

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu dan teknologi saat ini telah sedikit membawa perubahan, akibat, dan pengaruh pada setiap bentuk usaha yang dilakukan manusia dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan yang bersifat pribadi maupun secara kelompok organisasi. Perubahan tersebut menghasilkan perubahan yang positif dan ada pula yang negatif. Menyikapi perubahan yang bersifat negatif, tentunya diperlukan segala macam bentuk usaha dalam pemecahan yang sedini mungkin agar tidak mengganggu jalannya usaha pemenuhan kebutuhan yang diinginkan. Khususnya bagi pemenuhan kebutuhan yang berskala besar dan menyeluruh yang menyangkut kegiatan orang banyak (proses administrasi), diperlukan banyak orang untuk mencapainya. Orang-orang yang terlibat dalam pencapaian usaha yang dimaksud haruslah disiplin dan penuh dedikasi menurut ketentuan dan kebutuhan yang telah ditentukan. Mewujudkan kondisi sikap orang-orang semacam yang digambarkan di atas, tentunya tidak mudah dan tidak timbul dengan sendirinya, akan tetapi dipengaruhi dan digerakkan serta diarahkan. Dikatakan demikian, karena atasan merupakan unsur yang sangat menentukan dalam organisasi. Untuk itu harus memiliki kemampuan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, dan mengawasi setiap bawahan agar mereka bekerja dengan penuh tanggung jawab dalam proses penyelenggaraan kerja, sehingga dapat terselesaikan secara efektif dan efisien.

Pemimpin merupakan inti dari suatu organisasi dan juga pemimpin merupakan motor penggerak organisasi. Organisasi tanpa pemimpin akan menjadi sesat, panik, kacau, dan bahkan anarkis. Seorang pemimpin tidak dilahirkan begitu saja namun butuh proses pembelajaran untuk terus dapat meningkatkan kualitas diri sebagai seorang pimpinan.

Dalam organisasi termasuk perusahaan dibutuhkan kerja sama yang baik antara karyawan dengan pemimpin organisasi/perusahaan. Disini dituntut kemampuan dari seorang pemimpin dalam mewujudkan serta menjalin hubungan yang baik dengan para karyawan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan yang pada dasarnya tergantung pada kemampuan pemimpin untuk mewujudkan atau membina hubungan manusiawi secara efektif dengan karyawannya, sebab hubungan tersebut merupakan peluang bagi para karyawan untuk mengkomunikasikan hasil pikiran antar pemimpin dengan karyawan. Dalam hubungan manusiawi yang efektif itu setiap pemimpin memperoleh kesempatan dalam menggali kreatifitas dan inisiatif yang dapat dimanfaatkan untuk mewujudkan dan mengembangkan perusahaan.

Oleh karena itu, seorang pemimpin merupakan pribadi sentra yang sangat besar pengaruhnya terhadap para karyawan yang terlihat dalam sikap dan perilakunya pada waktu melaksanakan tugas dan tanggung jawab atau dengan kata lain kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpinnya. Suatu Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan

tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Sedangkan kekuasaan menurut Walter Nord (dalam Thoha 2005:92) adalah suatu kemampuan untuk mempengaruhi aliran, energi dan dana yang tersedia untuk mencapai suatu tujuan yang berbeda secara jelas dari tujuan lainnya. Freeman dan Taylor (dalam Sutarto 1998:13) memberikan pengertian kepemimpinan yakni *“leadership is the ability to create group action toward and organizational objective with maximum effectiveness and cooperation from each individual”* (kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan kegiatan kelompok mencapai tujuan organisasi dengan efektivitas maksimum dan kerja sama dari tiap-tiap individu).

Bierstedt (dalam Thoha 2005:92) mengatakan bahwa kekuasaan adalah kemampuan untuk menggunakan kekuatan. Ketiga kata yaitu pemimpin, kepemimpinan, serta kekuasaan yang dijelaskan sebelumnya tersebut memiliki keterikatan yang tak dapat dipisahkan. Karena untuk menjadi pemimpin bukan hanya berdasarkan suka satu sama lainnya, tapi banyak faktor. Pemimpin yang berhasil hendaknya memiliki beberapa kriteria yang tergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan, apakah itu kepribadiannya, keterampilan bakat, sifat-sifatnya atau kewenangan yang dimiliki yang mana nantinya sangat berpengaruh terhadap teori maupun gaya kepemimpinan yang akan diterapkan.

Kepemimpinan mempunyai dampak penting dalam praktek dan pelatihan disemua ukuran dan unit organisasi, sejumlah organisasi menggunakan konsep-

konsep dan strategi *superleadership* dan *self leadership* sebagai salah satu komponen kunci kepemimpinan mereka dan usaha-usaha pemberdayaan serta program-program mereka. Kepemimpinan berhasil mengubah asumsi-asumsi dasar dan mampu memberikan berbagai alternatif yang baik untuk tidak begitu saja membelenggu kemampuan orang lain yang beragam.

