

## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manusia sebagai makhluk individu juga merupakan makhluk sosial yang membutuhkan orang lain untuk berinteraksi dan bergantung satu sama lain untuk memenuhi kebutuhannya. Manusia perlu berkomunikasi, berhubungan dengan pihak lain. Berkerja sama dalam lingkungan, baik dalam lingkungan besar maupun kecil.

Pada kenyataannya bahwa manusia tidak dapat hidup menyendiri, manusia harus hidup serta mengembangkan hidupnya dalam suatu kelompok atau organisasi. Melalui organisasi manusia dapat saling bekerjasama dan mengembangkan pribadinya untuk mencapai tujuan bersama yang ingin mereka capai. Dengan demikian manusia dalam organisasi dapat menyelaraskan tindakan kerjasama individu-individu yang ada di dalamnya yang mengarah pada proses pencapaian tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adapun pengertian organisasi menurut Siagian (1997:116) sebagai berikut.

“Setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang berkerja sama untuk sesuatu tujuan bersama dan terikat secara formal dalam persekutuan mana selalu terdapat hubungan antara seorang/sekelompok orang yang disebut pimpinan dan seorang/sekelompok orang lain yang disebut bawahan.”

Hal ini diperjelas oleh Atmosudirdjo (2007:107) bahwa organisasi adalah;

“suatu kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih (*sosial entity*) yang dengan sadar berkerja sama secara terpadu (*consciously coordinated*) dalam suatu konteks tertentu, menurut batasan-batasan (*boundaries*) dan fungsi-fungsi tertentu guna mencapai suatu tujuan bersama tertentu atau suatu perangkat (*set off*) tujuan-tujuan bersama tertentu.”

Dari definisi diatas disimpulkan bahwa organisasi merupakan sesuatu wadah aktivitas kerjasama sekelompok orang-orang yang di dalamnya terdapat ikatan dan

peraturan yang harus ditaati bersama dalam rangka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan demikian memungkinkan orang-orang dalam organisasi tersebut dapat berkerjasama secara efektif dalam hubungan kerja yang formal serta setiap anggota organisasi juga terikat oleh pembagian wewenang, tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda.

Setiap organisasi mempunyai satu syarat mutlak yang tidak dapat di tawar lagi yaitu adanya tujuan organisasi. Tujuan organisasi menentukan kearah mana kegiatan atau aktifitas harus dilakukan serta untuk apa kegiatan tersebut diadakan. Dengan kondisi tersebut, bagi para anggota dapat menentukan sikap yang paling cocok terhadap kondisi yang diharapkan. Sehingga segala tindakan para anggota organisasi harus selalu berorientasi pada tujuan organisasi.

Untuk mencapai tujuan maka organisasi harus mempunyai kemampuan untuk mengatur dan memanfaatkan sumberdaya manusia (*Man*) serta sumberdaya yang lain (*Money, Material, Machine, Methode* dan *Market*) atau yang biasa dikenal dengan istilah 6M. dengan demikian dari masing-masing sumber daya tersebut, keberadaan sumberdaya manusia (tenaga kerja) menempati posisi yang sangat sentral dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Handayani (1989:22) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut.

“Dalam organisasi disamping mengatur sumber-sumber yang dibutuhkan (*Man, Money, Material, Methode, Market, dan Machine* ) yang disebut tugas dalam pelaksanaan kerja dan melimpahkan wewenang jabatan.”

Dari penjelasan Handayani dikatakan bahwa manusia merupakan sumber utama dalam organisasi yang tidak dapat diganti oleh mesin teknologi apapun. Bagaimanapun baiknya organisasi, lengkapnya sarana dan prasarana kerjanya, semua tidak akan mempunyai arti tanpa adanya unsur manusia yang mengatur, menggunakan dan memeliharanya, maka dapat dikatakan bahwa manusialah yang menjadi pusat maupun sebagai sumber inspirasi dan gerakan dalam kehidupan organisasi. Hasibuan (2001:10) mengatakan bahwa;

“manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya organisasi. Tujuan itu tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan, bagaimana pun canggihnya peralatan yang dimiliki oleh organisasi tersebut tidak ada manfaatnya bagi organisasi jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.”

