

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 KONSEP KEPEMIMPINAN

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Dalam bahasa inggris, leadership yang berarti kepemimpinan, dari kata dasar leader yang berarti pemimpin dan akar katanya *to lead* yang terkandung beberapa arti yang saling erat berhubungan: bergerak lebih awal, berjalan diawal mengambil langkah awal, berbuat paling dulu, memelopori, mengarahkan pikiran pendapat orang lain, membimbing menuntun dan menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya (Normore, 2015).

Pengertian kepemimpinan menurut para ahli menurut sudut pandang masing-masing: Menurut Danim S, (2013). Mendefinisihkan bahwa kepemimpinan adalah segala tindakan yang dilakukan seorang individu maupun kelompok untuk melakukan pengarahan kepada individu atau kelompok lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Rahmat (2016). Kepemimpinan adalah sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang agar bekerja bersama-sama menuju suatu tujuan tertentu yang mereka inginkan bersama. Dengan kata lain, kepemimpinan

adalah kemampuan mempengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan kelompok tersebut (Erdiyanti 2015).

Menurut Daft dalam Zahratulfarhah, dkk (2022:120) kepemimpinan dan pengaruh adalah hubungan antara pemimpin dan pengikut yang menginginkan perubahan nyata dan hasil yang mencerminkan tujuan bersama mereka. Artinya, kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi hubungan antara pemimpin dan pengikut yang menginginkan perubahan dan hasil nyata yang mencerminkan tujuan bersama mereka. Yulk dalam Zahratulfarhah, dkk (2022:120) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses di mana orang lain memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukan tugas secara efektif, serta proses yang memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut George R. Terry dalam Nadila (2022) menjelaskan “kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas atau kegiatan orang lain untuk mempengaruhi kemauan orang lain untuk mencapai tujuan bersama”. Definisi kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa peristiwa para pengikutnya, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Dari definisi definisi di atas, terlihat bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, dimana seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerjasama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para

bawahan, mempengaruhi, dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang dipimpin tetapkan.

Dari berbagai definisi yang disampaikan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses yang melibatkan tindakan mempengaruhi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin tidak hanya berfungsi sebagai pengarah, tetapi juga sebagai penggerak, motivator, dan pembimbing yang memfasilitasi upaya bersama menuju pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan mencakup kemampuan untuk mengarahkan, mempengaruhi, dan memotivasi anggota untuk bertindak secara mandiri dan efektif dalam mengambil keputusan yang mendukung tujuan organisasi. Kepemimpinan juga menekankan pentingnya hubungan yang harmonis antara pemimpin dan pengikut, serta perubahan nyata yang tercipta melalui kolaborasi dan kerjasama yang baik. Oleh karena itu, kepemimpinan adalah elemen yang sangat vital dalam manajemen dan pengelolaan organisasi yang berhasil, di mana seorang pemimpin harus mampu menciptakan integrasi antara visi, pengaruh, dan motivasi untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2.1.2 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Simarmata et al., (2021) kepemimpinan mempunyai fungsi antara lain:

1. Fungsi perencanaan, yang harus mengembangkan rencana yang matang dengan mengembangkan dan menyusun strategi yang tepat dan tepat sasaran, sejalan dengan tujuan organisasi;
2. Fungsi komunikator, setiap pemimpin harus menjadi komunikator yang baik secara vertikal, horizontal dan diagonal;
3. Fungsi pemecahan masalah (*problem solving*), seorang pemimpin harus mampu memecahkan masalah yang akan dan telah terjadi, mengetahui apa saja gejalanya dan apa masalahnya;
4. Fungsi pengawasan, fungsi kepemimpinan yang dikendalikan dengan membangun hubungan yang luas dengan pemangku kepentingan, dengan organisasi lain (membuka link/jaringan), memberikan dukungan kepada anggota atau kelompok, menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, dengan mengatur waktu dengan baik dan dengan mengembangkan manajemen ke arah yang lebih baik.;
5. Fungsi evaluasi, mengevaluasi kinerja anggota kelompok, memutuskan gagasan/ide sebagai tindakan yang tepat untuk dilakukan dan memberikan nilai objektif sesuai aturan yang telah ditetapkan.

