehi) menuliskan ciri-ciri khas seorang perwira yang ditunjuk sebagai pemimpin, yaitu :

1. Pribumi, lahir dari keturunan leluhur.
2. Sehat, kuat, berani dan ulet.
3. Inteligent punya ingatan yang kuat, pandai dan pasih berbicara.
4. Punya watak yang murni, dengan sifat-sifat utama yaitu penuh kebaktian, setia, taat pada kewajiban, punya harga diri, kokoh pendiriannya, memiliki antusiasme, bijaksana, mampu melihat jauh kedepan.
5. Ramah-tamah, baik hati, sopan santun.
6. Terampil, terlatih baik dalam bidang seni.
7. Mempunyai pengaruh.

Dengan ringkasan dapat dinyatakan, pemimpin dan kepemimpinan itu dimana-pun juga dan kapan-pun juga selalu diperlukan, khususnya pada zaman modern sekarang dan masa-masa mendatang.

**2. Pengertian Kepemimpinan**

Istilah kepememimpinan sebagai terjemahan dari “*leadership”* sering kita jumpai dalam kehidupan sehari-hari, kita dengar dalam percakapan, pertemuan, dalam pidato radio, atau kita baca dalam surat kabar, dan buku. Dalam pengertian umum, kepemimpinan menunjukkan proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan, atau tingkahlaku orang lain. Kegiantan tersebut dapat dilakukan melalui suatu karya, seperti buku dan lukisan atau melalui kontak pribadi antara seseorang dengan orang lain secara tatap muka.

Kepemimpinan yang bersifatnya langsung tatap muka melalui kata-kata lisan. Kepemimpinan ini bersifat langsung, karena sang pemimpin dalam usahanya mempengaruhi orang lain, bergiat langsung kepada sasarannya. Maka satu-satunya persyaratan umum yang harus dimiliki oleh semua pemimpin di bidang apa pun, termasuk juga pemimpin muda, ialah memiliki kompetensi teknis yang superior, atau memiliki keahlian dalam bidang yang tengah digarap oleh kelompok yang bersangkutan.

Beberapa definisi mengenai kepemimpinan sebagai berikut :

**Ordway Tead (2013: 57)** menyatakan :

**Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang di inginkan.**

Lalu menurut **George R. Terry (2013: 57)** menyatakan :

**Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan kelompok.**

Menurut **Onong Ucnjana Efendi (1977: 16)** menyatakan :

**Kepemimpinan adalah kegiatan si pemimpin untuk mengarahkan tingkah-laku orang lain ke suatu tujuan tertentu.**

Dari beberapa definisi diatas diketahui, bahwa kepemimpinan itu memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

**3. Fungsi Kepemimpinan**

Fungsi seorang pemimpin beserta teknik kepemimpinannya berbeda menurut situasi dimana sang pemimpin melakukan kegiatanya. Kelompok-kelompok yang satu sama yang lain berbeda macamnya, berbeda besarnya, berbeda sifat pemilihnya, serta berbeda fungsi dan tujuannya, menghendaki cara kepemimpinan yang berbeda pula. Sifat sang pemimpin beserta proses kepemimpinanya dalam suatu rapat dewan, dalm suatu bencana kebakaran, atau dalam suatu konperesnsi polotik, jelas sekali berbeda satu sama lain. Jenis kepemimpinan dan jenis kepribadian dari orang yang dipilih nyata-nyata berbeda antara kebudayaan yang satu dengan kebudayaan yang lainnya.

