

BAB I. LATAR BELAKANG

1.1 Latar Belakang

Indonesia telah menjadi model kemajuan diantara negara-negara ASEAN lainnya (Yogatama, 2023). Unggul dalam hal pertumbuhan ekonomi dan memiliki pasar domestik yang kuat disertai dengan dan kekayaan sumber daya alam mampu memikat investor terlebih lagi dalam sektor pertambangan. Pada tahun 2045, pemerintah berharap untuk keluar dari kategori Negara berkembang dan menjadi ekonomi potensi berpenghasilan menengah ke atas pada tahun 2045 (Nurmillah, 2021). Hal ini tentu tidak terlepas dari bonus demografi yang diprediksi terjadi pada tahun 2030-2040. Untuk itu, potensi ini harus diwujudkan antara lain dengan meningkatkan nasionalisme, kualitas SDM, membangun infrastruktur, dan transformasi ekonomi. Di samping itu, seluruh komponen bangsa (Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dunia usaha, lembaga pendidikan dan masyarakat) harus bersinergi dan berkomitmen untuk menjadikan Indonesia Maju.

Sebelum pandemi, Indonesia sendiri telah mampu menjaga pertumbuhan ekonomi dalam kurun 5 tahun terakhir cukup stabil dan tinggi di sekitar 5%. Hal ini tentu berdampak pada klaim yang dibuat Bank dunia bahwa Indonesia telah menjadi *upper middle income country* sejak tahun 2019. Namun, beberapa tantangan perekonomian antara lain tingkat produktivitas Indonesia yang masih perlu di perbaiki, terutama di tiga sumber pertumbuhan yaitu modal, tenaga kerja dan total produktifitas. Kemudahan berusaha di Indonesia juga masih perlu ditingkatkan.

Selain itu, modal demografi masih belum dimanfaatkan optimal. Indonesia perlu memaksimalkan angkatan kerja menganggur untuk meningkatkan pertumbuhan dalam jangka pendek. Dari sisi adopsi teknologi, mayoritas produk-produk nasional yang menjadi komoditas ekspor didukung oleh teknologi yang masih relatif rendah sehingga nilai tambah yang dihasilkan dari produk tersebut menjadi kurang optimal. Untuk mewujudkan hal ini maka mengharuskan maka dibutuhkan dukungan dari tiap pemerintah daerah dengan menampilkan fleksibilitas strategis yang signifikan dan keterampilan eksekusi strategis sambil

membuat rencana yang efektif. Penciptaan dan pelaksanaan strategi sangat dipengaruhi oleh kepala daerah (Kacaribu, 2020).

Pelaksanaan hal-hal strategis dalam sebuah organisasi perlu juga mempertimbangkan sumber daya-sumber daya yang diperlukan dan tersedia dalam kondisi *existing*. Konsep dengan memandang kesiapan dan ketersediaan sumber daya yang ada lebih dikenal sebagai *Resource Based View* (RBV). Pandangan berbasis sumber daya (RBV) menyatakan bahwa organisasi merupakan kumpulan sumber daya yang beragam, dan kesenjangan pertumbuhannya bergantung pada sumber daya yang dimiliki dan dikelolanya (Patnaik et al., 2022). Pandangan Berbasis Sumber Daya (RBV) mengonseptualisasikan organisasi sebagai kumpulan sumber daya yang tidak terdistribusi secara merata, dengan kesenjangan sumber daya yang bertahan lama. Lebih jauh lagi, perusahaan yang memiliki sumber daya yang bernilai, tidak umum, tidak dapat ditiru dengan sempurna, dan tidak dapat digantikan dapat memperoleh keunggulan kompetitif yang langgeng (AlNuaimi et al., 2021).

RBV berpendapat bahwa keunggulan kompetitif dan kinerja bergantung pada bagaimana perusahaan mengeksploitasi sumber daya strategis mereka yang berharga, langka, dan sulit ditiru di pasar (Singh et al., 2020). Dari perspektif RBV, penerapan sumber daya dan kapabilitas organisasi yang efektif sangat penting dalam proses bisnis, jika diterapkan dengan harapan dapat meningkatkan kinerja organisasi, termasuk sumber daya manusia, aset fisik, serta teknologi dan kepemimpinan (Razzaque et al., 2024). Dalam kerangka penelitian ini, kepemimpinan dan karyawan merupakan aset yang berharga karena mereka dapat memutuskan efektivitas penerapan rencana organisasi (Karakasnaki, 2024).

Salah satu kesulitan terpenting yang harus diatasi adalah model pengelolaan dengan gaya parental dalam sebuah organisasi adalah dibutuhkan keterlibatan pemimpin yang lebih aktif guna mewujudkan daya saing yang unggul (Brozovic, 2018). Beberapa studi memperlihatkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan dengan RBV, baik dalam gaya kepemimpinan transformasional (Gupta et. al, 2011) maupun yang berafiliasi dengan budaya (Hirschi& Jones, 2009).

Kepemimpinan merupakan sebuah gagasan yang dijalankan oleh individu dalam lingkup pribadi dan profesional mereka. Untuk menerapkan konsep ini secara efektif dan bermakna, individu harus memiliki pemahaman yang mendalam tentang makna dan pentingnya kepemimpinan. Ketika individu memahami pentingnya konsep ini dan menyadari kegunaannya dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan mereka secara efektif dan mencapai tujuan mereka, mereka akan menerapkannya sebagaimana mestinya. Para pemimpin terutama bertujuan untuk memberikan pengetahuan, menawarkan dukungan, dan membantu bawahan mereka dalam melaksanakan tanggung jawab mereka secara terorganisasi dan sistematis, sehingga mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dan dalam bekerja sama dengan orang lain, para pemimpin harus mewujudkan prinsip-prinsip moralitas dan etika, menumbuhkan niat baik dan meningkatkan kesejahteraan semua yang terlibat.

Selain itu, sangat penting bagi para pemimpin untuk memiliki pemahaman yang komprehensif tentang strategi dan metodologi yang diperlukan untuk menavigasi perubahan secara efektif, memastikan bahwa langkah-langkah ini bermanfaat bagi para anggota dan menguntungkan organisasi secara keseluruhan. Akibatnya, sangat penting bagi individu dalam peran kepemimpinan untuk menumbuhkan pemahaman yang komprehensif tentang konsep ini sebelum melaksanakan tanggung jawab profesional mereka. Penelitian ini menekankan domain utama seperti kepemimpinan dan manajemen, fungsi yang melekat pada kepemimpinan, berbagai jenis kepemimpinan, dan peran yang diambil oleh para pemimpin.

Hingga tahun 2019, pemerintah Indonesia tengah gencar membangun infrastruktur dasar negara, termasuk pelabuhan laut di seluruh pelosok negeri. Menarik untuk dicermati apakah upaya tersebut telah memenuhi harapan masyarakat. Harapan tersebut antara lain mempersempit dan mempercepat konektivitas antarpulau di Indonesia, khususnya di Provinsi Maluku Utara. Dengan kata lain, ketersediaan infrastruktur yang andal juga menjadi upaya untuk mempersempit kesenjangan antarwilayah di Indonesia maupun di dalam Provinsi.

Dengan luas wilayah administrasi 145.801,10 km², hampir 80% wilayah Provinsi merupakan wilayah lautan.

Oleh karenanya, dipandang perlu untuk menelaah lebih lanjut tentang gaya-gaya kepemimpinan dalam konsep manajemen organisasi secara umum. Pada tahun 1978, Burns memperkenalkan gagasan kepemimpinan transformasional (Gomes, 2014). Teori yang diajukan oleh Burns secara signifikan mengubah lintasan penelitian mengenai perilaku kepemimpinan (Gazi et al., 2022). Kepemimpinan transformasional, sebagaimana diartikulasikan oleh Bass (1990), mencakup empat dimensi: pengaruh yang diidealkan, motivasi yang inspiratif, keterlibatan kognitif, dan perhatian yang dipersonalisasi. Secara khusus, konsep pengaruh yang diidealkan telah dikritik, karena tidak merujuk pada perilaku kepemimpinan, tetapi pada persepsi dan atribusi pengikut (Van Knippenberg & Sitkin, 2013).

Studi ini memperluas penelitian sebelumnya dengan berkonsentrasi pada tiga dimensi perilaku yang tersisa. Gagasan kepemimpinan transformasional, khususnya dalam hal perilaku, menggambarkan skenario di mana seorang pemimpin perusahaan menjelaskan visi, tujuan, dan kemungkinan organisasi melalui berbagai pendekatan. Proses ini berfungsi untuk menginspirasi karyawan untuk mengoptimalkan potensi mereka dan meningkatkan efisiensi kerja mereka, sering kali memprioritaskan kepentingan organisasi di atas keuntungan pribadi (Blackmore, 2011).

Selanjutnya, konsep kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional telah diutarakan oleh Burns (Burns, 1978; Gomes, 2014). Burns mengemukakan teori kepemimpinan transaksional yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan pengikut terlibat dalam pertukaran kepuasan yang bertujuan untuk mengoptimalkan keuntungan organisasi dan individu (Alrowwad & Abualoush, 2020). Dalam lanskap transaksional yang berkembang pesat, dinamika kepemimpinan transaksional muncul antara pemimpin dan pengikut, masing-masing menavigasi dari satu pertukaran ke pertukaran berikutnya dalam mengejar kepuasan (Xu et al., 2018). Kepemimpinan transaksional menyoroti dinamika antara pemimpin dan pengikut, dengan fokus pada pengoptimalan kepentingan individu dalam hubungan tersebut. Pemimpin transaksional bertujuan untuk

menumbuhkan interaksi ekonomi dengan pengikut mereka, yang didasarkan pada analisis biaya-manfaat yang menyeluruh (Eliyana dan Ma'arif, 2019).

Bentuk lain dari gaya kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan paternalistik. Gaya kepemimpinan mencakup pendekatan yang memandang karyawan dan mitra sebagai anggota keluarga besar, semuanya di bawah bimbingan tokoh patriarki utama. Akibatnya, para pemimpin mengharapkan kesetiaan, kepercayaan, dan kepatuhan dari karyawan mereka (Pellegrini & Scandura, 2008). Perspektif ilmiah menunjukkan bahwa pemimpin paternalistik dapat menunjukkan sifat otoriterisme, kebajikan, dan moralitas melalui perilaku mereka. Kepemimpinan paternalistik telah didefinisikan melalui berbagai sudut pandang, namun para sarjana berpendapat bahwa kepemimpinan tersebut mencakup tiga gaya kepemimpinan penting: otoriterisme, kebajikan, dan kepemimpinan moral (Bedi, 2020). Para pemimpin yang mengadopsi pendekatan paternalistik menunjukkan kecenderungan otoriter dan mengharuskan kepatuhan terhadap keputusan mereka dari para pengikutnya. Para pemimpin paternalistik menunjukkan kualitas kebajikan dan moralitas (O'ner, 2012).

Beberapa akademisi telah melakukan studi manajemen dan eksekusi berdasarkan implementasi nyata bisnis lokal (Lu et al., 2013; Rizun et al., 2021; Wunder, 2016). Hasil penelitian yang membahas tentang gaya kepemimpinan, kapabilitas manajerial dan eksekusi strategi menurut Ali et al. (2024) masih sangat terbatas. Penelitian yang dilakukan oleh Rizun et al. (2021) mengungkapkan bahwa dalam sebuah organisasi, eksekusi strategi yang efisien menjadi faktor utama penentu keberhasilan organisasi. Lebih lanjut, Li et al. (2019) mengungkapkan bahwa pemimpin di perusahaan, khususnya manajer senior di Tiongkok, belum dianggap sebagai penentu utama yang dapat membentuk kapabilitas manajerial. Namun, Dhar, Stasi, et al. (2022) memberikan bukti empiris yang berbeda, yaitu meskipun gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak homogen, namun dapat memberikan pengaruh tertentu terhadap kapabilitas manajerial dan eksekusi strategi. Lebih lanjut, kapabilitas manajerial juga dianggap dapat menjembatani hubungan antara kepemimpinan dan implementasi strategi di kalangan perusahaan

swasta di Bangladesh. Dengan demikian, penelitian dengan tema ini dalam konteks pemerintah daerah masih sangat terbatas.

Penelitian ini mencoba untuk menghubungkan berbagai teori kepemimpinan, fleksibilitas, dan pelaksanaan strategi pada pemerintah daerah Provinsi, Kabupaten dan Kota di wilayah Maluku Utara. Secara umum, gaya kepemimpinan yang dijalankan di pemerintah daerah Maluku Utara adalah gaya kepemimpinan transformasional (Laha & Suranto, 2015) dan transaksional (Polisiri, 2019). Namun, secara implisit model kepemimpinan sebenarnya yang dijalankan adalah paternalistik (Soulisa, 2022). Kepemimpinan paternalistik ini mempengaruhi dalam penentuan jabatan tertentu meskipun secara peraturan semuanya memenuhi kriteria yang sudah ditentukan (Sulistyo, 2023) yang pada akhirnya menentukan eksekusi strategi yang dipilih. Dengan kata lain dari hasil penelitian di atas, belum ditemukan konsistensi dari hasil masing-masing. Guna mengatasi hal tersebut maka dalam usulan penelitian ini lebih didalami penelitian-penelitian sebelumnya tentang gaya kepemimpinan namun dengan *contributing factors* yang berbeda-beda.

Lebih lanjut, *inconsistency* memberikan alasan untuk dilakukannya penelitian kembali terutama dengan adanya kecenderungan faktor-faktor penyebab yang berbeda. Oleh karenanya *mapping* akan penelitian-penelitian sebelumnya dilakukan dan menunjukkan bahwa anteseden dan konsekuensi dari kapabilitas manajerial masih sangat terbatas pada variabel tertentu seperti tipe kepemimpinan dan eksekusi strategi masih sangat jarang pada konteks pemerintah daerah. Terlebih lagi pada tipe kepemimpinan (transformasional, transaksional dan paternalistik). Lebih lanjut penelitian dengan menggunakan objek pemerintah daerah juga dapat dikatakan bahwa penelitian ini merupakan penelitian pertama dengan menggunakan sampel ordinar dan sub ordinar untuk menilai pimpinan yang dipersepsikan baik pada level provinsi maupun kabupaten atau kota. Selain itu, penelitian dengan menguji kapabilitas manajerial sebagai mediasi pada hubungan antara tipe kepemimpinan (transformasional, transaksional dan paternalistik) dan eksekusi strategi belum diteliti sepanjang sepengetahuan peneliti. Untuk itu, penelitian ini merupakan penelitian pioneer di dunia.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh pada eksekusi strategi?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh pada eksekusi strategi?
3. Apakah kepemimpinan paternalistik berpengaruh pada eksekusi strategi?
4. Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh pada kapabilitas manajerial pemerintah daerah?
5. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh pada kapabilitas manajerial pemerintah daerah?
6. Apakah kepemimpinan paternalistik berpengaruh pada kapabilitas manajerial pemerintah daerah?
7. Apakah kapabilitas manajerial pemerintah daerah berpengaruh pada eksekusi strategi?
8. Apakah kapabilitas manajerial pemerintah daerah memediasi hubungan antara kepemimpinan transaksional dan eksekusi strategi?
9. Apakah kapabilitas manajerial pemerintah daerah memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan eksekusi strategi?
10. Apakah kapabilitas manajerial pemerintah daerah memediasi hubungan antara kepemimpinan paternalistik dan eksekusi strategi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh kepemimpinan transaksional pada eksekusi strategi.
2. Menguji pengaruh kepemimpinan transformasional pada eksekusi strategi.
3. Menguji pengaruh kepemimpinan paternalistik pada eksekusi strategi.

4. Menguji pengaruh transaksional pada kapabilitas manajerial pemerintah daerah.
5. Menguji pengaruh kepemimpinan transformasional pada kapabilitas manajerial pemerintah daerah.
6. Menguji pengaruh kepemimpinan paternalistik pada kapabilitas manajerial pemerintah daerah.
7. Menguji pengaruh kapabilitas manajerial pemerintah daerah pada eksekusi strategi?
8. Menguji kapabilitas manajerial pemerintah daerah dalam memediasi hubungan antara kepemimpinan transaksional dan eksekusi strategi.
9. Menguji kapabilitas manajerial pemerintah daerah dalam memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan eksekusi strategi.
10. Menguji kapabilitas manajerial pemerintah daerah dalam memediasi hubungan antara kepemimpinan paternalistik dan eksekusi strategi.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan manfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bagi pengembangan ilmu manajemen berbasis strategi.
2. Memberikan kontribusi yang lebih komprehensif pada konteks pemerintah daerah serta dapat menyajikan bukti empirik terkait dengan mediasi kapabilitas manajerial ditinjau berdasarkan anteseden (kepemimpinan transformasional, transaksional dan paternalistik) dan dampaknya terhadap pada eksekusi strategi.
3. Sebagai referensi bagi peneliti dan akademisi lain untuk penelitian mendatang melalui pengembangan model teoritik dan model empirik.

1.5 Novelty Penelitian

Penelitian ini sendiri mengajukan beberapa novelty yakni:

1. Penelitian menggunakan objek pemerintah daerah juga dapat dikatakan bahwa penelitian ini merupakan penelitian pertama yang menguji model ini dalam konteks pemerintah daerah.
2. Penelitian ini menggunakan sampel ordinat dan sub-ordinat untuk menilai pimpinan (transformasional, transaksional dan paternalistik) pemerintah daerah yang dipersepsikan baik pada level provinsi maupun kabupaten atau kota dan konsekuensinya terhadap kapabilitas manajerial eksekusi strategi.
3. Meskipun sudah diteliti, namun penelitian-penelitian sebelumnya dilakukan secara terpisah (parsial) untuk masing-masing variabel.
4. Selain itu, penelitian dengan menguji kapabilitas manajerial sebagai mediasi pada hubungan antara tipe kepemimpinan (transformasional, transaksional dan paternalistik) dan eksekusi strategi belum diteliti sepanjang sepengetahuan peneliti.
5. Kapabilitas Manajerial dipandang dalam bentuk regulasi yang digunakan dalam menyaring calon pejabat yang akan menjabat dalam struktur pemerintahan daerah.