Oleh sebab itu individu sebagai pelaksana kerja dalam organisasi akan menentukan terhadap upaya-upaya dalam pencapaian tujuan yang dikehendaki oleh organisasi, perilaku individu dalam pelaksanaan kerjanya akan mempunyai pengaruh terhadap perilaku organisasi dalam pencapaian tujuan. Pada dasar perilaku organisasi secara langsung berhubungan dengan tingkah laku orang-orang ketika berkerja di dalam suatu kerangka organisasi, serta bagaimana perilaku orang-orang mempengaruhi usaha-usaha untuk mencapai tujuan dalam organisasi, hal tersebut dapat dilaksanakan apabila sumber daya manusia (bawahan) menunjukkan peningkatan efektivitas kerja. Faktor utama yang sangat menentukan keberhasilan organisasi di dalam mencapai tujuannya adalah adanya efektivitas kerja yang tinggi dari masing-masing individu atau karyawan dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Pengertian efektivitas kerja menurut Westra (1989:83) sebagai berikut.

“Efektivitas kerja adalah pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seseorang atau sekelompok orang pegawai atau karyawan yang dapat menimbulkan suatu akibat terwujudnya sesuai dengan ketentuan rencana yang telah di tetapkan sebelumnya.”

Pendapat Westra memberikan suatu gambaran yang cukup jelas bahwa kegiatan pelaksanaan kerja dari pegawai baik secara individu maupun dalam suatu kelompok kerja dapat dikatakan efektif apabila pelaksanaan kerja tersebut dapat mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Emerson (dalam Handyaningrat, 1989:16) bahwa;

“efektivitas merupakan pengukuran yang mengandung arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Jelasnya bila sasaran

atau tujuan yang telah tercapai sesuai dengan yang direncanakan sebelumnya.”

Sedangkan untuk mencapai suatu efektivitas kerja, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya. Faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja menurut Richard M Steers (1985:134) ada empat.

a. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi adalah struktur organisasi. Struktur yang dimaksud adalah hubungan yang relatif tetap sifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia. Struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orang atau mengelompokkan orang-orang didalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Karakteristik Lingkungan

Karakteristik lingkungan berpengaruh terhadap efektivitas, disamping lingkungan luar dan dalam telah dinyatakan berpengaruh terhadap efektivitas. Lingkungan luar yang dimaksud adalah luar perusahaan misalnya hubungan dengan masyarakat sekitar, sedang lingkungan dalam lingkup perusahaan misalnya karyawan atau pegawai di perusahaan tersebut.

c. Karakteristik Pekerja

Pada kenyataannya, para karyawan atau pekerja perusahaan merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintanginya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumberdaya yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada didalam organisasi, oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

d. Kebijakan dan Praktek Manajemen

Kebijakan dan praktek manajemen dapat mempengaruhi atau dapat merintanginya pencapaian tujuan, ini tergantung bagaimana kebijakan dan

praktek manajemen dalam tanggung jawab terhadap para karyawan dan organisasi.

Dari faktor-faktor tersebut, karakteristik pegawai merupakan faktor pengaruh yang paling penting dalam menentukan efektivitas kerja untuk keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sangat relevan jika masalah efektivitas kerja pegawai dalam setiap organisasi, utamanya bagi organisasi pemerintah ditelaah secara lebih sistematis serta dengan intensitas yang lebih serius. Masalah tersebut menjadi lebih nyata mengingat semakin meningkat tantangan-tantangan yang dihadapi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang senantiasa mengalami perkembangan.