Fungsi utama kepemimpinan terletak dalam jenis khusus dan jenis dari perwakilan kelompok. Seorang pemimpin harus mewakili kelompoknya melalui saluran-saluran yang khusus direncanakan dan dibuat oleh kelompoknya sendiri. Mewakili kepentingan kelompoknya mengandung arti, bahwa si pemimpin mewakili fungsi administrasi secara eksekutif. Ini meliputi koordinasi dan intergritas berbagai aktivitas, kristalisasi kebijakan kelompok, dan penilayan terhadap macam-macam peristiwa yang baru terjadi, yang membawa fungsi kelompok. berikut ini adalah beberapa fungsi penting dalam kepemimpinan menurut **Ordway Tead** yang di kutip oleh **Kartini Kartono (1982: 62)** yaitu :

**Memberi perintah. Printah itu timbul dari situasi formal dan relasi kerja. Karena itu perintah adalah fakta fungsional pada organisasi, kedinasan atau jawaban pemerintah dan swasta, berbentuk intruksi, komando, peraturan tata tertib, standar praktik atau prilaku yang harus dipatuhi.**

**Memberi celaan dan pujian. Celaan harus diberi secara objektif dan tidak bersifat subjektif. Juga tidak disertai dengan emosi-emosi. Pujian supaya diberikan, sebab pribadi yang bersangkutan telah melakukan tugasnya dengan baik, dan mampu berprestasi. Pujian ini bisa memberikan semangat, kegairahan kerja, tenaga baru, dan dorongan emosianal yang segar.**

**Memumpuk tingkah laku pribadi pemimpin yang benar. Pemimpin harus besifat objektif dan jujur. Ia harus menjauhkan diri dari pilih kasih karena hal ini bisa menurunkan moral anggota-anggota lainnya.**

**Peka terhadap saran-saran. Sifat pemimpin luwes dan terbuka, dan peka terhadap saran-saran eksternal yang positif sifatnya.**

**Memperkuat rasa kesatuan kelompok.Yaitu untuk menghadapi macam-macam tantangan luar dan kekomplekan situasi masyarakat modren**

**Menciptakan disipin-dir dan disiplin kelompok. Setiap kelompok akan mengembangkan tata cara dan pola tingkah laku yang hanya berlaku dalam kelompok sendiri, yang harus ditaati oleh seluruh anggota. Disiplin kelompok bisa berhasil bila pemimpin bersikap arif dan bijaksana.**

**Meredam kabar angin dan isu-isu yang tidak benar. Kesatuan dan efektivitas bisa di guncang oleh gangguan kabar-kabar angin dan desas-desus yang tidak benar, beserta fitnah-fitnah dari luar, yang diarahkan pada perorangan atau pada organisasi secara keseluruhan.**

**4. Teori Tentang Kepemimpinan**

Banyak studi ilmiah dilakukan orang mengenai kepemimpinan, dan hasilnya berupa teori-teori tentang kepemimpinan. Teori-teori yang dimunculkan menunjukan perbedaan dalam pendapat dan uraiannya, metodologinya, interpretasi yang diberikan dan kesimpulan yang ditarik. Setiap teoritukus mempunyai segi penekanannya sendiri, dipandang dari satu aspek tertentu. Dan para penganutnya berkeyakinan bahwa teori itulah yang paling benar dan paling tepat.

G.R Terry mengemukanan sejumlah teori kepemimpinan, yaitu teori-teori sendiri ditambah dengan teori-teori penulis lainnya, sebagai berikut :

1. Teori Okratis dan Pemimpin Oktaris

Kepemimpinan menurut teori ini didasarkan atas perintah-perintah, paksaan, dan tindakan-tindakan yang arbitrer (sebagi wasit). Ia melakukan pengawasan yang ketat, agar pekerjaan berlangsung secara efesien. Pemimpin tersebut pada dasarnya selalu berperan sebagai pemain orkes tuggal dan berambisi untuk merajai situasi. Karena itu dia disebut otokrat keras. Ciri-ciri khasnya yaitu :

1. Dia memberikan perintah-perintah yang dipaksakan, dan harus dipatuhi.
2. Dia menentukan kebijakan untuk semua pihak, tanpa berkonsultasi dengan para anggota.
3. Dia tidak pernah memberi informasi mendetail tentang rencana-rencana yang akan datang, akan tetapi cuma memberitahukan pada setiap anggota kelompoknya langkah-langkah segera yang harus mereka lakukan.
4. Dia memberi pujian atau kritik pribadi terhadap setiap anggota kelompoknya dengan inisiatif sendiri

Jadi oktorat keras itu memiliki sifat tepat, seksama, sesuai dengan prinsip, namum keras dan kaku. Oktorat lembut atau baik juga banyak memiliki kemiripan dengan otokrat keras, namun dia selalu didera oleh perasaan-perasaan nonkonformistis (perilaku penyimpangan).

