

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 dan ada perubahan beberapa pasal menjadi Undang-Undang No 9 Tahun 2015 sebagai pengganti dari Undang-Undang No 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, maka dimulailah babak baru bagi pemerintahan daerah di Indonesia dengan ditetapkannya otonomi daerah. Otonomi daerah atau desentralisasi dianggap sebagai salah satu agenda reformasi, dimana pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus daerahnya sendiri sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dengan berlakunya undang-undang tersebut, Provinsi dan Kabupaten/Kota memiliki kewenangan yang lebih besar dalam melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pemerintah sesuai dengan bidang tugasnya.

Pelaksanaan otonomi daerah atau desentralisasi membuka peluang atau kesempatan untuk suatu daerah menjadi maju dan berkembang dengan memanfaatkan sumber-sumber yang ada di daerahnya, yang mana hal itu tidak dapat terwujud ketika sistem sentralisasi masih di terapkan di Indonesia. Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah prinsipnya mengubah sistem penyelenggaraan pemerintah daerah, sehingga daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat dengan meningkatkan pembangunan, pelayanan, pemberdayaan dan peran masyarakat.

Kecamatan merupakan ujung tombak dari penyelenggaraan pemerintah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Kecamatan juga merupakan pemberi pelayanan terdepan dari pemerintah pusat yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan mempunyai tugas membina desa sehingga harus pula diselenggarakan secara berdayaguna dan berhasilguna.

Kecamatan sebagai instansi pelayanan publik diuntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi sesuai dengan perkembangan masyarakat yang terjadi. Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintah yang baik (*Good Governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas dengan baik.

Kecamatan memerlukan orang yang memiliki kemampuan jiwa kepemimpinan yang bisa mempengaruhi, mengarahkan, mengawasi dan memotivasi para pegawainya untuk bekerja dengan efektif sesuai dengan aturan yang berlaku. Disitulah dibutuhkan peran pemimpin dengan sistem kepemimpinannya yang bisa memberikan arahan yang jelas terhadap visi dan misi organisasi tersebut, dan mampu menjalankan organisasi dengan baik agar hasil yang diharapkan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi.

Kepemimpinan adalah salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan merupakan kebutuhan nyata dan harus dimiliki karena kepemimpinan sebagai penggerak roda organisasi. Demikian

pentingnya peran kepemimpinan dalam organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa kesuksesan atau kegagalan yang dialami oleh organisasi sebagian besar ditentukan oleh orang-orang yang disertai tugas memimpin dalam organisasi itu. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pemimpin perlu menggerakkan serta memantau agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin diarahkan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kepemimpinan seorang Camat sebagai pemimpin tertinggi dalam organisasi pada tingkat Kecamatan diharapkan berperan aktif dalam meningkatkan profesionalisme kinerja pegawai di tingkat Kecamatan. Artinya jika kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja para pegawai dalam melakukan pekerjaannya di tingkat kecamatan baik, maka secara umum tanggapan masyarakat terhadap seluruh instrumen Kantor Kecamatan akan baik pula dan begitu juga sebaliknya. Hal ini harus bisa dilaksanakan di seluruh Kantor Kecamatan di Indonesia untuk bisa meningkatkan kinerja para pegawai salah satunya di Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut.

Berdasarkan data yang penulis dapatkan dari Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut, dalam beberapa kasus terakhir ini terjadi kemangkiran atau pelanggaran disiplin yang menyebabkan absensi pegawai di Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut Tahun 2018 sangat tinggi. Sebagai contoh beberapa bulan di awal tahun 2018 menunjukkan data absensi pegawai di Kantor Kecamatan Talegong tergolong tinggi. Ini bisa dilihat dari tabel 1.1 yaitu tentang Rekapitulasi

Absensi Pegawai negeri Sipil di Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut Tahun 2018.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut Tahun 2018

