

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai adalah sumber daya manusia yang diharapkan menjadi enterpreneur 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 tidak lepas dari factor aparatur yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah. Aparatur merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategi di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Kemampuan untuk memberikan perhatian utama kepada sumber daya manusia adalah faktor yang sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gizi karyawan, pelatihan, dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh, ada

yang dominan ada juga yang tidak. Salah satu faktor yakni kepemimpinan dari seorang pimpinan dalam suatu organisasi swasta maupun publik.

Kepemimpinan itu esensinya adalah pertanggungjawaban. Masalah kepemimpinan masih sangat baik untuk diteliti karena tiada habisnya untuk dibahas di sepanjang peradaban umat manusia. Terlebih pada zaman sekarang ini yang semakin buruk saja moral dan mentalnya. Karena kepemimpinan mereka lebih dilandasi pada keinginan pribadi dan lebih mengutamakan kepentingan kelompok. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku organisasinya (Nawawi, 2012:113). Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2014:167).

Lebih lanjut diungkapkan oleh Nawawi (2012: 113) bahwa bentuk kepemimpinan yang diyakini dapat mengimbangi pola pikir dan refleksi paradigma-paradigma baru dalam arus globalisasi dirumuskan sebagai kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional. Kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai kepemimpinan yang membangkitkan atau memotivasi pegawai untuk dapat berkembang dan mencapai kinerja atau tingkat yang lebih tinggi lagi sehingga mampu mencapai lebih dari yang mereka perkirakan sebelumnya. Sedangkan kepemimpinan transaksional digambarkan sebagai kepemimpinan yang

memberikan penjelasan tentang apa yang menjadi tanggung jawab atau tugas bawahan dan imbalan yang mereka dapatkan jika mencapai standar tertentu.

Perkembangan manajemen dan kepemimpinan dalam suatu organisasi apapun merupakan hal penting dan perlu mendapatkan perhatian. Tanpa adanya suatu manajemen dan kepemimpinan yang baik dan aspiratif, upaya perubahan dan optimalisasi pencapaian kinerja dan tujuan organisasi akan sulit dicapai dan mungkin saja tidak menghasilkan apapun. Seseorang yang menduduki posisi sebagai pimpinan di dalam suatu organisasi mengembang tugas melaksanakan kepemimpinan. Sehubungan dengan itu untuk sementara dari segi organisasi, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan untuk mendorong, memotivasi, memimpin, mengarahkan, mengawasi sejumlah orang atau dua orang bahkan lebih agar bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah untuk mencapai tujuan bersama, terutama dalam pemberian layanan prima kepada masyarakat yang dilayani.

Menurut Thoha (2010: 97), bahwa kejadian-kejadian seperti tersebut di atas disebabkan oleh penerapan gaya kepemimpinan yang tidak tepat, dalam arti perilaku pimpinan harus merupakan faktor motivasional bagi para bawahannya. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan diperlukan adanya sosok pemimpin yang didukung pegawai atau personil sebagai pelaksana kegiatan, dan sebagai motor penggerak

keberhasilan pelaksanaan tugas pokok organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam hubungannya dengan perilaku pimpinan ini, ada dua hal yang biasanya dilakukan terhadap bawahan yaitu perilaku pengarahan dan perilaku mendukung. Kedua norma perilaku ini ditempatkan pada dua poros yang terpisah dan berbeda, sehingga dengan demikian dapatlah diketahui berbagai gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja pegawai sendiri dapat diartikan sebagai perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas. Orang sering menggunakan istilah produktivitas untuk menyatakan kemampuan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu., paradigma produktivitas yang baru adalah paradigma kinerja secara aktual yang menuntut pengukuran secara aktual keseluruhan kinerja organisasi, tidak hanya efisiensi atau dimensi fisik, tetapi juga dimensi non fisik (Sudarmanto,2009:7).

Dalam organisasi selalu terdapat rangkaian hirarki, dengan pembatasan wewenang dan tugas masing-masing, dan selalu terdapat dinamika atasan dan bawahan yang saling berhubungan serta memerlukan kerjasama dalam usaha pencapaian tujuan. Sosok gaya kepemimpinan yang tepat yang didambakan para bawahan adalah perilaku yang dipandang sebagai salah satu sumber kepuasan, baik untuk kepentingan dan kebutuhan sekarang maupun demi masa depan yang lebih baik dan lebih cerah. Dengan demikian, kinerja dapat lahir dari

adanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan. Hal tersebut juga terjadi pada Kantor pengadilan agama Limboto

Kantor pengadilan agama adalah salah satu instansi pemerintah yang bertugas dan berwenang memeriksa, memutus, dan menyelesaikan perkara perkara di tingkat pertama antara orang orang yang ber agama islam di bidang: perkawinan, waris, wasiat, hibah, wakaf, zakat, infak, sedekah, dan ekonomi syariah sebagaimana diatur dalam pasal 49 UUD No 3 tahun 2006 tentang perubahan atas UUD No 7 tahun 1989 tentang peradilan agama.