1. Teori Psikologis

Teori ini menyatakan, bahwa fungsi seorang pemimpin adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terbaik, untuk merangsang kesedianaan bekerja dari para pengikut dan anak buah. Pemimpin merangsang bawahan, agar mereka mau bekerja, guna mencapai saran-saran organisatoris maupun untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi. Maka kepemimpimpinan yang mampu memotivasi orang lain akan sangat mementingkan aspek-aspek psikis manusia seperti pengakuan, martabat, status sosial, kepastia, emosional, memperhatikan keinginan dan kebutuhan pegawai, kegairahan kerja, minat dan suasana hati.

1. Teori Sosiologis

Kepemimpinan dianggap sebagai usaha-usaha untuk melancarkan antar-relasi dalam organisasi, dan sebagai usaha untuk menyelarasaskan setiap konflik organisasi antara para pengikutnya, agar tercapai kerja sama terbaik. Pemimpin menetapkan tujuan, dengan menyertakan para pengikut dalam pengambilan keputusan terakhir. Selanjutnya juga mengidentifikasi tujuan, dan kerap kali memberikan petunjuk yang diperlukan bagi para pengikut untuk melakukan setiap tindakan yang berkaitan dengan kepenringan kelompok.

1. Teori Suportil

Menurut teori ini, para pengikut harus berusaha sekuat mungkin, dan bekerja dengan penuh gairah, sedang pemimpin akan membimbing dengan sebaik-baiknya melalui kebijakan tertentu. Untuk maksud ini pemimpin perlu menciptakan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan, dan bisa membantu mempertebal keinginan setiap pengikutnya untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, sanggup bekerja sama dengan pihak lain, mau mengembangkan bakat dan keterampilannya dan menyadari benar keinginan sendiri untuk maju.

1. Teori Laissez Faire

Kepemimpinan laissez faire ditampilkan oleh seorang tokoh “ketua dewan” yang sebenarnya tidak bisa mengurus dan dia menyerahkan semua tanggung jawab serta pekerjaan kepada bawahan atau kepada semua anggotanya. Dia adalah seorang ketua yang bertindak sebagai simbol, dengan macam-macam hiasan atau ornamen yang mentereng. Biasanya dia tidak memiliki keterampilan teknis. Sedangkan kedudukan sebagai pemimpin (direktur, ketua dewan, kepala dan komandan) dimungkinkan oleh sistem nepotisme, atau lewat praktik penyuapan.

1. Teori Kelakuan Pribadi

Kepemimpinan jenis ini akan muncul berdasarkan kualitas pribadi atau pola-pola kelakuan para pemimpinnya teori ini menyatakan, bahwa seorang pemimpin itu berkelakuan kurnag lebih sama, yaitu ia tidak melakukan tindakan-tindakan yang identik sama dalam setiap situasi yang dihadapi. Dengan kata lain dia harus mampu bersikap fleksibel, luwes, bijaksana, tahu gelagat, dan mempunyai daya lenting yang tinggi karena dia harus mammpu mengambil langkah-langkah yang paling tepat untuk suatu masalah. Sedangkan masalah sosial itu tidak akan pernah identik dengan sama di dalam runtunan waktu yang berbeda.