No	Bulan / Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Keterangan	
1	Januari / 2018	14 Orang	22 Hari Kerja	DL	(1, 95 %)
				S	(0, 32 %)
				I	(0, %)
				TK	(84, 21 %)
				T	(2, 72 %)
				C	(0 %)
				Total Jam Tanpa Keterangan	1945:16:48
				Total Jam Kehadiran Pegawai	2310 Jam
2	Februari / 2018	14 Orang	19 Hari Kerja	DL	(7, 52 %)
				S	(0, %)
				I	(0, 38 %)
				TK	(57, 41 %)
				T	(6, 02 %)
				C	(0 %)
				Total Jam Tanpa Keterangan	1145:21:27
				Total Jam Kehadiran Pegawai	1995 Jam
3	Maret / 2018	14 Orang	21 Hari Kerja	DL	(11, 90 %)
				S	(2, 40 %)
				I	(1, 36 %)
				TK	(14, 76 %)
				T	(4, 93 %)
				C	(0 %)
				Total Jam Tanpa Keterangan	325:32:50
				Total Jam Kehadiran Pegawai	2205 Jam

Sumber: Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut (Desember,2018)

**Rekapitulasi Absensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Kecamatan
Talegong kabupaten Garut Tahun 2018**

No	Bulan / Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Keterangan	
4	April / 2018	14 Orang	21 Hari Kerja	DL	(11, 90 %)
				S	(2, 04 %)
				I	(1, 36 %)
				TK	(14, 76 %)
				T	(4, 93 %)
				C	(0 %)
				Total Jam Tanpa Keterangan	325:32:50
				Total Jam Kehadiran Pegawai	2205 Jam
5	Mei / 2018	14 Orang	20 Hari Kerja	DL	(15, 00 %)
				S	(0, 36 %)
				I	(2, 86 %)
				TK	(5, 14 %)
				T	(2, 50 %)
				C	(0 %)
				Total Jam Tanpa Keterangan	100:39:29
				Total Jam Kehadiran Pegawai	1960 Jam
6	Juni / 2018	14 Orang	16 Hari Kerja	DL	(11, 16 %)
				S	(2, 23 %)
				I	(2, 23 %)
				TK	(2, 31 %)
				T	(2, 46 %)
				C	(0 %)
				Total Jam Tanpa Keterangan	37:07:57
				Total Jam Kehadiran Pegawai	1610 Jam

Sumber: Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut (Desember,2018)

**Rekapitulasi Absensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor Kecamatan
Talegong kabupaten Garut Tahun 2018**

No	Bulan / Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Keterangan	
7	Juli / 2018	14 Orang	22 Hari kerja	DL	(21, 75 %)
				S	(2, 27 %)
				I	(4, 87 %)
				TK	(3, 07 %)
				T	(2, 60 %)
				C	(0 %)
				Total Jam Tanpa Keterangan	71:00:40
				Total Jam Kehadiran Pegawai	2310 Jam
8	Agustus / 2018	14 Orang	21 Hari Kerja	DL	(28, 23 %)
				S	(1, 70 %)
				I	(3, 74 %)
				TK	(5, 17 %)
				T	(2, 72 %)
				C	(0 %)
				Total Jam Tanpa Keterangan	113:58:26
				Total Jam Kehadiran Pegawai	2205 Jam
9	Semtember / 2018	14 Orang	19 Hari Kerja	DL	(28, 23 %)
				S	(1, 70 %)
				I	(3, 74 %)
				TK	(5, 17 %)
				T	(2, 72 %)
				C	(0 %)
				Total Jam Tanpa Keterangan	113:58:26
				Total Jam Kehadiran Pegawai	2205 Jam

Sumber: Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut (Desember,2018)

Keterangan:

- DL** : Dinas Luar
- S** : Sakit
- I** : Izin
- TK** : Tanpa Keterangan
- T** : Beberapa kali terlambat / pulang cepat
- C** : Cuti

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa frekuensi ketidakhadiran pegawai di Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut Tahun 2018 masih cukup tinggi jika dibandingkan dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil yaitu 14 orang. Terlihat jelas bahwa setiap bulannya ada saja pegawai yang tidak masuk kerja, seperti yang paling parah terjadi di bulan Januari yang mencapai angka 84,21 baik itu karena sakit, izin, tanpa keterangan beberapa kali terlambat serta pulang cepat.

