

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam setiap lembaga swasta ataupun pemerintahan pada dasarnya ialah wadah untuk menampung berbagai macam potensi manusia untuk membentuk kerja sama, berinteraksi satu sama lain yang terstruktur dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan haruslah menentukan tujuan jangka pendek bahkan jangka panjangnya.

Dalam sebuah persaingan setiap organisasi harus mampu berkompetisi satu sama lain. Dalam menambah kapasitas serta sumber daya manusia maka dibutuhkan suatu strategi yang bagus untuk diterapkan.¹ Keberhasilan suatu organisasi tergantung dengan kualitas sumber daya manusia yang dikelola maupun diatur secara baik serta benar. Jika sumber daya manusianya dapat diatur dan dikelola dengan baik maka organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik dan terlaksana secara efektif. Media dan peralatan mampu mempermudah urusan manusia, akan tetapi kelangsungan hidup organisasi tetap bergantung pada sumber daya manusianya karena media dan alat tersebut yang menggunakan adalah manusia itu sendiri. Namun, media dan peralatan tersebut dapat digunakan dengan baik secara efektif apabila karyawannya dapat mengelola dan menggunakannya secara bijak dengan kinerja yang telah diajarkan sesuai intruksi dari pimpinan organisasi tersebut. Membimbing karyawan merupakan tugas dari seorang pemimpin (*manager*).

¹ Sudarmanto, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2009), hlm. 1.

Suatu instansi atau lembaga tentu memiliki pimpinan dan anggotanya masing-masing. Kepemimpinan itu sendiri diartikan sebagai tingkah laku pribadi, sifat serta pengaruh yang di terapkan seorang pemimpin terhadap orang lain.² Kepemimpinan dalam arti luas memiliki makna sebagai sebuah cara mempengaruhi seseorang untuk menetapkan tujuan organisasi, mendorong perilaku orang lain untuk mencapai tujuan dan membangun kelompok tersebut.

Dalam pandangan Islam, kepemimpinan disebutkan dengan kata khalifah yang memiliki makna seorang wakil. Kata khalifah itu sendiri disematkan untuk seorang yang sedang berkuasa atau penguasa di suatu tempat tersebut. Sebab itu, istilah ini juga dimaksudkan untuk pemimpin formal yang terdapat di Indonesia seperti para pejabat yang diberikan tugas untuk mengurus orang lain.³

Gaya kepemimpinan dalam penerapannya memimpin tentu berbeda, baik di suatu organisasi maupun di suatu instansi atau lembaga pemerintahan. Gaya kepemimpinan perilaku seorang pemimpin yang diterapkan dengan tujuan untuk mempengaruhi orang yang dipimpinnya.⁴ Oleh karenanya, gaya kepemimpinan dapat dimaknai sebagai tindakan yang digunakan untuk mempengaruhi bawahannya dari segi keterampilan, sifat, sikap melalui perkataan dan perbuatan yang sering diterapkan seorang pemimpin dengan tujuan untuk membimbing dan mengarahkan serta membentuk karakter bawahannya dalam dunia kerja demi mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

² Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoristik Dan Permasalahannya*, (Jakarta : Rajawali Press, 2005), hlm. 17.

³ Yayun Siti Nurgilang, dkk, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam*, Jurnal Nisbah Vol. 4 No. 1 Tahun 2018 hlm. 54.

⁴ Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar Dan Aplikasinya*, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 302.

Dalam dunia kerja, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja karyawannya. Kinerja pada dasarnya adalah suatu tugas yang telah diberikan kepada setiap individu yang bekerja dalam suatu lembaga. Kinerja yaitu gambaran dari suatu hasil kerja karyawan yang ketika setiap karyawan bekerja dengan baik serta memberikan kontribusi yang maksimal dari beban dan tanggung jawab yang telah diberikan yang menjadi penunjang keberhasilan dari tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang sebagai salah satu lembaga pemerintahan yang bertugas dibidang sosial yaitu memberikan pelayanan sosial kemasyarakatan dan pemberdayaan masyarakat. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, bahwa terdapat kurangnya kesadaran pegawai akan tanggung jawab pekerjaannya yang dapat dilihat dari aspek kedisiplinan yang rendah. Hal itu disebabkan karena kurangnya perhatian serta arahan dari pimpinan kepada para pegawai tentang peraturan yang sedang diterapkan di kantor tersebut. Hal itu menyebabkan pegawai menjadi lalai dalam melaksanakan tugas, kurangnya kedisiplinan, dan tidak memenuhi aturan dengan baik. Selain itu, pimpinan selalu mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang penting sendirian tanpa adanya bantuan dari bawahan. Pemimpin lebih memilih mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang penting sendirian dan kurang melibatkan pegawai yang menyebabkan pegawai menjadi lalai dalam melaksanakan tugas, bahkan merasa bahwa kehadiran para pegawai kurang dibutuhkan sehingga hal itu menjadi suatu sebab pegawai yang datang terlambat, bahkan sering tidak masuk kerja dengan cara merekayasa absen sehingga kinerja pegawai di kantor tersebut kurang memungkinkan.

