

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Terwujudnya *good governance* merupakan prasyarat bagi setiap pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai tujuan serta cita-cita berbangsa dan bernegara. Dalam rangka pertanggungjawaban penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan agar dapat berdaya guna dan berhasil guna, tidak terlepas dari pengaruh pemimpin yang dimiliki. Kecamatan Regol Kota Bandung adalah salah satu instansi pemerintahan. Camat adalah perangkat pemerintahan wilayah Kecamatan yang menyelenggarakan pelaksanaan tugas pemerintahan di wilayah Kecamatan Regol Kota Bandung yang bekerja untuk masyarakat sudah seharusnya memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Untuk mendapatkan pelayanan yang baik, seluruh pegawai Kantor Kecamatan Regol harus dapat bekerja seefektif mungkin dalam menjalankan tugasnya. Seorang pemimpin harus dapat menggerakkan bawahannya, agar rencana kerja yang dibuat dan tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan baik. Dalam mewujudkan sikap kerja pegawai yang baik, diperlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin suatu organisasi pemerintah, seperti dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat serta adanya komunikasi yang baik antara Camat dengan pegawai-pegawai di Kecamatan Regol.

Tetapi masalah utama yang terjadi di Kecamatan Regol berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, kemampuan Camat Regol untuk bisa

menjalankan fungsi sebagai seorang pemimpin masih belum berjalan dengan baik, maka peneliti menemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan Camat Regol diantaranya sebagai berikut :

1. Kehadiran seorang Camat yang tidak menentu di kantor kecamatan menyebabkan pengawasan yang dilakukan terhadap perangkat daerah menjadi tidak efektif;
2. Kurang tegasnya Camat dalam menindak perangkat daerah yang melakukan kesalahan-kesalahan yang dinilai kurang bersikap *Professional* dalam hal bekerja;
3. Pada sistem kepemimpinan yang dilakukan Camat masih belum ada indikasi menjadikan Kecamatan Regol lebih baik dalam kualitas pelayanan, juga sarana dan prasarananya;
4. Kurang komunikatifnya seorang Camat terhadap perangkat daerahnya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Kasubag Umum dan Kepegawaian tersebut kepemimpinan Camat Regol masih kurang baik dalam menjalankan fungsi sebagai seorang pemimpin pada Kecamatan Regol Kota Bandung. Sehingga, fenomena yang terjadi pada Kecamatan Regol dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

1. Masih ada pegawai yang terlambat masuk kerja, efektif jam kerja pada Kecamatan Regol Kota Bandung pada pukul 08.00 WIB, tetapi ada beberapa pegawai yang masuk tidak tepat waktu. Begitupun dengan jam pulang kerja efektif waktu pulang kerja adalah pukul 16.00 WIB tetapi pegawai sudah pulang pada pukul 14.00 WIB;

2. Pada saat jam kerja, masih banyak pegawai yang melakukan aktivitas lain di luar kegiatan organisasi. Contohnya, apabila belum ada masyarakat yang ingin mengurus keperluan di Kecamatan, para pegawai melakukan aktivitas seperti menonton tv, memainkan handphone, dan mengobrol di luar kantor;
3. Masih rendahnya kualitas penyelesaian pekerjaan yang dilakukan pegawai Kecamatan Regol. Contohnya, tidak tepat waktu dalam penyelesaian mengurus keperluan masyarakat.
4. Masih rendahnya kualitas sistem absen yang masih menggunakan absen manual sehingga rentan terhadap kecurangan manipulasi yang dilakukan pegawai kecamatan.

Dalam penjelasan di atas, penulis memiliki tabel daftar kehadiran pegawai-pegawai Kecamatan, tingkat kehadiran pegawai tersebut mencapai 100% tetapi kondisi yang terjadi di lapangan, pegawai masih datang terlambat dan pulang lebih awal hal ini mengindikasikan lemahnya teguran ataupun sanksi dari Camat terhadap para pegawainya menyebabkan pengaruh yang negatif terhadap efektivitas kerja dari pegawai tersebut.

Berikut tabel kehadiran pegawai Kecamatan Regol Kota Bandung :

**Tabel Kehadiran Pegawai Kecamatan Regol Kota Bandung  
Bulan Februari 2013**

No.	Jabatan	Tingkat Kehadiran
1.	Camat	100%
2.	Sekretaris Camat	100%

3.	Kasi Trantib	100%
4.	Kasi Pelayanan	100%
5.	Kasi Ekbang dan LH	100%
6.	Kasi Pendidikan dan Kemasyarakatan	100%
7.	Kasi Pemerintahan	100%
8.	Kasubag Program dan Keuangan	100%
9.	Kasubag Umum dan Kepegawaian	100%
10.	Pembukuan dan Pelaporan	100%
11.	Penyimpan dan Pengurus Barang	100%
12.	Perencana dan Evaluasi Pelaporan	100%
13.	Bendahara Pengeluaran	100%