Penelitian ini memfokuskan kepada organisasi publik yaitu Kantor Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember, yang menjadi muara dari berbagai kebijaksanaan baik dari pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Sebagai organisasi pemerintah maka Pemerintah Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember akan senantiasa berupaya untuk meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan, serta pelayanan kepada masyarakat secara berdaya guna dan berhasil guna. Hal ini sebagai bentuk konsekuensi logis dari kedudukan Pemerintah Kecamatan sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Jember No.24 tahun 2005 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan di Kabupaten Jember pada pasal 1 ayat 5 bahwa, "Kecamatan merupakan wilayah kerja Camat beserta perangkat lainnya yang menyelenggarakan kewenangan Bupati yang dilimpahkan pada Kecamatan". Sedangkan tugas pokok pemerintah kecamatan adalah melaksanakan pelimpahan sebagian kewenangan Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat. Sehingga dengan kedudukan tersebut akan menempatkan pemerintah kecamatan sebagai muara dari berbagai kebijaksanaan baik dari pemerintah pusat maupun pemerintah daerah.

Sehubungan dengan program pemerintah, bahwa untuk mendukung pelaksanaan titik berat otonomi pada daerah Kabupaten yang sedang dan terus dipacu pembangunannya, hal ini membawa konsekuensi terhadap meningkatnya beban dan

volume kerja dari Pemerintah Kecamatan. Artinya diharapkan senantiasa meningkatkan efektivitas kerjanya sehingga mampu untuk mengantisipasi dan mengakomodasikan berbagai permasalahan yang timbul dan berkembang sejalan dengan perkembangan kondisi sosial kemasyarakatan, pemerintahan serta pembangunan nasional.

Sebagai gambaran tentang efektivitas kerja bawahan pada Kantor Camat Kaliwates Kabupaten Jember dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Program Kerja Kantor Camat Kaliwates Kabupaten Jember Tahun 2007

No	Bagian/Unit Kerja	Pelaksanaan Kegiatan	Target	Realisasi	%
1	Sekretaris	- Pengendalian evaluasi pelaksanaan kerja	8	8	
		- Pengelolaan keuangan	6	6	
		- Pengelolaan tata usaha umum dan perlengkapan	10	9	
		- Pelaksanaan tugas lain dari Camat	6	6	
		Jumlah	30	29	96,6 %
2	Seksi Pemerintahan	- Pembinaan administrasi kelurahan	8	6	
		- Penyelenggaraan pembinaan masyarakat	10	6	
		- Mempersiapkan Pencialonan, pengangkatan, dan pemberhentian Lurah serta pejabat-pejabat lain.	4	4	
		- Pemasyarakatan Perda Kabupaten Jember.	9	6	
		Jumlah	31	22	71 %
3	Seksi Ketentraman dan	- Pembinaan Ketentraman	14	9	

	Ketertiban	dan Ketertiban			
		- Penegak Pengaturan Daerah.	10	9	
		- Pencegahan Terhadap Terjadinya Gangguan Ketentraman dan Ketertiban.	4	2	
		- Koordinasi dengan Badan atau alat keamanan yang ada diwilayahnya.	5	3	
			Jumlah	33	23
					69.7 %
4	Seksi Pembangunan Masyarakat Desa dan Kelurahan	- Peningkatan Pembangunan Masyarakat	17	9	
		- Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat	8	6	
		- Pembinaan Usaha Pemberdayan Masyarakat	12	11	
		- Pemberdayaan Perempuan dan Kesejahteraan Keluarga	8	6	
		- Pembinaan administrasi bantuan pembangunan dari pemerintah pusat, Pemda dan bantuan desa yang bersumber dari masyarakat.	10	6	
			Jumlah	55	38
					69 %
5	Seksi Kesejahteraan Sosial	- Pelaksanaan kegiatan kesejahteraan masyarakat.	11	8	
		- Peningkatan pelayanan dalam bidang sosial	7	7	
		- Peningkatan mutu dan pertanggungjawaban dalam pembinaan			

		kesejahteraan masyarakat.	13	11		
			Jumlah	31	26	83,87%
6	Seksi Pelayanan Umum	- Peningkatan sarana dan Prasarana.	15	10		
		- Mempersiapkan bahan dalam rangka pemeliharaan kesejahteraan pegawai	6	6		
		- Pelaksanaan administrasi kantor	14	11		
			Jumlah	35	27	77,14%
			Jumlah Total	215	165	76,74%

