

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Aktivitas untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan adalah penilaian pelaksanaan kegiatan yang direncanakan sebelumnya, yang disebut dengan penilaian kinerja. Menurut Sinambela (2012:1) Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya, sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Dengan kondisi yang demikian, sebuah instansi tentu memerlukan kinerja yang optimal dari semua unsur pegawainya, dimulai dari pemimpin sampai kepada bawahannya. Kinerja pegawai tidak datang dengan sendirinya, kinerja haruslah dikelola oleh pimpinan seperti apa kinerja yang diperoleh dari seorang pegawai. Seharusnya dapat didiskusikan dan ditetapkan secara bersama antara pegawai dan pimpinannya. Tanpa penetapan beban tugas dan arahan yang jelas, pegawai akan mengalami kebingungan dalam melaksanakan pekerjaannya. Situasi dan kondisi ini tentu akan mengurangi kinerja.

Faktanya, dalam sebuah instansi pemerintahan maupun swasta, kinerja dari pegawai atau Sumber Daya Manusia yang sangat bergantung pada pemimpin dari instansi tersebut. Beberapa aspek kepemimpinan

yang dimiliki oleh pemimpin banyak mempengaruhi kinerja pegawai. Jadi bisa dikatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh pemimpin.

Menurut Wirjana dan Supardo (2002:3) Kepemimpinan adalah suatu proses yang kompleks di mana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas, atau sasaran, dan mengarahkan organisasi dengan cara yang membuatnya lebih berhubungan dan lebih masuk akal. Seseorang menjalani proses ini dengan mempergunakan atribut kepemimpinan (kepercayaan, nilai – nilai, etika, sifat, pengetahuan, dan ketrampilan).

Manusia sebagai faktor dominan dalam organisasi karena dalam usaha pencapaian tujuan organisasi segala sesuatu yang berhubungan dengan kegiatan atau pelayanan administrasi memerlukan tenaga kerja yang sadar akan profesinya masing-masing serta mampu melaksanakan proses kepemimpinan dalam organisasi.

Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah yang ada pada pemerintahan Kabupaten Bone Bolango yang memiliki tugas pokok mengelola kepegawaian daerah dan diklat. Dalam menjalankan misinya unit kerja ini dibawah kendali seorang kepala badan yang menjalankan tugas sebagai pemimpin. Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan termasuk organisasi pemerintahan pada kantor badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan daerah. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai

wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah mempunyai tugas melaksanakan kewenangan otonomi daerah di bidang kepegawaian dan pendidikan pelatihan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Instansi pemerintahan ini memiliki keseluruhan pegawai, sebanyak 42 orang yang terdiri dari Kepala Badan, Kepala Bidang, Kepala Sub – Sub Bagian dan staf baik PNS.

Sebagai salah satu institusi pemerintahan daerah Kabupaten Bone Bolango, Badan Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan Daerah mempunyai tugas strategis membantu pejabat pembina kepegawaian daerah dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil daerah dilingkungan pemerintah Kabupaten Bone Bolango. Penyelenggaraan manajemen Pegawai Negeri Sipil dimaksud diarahkan pada upaya untuk meningkatkan efesiensi, efektifitas serta profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang harus dilaksanakan yakni meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas pegawai, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian pegawai. Dalam menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksud, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah mempunyai fungsi menyiapkan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan serta penataan manajemen kepegawaian sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang

ditetapkan pemerintah. Dan juga menjalankan berbagai program kegiatan yaitu antara lain program Pelayanan Administrasi Perkantoran, Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur, Peningkatan Disiplin Aparatur, Peningkatan Kapasitas Sumberdaya Aparatur, Pembinaan dan Pengembangan Aparatur. Berdasarkan program kegiatan tersebut, pengukuran capaian kinerja terhadap pelaksanaan program kegiatan selama tahun 2009 sampai 2011 dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1

Program Kegiatan Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bone Bolango