*Sumber: Kasubag Umum dan Kepegawaian Kecamatan Regol Kota Bandung, diolah oleh penulis 2013*

## 1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis mengidentifikasi masalah - masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Keterlambatan dan pulang lebih awal yang masih sering dilakukan pegawai Kecamatan Regol;
2. Tidak efisiensinya dalam memberikan pelayanan pada masyarakat. Contohnya, pelayanan untuk penyelesaian KTP ( Kartu Tanda Penduduk) tidak mencapai target yang sudah ditentukan;

3. Kelalaian pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Contohnya, masih ada pungutan administrasi dalam pelayanan yang seharusnya tidak dipungut biaya.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi rumusan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh perencanaan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Regol Kota Bandung ?
2. Seberapa besar pengaruh pengendalian terhadap efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Regol Kota Bandung ?
3. Seberapa besar pengaruh pendukung terhadap efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Regol Kota Bandung ?
4. Seberapa besar pengaruh pengevaluasian terhadap efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Regol Kota Bandung ?
5. Seberapa besar pengaruh perencanaan, pengendalian, dan pengevaluasian terhadap efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Regol Kota Bandung ?

### **1.4. Tujuan Penelitian**

Maksud penulis menyusun penulisan ini yaitu sebagai syarat untuk menempuh ujian akhir dan memperoleh gelar S.IP Administrasi Negara di Program S I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh perencanaan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Regol Kota Bandung;
2. Pengaruh pengendalian terhadap efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Regol Kota Bandung;
3. Pengaruh pendukung terhadap efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Regol Kota Bandung;
4. Pengaruh pengevaluasian terhadap efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Regol Kota Bandung;
5. Pengaruh perencanaan, pengendalian, dan pengevaluasian terhadap efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Regol Kota Bandung.

#### **1.5. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan yang ingin dicapai yaitu berupa kegunaan teoritis dan kegunaan praktis :

1. Kegunaan Teoritis (Akademis)
  - a. Kegunaan penelitian bagi penulis adalah untuk menerapkan ilmu atau teori-teori serta memberikan pemikiran bagi pengembangan ilmu Administrasi Negara khususnya yang berkaitan dengan Kepemimpinan;
  - b. Bagi lembaga kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu atau teori-teori pengembangan ilmu Administrasi Negara;
  - c. Kegiatan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi para pegawai untuk lebih meningkatkan efektivitas kerja.
2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi penulis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan yang lebih luas lagi;
- b. Bagi lembaga hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan ilmu Administrasi Negara;
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan yang positif kepada Camat atau pegawai di Kecamatan Regol Kota Bandung.

#### 1.6. Kerangka Pemikiran

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen. (*Leadership is the key to managemen/administration*). Maxwell dalam Harbani Pasolong (2010:3) menyebutkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memperoleh pengikut. Menurut Kartono yang dikutip oleh Harbani Pasolong dalam kepemimpinan birokrasi(2010:2), kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan.

Konsep kepemimpinan pada dasarnya berasal dari kata “pimpin” yang artinya bimbing atau tuntun. Dari “pimpin” melahirkan kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda “pemimpin” yaitu orang yang berfungsi memimpin, atau orang yang membimbing atau menuntun. Sedangkan kepemimpinan yaitu kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan.

Model kepemimpinan menurut Adair dalam kepemimpinan birokrasi Harbani Pasolong ada 4faktor yaitu, perencanaan, pengendalian, pendukung, dan pengevaluasian.

“Perencanaan, yaitu mencari semua informasi yang tersedia, mendefinisikan tugas, maksud dan tujuan kelompok dan membuat rencana yang dapat terlaksana (dalam rangka membuat keputusan yang tepat). Pengendalian, memelihara antara kelompok, mempengaruhi tempo, memastikan semua tindakan diambil dalam upaya meraih tujuan, menjaga relevansi diskusi dan mendorong kelompok mengambil tindakan atau keputusan. Pendukung, mengungkapkan pengakuan terhadap orang dan kontribusi mereka, memberi semangat kepada kelompok atau individu, meredakan ketegangan dengan humor, dan merukunkan perselisihan. Pengevaluasian, mengevaluasi kelayakan gagasan, menguji konsekuensi solusi yang diusulkan, mengevaluasi sendiri prestasi kelompok, membantu kelompok mengevaluasi sendiri prestasi mereka berdasarkan standar yang ada”(Harbani Pasolong, 2010 :22).

Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah dicapai oleh manajemen, yang mana target tersebut sudah ditentukan terlebih dahulu.