Permasalahan yang diamati dalam masa pra penelitian ditemukan bahwa dari segi kinerja pegawai terdapat berbagai kekurangan yang masih harus dibenahi, diantaranya mengenai produktivitas kerja dapat dilihat bahwa masih banyak pekerjaan yang belum sesuai dengan target yang ditetapkan, artinya ketika pekerjaan yang harus diselesaikan sebanyak 2 pekerjaan namun masih terdapat kekurangan atau hanya 1 pekerjaan yang mampu di selesaikan.

Kemudian dari segi kualitas layanan publik yang dirasakan masih kurang oleh masyarakat, hal tersebut dapat dilihat dari keadaan kantor yang kurang kondusif karena ruang tunggu yang tidak begitu kondusif. Dismaping itu, masyarakat juga tidak mendapatkan pelayanan yang berkualitas apabila tidak memiliki kenalan pada Pengadilan Agama Limboto. Hal ini tentunya menjadi indikasi kurangnya kualitas pelayanan dari instansi.

Terkait dengan responsivitas dapat dilihat bahwa masih terdapat aspirasi masyarakat belum sepenuhnya dapat dipenuhi oleh instansi. Instansi belum mampu untuk mengenali kebutuhan dari masyarakat terutama dalam hal pelayanan. Disamping itu, mengenai responsibilitas dapat dilihat pula bahwa pegawai belum melakukan pekerjaan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang ditetapkan secara umum oleh kebijakan organisasi.

Terkahir mengenai akuntabilitas, dapat dilihat bahwa pada Pengadilan Agama Limboto belum melaksanakannya dengan baik yakni belum adanya transparansi mengenai biaya pelayanan ataupun mengenai kebijakan maupun mengenai keuangan pada instansi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan organisasi belum sepenuhnya dilakukan dengan baik.

Kemudian dari segi kepemimpinan dapat diamati bahwa pimpinan cenderung tidak mendengarkan saran dari pegawai karena dengan anggapan bahwa segala keputusan diambil berdasarkan aturan dan ketentuan pimpinan sebagai pengambil kebijakan. Konsteksnya pimpinan tidak mampu untuk memberikan motivasi kepada para pegawai yang pekerjaannya kurang memuaskan baik dalam bentuk motivasi reward, pujian ataupun sanksi.

Bertitik tolak pada kondisi riil yang terjadi, maka penelitian ini mengangkat judul "Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pengadilan Agama Limboto.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka masalah yang dapat diidentifikasi yakni:

1. Terkait dengan gaya kepemimpinan, permasalahan yang ditemukan di lapangan yakni pimpinan Pengadilan Agama Limboto menerapkan gaya kepemimpinan yang otoriter sehingga tidak mendengarkan pendapat dari bawahan yang memberikan saran. Disamping itu, pimpinan juga kerap menunjukkan cara yang kurang baik ketika ada bawahan yang melanggar begitupun ketika bawahan tidak mampu memahami instruksi dari pimpinan. Intinya sikap pimpinan yang dapat memotivasi pegawai masih sangat kurang terutama dalam hal peningkatan kinerja pegawai.
2. Terkait dengan kinerja pegawai yakni dari segi produktivitas kerja dapat dilihat bahwa masih banyak pekerjaan yang belum sesuai dengan target yang ditetapkan. Kemudian dari segi kualitas layanan publik yang dirasakan masih kurang oleh masyarakat. Terkait dengan responsivitas dapat dilihat bahwa masih terdapat aspirasi masyarakat belum sepenuhnya dapat dipenuhi oleh instansi. Mengenai tanggungjawab dapat dilihat pula bahwa pegawai belum melakukan pekerjaan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang ditetapkan secara umum oleh kebijakan organisasi. Terakhir mengenai akuntabilitas, dapat dilihat bahwa pada Pengadilan Agama Limboto belum melaksanakannya dengan baik yakni belum adanya transparansi

mengenai biaya pelayanan ataupun mengenai kebijakan maupun mengenai keuangan pada instansi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kegiatan organisasi belum sepenuhnya dilakukan dengan baik..

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan urain tersebut di atas, dapat dirumuskan formulasi permasalahan dalam penelitian iniyakni apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada kantor pengadilan agama Limboto ?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan Masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada kantor pengadilan agama Limboto.

1.5. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, diantaranya:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat bermamfaat bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya

mengenai mamfaat dan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Limboto. Penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak lain yang akan tertarik akan masalah yang di angkat untuk diteliti lebih lanjut.

1.5.2 Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini diharapkan akan memberikan masukan pemikiran dan sebagai bahan evaluasi yang selanjutnya dapat menjadi sebuah bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah dan pengambilan keputusan bagi pihak Pengadilan Agama Limboto.