1. Teori Sipat Orang-orang Besar

Sudah banyak usaha dilakukan ornag untuk mengidentifikasikan sidat-sifat unggul dan kualitas superior serta unik, yang diharapkan ada pada seorang pemimpin, untuk meramalka kesuksesan kepemimpinannya. Ada beberapa ciri-ciri unggul sebagai predisposisi yang diharapkan, akan dimiliki oleh seorang pemimpinnya, yaitu memiliki inteligensi tinggi, banyak inisiatif, energik, punya kedewasaan emosional, memiliki daya persuasif, dan keterampilan komunikatif, memiliki kepercayaan diri, peka, kreatif dan mau memberikan partisipasi sosial yang tinggi.

1. Teori Situasi

Teori ini mejelaskan bahwa harus terdapat daya lenting yang tinggi pada pemimpin untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan situasi, lingkungan sekitar dan zamannya. Maka pemimpin itu harus mampu menyelesaikan masalah-masalah aktual. Sebab permasalahan-permasalahan hidup dan saat-saat kritis (perang, revolusi, malaisme) yang penuh pergolakan dan ancaman bahaya, selalu akan memunculkan satu tipe kepemimpinan yang relevan bagi masa itu.

1. Teori Humanistik/Populastik

Fungsi kepemimpinan menurut teori ini yaitu melealisir kebebasan manusia dan memenuhi segenap kebutuhan insani, yang dicapai melalui interaksi pemimpin dengan rakyat. Untuk melakukan hal ini perlu adanya organisasi yang baik dan pemimpin yang baik, yang mau memperhatikan kepentingan dan kebutuhan rakyat. Organisasi tersebut juga berperan sebagai sarana untuk melakukan kontrol sosial, agar pemerintah melakukan fungsi dengan baik, serta memperhatikan kemampuan dan potensi rakyat. Semua itu dapat dilaksanakan melalui interaksi dan kerja sama yang baik anatra pemerintah dan rakyat, dengan memperhatikan kepentingan masing-masing.

**5. Tipe Kepemimpinan**

Selanjutnya, ada sekelompok sarjana lain yang membagi tipe kepemimpinan sebagai berikut :

1. Tipe Karismatis

Kepemimpinan karismatis ini memiliki kekuatan energi, daya taik dan perbawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya. Sampai sekarang pun orang tidak mengetahui benar sebab-sebabnya, mengapa seorang itu memili karisma begitu besar. Dia dianggap memiliki kekuatan ghaib *supernatural power* dan kemampuan-kemapuan *superhuman* yang diperolehnya sebagai karunia Yang Maha Kuasa. Bahkan banyak memiliki inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri. Totalitas kepribadian pemimpin itu memancarkan pengaruh dan daya tarik teramat besar.

1. Tipe Paternalistis

Tipe Kepemimpinan yang kebapakan, dengan sifat-sifat antara lain sebagai berikut :

1. Menganggap bawahanannya sebagai manusia yang belum dewasa, atau anak sendiri yang perlu dikembangkan.
2. Bersikap terlalu melindungi.
3. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
4. Hampir-hampir tidak memberikan kesempatan kepada kepada bawahan untuk berinisisatif.
5. Tidak memberikan atau hampir tidak memberikan kesempatan pada pengikut dan bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan daya kreativitas mereka sendiri.
6. Selalu besikap maha tahu dan maha benar.
7. Tipe Militeristis

Tipe ini sifatnya sok kemiliter-militeran. Hanya gaya luaran saja yang mencontohkan gaya militer. Tetapi jika dilihat lebih seksama, tipe ini mirip dengan tipe kepemimpinan otoriter. Hendaknya dipahami, bahwa tipe kepemimpinan militeristis iru berbeda dengan kepemimpinan organisasi militer.

1. Tipe otokratis

Otoktaris berasal dari kata autos (sendiri) dan kratos (kekuasaan, kekuatan) dan jadi otokrat (penguasa absoulut). Kepemimpinan otokratis itu mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus dipatuhi. Pemimpinnya selalu mau berperan sebagai pemain tunggal dan berambisi sekali untuk merajai situasi. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa bekonsultasi dengan bawahannya. Anak buah tidak pernah diberi informasi mendetail mengenai rencana dan tindakan. Semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi pemimpin sendiri.