Masalah besar yang dihadapi masyarakat dewasa ini adalah masalah Kepemimpinan dalam suatu organisasi, terutama organisasi pemerintahan menjadi isu strategis, mengingat semakin besarnya seluruh komponen masyarakat sebagai anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Kenyataan menunjukkan bahwa kemajuan organisasi pada dasarnya ditentukan oleh mekanisme kepemimpinan yang efektif dan efisien yang diterapkan oleh seorang pemimpin. Pola kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam kelompok organisasi masyarakat harus mampu mengarahkan dan memberdayakan segenap potensi yang ada menyangkut SDM, kedisiplinan, kemitraan, dan lain-lain. Dengan kata lain rasa tanggung jawab (*sence of responsibility*) terhadap organisasi akan semakin kuat bila ditunjang dengan praktek-praktek kepemimpinan yang akan memuaskan, yang dapat ditunjukkan melalui hubungan-hubungan bersifat bawah ke atas (*button up*) tidak bersifat atas ke bawah (*top down*) khususnya dalam hal-hal pengambilan keputusan dalam organisasi. Dengan demikian, maka bawahan tidak hanya dianggap sebagai objek organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan. Tetapi lebih dari itu adalah objek organisasi yang mempunyai peran yang sama dalam menjaga kesinambungan organisasi.

Lebih jauh dapat dikatakan bahwa tanggung jawab pimpinan tidak hanya menunjukkan organisasi secara internal tetapi juga secara eksternal, yang menyangkut penciptaan hubungan dan kerja sama dengan orang lain yang sejenis atau tidak sejenis. Kepemimpinan yang efektif dan mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi anggotanya adalah pola kepemimpinan yang menghargai dan menghormati karakteristik perbedaan individual bawahan secara vertikal maupun sesama pimpinan secara horisontal dalam sebuah organisasi.

Sejalan dengan hal tersebut maka kepemimpinan seorang camat dalam memotivasi perangkat aparatur yang ada ditingkat kecamatan dan desa sangat diperlukan. Peran camat dalam hal ini harus dapat mempengaruhi dan mengajak seluruh aparatur untuk menciptakan maksimalisasi pelayanan. Peran yang diletakkan pada seorang pemimpin bukanlah suatu yang tidak beralasan, sebab kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mengarahkan atau mengontrol pikiran dan tingkah laku orang lain. Sistem penyelenggaraan pemerintah di tingkat kecamatan sebagai sub sistem pemerintahan nasional harus selalu dioptimalkan dan diaktualkan sesuai dengan tingkat laju pertumbuhan dan perkembangan desa.

Keberadaan seorang camat yang mampu memotivasi kinerja aparaturnya guna tercipta maksimalisasi pelayanan publik di kecamatan Bulango Selatan Kabupaten Bone Bolango amat di perlukan, akan tetapi hasil itu tidak mudah di wujudkan. Sesuai dengan pengamatan penulis bahwa kinerja camat atau unsur pimpinan pemerintah kecamatan Bulango Selatan dalam memotivasi aparatnya yang relatif kurang. Berdasarkan wawancara peneliti dengan pegawai setempat,

masih ada pegawai yang sering terlambat masuk dikantor, dan tidak mengikuti apel pagi, ada juga pegawai yang berkeliaran pada saat jam kerja, sehingga hal ini mempengaruhi kinerja mereka dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan. Kinerja pegawai yang kurang baik juga dapat dilihat dari tingkat penanganannya yang lamban melayani masyarakat. Ini merupakan suatu indikasi bahwa Camat kurang tegas, sehingga pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat cenderung lambat. Disamping itu, kurangnya sinegritas ataupun kerjasama dan koordinasi dalam melaksanakan suatu rencana program kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan memformulasikan judul yaitu **“Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Camat Bulango Selatan Kabupaten Bone Bolango Provinsi Gorontalo”**.

1.2. Identifikasi masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini, yakni:

- 1.2.1 Tidak adanya kemampuan yang bersifat kreatif dan inovatif dari dalam diri pimpinan.
- 1.2.2 Kurangnya motivasi dari pimpinan untuk melakukan sesuatu atau tindakan dalam bekerja.
- 1.2.3 Adanya pengaruh dari sekitar tempat kerja ataupun kantor, serta kurangnya keterampilan atau pengalaman yang dimiliki pimpinan.

1.3 Rumusan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis membatasi masalah yang terjadi yaitu faktor – faktor apakah yang mempengaruhi kepemimpinan Camat dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Bulango selatan Kabupaten Bone Bolango.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kepemimpinan camat dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai di Kantor Camat Bulango Selatan Kabupaten Bone Bolango.

1.5 Manfaat penelitian

Manfaat yang di harapkan dalam penelitian ini adalah:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis, khususnya dalam melakukan penelitian maupun pemahaman terhadap teori-teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan dalam meningkatkan efektivitas kerja.

1.5.2 Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan masukan bagi semua pihak, terutama untuk Camat dan pegawai di Kantor Kecamatan Bulango Selatan Kabupaten Bone Bolango.
- b. Sebagai bahan informasi dan pengetahuan bagi peneliti mengenai tata cara penulisan karya ilmiah secara baik dan benar serta sebagai realisasi tanggung jawab terhadap Tri Dharma perguruan tinggi khususnya dharma penelitian.