

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada era Globalisasi saat ini, setiap organisasi yang berbentuk pemerintahan memiliki tujuan jangka pendek dan jangka panjang yang ingin dicapai melalui pekerjaan yang akan dilakukan. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pengelolaan sumber daya manusia harus direncanakan dan dikelola semaksimal mungkin agar organisasi tetap dapat mempertahankan kinerjanya dan terus berkembang mengikuti kemajuan zaman. Pengelolaan sumber daya harus dilakukan secara akurat, terutama dalam mengidentifikasi dan memanfaatkan sumber daya, guna mempertahankan eksistensi organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya terpenting dan dominan yang membantu lembaga pemerintah mencapai tujuannya. Pegawai merupakan sumber keberhasilan organisasi dan penggerak utama seluruh aktivitas organisasi yang ada di instansi pemerintahan.

Kepemimpinan transformasional telah menjadi pusat perhatian dalam berbagai konteks organisasi, termasuk dalam lingkup pemerintahan. Dalam konteks pembentukan budaya kerja pemerintah, kepemimpinan transformasional memainkan peran krusial dalam mengarahkan, menginspirasi, dan mengubah perilaku serta nilai-nilai di dalam organisasi publik.

Pemerintah sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan pelayanan publik, pembangunan, dan pengelolaan sumber daya masyarakat, membutuhkan pendekatan kepemimpinan yang mampu menghadapi dinamika kompleksitas serta tuntutan yang terus berkembang dari masyarakat dan lingkungan eksternal.

Kepemimpinan transformasional menawarkan kerangka kerja yang relevan dan efektif. Kepemimpinan ini tidak hanya berfokus pada tugas-tugas administratif, tetapi juga mencakup aspek-aspek yang lebih luas, seperti pengembangan visi, motivasi kolektif, pengembangan pegawai, dan pembangunan budaya organisasi yang sehat.

Pembentukan budaya kerja yang kuat di dalam pemerintahan adalah penting untuk meningkatkan kinerja organisasi, meningkatkan kepuasan masyarakat, dan memperkuat legitimasi institusi. Dalam konteks ini, kepemimpinan transformasional menjadi kunci dalam merancang, mendorong, dan memperkuat budaya kerja yang sesuai dengan nilai-nilai pelayanan publik, transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi.

Melalui pendekatan kepemimpinan transformasional, diharapkan pemerintah dapat menghadirkan perubahan yang signifikan dalam budaya kerja, yang pada gilirannya akan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, inovatif, dan berorientasi pada pencapaian hasil yang berkelanjutan bagi masyarakat dan negara. Oleh karena itu, penelitian dan pemahaman mendalam tentang peran kepemimpinan transformasional dalam pembentukan budaya kerja pemerintah menjadi sangat penting untuk memandu langkah-langkah kebijakan yang efektif dan berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja dan pelayanan publik.

Menurut para ahli Edison dkk (2016:120), bahwa organisasi pemerintahan adalah Pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, atau nilai-nilai yang dimiliki dalam Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota untuk mempengaruhi cara kerja mereka, dan mencakup semua entitas struktur mekanisme budaya kerja dalam pengelolaan penyelenggaraan urusan dalam pemerintahan dan mampu memiliki budaya kerja yang positif atau efektif seperti keterbukaan, akuntabilitas, etika, inovasi, serta dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat untuk meningkatkan kinerja organisasi dalam pemerintahan.

Menurut para ahli Muchlisin Riadi (2019:46), budaya kerja adalah merujuk pada nilai-nilai, norma-norma, keyakinan, sikap, dan perilaku karyawan yang ada dalam suatu organisasi pemerintahan atau lingkungan kerja untuk mencerminkan cara bagaimana anggota organisasi tersebut memiliki potensi budaya kerja yang tinggi yang secara efektif, terkait dengan kedisiplinan bekerja, sikap, dan etika dalam bekerja, serta inovasi, ini salah satu dari gaya kepemimpinan yang ada dalam suatu organisasi pemerintahan

mampu memberikan dorongan kepada bawahannya mempengaruhi, mengarahkan, untuk mencapai tujuan organisasi pemerintahan, Kepemimpinan yang kuat dapat terlihat menciptakan perubahan atau perkembangan kinerja karyawan yang diarahkan sesuai tujuan yang ditetapkan dalam organisasi pemerintahan.

Menurut para ahli Edison (2016:233), pentingnya budaya kerja dalam organisasi pemerintahan adalah untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak hanya mempengaruhi kinerja dan efektivitas budaya kerja, tetapi juga memiliki dampak luas pada pelayanan publik, kepercayaan masyarakat, atau mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut para ahli Hasibuan (2011:170), kepemimpinan yang baik bertanggung jawab dalam tugasnya untuk memimpin atau menciptakan perubahan, serta mempengaruhi bawahannya dalam pembentukan budaya kerja yang profesional dalam bekerja sesuai yang diinginkan dalam suatu organisasi pemerintahan, kepemimpinan mampu memberikan motivasi kerja kepada bawahannya dan mendorong, dan melibatkan kemampuan untuk memberikan visi dalam mengembangkan tujuan organisasi pemerintahan, seorang pemimpin yang efektif dalam membangun budaya organisasi yang dipimpinnya dapat berperan menjadi sosok dari budaya yang dibangunnya, pemimpin mampu membantu bawahan untuk menciptakan rasa memiliki jati diri bagi para pekerjanya, untuk mengembangkan keikatan budaya kerja antara pegawai dengan lingkungan bekerja, rasa memiliki merupakan modal dasar bagi seorang pemimpin dalam mendorong pegawai untuk mencapai misi dan tujuan dari organisasi,