1. Tipe laissez Faire

Pada tipe kepemimpinan ini yaitu pemimpin parkatis tidak memimpin dia membriarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikitpun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri. Dia merupakan pemimpin simbol dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis. Sebab duduknya sebagai direktur, pemimpin, ketua dewan, komandan dan kepala berkat nepotisme.

1. Tipe Populistis

**Prof. Peter Worsley** mendefinisikan kepemimpinnan populistis sebagai kepemimpinan yang dapat membangunkan solideritas rakyat misalnya seokarno dengan ideologi marhaenisnya, yang menekankan masalah kesatuan nasional dan sikap yang berhati-hati terhadap kolonialisme dan penindasan penghisapan serta penguasaan oleh kekuatan-kekuatan asing (luar negri). Kepemimpinan populistis berpegang teguh pada nilai masyarakat yang tradisional. Juga kurang mempercayai dukungan kekuatan luar negri.

1. Tipe Administratif atau Eksekutif

Kepemimpinan tipe administratif adalah kepemimpinan yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif. Sedang para pemimpinnya terdiri dari teknokrat dan administratur yang mampu menggerakan dinamika modernisasi dan pembangunan. Dengan demikian dapat dibangun sistem administrasi dan birokrasi yang efisien untuk memerintah yaitu memantapkan intregritas bangsa pada khususnya, dan usaha pembangunan pada umumnya. Dengan kepemimpinan administratif ini diharapkan adanya perkembangan teknis yaitu teknologi, industri, manajemen modern dan perkembangan sosial ditengah masyarakat.

1. Tipe Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan bekerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada “person atau individu pemimpin”, akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisifasi aktif dari setiap warga kelompok. kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan. Juga bersedia mengikuti keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat. Kepemimpinan demokratis juga sering disebut sebagai kepemimpinan *group developer*. Kepemimpinan demokratis biasanya berlangsung secara mantap, dengan adanya gejala-gejala sebagai berikut :

1. Organisasi dengan segenap bagian-bagiannya berjalan lancar, sekalipun pemimpin tersebut tidak ada dikantor.
2. Otoritas sepenuhnya diselenggarakan kebawah, dan masing-masing orang menyadari tugas serta kewajibannya sehingga merasa senang dan menyandang setiap tugas kewajiban.
3. Diutamakan tujuan-tujuan kesejahteraan pada umumpunya, dan kelancaran kerjasama dari seriap kelompok.
4. Dengan begitu pemimpin demokratis berfingsi sebagai *katalisator* untuk mempercepat dinamisme dan kerja sama, demi pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang paling cocok dengan jiwa kelompok dan situasinya.

Jadi kepemimpinan demokratis menitikberatkan masalah aktivitas seiap anggota kelompok juga para pemimpin lainnya, yang semuanya terlibat aktif dalam penentuan sikap, perbuatan rencana, pembuatan keputusan penerapan disiplin kerja yang ditanamkan secara sukarela oleh kelompok-kelompok dalam suasana demokratis, dan pembajaan dari asal kata baja yaitu etik kerja.

1. **Efektivitas**

**1. Pengertian Efektivitas**

Efektivitas berasal dari kata efektif yang artinya berhasil atau mencapai sasaran. Dalam **Ensiklopedi Administrasi (1982: 108)** yaitu :

**Efektivitas itu merupakan suatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki.**

Dalam pandangan **Emerson** yang dikutip oleh **Soewarno Handayani (1985: 16)** yaitu :

**Efektivitas itu ialah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.**

Ada berbagai pandangan mengenai efektivitas menurut **Gibson, Ivancevic dan Donnely (1982: 25)** yang diterjemahkan oleh **Djoerban Wahid**  antara lain :