2.1.3 Jenis-jenis Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, jadi pengaruh tergantung pada gaya yang digunakannya, sehingga keberhasilan suatu lembaga ditentukan oleh gaya yang digunakan pemimpin untuk memimpin anggotanya. (Hidayat dan Banten, 2020)

1. Pemimpin Otokrasi

Otokrasi berasal dari kata oto yang berarti sendiri dan kratos yang berarti pemerintahan. Jadi, otokrasi berarti memiliki sifat pemerintahan dan penentuan nasib sendiri. Pemimpin otokratis beranggapan bahwa dirinyalah yang bertanggung jawab penuh dan yang dapat menentukan kemajuan sekolah yang dipimpinnya. Dia selalu khawatir bahwa sesuatu tidak akan berjalan seperti yang dia rencanakan. Dia ingin semuanya terjadi sesuai dengan apa yang telah dia tentukan.

2. Pemimpin Permisif

Tipe pemimpin ini menyerahkan pemecahan masalah dan pemecahan tujuan kepada bawahan. Bawahan lebih dominan daripada pemimpin itu sendiri. Oleh karena itu, tipe pemimpin ini merupakan kebalikan dari tipe pemimpin otoriter. Kebebasan yang diberikan oleh pemimpin jenis ini dalam praktiknya seringkali berlebihan. Akibatnya, ada kalanya bawahan tampil sebagai pemimpin. Jika hal ini terus berlanjut, bukan tidak mungkin situasi kepemimpinan akan lepas kendali.

3. Pemimpin Demokrasi

Pemimpin yang demokratis melihat dirinya sebagai bagian dari kelompoknya, yang bersama-sama dengan kelompoknya berjuang dan

bertanggung jawab atas pencapaian tujuan bersama. Agar setiap anggota merasa ikut bertanggung jawab, maka semua anggota diundang untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan, baik dalam perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasinya. Setiap anggota dipandang sebagai sumber potensi yang berharga dan memiliki peran dalam mencapai tujuan.

4. Pemimpin Paternalistis

Gaya kepemimpinan paternalistik didasarkan pada pendekatan paternalistik (*paternalist approach*). Ensiklopedia administrasi menjelaskan bahwa pendekatan ini didasarkan pada gagasan bahwa pejabat bawahan menganggap pejabat yang dipimpin lebih pintar, lebih cakap, lebih kompeten daripada dirinya sendiri, sehingga bawahan merasa berkewajiban untuk mengikuti apa pun yang diinginkan penguasa

5. Pemimpin Kharismatis

Karismatik adalah suatu keadaan atau bakat yang berhubungan dengan kemampuan kepemimpinan yang luar biasa. Karisma mampu membangkitkan daya tarik tersendiri yang pada gilirannya pengikut bangkit untuk memuja dan menunjukkan kekaguman kepada pemimpinnya. Bukan hanya para pengikutnya saja yang terkesima, bahkan para pemimpin lain dan masyarakat pun terpengaruh oleh pemimpin kharismatik tersebut. Atribut kepemimpinan seorang pemimpin umumnya didasarkan pada kepribadian, keluhuran karakter pemimpin, dan praktik kepemimpinan

6. Pemimpin Administratif atau Eksekutif

Kepemimpinan tipe administratif adalah kepemimpinan yang mampu melakukan tugas-tugas administratif secara efektif. Sedangkan pemimpinnya terdiri dari teknokrat dan administrator yang mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan. Dengan demikian, sistem administrasi dan birokrasi yang efisien dapat dibangun untuk memerintah, yaitu untuk memperkuat keutuhan bangsa pada khususnya, dan upaya pembangunan pada umumnya. Dengan kepemimpinan administratif ini diharapkan ada perkembangan teknis yaitu teknologi, industri, manajemen modern dan perkembangan sosial di masyarakat.