Pemimpin organisasi perlu mengatasi hal ini dengan memberikan serta melakukan tindakan tegas terhadap pelanggaran yang dilakukan oleh para pegawainya, karena tingkat absensi pegawai tentu akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, dimana tingkat partisipasi kerja berhubungan positif dengan tingkat produktivitas.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang dilakukan peneliti dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian, Kemampuan Camat Talegong untuk bisa menjalankan fungsi sebagai seorang pemimpin masih belum berjalan dengan baik, sehingga masih banyak ditemukan beberapa permasalahan di lapangan. Peneliti menemukan masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan Camat Talegong diantaranya sistem kepemimpinan yang dilakukan Camat masih belum ada indikasi menjadi Kecamatan Talegong lebih baik dalam kualitas pelayanan, juga sarana dan prasarana. Seperti alat-alat yang digunakan untuk menghimpun, mencatat, mengolah bahan-bahan keterangan dalam pekerjaan kantor yang bekerja secara mekanik, elektrik dan magnetik belum terpasang, seperti belum adanya AC, masih kurangnya komputer atau laptop untuk para pegawai, LCD, dan tidak adanya mesin fotocopy. Selain itu sarana dan prasarana yang digunakan untuk melakukan

komunikasi, baik di lingkungan kantor itu sendiri maupun ke luar kantor seperti belum adanya pemasangan telepon, interkom, faksimile dan telepon wireless. Hal tersebut harus dilakukan karena perlengkapan kantor adalah alat yang digunakan untuk membantu memudahkan pelaksanaan pekerjaan, tugas, pelaksanaan fungsi sehingga menghasilkan suatu pekerjaan yang diharapkan selesai lebih cepat, lebih tepat dan lebih baik dan akan menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga kinerja yang dihasilkan akan lebih baik.

Kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas. Pengukuran indikator kinerja sangat berguna bagi pedoman untuk memantau keberhasilan suatu organisasi. Dengan berpedoman indikator kinerja, maka pengelolaan dan pengendalian kegiatan akan lebih terarah dan jika ditemui permasalahan akan mudah pemecahan masalahnya.

Pengukuran kinerja Kecamatan Talegong Kabupaten Garut berpedoman pengukuran indikator kinerja utama sesuai dengan Pemendagri No. 54 Tahun 2010. Pada unit indikator kerja tingkat eselon III SKPD/unit kerja kerja mandiri sekurang kurangnya menggunakan indikator keluaran. Sehubungan dengan hal tersebut, indikator Kinerja Kecamatan Talegong Kabupaten Garut disusun dibatasi dengan indikator keluaran.

Pelaksanaan seluruh kegiatan di lingkup Kecamatan Talegong Kabupaten Garut bersama dengan kegiatan yang dilaksanakan oleh Desa/Kelurahan/UPT diharapkan dapat mendukung salah satu tujuan pembangunan daerah tahun 2014-2019 yaitu terciptanya sistem pemerintahan yang baik dan demokratis. Sesuai dengan tugas dan fungsi Kecamatan Talegong Kabupaten Garut yaitu sebagai

pelaksana teknis kewilayahan pemerintah Kabupaten Garut untuk menangani sebagian otonomi daerah. Kinerja Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut tercermin dalam indikator kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sebagai berikut:

Tabel 1.2
Indikator Kinerja SKPD yang Mengacu Pada Sasaran dan Tujuan RPJMB Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut Tahun 2018

No	Indikator	Kondisi Kinerja Pada Awal Periode RPJMB	Target Capaian Setia Tahun					Kondisi Kinerja Pada Akhir Periode RPJMB
			Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5	
-1	-2	-3	-4	-5	-6	-7	-8	-9
	Indeks Kepuasan Masyarakat		75 %	76 %	77%	78%	79%	79%
	Persentase Desa/Kelurahan yang berkinerja baik		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	Persentase Lembaga Kemasyarakatan yang berkinerja baik		100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
	NILAI SAKIP	C	C	CC	B	B	B	B

Sumber: Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut (Desember, 2018)

Keterangan:

Peringkat	Nilai	Peringkat	Nilai
AA	>90-100	B	>60-70
A	>80-90	CC	>50-60
BB	>70-80	C	>30-50
B	>60-70	D	0-30

Dari tabel diatas ditunjukkan bahwa kinerja Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut dalam Indikator Kinerja Utama (IKU) dalam pencapaian sasaarannya dilakukan dengan berbagai program dan kegiatan. Dari beberapa indikator tersebut capaian indikator kinerja masih belum berjalan dengan baik, hal itu bisa dilihat dari nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut yaitu masih B. Pemimpin organisasi perlu mengatasi hal ini dengan memberikan serta melakukan tindakan tegas terhadap para pegawainya yang dalam melakukan pekerjaanya belum terarah dengan visi misi organisasi.