1. **Efektivitas individu yang menekankan pada, hasil karya pegawai atau anggota tertentu dari organisasi, prestasi kerja individu dinilai secara rutin lewat proses evaluasi hasil karya yang merupakan dasar bagi kenaikan gaji, promosi dan imbala lain yang tersedia dalam organisasi.**
2. **Efktivitas kelompok yang menekankan pada, bekerja secara bersama-sama dalam kelompok, dan hasil yang dicapai jumlah kontribusi dari semua anggotanya.**
3. **Efektivitas organisasi terdiri dari individu dan kelompok yang menekankan pada hasil karya yang lebih tinggi tingkatannya, dari pada jumlah hasil karya tiap-tiap bagiannya.**

Jadi efektivitas individu tidaklah harus merupakan sebab dari efektivitas kelompok, begitu pula tidak dapat dikalahkan bahwa efektivitas kelompok adalah jumlah dari efektivitas individu. Hubungan antara pandangan-pandangan tersebut berubah-rubah tergantung dari faktor-faktor seperti jenis pekerjaan yang dilaksanakan dan teknologi yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Selanjutnya **Gibson** dkk (1982 : 26) menyatakan bahwa tugas utama dari manajemen adalah mengetahui sebab yang meningkatkan efektivitas organisasi, kelompok dan individu, bahwa tiap-tiap tingkat efektivitas dapat dipandang sebagai suatu variable yang meliputi :

1. **Sebab-sebab efektivitas dan motivasi yang menyebabkan perbedaan dalam prestasi kerja diantara individu.**
2. **Sebab-sebab efektivitas kelomppok meliputi kepemimpinan kelompok, komunikasi dan sosialisasi.**
3. **Sebab-sebab efektivitas organisasi, yaitu hasil dari jumlah besar variable termasuk teknologi, hambatan lingkungan dan kesempatan baik serta kecakapan perseorangan dan motivasi.**

Memahami beberapa pandangan diatas, dapat dinyatakan bahwa untuk menentukan dan mengevaluasi efektivitas harus didasarkan pada gagasan yang menyatakan bahwa organisasi diciptakan sebagai alat untuk mencapai tujuan, dari kesimpulan itu, **Bernard** yang dikutip oleh **Gibson** dkk. Diterjemahkan oleh **Agus Dharma (1982 : 27)** menyatakan bahwa yang diartikan dengan efektivitas adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati atas usaha bersama. Tingkat pencapaian sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas.

Berdasarkan beberapa pandangan tersebut, Nampak bahwa sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi adalah pencapaian tujuan. Dalam mencapai tujuan organisasi sering tergantung dari lingkungan. Karena itu perlu sekali organisasi mengembangkan alat untuk menyesuaikan dengan permintaan lingkungan yaitu teori system. Dalam hubunganya dengan teori sistem, **Miler dan Riche** yang dikutip oleh **Gibson** diterjemahkan oleh **Agus Dharma (1982 : 29)** menyatakan bahwa organisasi dipandang sebagai suatu unsur dari sejumlah unsur yang saling berhubungan dan saling tergantung satu dengan yang lain.

Menyimak berbagai uraian diatas, dapat dinyatakan bahwa peran penting untuk mencapai tingkat efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh peran administrator sebagai pemimpin organisasi tersebut. **Mitberg** yang dikutip **David dan Nestron (1989 : 204)** menyatakan bahwa peran pemimpin merupakan peran yang paling penting dari semua peran, tanpa kepemimpinan organisasi hanya merupakan kegagalan orang-orang dan mesin. **Rensis dan Mc. Gredor** mengemukakan bahwa manajer yang efektif adalah manajer yang berpartisipasi dan memiliki suatu pendekatan manajemen yang didasarkan pada kepercayaan dan komunikasi yang terbuka dengan bawahan dan atasan.

**2. Faktor-faktor Pendukung Efektivitas**

Seringkali dikemukakan bahwa batu uji yang sebenarnya untuk manajemen yang baik ialah kemampuan mengorganisasi dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia dalam tugasnya untuk mencapai dan memelihara suatu tingkat operasi yang efektif. Keberhasilan seorang administrator dalam meminmpin organisasi sering diukur dari sudut pencapaian efektivitas. Semakin besar pencapaian ke arah tujuan, semakin efektif organisasi itu bekerja. Karena itu efektivitas organisasi sering dipandang sebagai tujuan akhir oleh sebagian para ahli. Sumber daya manusia dan prilaku manusia merupakan pokus utama dalam mencapai efektivitas organisasi.

Sejalan dengan uraian diatas, **Saigan** **(1986: 29)**  mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi, antara lain meliputi :

1. **Suasana kerja yang memungkinkan berkembangnya daya kreativitas setiap orang dalam organisasi.**
2. **Suasana kerja yang merangsang timbulnya perasaan sepenanggungan dan seperasaan.**
3. **Situasi lingkungan intern dimana jiwa anggota-anggota suatu keluarga besar selalu diusahakan agar berkembang.**
4. **Kondisi pekerjaan secara fisik menyenangkan, tempat bekerja tidak menyesakan nafas, ventilasi cukup, tata ruang yang rapih dan bersih, fasilitas kerja yang memadai dan sejenisnya.**
5. **Terciptanya iklim saling mempercayai dan bukan saling mencurigai.**
6. **Adanya kesepakatan mengembangkan kemampuan karyawan secara sistematis dan berencana yang dikaitkan dengan pengembangan karir dan digunakan sebagai wahana untuk mempersiapkan kerayawan dalam proses memikul tanggungjawab yang lebih besar dikemudian hari.**
7. **Pengikutsertaan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, terutama yang menyangkut bidang tugas masing-masing.**

Faktor-faktor tersebut diatas, sangat dominan sekali pengaruhnya terhadap tingkat efektivitas sutau organisasi dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuannya. Disamping itu, ada faktor-faktor lain yang berfengaruh terhadap efektivitas organisasi itu. Faktor-faktor tersebut dikemukakan oleh **lehrer (1967: 8)** yang menyatakan adanya faktor-faktor dominan untuk mencapai efektivitas organisasi, antara lain meliputi :

1. **Suasana kerja.**
2. **Lingkungan tempat kerja.**
3. **Corak hasil produksi.**
4. **Proses atau prosedur.**
5. **Perlengkapan atau fasilitas**
6. **Alat-alat perkakas.**
7. **Tataruang tempat kerja**
8. **Gerak gerak tangan dan tubuh.**

Di samping factor-faktor efektivitas organisasi sebagai telah ditentukan oleh para ahli di muka, ada beberapa indikator dalam pengukuran efektivitas organisasi yang di kemukakan oleh **Ackoff (1968 : 29)** antara lain :

1. **Indikator waktu yang konstan dengan pengukuran presentase hasil pekerjaan yang diselesaikan.**
2. **Indikator biaya yang konstan dengan pengukuran presentase hasil pekerjaan yang diselesaikan.**
3. **Indikator tenaga yang konstan dengan mengukur presentase hasil pekerjaan yang diselesaikan.**
4. **Menetapkan hasil pekerjaan yang harus disesuaikan, kemudian mengukur waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.**

Tinjauan yang baru-baru ini dibuat oleh **Cambell** yang dikutip oleh **Steers (1977 : 47)** menyatakan tentang adanya berbagai ukuran yang digunakan untuk menentukan keberhasilan organisasi yang menghasilkan 19 variabel. Dari ke 19 variabel tersebut yang paling menonjol diantaranya ialah :

1. **Keseluruhan prestasi.**
2. **Produktivitas.**
3. **Kepuasan kerja pegawai.**
4. **Laba untuk tingkat penghasilan dan penanaman modal.**
5. **Keluarnya karyawan.**
6. **Hubungan Kepemimpinan Dengan Efektivitas Kerja**

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya bergantung pada pengaruh pemimpin yang berdampak pada efektivitas kerja.