Sumber: Data Sekunder Sekretariat Kantor Camat Kaliwates Tahun 2007

Dari data di atas dapat diketahui bahwa realisasi dari target yang sudah direncanakan masuk dalam kategori baik, yaitu sebesar 76,74%. Hal ini berdasarkan pada kriteria yang dikemukakan oleh Sedarmayanti dan Hidayat (2002:110) dengan kriteria sebagai berikut.

Skor	81	-	100%	Kategori Sangat Baik
Skor	61	-	80%	Kategori Baik
Skor	41	-	60%	Kategori Cukup
Skor	21	-	40%	Kategori Kurang
Skor	0	-	20%	Kategori Kurang Sekali

Sumber: kriteria kinerja pegawai, Sedarmayanti dan Hidayat(2002;110).

Hal tersebut dapat dilihat bahwa pada sekretariat rata-rata realisasinya sebesar 96,6%, dengan perincian realisasi adalah 29 kali kegiatan dalam satu tahun dari target sebesar 30 kali. Kendala yang di hadapi sekretariat dalam melaksanakan pengelolaan tatausaha umum dan perlengkapan di sebabkan kurangnya koordinasi antara atasan dan bawahan sehingga realisasi yang di tentukan tidak sesuai dengan targetnya, khususnya dalam penyusunan arsip dan surat.

Seksi pemerintahan rata-rata realisasinya sebesar 71%, dengan rincian realisasi adalah 22 kali kegiatan dalam satu tahun dari target sebesar 31 kali. Kendala yang di hadapi Seksi pemerintahan dalam melaksanakan tugasnya disebabkan kurangnya kerja sama antara pihak Pemerintah Kecamatan dengan Kelurahan. Dalam hal pemerintah Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember masih kurang meningkatkan pembinaan administrasi kepada kelurahan untuk menciptakan kualitas pelayanan administrasi yang baik sehingga dalam pelaksanaan target dan realisasi belum mencapai 100%. Termasuk pada Program Penyelenggaraan Pembinaan Masyarakat. Dalam Program pencalonan, pengangkatan dan pemberhentian lurah serta pejabat-pejabat lain mencapai target 100%, karena adanya kerja sama dari pihak kecamatan dan pihak terkait sehingga target dan realisasi mencapai target yang diharapkan.

Seksi ketentraman dan ketertiban rata-rata realisasinya sebesar 69%, dengan perincian realisasi adalah 23 kali dalam satu tahun dari target sebesar 33 kali. Dalam bidang pembinaan ketentraman dan ketertiban tidak mencapai target yang telah di tentukan karena pelaksanaan kegiatan tersebut belum maksimal di sebabkan tingkat pemahaman pelaksana kegiatan kurang begitu baik. Program penegak peraturan daerah target dan realisasinya mencapai 90% karena pegawai sebagian besar telah melaksanakan tugas dan fungsi yang berdasarkan pasal 9 Perda no.24 tahun 2005 kabupaten jember tentang tugas dan fungsi ketentraman dan ketertiban. Sedangkan program pencegahan terhadap terjadinya gangguan ketentraman dan ketertiban merupakan angka yang paling rendah dari target dan realisasi hanya 50% dari 4 target yang terealisasi hanya 2 target. Program tersebut kurang terpenuhi karena terjadi permasalahan di wilayah Kecamatan Kaliwates yang belum terealisasi, seperti maraknya Perdagangan liar tanpa ijin dari Pemerintah Kabupaten Jember dan Kecamatan Kaliwates yang ada di sepanjang trotoar kota, hal ini bisa mengganggu perjalanan arus lalu lintas, pengguna jalan umum, dan fasilitas kota yang ada. akibatnya dari ketidak tanggapan pemerintah dan tidak seriusan dalam menjalankan peraturan yang berlaku menyebabkan hilangnya tingkat kesadaran masyarakat yang mengakibatkan kerusakan tatarung kota. Program koordinasi dengan badan atau alat

