

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sepanjang sejarah, sejak masa Pemerintahan Hindia Belanda, masa pemerintahan Jepang, masa proklamasi kemerdekaan, masa orde baru dan era-reformasi dewasa ini, kedudukan dan peran pemimpin atau kepala daerah dengan beragam sebutannya seperti gubernur, walikota, bupati dan sampai tingkat yang paling bawah seperti camat, lurah/kepala desa telah menunjukkan eksistensinya sebagai pemimpin organisasi pemerintahan daerah yang mengayomi, melindungi, melayani masyarakatnya dan memimpin organisasi administrasi pemerintahan.

Menurut Ahmadi (2003:56), yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang-orang memberikan kontribusi terhadap keefektifan dan kesuksesan suatu organisasi. Kepemimpinan bersifat resmi (*formal leadership*) dan bersifat tidak resmi (*informal leadership*). Kepemimpinan resmi merupakan kepemimpinan yang terdapat didalam suatu jabatan. Sedangkan kepemimpinan tidak resmi merupakan kepemimpinan yang mempunyai ruang lingkup tanpa batas-batas resmi yang didasarkan atas pengakuan dan kepercayaan dari masyarakat.

Dilihat dari tinjauan organisasi dan manajemen, pemimpin merupakan aktor yang menentukan efektifitas pencapaian tujuan suatu organisasi. Begitu juga dengan organisasi pemerintahan daerah, proses dalam organisasi pemerintahan daerah secara sinergis ditentukan sejauh mana peran yang dimainkan oleh pemimpin organisasi pemerintahan. Dengan kata lain, arah dan tujuan organisasi pemerintahan daerah ditentukan oleh kemampuan, kompetensi, dan kapabilitas kepala daerah dalam melaksanakan fungsi-fungsi administrasi manajerial, kepemimpinan, pembinaan, pelayanan, dan tugas-tugas lain yang menjadi kewajiban dan tanggung jawab seorang pemimpin birokrasi.

Pemimpin birokrasi pemerintahan daerah, baik itu pemimpin pemerintahan daerah yang berada ditingkat provinsi, kabupaten/kota sampai kecamatan, memiliki tanggung jawab sepenuhnya atas penyelenggaraan birokrasi pemerintahan dan pembangunan di daerah masing-masing serta akan mempertanggungjawabkan tugas yang diembannya kepada pejabat yang berwenang sesuai dengan hierarki kepemimpinan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hicks dan Gullet dalam Pasolong (2008:20), pemimpin yang efektif mampu memberikan pengaruh kepada bawahannya dalam pencapaian tujuan birokrasi. Tanpa pemimpin dan bimbingan dari pemimpin, maka tujuan birokrasi menjadi tidak akan pernah dicapai.

Sebagai orang yang memimpin di kecamatan, camat memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan pemerintahan kecamatan, meskipun faktor lain yang mendukung pemerintahan kecamatan tidak dapat

diabaikan. Hal ini dikarenakan camat sebagai pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kinerja aparatur desa yang ada dalam lingkungan kecamatan.

Kecamatan yang dipimpin oleh camat dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan sebagian wewenang dari bupati atau walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah. Kewenangan delegatif Camat di Kabupaten Lampung Barat tercantum dalam Peraturan Pemerintah Lampung Barat No. 12 Tahun 2008, tentang organisasi dan tata kerja pemerintahan kecamatan dan kelurahan/desa, dimana penyelenggaraan tugas umum pemerintahan seorang camat meliputi:

1. Mengoordinasikan kegiatan pemerdayan masyarakat
2. Mengoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintah ditingkat kecamatan
3. Membina penyelenggaraan desa dan/atau kelurahan
4. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan/atau yang belum dapat dilaksanakan oleh pemerintah desa atau kelurahan
5. Penyelenggaraan tugas-tugas pemerintah, kependudukan dan kemasyarakatan
6. Pelaksanaan pembinaan dibidang kesejahteraan masyarakat dan pelaksanaan pelayanan umum
7. Pelaksanaan perencanaan, pembinaan administrasi kepegawaian dan keuangan

Sebagai pihak yang bertanggungjawab terhadap pelaksanaan pemerintahan di kecamatan, Camat Lumbok Seminung harus memiliki kesiapan dan kemampuan untuk membangkitkan semangat kerja secara kelompok atau individu. Camat Lumbok Seminung juga harus mampu menciptakan suasana dan iklim kerja yang kondusif, aman, nyaman, tentram, menyenangkan, dan penuh semangat dalam bekerjasama, sehingga dalam menjalankan tugas dan fungsi masing-masing dapat berjalan tertib dan lancar. Kecamatan Lumbok Seminung terdiri dari 11 desa, di setiap desa memiliki aparatur desa yang mengatur pemerintahan desa sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab aparatur desa masing-masing. Sebagai pemimpin, Camat Lumbok Seminung menggunakan strategi untuk mempengaruhi bawahan dan aparatur desanya yaitu dengan menggunakan salah satu gaya kepemimpinan.

Menurut Yukl (2009; 297), setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan, dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya memiliki 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 kultur organisasi dipandang sebagai suatu prasyarat kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil pra-riset (09 – 15 September 2011), Camat Lumbok Seminung dalam menjalankan roda pemerintahannya di Kecamatan

Lumbok Seminung Kabupaten Lampung Barat mencerminkan gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini terlihat dari:

1. Memiliki visi yang jelas, Camat Lumbok Seminung merumuskan visi Kecamatan Lumbok Seminung dan dalam menjalankan pemerintahannya Camat Lumbok Seminung berorientasi pada pencapaian visi kecamatan.
2. Memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan pada bawahan. Camat Lumbok Seminung memotivasi aparatur desanya untuk menjalankan kewajiban dengan baik dan bertanggungjawab terhadap tugas dan wewenang masing-masing.
3. Camat Lumbok Seminung mengembangkan aparatur desa untuk meningkatkan kinerja aparatur desa, yaitu dengan mengadakan pelatihan yang rutin dilakukan setiap bulan. Dalam mengembangkan kinerja aparatur desa, Camat Lumbok Seminung mengoordinasikan atau mengatur langsung kegiatan pelatihan untuk meningkatkan kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Lumbok Seminung Kabupaten Lampung Barat.
4. Camat Lumbok Seminung selalu mendorong bawahan untuk lebih kreatif, dan meminta aparatur desa untuk mengeluarkan ide-ide yang menarik dan disampaikan kepada camat, dan kemudian akan dikebangkan.
5. Kejasama yang terjalin antara camat dengan aparatur desa sangat baik, sehingga tercipta suasana kerja yang membuat aparatur desa

merasa aman, tentram, dan memiliki kebebasan dalam mencapai visi Kecamatan Lumbok Seminung yang telah ditetapkan.

6. Pengembangan diri yang terus menerus dilakukan oleh Camat Lumbok Seminung, yaitu dengan menghadiri berbagai pertemuan dan mencari ide-ide baru yang kemudian disampaikan kepada aparatur desanya.
7. Camat Lumbok Seminung bersikap ramah pada masyarakat (aparatur desa).

Kepemimpinan transformasional menurut Danim (2003; 54) adalah kemampuan seorang pemimpin dengan bekerja dan/atau melalui orang lain untuk mentransformasikan secara optimal daya organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang bermakna sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Jadi Kepemimpinan transformasional dapat dikatakan berupaya menggiring sumber daya manusia yang dipimpin kearah tumbuhnya pengembangan organisasi dan pengembangan visi secara bersama.

Kecamatan Lumbok Seminung merupakan hasil pemekaran dari Kecamatan Sukau Lampung Barat yang terbentuk pada tahun 2009. Berdasarkan hasil pra-riset di Kecamatan Lumbok Seminung, kinerja aparatur desanya masih belum maksimal. Banyak faktor yang menyebabkan belum maksimalnya kinerja aparatur desa antara lain adalah kurangnya kemampuan aparatur desa dalam menjalankan tugasnya,

infrastruktur yang masih kurang memadai, dan kedisiplinan aparatur desa dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya masih kurang maksimal.

Melihat masalah diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Camat terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Lumbok Seminung Kabupaten Lampung Barat”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dengan melihat permasalahan pada uraian diatas, maka rumusan masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah:

- 1) Adakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional Camat Lumbok Seminung terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Lumbok Seminung Kabupaten Lampung Barat?
- 2) Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional Camat Lumbok Seminung terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Lumbok Seminung Kabupaten Lampung Barat?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan transformasional camat terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Lumbok Seminung Kabupaten Lampung Barat.

- 2) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan transformasional camat terhadap kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Lumbok Seminung Kabupaten Lampung Barat.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Ada pun kegunaan penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi pemikiran studi ilmu administrasi negara, terutama yang berkaitan dengan teori kepemimpinan transformasional.

2. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang gaya kepemimpinan transformasional Camat Lumbok Seminung, dan diharapkan dapat memberikan sumbangan positif bagi pemerintahan kecamatan, terutama aparatur desa yang ada di Kecamatan Lumbok Seminung Kabupaten Lampung Barat.