Adapun Pengertian Kepemimpinan menurut **Ordway Tead (1982 : 57)** yaitu :

**Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang di inginkan.**

Sedangkan menurut **Emerson** yang di kutip oleh **Soewarno Handayaningrat (1985 : 16)** pengertian Efektivitas Kerja yaitu :

**Efektivitas itu ialah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah di tentukan sebelumnya.**

Pendapat diatas bahwa dapat diketahui Kepemimpinan adalah faktor yang berhubungan dalam Efektivitas Kerja. Oleh sebab itu, maka intervensi terhadap Kepemimpinan sangat penting dan dianjurkan.

Hubungan Kepemimpinan dengan Efektivitas Kerja dapat dijelaskan melalui gambar model pendekatan Kepemimpinan dengan Efektivitas Kerja sebagai berikut :

***INPUT***

Kepemimpinan dilaksanakan oleh seorang pimpinan yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang terhadap pegawainya

***PROCESS***

Kepemimpinan diukur berdasarkan dari :

1. Memberi Perintah
2. Memberi celaan dan pujian
3. Memupuk tingkah laku
4. Peka terhadap saran
5. Menciptakan disiplin diri dan kelompok
6. Meredam kabar angin dan isu isu tidak benar

***OUTPUT***

Efektivitas Kerja diukur dengan :

1. Biaya yang kostan Mengukur hasil pekerjaan yang diselesaikan
2. Waktu yang konstan Mengukur hasil pekerjaan yang diselesaikan
3. Tenaga yang konstan dengan mengukur presentase hasil pekerjaan yang diselesaikan.
4. Menetapkan hasil pekerjaan yang harus diselesaikan

***FEED FORWARD***

***FEED BACK***

1. Memperbaiki gaya kepemimpinan guna meningkatkan efektivitas kerja
2. Memberikan dorongan dengan hasil efektivitas kerja yang nyata dan memperbaiki gaya kepemimpinan

Sumber :

**Ensiklopedi Administrasi (1982 : 108)**

**Soewarno Handayaningrat (1985 : 16)**

**Pengembangan Peneliti**

**Penjelasan**

1. **Input**

Maksudnya adalah suatu masukan dalam suatu sistem pendekatan yang dapat dijadikan suatu bahan yang berguna untuk tercapainya suatu tujuan yang dikehendaki.

1. **Proses**

Proses merupakan transformasi input menjadi output, pada proses ini sumber-sumber dalam input diupayakan untuk dimanfaatkan dalam pelaksanaan Kepemimpinan yang bertujuan untuk meningkatkan Efektivitas Kerja Pada Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cianjur.

1. **Output**

Keluaran adalah segala sesuatu berupa produk atau jasa sebagai hasil langsung dari pelaksanaan suatu kegiatan program berdasarkan masukan yang digunakan. Apabila Kepemimpinan telah dilaksanakan dengan baik yang didasarkan pada indikator Kepemimpinan serta dengan pemanfaatan input yang ada maka Efektivitas Kerja akan meningkat.

1. **Feed back**

Peningkatan Efektivitas Kerja akan bisa memberikan umpan balik terhadap input berupa kesinambungan unsur-unsur yang terdapat dalam input tersebut, sehingga dapat diupayakan agar lebih berdaya guna dan berhasil guna.

Semua masukan berupa sumber-sumber yang ada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cianjur yaitu yang mana telah dijelaskan di indikator Kepemimpinan. Kemudian di proses dalam pelaksanaan Kepemimpinan yang diharapkan menghasilkan keluaran berupa efektivitas kerja yang baik sehingga akan menghasilkan efektivitas yang baik berdasarkan indikator efektifitas kerja yang telah dijelaskan dalam kerangka pemikiran. Dan selanjutnya dari keluaran tersebut menimbulkan umpan balik yang diharapkan yaitu meningkatkan sumber-sumber yang mendukung pelaksanaan Kepemimpinan dan memperbaiki kekurangan-kekurangan dalam pelaksanaan Kepemimpinan serta memberikan kemungkinan terjadinya peningkatan efektivitas kerja Pada Bidang Pelayanan Pendaftaran Penduduk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cianjur.