Senada dengan hal tersebut, Sedermayanti mengungkapkan bahwa untuk mengukur efektivitas dapat diukur dengan melihat :

“Tepat waktu dalam arti penyelesaian tugas yang di tetapkan sesuai dengan batas waktu yang di tentukan sebelumnya. Pegawai tidak menunda pekerjaan tidak ada jam lembur dan setiap pekerjaan terjadwal secara pasti sehingga mudah menyelesaikannya. Tepat kualitas dalam arti pekerjaan yang di tangani oleh pegawai sesuai dengan standar kualitas yang di tetapkan instansi, pekerjaan dilakukan dengan penuh ketelitian dan kesungguhan sehingga terbebas dari kesalahan dan hasil kerja dapat memberikan kepuasan kepada para pengawas ( atasan / masyarakat ). Tepat kuantitas merupakan kemampuan pegawai untuk memenuhi target atau jumlah yang di tetapkan dan dapat menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dengan tanggung jawab yang lebih besar”.

Isu tentang efektivitas atau keefektifan organisasional telah menjadi salah satu dari banyak subjek penelitian elusif dalam manajemen dan organisasi. Untuk membantu para pemimpin atau manajer membuat organisasinya efektif, tiap disiplin ilmu dalam bidang organisasi dan manajemen memberi sumbangan dengan satu dan lain cara. Manajemen membantu para manajer untuk menyusun strategi formulasi, implementasi



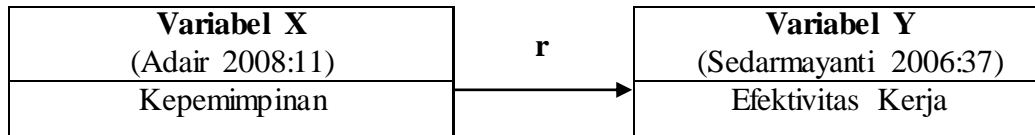
dan evaluasi pencapaian tujuan, atau merencanakan tujuan, mengorganisasi pekerjaan, menyediakan sumber daya, mengkomunikasikan informasi kerja, menggerakkan dan mendorong pegawai dan mengendalikan pelaksanaan tujuan agar tujuan tercapai secara efisien dan efektif (Sedarmayanti,2006:134).

Menurut Gibson, efektivitas adalah pencapaian sasaran dari upaya bersama, sehingga derajat pencapaian menunjukkan derajat efektivitas (Gibson, a.b. adriarni, 1996 : 27 ). Secara sederhana Siagian menyatakan bahwa efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan ( Siagian, 1994 : 152 ).

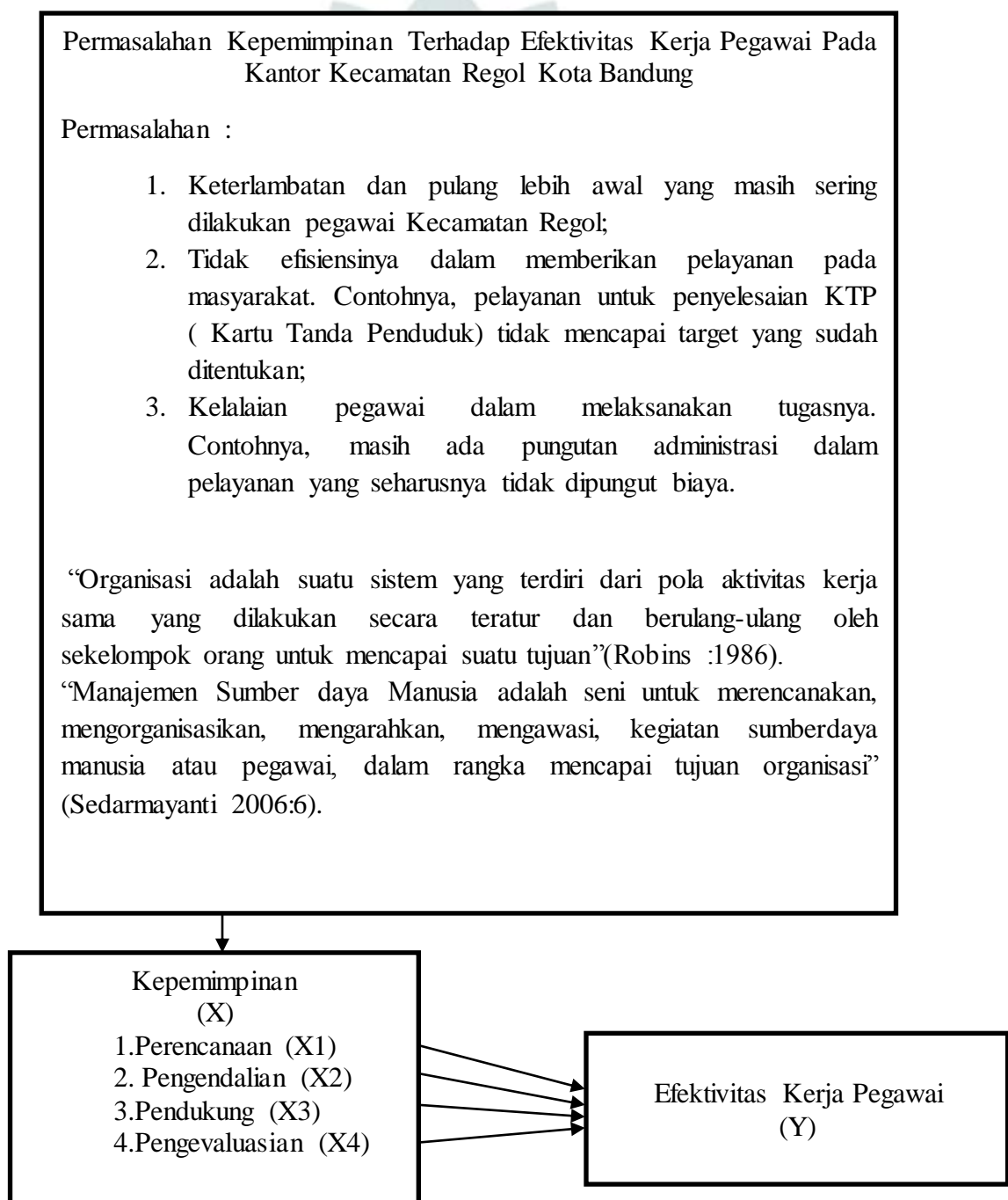
Menurut Kathryn M.Bartol dan David C.Martin yang dikutip oleh Dr.Ulber Silalahi dalam bukunya Asas-asas Manajemen efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran yang tepat dan mencapainya (Dr.Ulber Silalahi,2011:21). Karena itu efektivitas menunjuk pada kaitan antara *output* atau apa yang sudah dicapai atau hasil yang sesungguhnya dicapai dengan tujuan atau apa yang sudah ditetapkan dalam rencana atau hasil yang diharapkan. Suatu organisasi dikatakan efektif jika output yang dihasilkan bisa memenuhi tujuan yang diharapkan. Ini fokus pada *outcome* (hasil) ialah hasil yang telah dicapai dibandingkan dengan hasil yang diharapkan.

Berikut merupakan gambar paradigma penelitian dan gambar kerangka pemikiran.

**Gambar 1.1**  
**Paradigma Penelitian**



**Gambar 1.2**  
**Kerangka Pemikiran**



## 1.7. Hipotesis

Hipotesis menurut Suharsimi Arikunto adalah:

“Alternatif dugaan jawaban yang dibuat oleh peneliti baik problematika yang diajukan dalam penelitiannya”. Dugaan jawaban tersebut merupakan kebenaran yang sifatnya sementara, yang akan diuji kebenarannya dengan data yang dikumpulkan melalui penelitian. Dengan kedudukannya itu maka hipotesis dapat berubah menjadi kebenaran, akan tetapi juga dapat tumbang sebagai kebenaran”(Arikunto,2006:71).

Hal senada juga dikemukakan Sugiyono yang mengatakan bahwa:

“Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik (2010:70).”

Bentuk hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif. Hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variable atau lebih (Sugiyono,2010:75).

### 1. Rumusan Masalah Asosiatif

Adakah pengaruh antara kepemimpinan dengan efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Regol.

### 2. Hipotesis Penelitian

Terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Regol.

### 3. Hipotesis Statistik

$H_0 : \rho = 0$ , Tidak ada pengaruh antara kepemimpinan dengan efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Regol.

$H_a : \rho \neq 0$ , Terdapat pengaruh antara antara kepemimpinan dengan efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Regol.

Atas dasar kerangka berpikir yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis asosiatif penelitian, yakni :

1.  $H_0 : \rho = 0$ , Tidak ada pengaruh perencanaan terhadap efektivitas kerja di Kecamatan Regol.

$H_a : \rho \neq 0$ , Adanya pengaruh perencanaan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Regol.

2.  $H_0 : \rho = 0$ , Adanya pengaruh pengendalian terhadap efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Regol.

$H_a : \rho \neq 0$ , Tidak ada pengaruh pengendalian terhadap efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Regol.

3.  $H_0 : \rho = 0$ , Adanya pengaruh pendukung terhadap efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Regol.

$H_a : \rho \neq 0$ , Tidak ada pengaruh pendukung terhadap efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Regol.

4.  $H_0 : \rho = 0$ , Adanya pengaruh pengevaluasian terhadap efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Regol.

$H_a : \rho \neq 0$ , Tidak ada pengaruh pengevaluasian terhadap efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Regol.

5.  $H_0 : \rho = 0$ , Adanya pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Regol.

$H_a : \rho \neq 0$ , Tidak ada pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di Kecamatan Regol.