Selain itu berdasarkan fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut, para kinerja pegawainya masih jauh dari kata efektif hal ini disebabkan karena kurangnya pengawasan yang dilakukan oleh pemimpin yang menyebabkan banyaknya pegawai melakukan pelanggaran disiplin. Adapun ditemukan fenomena-fenomena sebagai berikut:

1. Kurangnya partisipasi dan inisiatif dari sebagian pegawai untuk mengembangkan cara-cara yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Masih terdapat pegawai yang tidak disiplin waktu dalam hal ini masih banyaknya ditemukan pegawai yang tidak hadir bekerja dan terlambat masuk kerja atau pulang lebih awal. Ini bisa dilihat melalui tabel 1.3 yaitu tentang Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai Negeri Sipil Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut Tahun 2018.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kantor
Kecamatan Talegong Kabupaten Garut Tahun 2018

No	Bulan	Ketidakhadiran	
		TK	T
1	Januari	(84, 21 %)	(2, 72 %)
2	Februari	(57, 41 %)	(6, 02 %)
3	Maret	(14, 76 %)	(4, 93 %)
4	April	(14, 76 %)	(4, 93 %)
5	Mei	(5, 14 %)	(2, 50 %)
6	Juni	(2, 31 %)	(2, 46 %)
7	Juli	(3, 07 %)	(2, 60 %)
8	Agustus	(5, 17 %)	(2, 72 %)
9	September	(5, 17 %)	(2, 72 %)
10	Oktober	(13, 09 %)	(1, 53 %)

Sumber: Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut (Desember,2018)

Keterangan:

TK : Tanpa Keterangan

T : Beberapa Kali Terlambat / Pulang Cepat

Adapun jadwal kerja pegawai di Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut Tahun 2018, sebagai berikut:

Tabel 1.4
Jadwal Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut Tahun 2018

Hari	Masuk	Istirahat	Pulang
Senin	08.00 WIB	12.00-13.00 WIB	16.00 WIB
Selasa	08.00 WIB	12.00-13.00 WIB	16.00 WIB
Rabu	08.00 WIB	12.00-13.00 WIB	16.00 WIB
Kamis	08.00 WIB	12.00-13.00 WIB	16.00 WIB
Jum'at	08.00 WIB	11.30-13.00 WIB	16.00 WIB

Sumber: Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut (Desember,2018)

3. Serta masih terdapat pegawai yang keluyuran dan bersantai di area kantor pada saat jam kerja sehingga waktu kerja menjadi terbuang percuma dan nantinya bisa berimbas kepada pekerjaan yang dihasilkan, kemudian kualitas dan kuantitas dalam hal menyelesaikan pekerjaan pun kurang memuaskan.

Berkaitan dengan hal ini bahwa tugas aparatur sebagai pelayan harus lebih disiplin dalam bekerja dan mengutamakan kepentingan yang bersifat umum daripada kepentingan pribadi, mempermudah urusan masyarakat, mempersingkat waktu proses pelaksanaan urusan publik dan memberikan kepuasan publik. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut Tahun 2018”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka identifikasi masalah dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam sistem kepemimpinan yang dilakukan Camat masih belum ada indikasi menjadi Kecamatan Talegong Kabupaten Garut lebih baik dalam segi kualitas pelayanan, juga sarana dan prasarana.
2. Kurang instensinya Camat dalam pengawasan langsung sehingga wewenang untuk menindak para pegawai yang melakukan pelanggaran dalam bekerja diserahkan kepada kepala bagian.
3. Kurangnya partisipasi dan inisiatif dari sebagian pegawai untuk mengembangkan cara-cara yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Serta masih terdapat pegawai yang keluyuran dan bersantai di area kantor pada saat jam kerja sehingga waktu kerja menjadi terbuang percuma dan nantinya bisa berimbas kepada pekerjaan yang dihasilkan, kemudian kualitas dan kuantitas dalam hal menyelesaikan pekerjaan pun kurang memuaskan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi penelitian yang telah dikemukakan di atas, dapat dijelaskan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh pemimpinnya. Peran pemimpin yang tepat pada situasi dan kondisi organisasi tertentu dapat meningkatkan kinerja para pegawai. maka