keamanan yang ada di wilayahnya, mencapai 60% dari 5 target yang terealisasi 3 target, hasil ini di akibatkan karena jadwal kegiatan di Kantor Kecamatan Kaliwates padat sehingga hasil program yang dilaksanakan kurang maksimal, ketidak maksimalan program tersebut adanya kegiatan atau tugas tambahan yang sifatnya dadakan dari pemerintah Kabupaten Jember.

Seksi pembangunan masyarakat desa dan kelurahan rata-rata realisasi sebesar 69%, dengan rincian realisasi adalah 38 kali kegiatan dalam satu tahun dari target 55 kali kegiatan dalam satu tahun. Pada program peningkatan pemberdayaan masyarakat hasil realisasinya hanya 52,94% dari 17 target yang terealisasi mencapai 9 target. Masalah ini disebabkan karena pemerintah pusat masih belum memberikan Program-Program yang bisa membantu pelaksanaan peningkatan pemberdayaan masyarakat, dan pemerintah kabupaten juga belum memberikan pengarahannya dalam mensosialisasikan program-program yang seharusnya sudah dilaksanakan oleh pemerintah kecamatan dalam membantu masyarakat yang kurang mampu dalam hal memberikan bantuan dana simpan pinjam untuk masyarakat yang ingin membuka usaha atau membuka lapangan kerja sendiri. Pada program pelaksanaan administrasi bantuan pembangunan dari pemerintah pusat, pemda dan bantuan desa yang bersumber dari masyarakat. Pesentasinya 60% dari 10 target yang di tentukan realisasinya 6 target yang terlaksana, kendala yang timbul karena tingkat kesadaran masyarakat masih kurang bahwa program pelaksanaan administrasi sangat penting untuk kepentingan perkembangan pembangunan dalam masyarakat itu sendiri.

Kemudian seksi kesejahteraan sosial rata-rata realisasinya sebesar 83,87%, dengan perincian realisasi 26 kali kegiatan dalam satu tahun dari target sebesar 31 kegiatan. Program pelaksanaan kegiatan kesejahteraan masyarakat merupakan program utama dari Pemerintah Kecamatan untuk meningkatkan kesehatan masyarakat, dilingkungan Kecamatan Kaliwates masyarakatnya masih kurang menyadari pentingnya kebersihan dan kesehatan di mana dampak lingkungan yang tidak bersih dan tidak sehat menyebabkan timbul penyakit, buktinya yang terjadi pada masyarakat lingkungan Kecamatan Kaliwates terkena penyakit demam berdarah

karena dilingkungannya banyak genangan air kotor seperti selokan, sungai kecil dan lain-lain itu disebabkan masyarakat membuang sampah tidak pada tempatnya sehingga genangan air itu jadi kotor dan bau, disisi lain masyarakat masih kurang aktif untuk mengadakan kegiatan kerja bakti dan menerapkan program pemerintah yaitu 3M. Hasil program kegiatan kesejahteraan masyarakat dari 11 target yang di tentukan hanya mampu direalisasikan 8 atau sebesar 80%.

Seksi pelayanan umum yang rata-rata realisasinya 77,14%, dengan perincian realisasi adalah 27 kali kegiatan dalam satu tahun dari target sebesar 35 kali kegiatan. Program Kecamatan Kaliwates yang menjadi sorotan masyarakat dalam bidang pelayanan umum adalah peningkatan pelayanan dasar di bidang administrasi misalnya dalam pelayanan kebutuhan surat seperti surat keterangan tidak mampu, kartu keluarga (KK), surat pindah tempat dan berkaitan dengan permintaan masyarakat. Karena masih ada masyarakat yang tidak puas dengan pelayanan tersebut, disebabkan pegawai yang mengurus pelayanan umum terkadang tidak ada di tempat dan pengurusannya sering lambat atau tidak sesuai dengan prosedur yang dijanjikan. Berdasarkan prosentase yang di capai 15 target hanya 10 target yang direalisasikan atau sekitar 66,70% dari program tersebut.

Berdasarkan penjelasan diatas terlihat bahwa keseluruhan prosentase realisasi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dari seluruh seksi menunjukkan hasil yang baik, namun dalam melaksanakan laporan yang harus dilaksanakan oleh masing-masing bagian secara keseluruhan belum sepenuhnya berjalan dengan baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perlu adanya peningkatan efektivitas kerja bawahan yang ada di Kantor Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember tersebut dalam melaksanakan tugas agar lebih optimal dan efektif.

Dalam penelitian ini, peneliti akan lebih fokus pada perilaku pemimpin, karena untuk menciptakan suatu efektivitas kerja dari para pegawai atau bawahan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara lebih optimal, hal ini sangat berkaitan dengan penerapan aspek

perilaku kepemimpinannya yang di lakukan oleh seorang camat dalam organisasi tersebut. Sebagaimana pendapat yang dikemukakan oleh Thoha (2007:1).

“Suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebgaiian besar ditentukan oleh kepemimpinan yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan. Dengan demikian apakah yang ada di dalam organisasi dapat berjalan dengan lancar, para pegawai dapat melaksanakan seluruh tugas dengan sebaik-baiknya penuh dengan kesungguhan sehingga dapat dicapai sasaran yang telah ditentukan, atau justru malah sebaliknya, semua itu sangat tergantung dari bagaimana cara pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya.”

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan di kantor Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember, menunjukan adanya sedikit permasalahan yaitu “Camat selaku pimpinan mempunyai aktivitas yang sangat padat sehingga jarang berada di kantor”. (Wawancara dengan Bapak Fariqul Mashudi S.Sos selaku sekretaris camat). Sedangkan hasil observasi dilokasi penelitian juga menunjukan bahwa pegawai di Kantor Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember masih sering terlambat datang dalam kesehariannya, dan disela-sela waktu kerja bawahannya ada yang keluar masuk kantor tanpa ada alasan dan ijin dari pimpinan (Camat).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi diatas dapat disimpulkan bahwa pemimpin (Camat) dalam kesehariannya memiliki aktivitas yang terlalu padat sehingga kurang bisa mengetahui perkembangan yang terjadi pada bawahannya karena sering berada diluar kantor. Dalam pelaksanaan sehari-harinya pemimpin (Camat) kurang begitu dekat dengan bawahannya karena jarang sekali berinteraksi dengan bawahannya. Padahal, kedekatan antara pemimpin dan bawahan sangat diperlukan karena pemimpin bisa menggunakan kekuasaanya untuk mempengaruhi atau memotivasi bawahan guna mencapai efektivitas kerja yang lebih baik. Hal tersebut akan mengakibatkan sangat berpengaruh terhadap bawahan karena perilaku pemimpin yang seperti itu akan membuat bawahan sulit untuk menyesuaikan cara berfikir dan bertindakya jika pemimpin mereka jarang berada didekat mereka.

Pada dasarnya perilaku pimpinan mempunyai implikasi terhadap peningkatan efektivitas kerja bawahan, utamanya terhadap penerapan perilaku kepemimpinan

yang berdimensi pemuasan pegawai yang pada pelaksanaannya bahwa seorang pemimpin tersebut dapat dijadikan panutan dan selalu berhubungan dengan bawahannya sehingga adanya penerapan perilaku kepemimpinan tersebut diharapkan dapat mempengaruhi para bawahan untuk ikut serta dan bertanggung jawab terhadap sesuatu pekerjaan yang sedang diselenggarakan di bawah pimpinannya. Hal ini didasarkan pada pendapat yang dikemukakan oleh Thoha (2007:43) sebagai berikut.

“Perilaku pemimpin akan dapat mempengaruhi terhadap para bawahannya, jika perilaku tersebut dapat memuaskan kebutuhan-kebutuhan bawahan sehingga memungkinkan tercapainya efektivitas pelaksanaan kerja.”

Dengan demikian kedudukan seorang camat sebagai unsur pimpinan di Kantor Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sangat besar dalam upaya pembinaan terhadap para pegawai atau bawahan di lingkungan organisasinya. Sehingga melalui perilaku kepemimpinannya diharapkan dapat mempengaruhi bawahannya terhadap upaya-upaya pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien, maupun mengembangkan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan nasional serta pembinaan kemasyarakatan yang menjadi tujuan utama organisasi tersebut.

Oleh karena itu agar seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya sehingga para bawahan tersebut mau mengikuti apa yang diwujudkan oleh pimpinannya, maka seorang pemimpin harus dapat menerapkan perilaku kepemimpinannya yang dapat diterima oleh bawahannya. Melalui perilaku kepemimpinan tersebut diharapkan dapat mendorong, mengarahkan serta menggerakkan para bawahannya agar dengan kesadarannya sendiri senantiasa berusaha untuk mengembangkan iklim kerja yang disadari oleh inisiatif dan daya kreatifitasnya. Sehingga dapat memacu para bawahan untuk meningkatkan efektivitas kerjanya. Selanjutnya Siagian (1993:120) memberikan definisi.

“Perilaku sebagai keseluruhan tabiat atau sikap seseorang yang tercermin dalam ucapan maupun perbuatannya atau tindak lanjutnya sebagai anggota suatu organisasi.”

Dengan demikian dalam perilaku kepemimpinan tersebut mencerminkan adanya keseluruhan tabiat atau sikap yang diwujudkan dalam melalui ucapan dan dilaksanakan sendiri secara konsekuen terhadap apa yang diucapkannya sehingga akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku bawahan agar mau mengikuti dari apa yang diwujudkan oleh pimpinannya. Cribbin (1990:22) mengemukakan pendapatnya bahwa;

“perilaku pemimpin adalah keseluruhan dari sikap dan tabiat seseorang yang tercermin dalam ucapan dan tindak-tanduknya sebagai anggota suatu organisasi.”

Kedudukan Camat sebagai unsur pimpinan di Kantor Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember harus mampu mengembangkan bentuk perilaku kepemimpinannya yang dapat diterima dan sesuai dengan iklim kerja para bawahannya. Dengan demikian akan sanggup untuk mempengaruhi serta meyakinkan dengan upaya pencapaian tujuan organisasi dibawah pimpinannya.

Semakin disadari bahwa aspek penerapan perilaku kepemimpinan dalam kehidupan organisasi sangatlah penting keberadaannya apabila dikaitkan dengan upaya-upaya yang mengarah kepada penciptaan efektivitas kerja para bawahannya, sehingga diharapkan bahwa tujuan organisasi akan senantiasa menjadi mudah untuk dicapai. Bertitik tolak dari permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka telah melatarbelakangi penulis untuk melakukan suatu setudi tentang hubungan antara perilaku kepemimpinan yang dilakukan oleh Camat dengan Efektivitas kerja bawahan di lingkungan Kantor Camat Kaliwates Kabupateen Jember.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Penelitian merupakan suatu proses yang cukup panjang. Hal itu berawal pada minat untuk mengetahui fenomena atau masalah tertentu. dari dorongan tersebut akan menggerakkan seseorang untuk mengetahui latar belakang terhadap masalah yang membuat penulis tertarik. Sehubungan hal itu sangat diperlukan adanya kejelasan tentang titik tolak dan arah dari permasalahan yang akan dipecahkan. Sehingga

penelitian dituntut untuk dapat memilih dan merumuskan dari permasalahan tersebut. Karena dengan perumusan yang jelas dan konkrit akan dapat membantu penelitian dalam mengumpulkan data-data yang relevan dengan masalah penelitian yang hendak dipecahkan.

