

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Membahas Tentang sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat dari 2 aspek yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kuantitas mencakup jumlah sumber daya manusia (SDM) yang tersedia/penduduk, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan Sumber daya manusia (SDM) baik fisik maupun non fisik/kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pembangunan.

Dalam hal ini proses pembangunan pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan, sebab kuantitas sumber daya manusia (SDM) yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Dalam mewujudkan misi dan visi perusahaan maupun instansi maka organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan '*added value*' bagi organisasi tersebut. Oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang terampil dan handal di bidangnya. Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu dengan jalan meningkatkan kompetensi individu karyawan pada perusahaan tersebut.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuhan bagi perusahaan maupun instansi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan perusahaan maupun instansi tidak akan terselesaikan dengan baik.

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Perubahan perlu mendapat dukungan manajemen puncak sebagai langkah pertama yang penting untuk dilakukan bukan hanya sekedar lip service saja.

Pemimpin harus dapat memobilisasi sebuah tim, proses pekerjaan harus dapat dikembangkan dan proses sumber daya manusia harus menjadi fokus utama. Perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mendukung keberhasilan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia terkait dan mempengaruhi kinerja organisasional dengan cara menciptakan nilai atau menggunakan keahlian sumber daya manusia yang berkaitan dengan praktek manajemen dan Sasarannya cukup luas, tidak hanya terbatas pegawai operasional semata, namun juga meliputi tingkatan manajerial.

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilaku para pesertanya (partisipannya) atau aktornya. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai pegawai dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh pegawai dan atasan. Pegawai bersama atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktifitas.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting (Tadjudin, 1995). Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya.

Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. (Alimuddin,

2002). Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi pegawai dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Kegiatan manusia secara bersama-sama selalu membutuhkan kepemimpinan. Untuk berbagai usaha dan kegiatannya diperlukan upaya yang terencana dan sistematis dalam melatih dan mempersiapkan pemimpin baru. Oleh karena itu, banyak studi dan penelitian dilakukan orang untuk mempelajari masalah pemimpin dan kepemimpinan yang menghasilkan berbagai teori tentang kepemimpinan.

Namun fenomena yang nampak melalui pengamatan penulis bahwa di Sekretariat KPU Kota Gorontalo kepemimpinannya belum sebagaimana yang diharapkan dimana ketegasan dari pimpinan berupa pembinaan disiplin, kurangnya pembinaan terhadap pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai honorer yang sebagian besar adalah pegawai di Sekretariat KPU Kota Gorontalo serta kurangnya pemberian motivasi terhadap pegawai untuk peningkatan kinerja dalam hal ini berupa isentif.

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: *“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat KPU Kota Gorontalo ”* (Penelitian Pada Sekretariat KPU Kota Gorontalo Kelurahan Limba UI Kota Gorontalo)

## **1.2 Identifikasi Masalah**

- 1) Pembinaan disiplin pegawai oleh pimpinan belum maksimal.
- 2) Kurangnya pemberian motivasi kepada pegawai honorer
- 3) Masih terbatasnya tenaga ahli yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan
- 4) Masih rendahnya tingkat Pendidikan pegawai di Sekretariat KPU Kota Gorotanlo.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Dari identifikasi masalah diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut “Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di KPU Kota Gorontalo ?”.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan juga menjadi sumbang pemikiran bagi pimpinan KPU Kota Gorontalo.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini dapat memberikan pengalaman yang bersifat ilmiah berfikir objektif sehingga dari penelitian ini penulis mendapatkan pengalaman yang berharga dalam hal mengkorelasikan antara teori dan praktek.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

##### **1.5.2 Manfaat Praktis**

- a. Bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran pada pimpinan guna meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat KPU Kota Gorontalo.
- b. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan kepemimpinan dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja Pegawai.