

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kecamatan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah Kabupaten atau kota. Kecamatan terdiri atas desa-desa atau kelurahan-kelurahan. Dalam konteks otonomi daerah di Indonesia, Kecamatan merupakan SKPD Kabupaten atau kota yang mempunyai wilayah kerja tertentu yang dipimpin oleh seorang Camat (Nasarudin:2021)

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Ternate No.10 Tahun 2001 Pulau Moti terbentuk sebagai sebuah Kecamatan definitif pada tanggal 15 Agustus tahun 2001-2008. Luas wilayah Pulau Moti 24,6 km² dan ketinggian puncak gunung yang dinamakan Tuanane mencapai 650 meter di permukaan laut. Secara administrasi, Pulau Moti berada di wilayah administrasi Kota Ternate Provinsi Maluku Utara dan terdiri atas 6 kelurahan yang mengelilingi pulau Moti tersebut, 6 kelurahan tersebut adalah Kelurahan Kota Moti Ibu Kota Kecamatan, Kelurahan Tadenas, Kelurahan Tafaga, Kelurahan Takofi, Kelurahan Figur, Kelurahan Tafamutu. (<http://www.ppk-kp3k.kkp.go.id>, 2021)

Kantor Camat Moti Kota Ternate sampai saat ini Pegawai (PNS) kantor Camat ada beberapa pegawai yang selalu datang dan pulang tidak sesuai jam kerja, dan juga ada pegawai yang belum mampu mengoperasikan komputer Sehingga hal di atas dapat diperkuat berdasarkan hasil observasi awal peneliti sebagai berikut :

“Ada beberapa pegawai yang ada dikantor Camat Moti Kota Ternate belum mampu mengoperasikan komputer dengan baik, termasuk Bendahara Kantor Camat yang belum memahami penyusunan laporan keuangan”.
(Catatan Wawancara: Kepala Seksi Pembangunan Pemberdayaan Masyarakat, Moti, 03/01/2023)

Disisi lain ada juga beberapa pegawai yang di bagian kasubak umum dan kepegawaian belum mampu menguasai pengetahuan kerja dan keterampilan kerja:

“Ada bebrapa saya punya pegawai di bagian kasubag umum dan kepegawaian, itu dong belum mampu menguasai pengetahuan kerja dan keterampilan kerja di dalam kasubak umum dan kepegawaian padahal hal itu sangat penting karna mampu menguasai aturan tentang kesekretariatan dan juga mampu berkomunikasi dengan banyak orang dalam menerjemahkan peraturan perundang-undangan serta membuat konsep”
(Catatan wawancara: Kepala kasubag umum dan kepegawaian, Moti, 05/01/2023)

“Kantor Camat ini tong kekurangan Sumber Daya Manusia jadi tong kerja itu saling baku tutup antara satu deng yang lain baru ada beberapa pegawai yang di beberapa anggota kepala seksi itu dong kerja baku harap yang lain kerja yang lain santai”
(Catatan wawancara: Sekretaris Camat Moti, 10/012023)

Dari aspek kinerja pegawai, peraturan perudang-undangan menyebutkan bahwa Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), dilaksanakan dalam suatu Sistem Manajemen Kinerja PNS yang terdiri atas: perencanaan kinerja; pelaksanaan, pemantauan kinerja, dan pembinaan kinerja; penilaian kinerja; tindak lanjut; dan Sistem Informasi Kinerja PNS. (<https://peraturan.bpk.go.id>. 2019)

Peraturan ini menyatakan bahwa meningkatkan kinerja pegawai (PNS) merupakan hal yang paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi atau instansi Kecamatan

tergantung pada Pegawai (PNS) yang ada di dalam suatu Organisasi atau instansi Kecamatan tersebut.