Adapun perumusan masalah yang baik menurut Frankel dan Wallen (dalam Sugiyono 2006:34) sebagai berikut.

- a. Masalah harus fleksibel, dalam arti masalah tersebut harus dapat dicarikan jawabannya melalui sumber yang jelas, tidak banyak menghabiskan dana, tenaga dan waktu.
- b. Masalah harus jelas, yaitu semua orang memberikan persepsi yang sama terhadap masalah tersebut.
- c. Masalah harus signifikan, dalam arti jawaban masalah yang diberikan harus memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu dan pemecahan masalah kehidupan manusia.
- d. Masalah bersifat etis, yaitu tidak berkenaan dengan hal-hal yang bersifat etika, moral, nilai-nilai keyakinan dan agama.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, penulis tidak meninjau dari aspek negatif para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Pada dasarnya kondisi tersebut dipengaruhi adanya beberapa aspek yang ada dan berkembang di lingkungan organisasi tersebut. Sedangkan dalam penulisan skripsi ini penulis hanya meninjau dari salah satu aspeknya yang dikaitkan dengan adanya penerapan perilaku kepemimpinan Camat dalam organisasi tersebut, utamanya terhadap penerapan perilaku kepemimpinan berdimensi pemuasan pegawai. Karena dengan adanya penerapan perilaku kepemimpinan tersebut diharapkan akan dapat mempengaruhi para bawahan untuk ikut serta dan bertanggungjawab terhadap suatu pekerjaan yang sedang diselenggarakan di bawah pimpinannya, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian latar belakang yang penulis kemukakan diatas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah **“Adakah Hubungan Antara Perilaku Kepemimpinan Camat dengan Efektivitas Kerja Bawahan di Lingkungan Kantor Camat Kaliwates Kabupaten Jember?”**

### 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan penelitian

Setiap penelitian harus mempunyai tujuan, sebab apabila tidak ada tujuan yang jelas berarti penelitian tersebut tidak ada manfaatnya. Dengan adanya tujuan, maka suatu penelitian akan dapat diketahui kearah mana penelitian tersebut akan dibawa. Tujuan penelitian merupakan jawaban dari perumusan masalah yang akan diteliti apabila menggunakan pertanyaan atau ingin menguji apabila penelitian menggunakan hipotesis. Dalam hal ini Arikunto (2002:49) menyatakan sebagai berikut.

“Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya sesuatu hal yang diperoleh setelah penelitian selesai, dilihat dari isinya sesuatu yang dicapai merupakan tujuan penelitian yang sama dengan jawaban problematik penelitian yang berbeda rumusannya.”

Maka tujuan penelitian ilmiah ini adalah;

- a. ingin mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara perilaku kepemimpinan Camat dengan efektivitas kerja bawahannya dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawabnya di Kantor Camat Kaliwates Kabupaten Jember;
- b. ingin mengetahui seberapa kuat hubungan antara perilaku kepemimpinan camat dengan efektivitas kerja bawahan di Kantor Camat Kaliwates Kabupaten Jember.

#### 1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ilmiah ini adalah;

- a. dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan bagi instansi untuk lebih memperhatikan aspek perilaku pemimpin sebagai aspek yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja bawahan di kantor Camat Kaliwates Kabupaten Jember;

- b. hasil penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat bagi organisasi lainnya yang berkepentingan sebagai tambahan masukan (input) ilmu pengetahuan maupun informasi dalam rangka pengembangan kebijakan organisasi;
- c. dapat menambah wawasan pengetahuan penulis dalam mengaplikasikan dan mengembangkan teori-teori yang telah penulis dapatkan di bangku kuliah terutama yang terkait dengan disiplin ilmu yang penulis tekuni.