7. Pemimpin Situasional

Para ahli yang mempelajari masalah kepemimpinan menyimpulkan bahwa perilaku pemimpin ketika mempengaruhi anggotanya untuk melakukan pekerjaan mereka dan kriteria lainnya sangat dipengaruhi oleh situasi yang tidak pernah kaku. Pentingnya situasi telah diakui secara luas oleh para ahli karena memiliki pengaruh yang signifikan terhadap gaya kepemimpinan yang ditampilkan oleh seorang pemimpin ketika mempengaruhi anggotanya. Sejumlah jenis perilaku kepemimpinan diperlukan untuk pelaksanaan kerja kelompok yang efektif. Tidak ada gaya kepemimpinan yang tepat bagi setiap pemimpin dengan kondisi yang berbeda-beda

2.1.4 Peran Kepemimpinan

Menurut Elu dan Purwanto (2012:333), memiliki lima peran pemimpin yang visioner yakni: a. Peran merumuskan visi (*the vision role*), b. Peran menjalin hubungan (*the relationship role*), c. Peran mengendalikan (*the control role*), d. Peran melakukan dorongan (*the encourage role*) dan e. Peran memberi informasi (*the information role*).

Menurut Sutrisno (2010:226), secara garis besar pendekatan teori kepemimpinan di bagi atas beberapa, yaitu:

1. Pendekatan Teori Sifat Teori sifat (*trait theory*) bahwa seorang yang dilahirkan sebagai seorang pemimpin karena memiliki sifat-sifat sebagai pemimpin. Namun pandangan teori ini juga tidak memungkiri bahwa sifat-sifat kepemimpinan tidak seluruhnya dilahirkan, tetapi juga dapat dicapai melalui pendidikan dan pengalaman.
2. Pendekatan Teori Perilaku Teori perilaku ini dilandasi pemikiran bahwa kepemimpinan merupakan interaksi antara pemimpin dengan pengikut, dan dalam interaksi tersebut pengikutlah yang menganalisis dan memersepsikan apakah menerima atau menolak kepemimpinannya.
3. Pendekatan Teori Situasi Teori situasi mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan. Dalam pandangan ini, hanya pemimpin yang mengetahui situasi dan kebutuhan organisasi yang dapat menjadi pemimpin yang efektif.

2.2 KONSEP EFEKTIVITAS PROGRAM

2.2.1 Pengertian Efektivitas

Efektivitas program pemerintah merujuk pada kemampuan suatu kebijakan atau program yang dijalankan oleh pemerintah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara yang efisien dan optimal. Program pemerintah yang efektif dapat mencapai hasil yang diinginkan dalam waktu yang telah ditentukan, dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara maksimal dan tanpa pemborosan. Program dikatakan efektif jika hasil yang dicapai sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan sebelumnya, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas.

Menurut Danim S. (2013), efektivitas suatu program pemerintah dapat diukur dengan membandingkan hasil yang dicapai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Proses ini melibatkan perbandingan antara apa yang telah dihasilkan dan apa yang sebenarnya diinginkan oleh program tersebut. Dalam konteks ini, sebuah program dianggap efektif apabila ia berhasil mencapai atau melampaui target yang telah ditentukan dalam rencana awal. Namun, efektivitas tidak hanya dilihat dari aspek pencapaian output (hasil langsung), tetapi juga dari dampak jangka panjang yang ditimbulkan oleh program tersebut terhadap masyarakat dan lingkungan sekitar.

Rahmat (2016) mengungkapkan bahwa efektivitas mencakup lebih dari sekadar hasil yang dicapai. Ia juga menekankan pentingnya dampak yang ditimbulkan oleh program terhadap masyarakat atau kelompok sasaran. Dalam hal ini, efektivitas suatu program harus mencakup perubahan yang nyata dan berkelanjutan yang terjadi sebagai akibat dari implementasi

program tersebut. Ini melibatkan penilaian terhadap bagaimana program tersebut mempengaruhi perilaku, pola pikir, atau kondisi sosial dan ekonomi masyarakat. Oleh karena itu, sebuah program yang efektif tidak hanya memenuhi tujuan jangka pendek, tetapi juga berkontribusi pada perubahan positif yang berkelanjutan.

Lebih lanjut, Terry (2017) menjelaskan bahwa efektivitas program pemerintah juga dipengaruhi oleh sejauh mana pemangku kebijakan mampu mengimplementasikan program dengan akuntabilitas dan transparansi. Pemimpin program yang efektif harus mampu memastikan bahwa sumber daya yang digunakan dalam pelaksanaan program telah dialokasikan dengan bijak dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam hal ini, efektivitas tidak hanya diukur dengan hasil yang dicapai, tetapi juga dengan bagaimana sumber daya digunakan dan bagaimana program tersebut dikendalikan untuk meminimalisir pemborosan dan ketidakefisienan.