Kantor Camat Moti Kota Ternate perlu melakukan pengembangan terhadap kualitas dan konsisten sumber daya manusia yang ada di kantor Camat Moti Kota Ternate agar masalah tersebut tidak terjadi lagi, karena sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi yang mampu menopang dan menggerakkan seluruh komponen yang berada dalam organisasi. Secara umum apabila suatu organisasi tanpa di dukung oleh sumber daya manusia maka organisasi tidak akan berjalan secara efektif. Ramadhan, (2021) menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan kualitas professional dan ketrampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsionalnya secara optimal. Kualitas Sumber Daya Manusia itu di tentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuan dan pengalaman, Dawam Raharjo (2010). Maka dari itu dengan adanya pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat melaksanakan tugasnya secara efisien dan produktif, pengembangan sumber daya manusia ditujukan untuk memperbaiki kapasitas produktif dari manusia.

Dari sektor pengembangan sumber daya manusia dirasakan semakin penting dalam suatu organisasi, karena tuntutan pelayanan. Hal ini dapat di lakukan dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan sumber daya manusia. yang diwujudkan dalam berbagai bentuk nyata. Dipang, (2013) menyebutkan bahwa yang digunakan untuk meningkatkan sumber daya manusia diantaranya kemampuan individual (pengetahuan,keterampilan dan kemampuan). Upaya tersebut dapat meningkatkan kemampuan dan

profesionalisme sumber daya manusia untuk menilai kembali. Maka pentingnya peningkatan sumber daya manusia di era sekarang ini tahun 2023 merupakan hal mutlak di lakukan. apalagi bagi sumber daya manusia atau dalam hal ini pegawai yang berstatus sebagai pelayanan masyarakat.

Peningkatan kinerja pegawai yang profesional akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Dalam sebuah instansi pemerintah sangat di perlukan pegawai harus memiliki standar kualifikasi tinggi karena hal tersebut dapat mempengaruhi kredibilitas lembaga pemerintah, Kalangi, (2015). Untuk itu sangat di perlukan pelatihan agar para pegawai biasa paham dan mengerti atas pekerjaan mereka sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi bisa dengan cepat terlaksana dan mencapai target yang diharapkan. salah satu strategi dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan adanya sosok pemimpin yang dapat dijadikan panutan, Afandi & Bahri, (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan membutuhkan kedewasaan dalam berpikir dan bersikap, begitu pula dibutuhkan kreativitas dan keberanian dalam memimpin lebih-lebih memberikan contoh atau keteladanan terbaik kepada para bawahannya. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungannya agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi dan peningkatan produktivitas yang berorientasi pada tujuan organisasi.

Hal tersebut mengandung pemahaman bahwa seorang pemimpin dituntut untuk mampu secara terampil membimbing Sumber Daya Manusia yang ada di dalam kantor Camat Moti Kota Ternate menuju arah strategi yang baru. Seorang pemimpin merupakan seseorang yang mempunyai keahlian memimpin juga

mempunyai kemampuan mempengaruhi pendirian atau pendapat orang untuk mencapai tujuan.

Tetapi lebih dari itu peran pemimpin sangat sentral sebagaimana dikemukakan oleh Daswati, (2012) Peran kepemimpinan merupakan suatu perilaku-perilaku yang diharapkan oleh pemimpin dalam menduduki suatu posisi tertentu diharapkan bisa berperan untuk mempengaruhi, membimbing, mengevaluasi bawahannya kearah pencapaian tujuan sebuah organisasi.

Artinya peran pemimpin dalam organisasi/instansi sangat penting biar mampu mempengaruhi, membimbing dan mengevaluasi bawahannya untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan benar agar mampu menumbuhkan pelayanan yang baik dan benar.

Secara deskriptif menurut mintzberg (1995) dalam Dila & Rochmah, (2015) terdapat 10 peran pemimpin suatu organisasi yang dikelompokkan dalam 3 kategori yaitu peran interpersonal (mengatur sumber daya manusia organisasi) yang terdiri dari *figurehead*, *leader* dan *liasion*. Peran informational (mengatur jalannya informasi organisasi) terdiri dari *monitor*, *disseminator* dan *speackperson* serta peran decisional (mengatur tindakan pengambilan keputusan) terdiri dari peran *entrepreneur*, *disturbance handler*, *resource allocation* dan *negotiator*.

