

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempengaruhi kinerja dalam organisasi pemerintah dimana peran sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting. Kinerja pegawai tidak hanya ditentukan dengan menggunakan sistem teknologi canggih, tetapi pendekatan pada perilaku dan sikap mental seorang pegawai adalah sangat menentukan dan sangat mendukung untuk mencapai suatu prestasi. Begitu juga kinerja pegawai dapat dilihat bagaimana kuantitas dan kualitas output, efektif, efisien serta menimbulkan kepuasan kerja bagi kerja pegawai

Perkembangan kepemimpinan dalam suatu organisasi apapun merupakan hal penting dan perlu mendapatkan perhatian. Tanpa adanya suatu kepemimpinan yang baik dan aspiratif, upaya perubahan dan optimalisasi pencapaian kinerja dan tujuan organisasi akan sulit dicapai dan mungkin saja tidak di menghasilkan apapun. Kepemimpinan merupakan kerja yang dilandasi pada pengabdian dan tanggung jawab, kerja yang perduli pada prinsip keadilan dan kebenaran, kerja yang memerhatikan kepentingan yang dipimpinnya.

Dalam aspek kehidupan, kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dan strategis, karena kepemimpinan dapat mengerakkan, memberdayakan dan mengarahkan sumber daya secara efektif dan efisien kearah pencapaian tujuan. Keberadaan pemimpin menjadi lebih penting untuk mengembangkan visi dan misi organisasi masa depan.

Faktor kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena pemimpin yang efektif memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dengan demikian pemimpin

itu merupakan seorang yang memiliki kelebihan, ia mempunyai kekuasaan dan kewajiban untuk mengarahkan dan membimbing bawahan juga mendapat pengakuan serta dukungan dari bawahannya, sehingga dapat menggerakkan mereka kearah pencapaian tujuan yang telah disepakati.

Berdasarkan survey pada Kantor Kementerian Hukum dan HAM R.I Kantor Wilayah Gorontalo pegawai banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinanya. Disebabkan pemimpin yang tidak reponsif, artinya pemimpin tersebut kurang tanggap terhadap setiap persoalan, kebutuhan, maupun harapan dari bawahannya. Selain itu, pemimpin kurang aktif dan proaktif dalam mencari solusi dari setiap permasalahan ataupun tantangan yang dihadapi, pemimpin lebih menekankan kepada pelaksanaan tugas daripada pembinaan dan pengembangan bawahan serta masih kurangnya pengarahan pimpinan pada Kantor Kementerian Hukum dan HAM Prov Gorontalo,

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah tersebut, Untuk itulah penulis mengambil judul: “**Fungsi Kepemimpinan Pada Kantor Kementerian Hukum dan HAM R.I Provinsi Gorontalo**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang penelitian yang telah diuraikan maka dapat diidentifikasi beberapa masalah diantaranya sebagai berikut :

1. Masih kurangnya pengarahan pimpinan pada Kantor Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Gorontalo.
2. Kurangnya komunikasi pimpinan dengan bawahan.
3. Minimnya pengawasan pimpinan terhadap kinerja bawahannya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang dan Identifikasi Masalah maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: “Bagaimana kepemimpinan yang ada pada Kantor Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Gorontalo?”

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah maka dapat diuraikan tujuan penelitian sebagai berikut: “Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan yang ada pada Kantor Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Gorontalo”.

1.5 Manfaat penelitian

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis khususnya pemahaman terhadap kepemimpinan yang ada pada Kantor Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Gorontalo.

1.5.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi Kantor Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Gorontalo khususnya dalam meningkatkan kinerja kepemimpinannya.

1.6 Tempat dan Waktu penelitian

1.6.1 Tempat penelitian di Kantor Kementerian hukum dan HAM. Jl Tinologa No. 01
Gorontalo

1.6.2 Waktu penelitian selama 4 bulan yaitu dari Februari 2013 s/d Juni 2013

1.7 Tehnik Pengumpulan Data

1. Observasi : mengamati langsung keadaan dan situasi serta aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai di Kantor Kementerian hukum dan HAM

2. Wawancara : Peneliti mewawancarai langsung pegawai yang dianggap penting dan mampu dijadikan sumber informasi dalam penelitian ini.
3. Dokumentasi : pengumpulan Data dengan melihat dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

1.8 Sumber Data

1. Sumber data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui observasi dan wawancara dengan pegawainya, data ini merupakan data-data yang utama yang akan diproses dan dianalisa berdasarkan penelitian.
2. Sumber data sekunder adalah data-data yang diperoleh dari buku atau literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti yaitu Fungsi Kepemimpinan.

1.9 Tehnik Analisis Data

Tehnik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis deskriptif yaitu menganalisa data dari hasil observasi dan wawancara yang kemudian digabungkan dengan teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti.