

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan masyarakat, suatu organisasi formal maupun non formal selalu ada seseorang yang dianggap lebih dari yang lain. seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lain, biasanya orang seperti itu disebut pemimpin atau manajer. Dalam menghadapi persaingan yang semakin kompleks serta semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Perkembangan manajemen dan kepemimpinan dalam suatu organisasi apapun merupakan hal penting perlu mendapatkan perhatian. tanpa adanya suatu manajemen dan kepemimpinan yang baik dan aspiratif, upaya perubahan optimalisasi pencapaian kinerja dan tujuan organisasi akan sulit dicapai dan mungkin saja tidak menghasilkan apapun.

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan kedalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah.

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias (David, Keith, 1985).

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin.

Kemampuan untuk memberikan perhatian utama kepada sumber daya manusia adalah faktor yang sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari diri individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Seorang pemimpin transformasional adalah orang yang merangsang dan memberikan inspirasi (mengubah) kepada pengikut untuk mencapai hasil yang luar biasa. Kepemimpinan transformasional berkembang dari kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional menghasilkan tingkat upaya kinerja dan aparatur sipil negara yang melampaui apa yang akan terjadi dengan pendekatan transaksional saja. Kepemimpinan transformasional, yaitu kepemimpinan dimana pemimpin menyediakan perhatian individu, rangsangan intelektual, serta pemimpin tersebut memiliki karisma. Kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin yang mencurahkan perhatiannya kepada persoalan-persoalan yang dihadapi oleh para pengikutnya dan kebutuhan pengembangan dari masing-masing pengikutnya dengan cara memberikan semangat dan dorongan untuk mencapai tujuannya.

Pada awalnya kepemimpinan transformasional ditunjukkan melalui tiga perilaku, yaitu karisma, pertimbangan individual, dan stimulasi intelektual, namun pada perkembangannya, perilaku karisma kemudian dibagi menjadi dua, yaitu karisma atau idealisasi pengaruh dan motivasi inspirasional.

kepemimpinan transformasional meningkatkan kesadaran para pengikutnya dengan menarik cita-cita dan nilai-nilai seperti keadilan (*justice*), persamaan (*equality*), kedamaian (*peace*) (Surbakti dan Suharnomo, 2013). Jadi dari beberapa gaya kepemimpinan transformasional menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya pemimpin yang mampu menyatukan seluruh pegawai dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan, bahkan melampaui tujuan yang ditetapkan.

Lalu pemimpin akan memotivasi bawahan dengan merespon kebutuhan bawahan terkait pemberdayaan kompetensi dan menyesuaikan tujuan dan target dari bawahan secara individu, kelompok, dan organisasi, yang berdampak pada kepercayaan bawahan terhadap kemampuan pemimpinnya sehingga meningkatkan kepercayaan diri bawahan, keterlibatan secara emosional, serta motivasi untuk meningkatkan target kinerja. Pegawai atau Aparatur Sipil Negara adalah sumber daya manusia yang diharapkan menjadi enteprenuer dan agen pembangunan dalam memajukan tatanan pemerintahan serta pembangunan dalam rangka menuju kesejahteraan yang dicita-citakan. Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. pengelolaan sumber daya manusia dikelola.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor aparatur yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Aparatur merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategic di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali, aktivitas organisasi.

Seorang pemimpin yang kurang berperan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai akan menyebabkan tingkat kinerja rendah pelayanan prima yang diberikan oleh aparat hanya dapat diwujudkan melalui peningkatan kualitas, komitmen dan keberpihakan sebagai pelayan masyarakat.

Gaya Kepemimpinan Transformasional Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura.

1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan gaya kepemimpinan transformasional Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Jayapura?

1.3 Tujuan Penelitian

Baik dari segi jumlah maupun substansi, tujuan penelitian sejalan dengan rumusan masalah. Secara garis besar dapat dinyatakan bahwa tujuan penelitian mengungkapkan sasaran yang ingin dicapai dalam penelitian karena itu, isi dan rumusan tujuan penelitian mengacu pada isi dari rumusan masalah penelitian.

1. Tujuan Umum: meliputi tujuan yang akan dicapai secara menyeluruh yang dapat menjawab tema / judul penelitian

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian hendaknya memberikan manfaat yang sebesar-besarnya baik bagi pengembangan maupun implementasi ilmu. Hal itu mengisyaratkan bahwa didalam penelitian terdapat manfaat teoritis dan manfaat praktis, manfaat teoritis berisi kegunaan hasil penelitian dalam pengembangan teori atau khasanah keilmuan tertentu, sedangkan manfaat praktis berisi kegunaan hasil penelitian bagi pengembangan kerja para praktis, misalnya guru siswa, peneliti, pengelola lembaga, dan pengambil kebijakan.