Mahsun (2016), dalam konteks pemasaran sosial, juga menambahkan bahwa efektivitas program pemerintah dapat dilihat dari sejauh mana program tersebut dapat mempengaruhi perilaku dan sikap masyarakat. Dalam program-program sosial, seperti kesehatan, pendidikan, atau pemberdayaan masyarakat, program dianggap efektif jika ia dapat mendorong masyarakat untuk berperilaku sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Misalnya, dalam program vaksinasi, efektivitasnya diukur dari seberapa banyak masyarakat yang menerima vaksin dan bagaimana hal tersebut berdampak pada penurunan angka penyakit.

Friedman (2018) mengungkapkan bahwa efektivitas juga terkait erat dengan kemampuan pemerintah untuk melakukan penyesuaian terhadap dinamika yang terjadi selama pelaksanaan program. Dalam beberapa kasus, program yang awalnya direncanakan dengan baik dapat menemui hambatan atau tantangan yang tidak terduga. Oleh karena itu, sebuah program yang efektif adalah program yang fleksibel dan mampu beradaptasi dengan perubahan situasi tanpa mengorbankan tujuan akhir yang ingin dicapai.

Selain itu, Erdiyanti (2015) menekankan bahwa dalam konteks evaluasi efektivitas program, penting untuk mempertimbangkan keberlanjutan dari program tersebut. Program yang efektif tidak hanya memberikan hasil positif dalam jangka pendek, tetapi juga dapat terus berlanjut dan memberikan manfaat dalam jangka panjang. Keberlanjutan ini mencakup pemeliharaan atau penguatan hasil yang telah dicapai, serta kemampuan untuk memperbaiki atau menyesuaikan program berdasarkan umpan balik yang diterima.

Berdasarkan pengertian beberapa pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas program pemerintah adalah konsep yang multifaset, yang tidak hanya melibatkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, tetapi juga dampaknya terhadap perubahan sosial, ekonomi, dan lingkungan dalam jangka panjang. Program yang efektif harus direncanakan dan diimplementasikan dengan cermat, diikuti dengan evaluasi dan penyesuaian yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa tujuan yang diinginkan tercapai dan bahwa dampak positifnya dapat dirasakan oleh masyarakat dalam waktu yang lama.

2.2.2 Program Pemerintah

Program pemerintah merupakan implementasi dari kebijakan publik yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu dalam pembangunan sosial, ekonomi, dan lingkungan. Program ini dapat berbentuk pelayanan dasar, penguatan ekonomi lokal, pembangunan infrastruktur, pemberdayaan masyarakat, hingga reformasi birokrasi. Pelaksanaan program pemerintah menjadi sarana nyata untuk mewujudkan visi dan misi negara atau daerah, serta menjadi tolak ukur sejauh mana pemerintah hadir dalam menjawab kebutuhan masyarakat.

Menurut World Bank (2020), program pemerintah yang baik adalah program yang berbasis bukti (evidence-based), memiliki indikator kinerja yang jelas, serta didesain secara partisipatif untuk menjamin kesesuaian dengan kebutuhan masyarakat. Dalam laporan *Improving Public Sector Performance*, World Bank menyebut bahwa efektivitas program sangat bergantung pada kapasitas institusional, kualitas kepemimpinan, dan mekanisme evaluasi yang transparan.

Senada dengan itu, Bovaird dan Loeffler (2020) dalam *Public Management and Governance* menjelaskan bahwa program pemerintah harus mampu menghasilkan nilai publik (*public value*). Hal ini berarti program tidak hanya memenuhi output administratif, tetapi juga menciptakan dampak sosial yang nyata, seperti peningkatan kesejahteraan, pengurangan ketimpangan, atau peningkatan kualitas hidup masyarakat.

Menurut Dwiyanto (2021), dalam konteks Indonesia, banyak program pemerintah yang gagal mencapai target karena lemahnya koordinasi

antarinstansi, rendahnya partisipasi masyarakat, serta minimnya inovasi dalam tata kelola. Oleh karena itu, pelaksanaan program harus melibatkan pendekatan kolaboratif yang menekankan good governance, transparansi, dan akuntabilitas.

Lebih lanjut, Kementerian PPN/Bappenas (2022) dalam laporan evaluasi pembangunan nasional menekankan bahwa setiap program pemerintah harus dirancang dengan prinsip relevansi, efektivitas, efisiensi, dan keberlanjutan (sustainability). Kinerja program dinilai berdasarkan indikator output dan outcome yang telah disepakati, serta sejauh mana program memberikan manfaat langsung bagi masyarakat.

Dalam hal ini, OECD (2023) juga menyoroti pentingnya digitalisasi layanan publik sebagai bagian dari transformasi program pemerintah agar lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan zaman. OECD menekankan bahwa program yang efektif adalah program yang mampu berinovasi, berorientasi pada warga negara, dan dikelola dengan pendekatan berbasis data (*data-driven governance*).

2.2.3 Indikator Efektivitas Program Pemerintah

Beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur efektivitas program pemerintah antara lain:

1. Pencapaian Tujuan: Indikator pertama yang digunakan adalah sejauh mana tujuan program tercapai. Ini meliputi penilaian terhadap output dan outcome yang dihasilkan dari program tersebut. Menurut Danim S. (2013), efektivitas suatu program pemerintah dapat diukur dengan membandingkan hasil yang dicapai dengan tujuan yang telah direncanakan

sebelumnya. Program dikatakan efektif jika output yang dihasilkan sesuai dengan target, dan outcome yang tercapai memberikan perubahan nyata dalam masyarakat.

2. **Penggunaan Sumber Daya:** Efektivitas juga diukur dari bagaimana sumber daya (anggaran, tenaga kerja, waktu) digunakan. Program yang efektif harus dapat memaksimalkan penggunaan sumber daya tanpa ada pemborosan. Menurut Terry (2017), sebuah program yang efektif harus dapat memanfaatkan sumber daya secara optimal tanpa pemborosan. Efektivitas tidak hanya terukur dari hasil akhir, tetapi juga dari efisiensi dalam penggunaan sumber daya yang tersedia. Friedman (2018) juga menyatakan bahwa pengelolaan anggaran yang transparan dan efisien adalah kunci utama dalam menilai efektivitas program. Program yang dapat mencapai hasil maksimal dengan menggunakan sumber daya secara optimal adalah indikator utama dari efektivitas yang tinggi.
3. **Dampak Jangka Panjang:** Program yang efektif tidak hanya memberikan manfaat langsung, tetapi juga memberikan dampak positif yang berkelanjutan dalam masyarakat. Dampak jangka panjang ini dapat berupa perubahan sosial, ekonomi, atau lingkungan yang lebih baik. Menurut Yulk (2022), dampak jangka panjang mencakup perubahan sosial, ekonomi, atau lingkungan yang lebih baik. Misalnya, program pendidikan yang berhasil dapat memberikan dampak positif dalam pengurangan angka buta huruf, peningkatan kualitas tenaga kerja, dan penguatan daya saing ekonomi jangka panjang. Evaluasi dampak jangka panjang ini sering kali

memerlukan studi lebih lanjut dan perbandingan dengan kondisi sebelum program dilaksanakan.

4. Kepuasan Masyarakat: Program yang berhasil juga harus dapat memuaskan masyarakat atau kelompok sasaran. Pengukuran kepuasan masyarakat dapat dilakukan melalui survei atau wawancara untuk mengetahui persepsi masyarakat terhadap program yang dijalankan. Rahmat (2016) menjelaskan bahwa pengukuran kepuasan masyarakat dilakukan untuk menilai persepsi masyarakat terhadap keberhasilan program. Program yang memenuhi kebutuhan masyarakat akan meningkatkan kepuasan, sementara program yang gagal dalam mencapai tujuan akan menurunkan tingkat kepuasan masyarakat. Friedman (2018) menambahkan bahwa untuk mencapai kepuasan yang tinggi, program harus melibatkan masyarakat dalam setiap tahap pelaksanaan dan evaluasi, sehingga mereka merasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap program tersebut.