Tahun	Program Kegiatan	Realisasi (%)	Target (%)
2009	1) Pemeliharaan rutin / berkala kendaraan dinas / operasional	80,55	100
	2) Penyusunan capaian kinerja dan ikhtisar realisasi kinerja SKPD	83,33	
	3) Pemberian bantuan tugas belajar dan ikatan dinas	85,56	
Total (%)		83,15	100
2010	1) Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon pegawai negeri sipil daerah	98,25	100

	2) Seleksi penerimaan calon pegawai negeri sipil	96,84	
	3) Penataan system administrasi kenaikan pangkat otomatis pegawai negeri sipil	51,87	
	4) Penyelenggaraan diklat teknis, fungsional dan kepemimpinan	89,37	
Total (%)		84,08	100
2011	1) Pengadaan pakaian dinas beserta perlengkapannya	99,58	100
	2) Pendidikan dan pelatihan prajabatan bagi calon pegawai negeri sipil daerah	97,80	
	3) Seleksi penerimaan calon pegawai negeri sipil	97,08	
	4) Penempatan pegawai negeri sipil	60,71	
	5) Pembangunan / pengembangan system informasi kepegawaian daerah	98,07	
Total (%)		90,65	100

Sumber : Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah

Kabupaten Bone Bolango Tahun 2013

Berdasarkan data pada kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bone Bolango pada tahun 2010 realisasi dari semua kegiatan mencapai 84,08 % atau naik sebesar

0,93 % dari tahun sebelumnya yakni tahun 2009 sebesar 83,15 %. Kemudian pada tahun 2011 realisasi kegiatannya mencapai 90,65 % atau naik sebesar 6,57 % dari tahun 2010. Program kegiatan tersebut tidak mencapai target 100 % karena disebabkan oleh salah satunya pada tahun 2010 dan 2011, kegiatan seleksi penerimaan calon Pegawai Negeri Sipil tidak mencapai target karena kurangnya peminat atau pendaftarnya.

Pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bone Bolango fenomena yang terjadi antara lain kurang maksimalnya peranan pimpinan dalam mengarahkan pegawai sehingga hasil kerja pegawai terkesan kurang baik dan tidak terstruktur, fenomena yang terjadi selanjutnya rendahnya kualitas kerja pegawai dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai antara lain terlihat dari kurangnya tanggung jawab setiap pegawai dalam menjalankan tugas, pekerjaan atau tugas yang dilakukan oleh setiap pegawai tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Fenomena yang terjadi selanjutnya yakni masih ada pegawai yang selalu menunda – nunda pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat dari kinerja mereka dalam menjalankan program kegiatan setiap tahunnya. Program kegiatan tersebut hanya dapat terealisasi sebesar 83 - 90% dan tidak memenuhi target sampai 100%. Oleh karena itu, pekerjaan atau tugas yang dilakukan oleh setiap pegawai tidak memenuhi target yang telah ditentukan.

Melihat fenomena masalah yang ada diatas, maka kinerja pegawai yang ada pada kantor BKPPD masih tergolong rendah, sehingga perlu adanya sosok pemimpin yang dapat mempengaruhi dan memediasi jalannya setiap pegawai dalam bekerja. Pentingnya pengaruh seorang pemimpin didalam mengoperasikan instansi dengan individu – individu yang berbeda – beda, maka seorang pemimpin harus benar – benar berkualitas agar dapat memimpin bawahannya dengan baik sehingga kinerja pegawai dan tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan penjelasan di atas tentang pentingnya faktor pimpinan terhadap kinerja, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dalam bentuk proposal dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bone Bolango”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang pemikiran yang telah peneliti uraikan diatas , maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- 1.2.1 Masih kurangnya Peran Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bone Bolango
- 1.2.2 Adanya pegawai yang memiliki kualitas kerja yang relatif rendah
- 1.2.3 Masih ada pegawai yang selalu menunda-nunda pekerjaannya

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bone Bolango ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bone Bolango.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.5.1 Manfaat Teoritis, yaitu untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti dan menguji teori pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bone Bolango.
- 1.5.2 Manfaat praktis, yaitu penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah dalam menjalankan kepemimpinannya untuk meningkatkan kinerja pegawai.