Kantor Camat Gunungsitoli Idanoi adalah lembaga pemerintahan di tingkat kecamatan yang bertanggung jawab atas berbagai urusan administratif, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat di wilayah Kota Gunungsitoli Idanoi. Sebagai bagian dari struktur pemerintahan, dikantor Camat Gunungsitoli Idanoi memiliki peran penting dalam menyelenggarakan berbagai program dan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat di tingkat kecamatan.

Dalam bidang administratif, kantor camat mengurus berbagai kegiatan seperti pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, dan administrasi kecamatan lainnya. Mereka juga bertanggung jawab atas pemeliharaan data dan dokumen penting yang berkaitan dengan penduduk dan wilayah kecamatan Gunungsitoli Idanoi. Selain itu, kantor camat juga menjadi pusat koordinasi antara pemerintah daerah dengan masyarakat dalam hal penyampaian informasi dan pengorganisasian kegiatan-kegiatan kemasyarakatan.

Di bidang pembangunan, kantor camat turut serta dalam perencanaan dan pelaksanaan program pembangunan di wilayah kecamatan. bekerja sama dengan berbagai pihak, termasuk pemerintah daerah, lembaga swadaya masyarakat, dan sektor swasta, untuk mengidentifikasi kebutuhan dan masalah yang perlu diatasi di kantor Camat Gunungsitoli Idanoi. Selain itu, kantor camat juga memfasilitasi berbagai program pembangunan infrastruktur seperti pembangunan jalan, jembatan, dan fasilitas umum lainnya guna meningkatkan aksesibilitas dan kualitas hidup masyarakat.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti dilapangan, peneliti menemukan beberapa fenomena masalah dimana budaya kerja di kantor Camat Gunungsitoli Idanoi tidak berkembang sesuai dengan harapan atau tidak sesuai dengan nilai-nilai yang diusung oleh kepemimpinan. Pegawai merasa kebingungan atau kehilangan arah karena kurangnya komunikasi yang jelas dari pimpinan terkait dengan tugas dan tanggyujawab yang di berikan oleh pimpinan. Selain itu, terjadi resistensi atau ketidaksetujuan dari beberapa anggota tim terhadap perubahan yang diusulkan oleh kepemimpinan, sehingga menyebabkan konflik internal dan ketidakharmonisan dalam budaya kerja. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya pembangunan kepercayaan dan hubungan yang kuat antara pimpinan dan bawahan, serta kurangnya pelatihan atau dukungan yang memadai untuk membantu pegawai dalam mengadaptasi perubahan tersebut. Akibatnya, budaya kerja yang diharapkan tidak terbentuk dengan baik, dan produktivitas serta kualitas kerja pegawai dapat terpengaruh negatif.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Analisis Kepemimpinan Transformasional Dalam Pembentukan Budaya Kerja Yang Berkualitas Pada Kantor Camat Gunungsitoli Idanoi”**.

1.2 Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini, fokus utama adalah Analisis kepemimpinan transformasional dalam pembentukan budaya kerja yang berkualitas pada Kantor Camat Gunungsitoli Idanoi.

1.3 Rumusan masalah

Rumusan masalah penelitian ini, bertujuan untuk mengarahkan peneliti dalam menjawab pokok-pokok permasalahan yang ada dalam penelitian. Jadi, Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana Kepemimpinan Transformasional pada Kantor Camat Gunungsitoli Idanoi?
2. Bagaimana Budaya Kerja Yang Berkualitas Pada Kantor Camat Gunungsitoli Idanoi?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang akan dilakukan adalah untuk mengetahui hal-hal yang ingin dicapai oleh peneliti serta menjawab rumusan masalah diantaranya:

1. Untuk mengetahui kepemimpinan Transformasional pada Kantor Camat Gunungsitoli Idanoi.
2. Untuk mengetahui budaya kerja yang berkualitas pada Kantor Camat Gunungsitoli Idanoi.

1.5 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat memberi kegunaan yakni:

1. Bagi Peneliti

Dapat meningkatkan pengetahuan peneliti khususnya analisis kepemimpinan transformasional dalam pembentukan budaya kerja yang berkualitas pada Kantor Camat Gunungsitoli Idanoi.

2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias

Sebagai bahan untuk mengembangkan ilmu dan kajian tentang peran kepemimpinan transformasional dalam pembentukan budaya kerja yang berkualitas.

3. Bagi Kantor Camat Gunungsitoli Idanoi

Melalui hasil penelitian ini secara praktis dapat dijadikan pedoman bagi Instansi tentang Analisis kepemimpinan transformasional dalam pembentukan budaya kerja yang berkualitas.

4. Peneliti Selanjutnya

Melalui hasil penelitian ini, diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian yang ada agar dapat meningkatkan Analisis kepemimpinan transformasional dalam pembentukan budaya kerja yang berkualitas.