rumusan masalah yang dapat diambil penulis, dapat disusun secara spesifik ke dalam pertanyaan (*Research Question*) sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut Tahun 2018?
2. Apa kendala yang dihadapi Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut Tahun 2018?
3. Bagaimana upaya Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut Tahun 2018?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan mengacu pada rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Kepemimpinan Camat di Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut Tahun 2018.
2. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut Tahun 2018.
3. Untuk mengetahui upaya Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut Tahun 2018.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis menggolongkan kegunaan penelitian menjadi dua, yakni secara teoritis dan secara praktis.

1. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi perkembangan teori yang sudah ada serta dalam mengembangkan ilmu sosial yang ada khususnya dalam kaitannya dengan kepemimpinan dan untuk kepentingan penelitian dimasa akan datang. Selain itu diharapkan mampu memberikan telaah terhadap fenomena Kepemimpinan seorang Camat dan pelayanan yang diberikan oleh pegawai Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut sehingga menjadi masukan bagi peneliti lain yang ingin mengadakan penelitian yang berhubungan dengan Kepemimpinan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini semoga dapat memperluas pengetahuan serta wawasan penulis dengan mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh secara teori di lapangan mengenai Kepemimpinan, baik termasuk gaya kepemimpinan, sikap kepemimpinan, fungsi kepemimpinan, peran kepemimpinan dan kriteria kepemimpinan yang dilakukan oleh Camat. Serta penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana Administrasi Publik bagi penulis.

b. Bagi Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut

Penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan saran dan pertimbangan dalam mengevaluasi program dan kinerja para pegawai yang dilakukan setiap unit pelayanan yang diberikan oleh stakehoders yang nantinya sedikit demi sedikit akan diperbaiki sehingga pelayanan dan kedisiplinan pegawai di Kantor Kecamatan Talegong senantiasa akan lebih baik dan maksimal di setiap unit nya.

F. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini, hal yang akan diteliti adalah mengenai peran kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Talgong Kabupaten Garut. Berkaitan dengan pembahasan masalah dan pemecahannya diperlukan anggapan dasar yang dilandaskan teori yang relevan dengan pembahasan yang akan dibahas, sehingga dapat melaksanakan penelitian.

Kepemimpinan merupakan kebutuhan nyata dan harus dimiliki karena kepemimpinan sebagai penggerak roda organisasi. Demikian pentingnya peran kepemimpinan dalam organisasi, sehingga dapat dikatakan bahwa kesuksesan atau kegagalan yang dialami oleh organisasi sebagian besar ditentukan oleh orang-orang yang disertai tugas memimpin dalam organisasi itu. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pemimpin perlu menggerakkan serta memantau agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya. Pengawasan yang dilakukan oleh pemimppin diarahhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kemudian Kepemimpinan menurut Sumantri (2014:26) adalah:

“Kepemimpinan atau *Leadership* adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja sama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kepemimpinan memegang peranan penting dalam manajemen, bahkan kepemimpinan inti dari manajemen”.