Penulis juga melakukan wawancara pada tanggal 08 Februari 2021 terhadap salah satu pegawai Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang yaitu “SD” dan “M” mereka menjelaskan bahwa pemimpin kurang melibatkan pegawai dalam suatu urusan dan pekerjaan-pekerjaan penting sehingga pegawai kurang memiliki pengalaman dalam melaksanakan tugas. Namun mereka juga menyadari bahwa terdapat kekurangan dari hasil kinerja yang mereka kerjakan disebabkan pemimpin kurang memberikan arahan agar pegawai dapat melaksanakan tugas yang diberikan secara optimal. Selain itu, mereka juga mengakui bahwa mereka kekurangan sumber daya manusia yang handal, kemudian pegawai juga ada yang menunjukkan ketidakdisiplinan saat bekerja yaitu datang terlambat, ada juga yang tidak hadir kerja sebab kurangnya arahan serta bimbingan dari pimpinan. Mereka juga mengharapkan pendidikan serta arahan dari pimpinan dalam melaksanakan tugas supaya mereka mampu menghasilkan kinerja yang optimal.⁵

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pimpinan. Penelitian yang dikerjakan Endah Susetyo Indriyati (2017) pada pegawai Koperasi Jasa Keuangan Syariah (KJKS) BMT Beringharjo Yogyakarta memperlihatkan hasil bahwa kinerja pegawai dipengaruhi positif oleh gaya kepemimpinan.⁶ Kemudian penelitian Agus Jamaludin (2017) Pada pegawai PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta

⁵ SD dan M, Pegawai Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang, Wawancara tanggal 08 Februari 2021.

⁶ Endah Susetyo Indriyati, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Pemahaman Etika Kerja Islami*, Jurnal Upajiw Dewantara Vol. 1 No. 2 Desember 2017, hlm. 144.

memperlihatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif serta signifikan.⁷

Hal ini berkaitan dengan pendapat para pakar yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai, gaya kepemimpinan ialah perilaku seseorang dalam memimpin yang mempengaruhi bawahan agar mencapai tujuan.⁸ Bisa disimpulkan peran seseorang dalam memimpin mempengaruhi, mengatur, membimbing maupun mengarahkan pegawai menjadi lebih baik sangat besar. Gaya kepemimpinan yang baik sangat menjadi faktor penentu kinerja pegawai, pemimpin dapat mengatur dan mengarahkan pegawainya dengan baik pula, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan bersama serta meningkatkan kinerjanya sebagai seorang pegawai. Oleh karenanya keberhasilan organisasi dapat ditentukan dari kinerja dari pegawainya.

Berdasarkan latar belakangnya peneliti ingin melakukan riset dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT PENDOPO KABUPATEN EMPAT LAWANG DALAM PERSFEKTIF ISLAM”**

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka permasalahan yang terdapat dalam skripsi ini yaitu :

1. Bagaimana gaya kepemimpinan Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang?

⁷ Agus Jamaludin, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho I ndahcitra Garment Jakarta*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan (JEBT) Vol. 3 No. 3 Maret 2017, hlm. 168.

⁸ Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2009), hlm. 42.

2. Bagaimana tingkat kinerja pegawai di Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang dalam perspektif Islam?

C. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu lebar dalam pembahasan, dan penelitian ini dapat mengarah pada sasaran yang diharapkan, maka peneliti dalam pembahasannya memberi batasan masalah yang fokus penelitian pada pengaruh gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja para pegawai pada Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang pada tahun 2021.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja para pegawai pada Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang dalam perspektif Islam.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan penelitian ini untuk meningkatkan ilmu pengetahuan, menambah wawasan dan mempraktekkan ilmu pengetahuan tersebut kedalam kerja dunia nyata.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi salah satu informasi bagi mahasiswa, masyarakat sehingga mahasiswa dapat mengetahui, menumbuhkan serta memotivasi seorang pemimpin, mahasiswa, masyarakat dalam mengemban amanah sebagai pemimpin. Kemudian penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi Kantor Camat Pendopo Kabupaten Empat Lawang tentang bagaimana cara dan pandangan Islam dalam aspek kepemimpinan, mempengaruhi, mengatur dan membimbing bawahannya dengan baik. Kemudian penelitian ini dapat menjadi tolak ukur terhadap ilmu pengetahuan dan menambah wawasan pemikiran bagi peneliti maupun pembaca.