Kecamatan Moti Kota Ternate merupakan salah satu perangkat kecamatan yang menjalankan sebagian urusan pemerintah kecamatan, sebagai perangkat kecamatan tentu memikul tanggung jawab yang begitu berat, hal ini tentu membutuhkan kesiapan dari seluruh pegawai yang ada di kecamatan khususnya di kantor kecamatan Moti Kota Ternate

Melihat adanya tugas dan tanggung jawab seorang pemimpin/Camat Moti begitu besar dalam menjalankan roda pemerintahan kecamatan maka tidak

salah jika camat perlu mengembangkan peranya sebagai pimpinan di Kantor Camat Moti Kota Ternate untuk mencapai tujuan organisasi kecamatan camat perlu mengarahkan dan memotivasi pegawai kecamatan untuk selalu aktif melakukan aktifitas yang positif untuk menuju pencapaian organisasi kecamatan. Di dalam hal ini berarti bahwa ada ikatan antara peran kepemimpinan camat dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam Kantor Camat Moti Kota Ternate

Darwis, (2018) peningkatan sumber daya manusia sebagai alat penggerak utama di segala bidang merupakan hal yang sangat penting dan ini dapat dilakukan dengan melakukan program pelatihan. Pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan yang diinginkan oleh instansi yang bersangkutan.

Mahmud, (2019) menunjukan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap sehingga mereka menjadi paham dengan keinginan pemimpin. Kepemimpinan dalam suatu organisasi mempunyai dampak cukup luas termasuk perilaku pegawai, kepemimpinan yang mampu menggerakkan dan meningkatkan kinerja pegawai. Namun, sebaliknya kepemimpinan yang tidak mendapat dukungan dari pegawai kemungkinan membuat pegawai akan bekerja dengan malas karena rasa kurang simpati kepada pemimpin.

Dari Penerapan kasus di atas terlihat bahwa sumber utama yang digunakan Peneliti adalah cara peran kepemimpinan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia. Artinya Peneliti hanya berperan melacak atau mengkaji bagaimana peran kepemimpinan dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia.

Sebagai pembaharuan, peneliti saat ini berupaya menawarkan Gaya kepemimpinan Otoriter terhadap pimpinan kecamatan Moti Kota Ternate adapun judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah “Studi peran kepemimpinan dalam pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia (studi pada kantor Camat Moti Kota Ternate).”

1.2 Motivasi penelitian

Berdasarkan latar belakang dan studi toritis peneliti terdapat beberapa hal yang menjadi motivasi peneliti memilih fokus penelitian ini. 1) dari sisi objek penelitian, telah jelas bahwa belum terdapat studi sebelumnya yang memilih kasus pada peran kepemimpinan camat di Kantor Camat Moti Kota Ternate; 2) dari sisi pendekatan, sejauh pengetahuan peneliti, belum terdapat ada yang melakukan penelitian kualitatif di Kantor Camat Moti dengan menggunakan sumber data penelitian Porposiv sampling; 3) terdapat dorongan “ingin tahu” bagaimana peran kepemimpinan dalam melakukan pengembangan terhadap kualitas Sumber Daya Manusia di Kantor Camat Moti Kota Ternate.

1.3 Fokus penelitian

Fokus Penelitian adalah unntuk mengeditifikasi dan mengamati peran kepemimpinan dalam pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia di kantor Camat Moti Kota Ternate yaitu:

1. Bagaimana peran kepemimpinan dalam mendorong pendidikan ?
2. Bagaimana peran kepemimpinan dalam mendorong pelatihan untuk peningkatan kompetensi pegawai ?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi pihak lain yang berkepentingan, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang pentingnya dalam mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia dan sejauh mana peran yang diberikan oleh pimpinan dalam mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia. serta menjadi sumber referensi dalam ilmu manajemen khususnya mengenai pentingnya pengembangan kualitas Sumberdaya manusia di dalam kantor camat.

2. Manfaat praktis

Maanfaat praktis yang diharapkan dari hasil penelitian ini sebagai bahan masukan pada Kantor Camat Moti kota Ternate khususnya tentang peran kepemimpinan dalam pengembangan kualitas Sumber Daya Manusia di kantor Camat Moti Kota Ternate