2.3 PENELITIAN TERDAHULU

No	Nama Peneliti dan Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Mini Nurnaila, 2025. Peranan Kepemimpinan Lurah Terhadap Efektivitas Program Pembangunan Jalan	Desain penelitian survei kualitatif deskriptif digunakan. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Sampel	Penelitian ini menemukan bahwa efektivitas program pembangunan jalan dipengaruhi oleh kemampuan kepemimpinan kepala desa, termasuk kapasitas

		terdiri dari 23 partisipan yang dipilih melalui purposive dan accidental sampling.	mereka untuk mengorganisasi, mengarahkan, dan melibatkan masyarakat. Faktor-faktor yang menghambat kemajuan termasuk kurangnya integrasi kepala desa dengan masyarakat, sedangkan faktor-faktor pendukung termasuk keterampilan organisasi dan kemampuan beradaptasi pemimpin.
2	Wira Afrida, Cut Asmaul Husna. 2022. Peran Kepemimpinan Camat dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat	Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan data primer yang dikumpulkan melalui observasi dan wawancara. Data tersebut dianalisis untuk menilai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa peran kepemimpinan Camat sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif, ditandai dengan pengarahan dan manajemen yang kuat, berdampak positif terhadap kualitas pelayanan publik. Penelitian ini menyoroti dampak signifikan gaya kepemimpinan dalam

			meningkatkan kinerja administrasi publik
3	Pais Yigibalom, Johnny Hanny Posumah, Wilson Yappy Rompas . 2022. Peranan Kepemimpinan Camat dalam Mewujudkan Efektivitas Pelayanan Publik di Distrik Tiomneri Kabupaten Lanny Jaya Propinsi Papua	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, khususnya analisis deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan lima informan, termasuk kepala daerah dan pejabat lainnya. Analisis dilakukan dengan menggunakan model interaktif Miles dan Huberman, yang berfokus pada pengumpulan data, reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan	Kepemimpinan Camat di Distrik Tiomneri telah memberikan dampak positif terhadap efektivitas layanan publik, tetapi belum mencapai potensi penuhnya. Meskipun sudah baik dalam hal perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan, masih ada hal-hal yang perlu ditingkatkan, terutama dalam proses evaluasi. Efektivitas pelayanan publik di kabupaten tersebut sudah baik, namun masih dapat dioptimalkan lagi terutama dalam hal efisiensi, daya tanggap, transparansi, keadilan, dan akuntabilitas.

2.4 KERANGKA BERPIKIR

Kepemimpinan dalam organisasi publik, terutama di tingkat pemerintahan kecamatan, memiliki peran strategis dalam menjembatani kebijakan makro pemerintah daerah dengan kebutuhan dan kondisi masyarakat di tingkat lokal. Dalam konteks otonomi daerah, camat sebagai pemimpin wilayah memegang tanggung jawab penting dalam memastikan bahwa setiap program pemerintah yang telah dirancang dapat terlaksana secara efektif, efisien, dan tepat sasaran.

Menurut Bass & Riggio (2006), kepemimpinan yang efektif tidak hanya ditentukan oleh posisi formal, tetapi juga oleh kemampuan pemimpin untuk memengaruhi, mengarahkan, serta menggerakkan sumber daya secara sinergis. Pemimpin publik, dalam hal ini camat, dituntut untuk mampu menciptakan koordinasi lintas unit kerja, mengelola keterbatasan sumber daya, mendorong partisipasi masyarakat, serta melakukan inovasi tata kelola birokrasi agar program berjalan optimal.

Efektivitas program pemerintah sendiri diukur melalui ketercapaian output (hasil langsung), *outcome* (hasil antara atau perubahan), dan dampak (pengaruh jangka panjang). Seperti disampaikan Mahsun (2006), efektivitas dalam sektor publik tercermin dari sejauh mana program memberikan manfaat nyata bagi masyarakat.

Dalam konteks Kecamatan Mandrehe Utara, terdapat berbagai kendala implementatif seperti koordinasi yang lemah, keterbatasan SDM, serta minimnya pelibatan masyarakat. Permasalahan ini menunjukkan bahwa

keberhasilan suatu program tidak hanya bergantung pada ketersediaan anggaran dan rencana, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan dalam pelaksanaannya.

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