Pengertian Kepemimpinan menurut Syamsul Arifin (2012:41) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas anggota kelompok. Sedangkan menurut Hasibuan (2006) Kepemimpinan adalah seseorang yang menggunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Fiedler yang dikutip oleh Stephen P. Robbins dalam buku *Organizational Behavior* menjelaskan dalam teori sifat ada empat dimensi yang menentukan kepemimpinan seseorang. Teori ini pada awalnya menekankan bahwa seorang pemimpin ialah dilahirkan (teori genetis), namun seiring waktu para ilmuwan tak lagi menekankan pada hal tersebut dan beralih kepada sifat sifat umum yang dimiliki pemimpin. Devis dalam Thoha (2012:287) merumuskan empat sifat umum yang terlihat berpengaruh terhadap keberhasilan seorang pemimpin, yaitu:

1. Kecerdasan
2. Kedewasaan dan luasnya hubungan sosial
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi
4. Sikap-sikap hubungan manusia (perhatian)

Robbins (2015:251-252) juga mengidentifikasi dua tipe perilaku kepemimpinan yaitu:

1. Pemimpin yang berorientasi pada pekerja (*employee-oriented leader*) yang menekankan pada hubungan interpersonal dengan menempatkan kepentingan pribadi dalam kebutuhan dari para pekerja dan menerima perbedaan individual antara mereka.
2. Pemimpin yang berorientasi pada produksi (*production-oriented leader*) menekankan pada aspek teknis atau tugas dari pekerjaan, yang berfokus pada pencapaian tugas dari kelompok.

Fiedler yang dikutip oleh Stephen P. Robbins (2015:254) dalam buku *Organizational Behavior* mengidentifikasi tiga macam situasi kepemimpinan atau variabel yang membantu menentukan kepemimpinan yang efektif yaitu Hubungan antara pemimpin dengan bawahan, Struktur tugas dan Kewibawaan kedudukan pemimpin.

1. Hubungan pemimpin dengan bawahan (*leader-member relations*), Maksudnya bagaimana tingkat kualitas hubungan yang terjadi antara atasan dengan bawahan. Sikap bawahan terhadap kepribadian, watak dan kecakapan atasan.
2. Struktur tugas (*task structure*), Maksudnya di dalam situasi kerja apakah tugas-tugas telah disusun ke dalam suatu pola-pola yang jelas atau sebaliknya.
3. Kewibawaan kedudukan pemimpin (*leader's position power*), Bagaimana kewibawaan formal pemimpin dilaksanakan terhadap bawahan. Derajat dari pengaruh seorang pemimpin yang memiliki kekuatan yang lebih seperti disiplin, merekrut, memecat, mempromosikan, monitoring kinerja dan menaikkan gaji.

Situasi akan menyenangkan pemimpin apabila ketiga dimensi di atas mempunyai derajat yang tinggi. Dengan kata lain situasi akan menyenangkan apabila pemimpin diterima oleh para pengikutnya, tugas-tugas dan semua yang berhubungan dengannya ditentukan secara jelas, dan penggunaan otoritas dan kekuasaan secara formal ditetapkan pada posisi pemimpin. Jadi situasi yang terjadi sebaliknya maka terjadi hal yang tidak menyenangkan bagi pemimpin.

Dari ketiga variabel tersebut, oleh Fiedler kemudian dirumuskan ke dalam delapan kombinasi, yang dirasakan sangat berpengaruh terhadap kepemimpinan yang efektif dan menyenangkan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia, baik itu organisasi publik maupun organisasi swasta, oleh karena itu seorang pemimpin organisasi harus mampu memahami bagaimana mempengaruhi kinerja pegawainya. Kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, bagaimana seorang pemimpin mengarahkan, mempengaruhi dalam memimpin bawahannya.

Sebagaimana teori kontingensi Fiedler adalah suatu proses di mana kemampuan seorang pemimpin untuk melakukan pengaruhnya tergantung dengan situasi tugas kelompok dan tingkat-tingkat dari pada gaya kepemimpinannya, kepribadiannya dan pendekatannya sesuai dengan kelompoknya, dengan kata lain menurut Fiedler seorang menjadi pemimpin bukan karena sifat-sifat dari pada kepribadiannya, tetapi karena berbagai faktor situasi dan adanya interaksi antara pemimpin dan situasinya.

G. Proposisi

Adapun proposisi dalam penelitian ini adalah Peran kepemimpinan Camat dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Talegong Kabupaten Garut Tahun 2018 pelaksanaannya akan berjalan dengan baik jika 3 (tiga) dimensi yaitu: Hubungan Pemimpin dengan bawahan, Struktur Tugas, dan Kewibawaan kedudukan pemimpin berjalan dengan baik pula.



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG