

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Tuntutan era globalisasi dan reformasi pemerintah di Indonesia sangat mengalami perubahan yang sangat cepat dan mendasar di berbagai bidang kehidupan, baik di bidang informasi, komunikasi, dan lain-lain. Timbulnya pergeseran paradigma pemerintah berimplikasi dalam jalannya penyelenggaraan pemerintah, terutama tuntutan dalam masalah kinerja kerja aparatur birokrasi yang semakin meningkat dengan adanya persaingan baik di swasta maupun pemerintah dalam upaya memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan sejarah Indonesia, khususnya pada orde baru terdapat berbagai permasalahan dalam pelaksanaan system pemerintah Indonesia. Bentuk permasalahannya berupa pola pikir pemerintah dalam struktur pemerintah, di mana titik berat kekuasaan pada tangan penguasa birokrasi dapat mengontrol birokrasi pemerintahan secara maksimal.

Kekuasaan ini digunakan oleh penguasa Orde Baru untuk menguasai semua struktur birokrasi pemerintahan dengan konsep *monoloyalitas*. Konsep yang kemudian menjadi dampak terhadap penataan kepegawaian atau sumber daya aparatur pemerintah karena sekarang sejak disahkan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN. Undang-Undang nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang di singkat menjadi ASN bahwasahnya ASN itu adalah sebuah profesi yang menyatakan bahwa: " Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya di singkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah." Keberhasilan kinerja

pemerintahan dapat dinilai dari pembangunan baik di bidang ekonomi, politik, sosial maupun budaya. Kinerja pemerintah dalam lingkup kajian organisasi adalah secara makro, tujuan, dan cita-cita, dan harapan suatu organisasi yang diusahakan pencapaiannya dan perwujudannya melalui organisasi tersebut.

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu asset penting dalam sebuah organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya, banyak organisasi yang telah menyadari pentingnya memelihara sumber daya manusia. SDM memiliki sumbangan yang sangat besar dalam menentukan keberhasilan organisasi sehingga timbul tuntutan adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Dalam hal ini manajemen sumber daya manusia memiliki keterkaitannya dengan kepemimpinan transformasional maupun kinerja. Dimana kepemimpinan transformasional merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Salah satu tugas pemimpin adalah memberdayakan pengikutnya untuk berkinerja secara efektif dengan membangun komitmen mereka terhadap nilai-nilai baru, mengembangkan keterampilan dan kepercayaan mereka, demi mencapai tujuan bersama.

(Dharma 2004:169) aparatur pemerintah adalah pekerja yang digaji pemerintah melaksanakan tugas-tugas teknis pemerintahan melakukan pelayanan kepada masyarakat berdasarkan ketentuan yang berlaku. Sedangkan Sarwono mengemukakan lebih jauh tentang aparatur pemerintahan bahwa yang dimaksud tentang aparatur

pemerintahan ialah orang-orang yang menduduki jabatan dalam kelembagaan pemerintahan.

Rivai & Basri (2005:42) Dalam buku Amins, Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, Seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Mathis dan Jackson (2006:45), Menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi, yaitu kuantitas, kualitas, jangka waktu, dan meningkatkan kehadiran di tempat kerja. Berdasarkan uraian tersebut, dapat dinyatakan kinerja adalah sebagai ekspresi potensi berupa perilaku atau cara seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan suatu kegiatan atau tugas yang merupakan wujud dari semua tugas dan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga (DIKBUDPORA) Provinsi Gorontalo di atur dengan peraturan daerah Nomor 13 Tahun 2006 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja Dinas pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo pada tahun 2008 Dinas Pemuda dan Olahraga menjadi Dinas Pemuda, Olahraga dan Kebudayaan Provinsi Gorontalo dan di atur dengan peraturan daerah Nomor 13 Tahun 2008 tentang pembentukan organisasi tata kerja Dinas Pemuda, Olahraga dan Kebudayaan, pada Tahun 2010 Dinas Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kembali menjadi Dinas Pemuda dan Olahraga dan di atur dengan peraturan daerah Nomor 9 Tahun 2010 tentang

organisasi dan tata kerja Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga provinsi Gorontalo. Salah satu lembaga pemerintah di daerah, Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Organisasi Provinsi Gorontalo mempunyai tugas membantu provinsi dalam menyelenggarakan tugas pemerintah di bidang pengembangan Pemuda dan Olahraga berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada kantor Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo (DIKBUDPORA) diketahui ada 176 aparatur sipil negeri yang bekerja. Dikemukakan fenomena bahwa Belum menunjukkan kualitas kinerja yang maksimal karena masih terdapat ASN yang terlambat masuk kantor dan banyaknya aparatur yang kurang memaksimalkan waktu kerja mereka. Ada beberapa masalah yang menonjol di sana seperti, yang pertama belum bisa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, kurangnya disiplin dari aparatur sipil negeri, ini dibuktikan dengan tingkat absensi yang meningkat dengan jumlah persentasi tingkat kehadirannya yaitu 13,21%, dan tidak semua Aparatur sipil negeri atau sumber daya manusia kerja dengan kemampuan sendiri. kedua kurangnya kesadaran dari pegawai itu sendiri bagaimana dia harus tepat waktu sehingga itu tidak menunda-nunda pekerjaannya.

**Tabel 1 :**

**Rekapitulasi Absensi Pegawai DIKBUDPORA 2016**

<b>Bulan</b>	<b>Keterangan</b>					
	<b>Sakit</b>	<b>Izin</b>	<b>T.Kabar</b>	<b>Cuti</b>	<b>T.Dalam/T.Luar</b>	<b>Terlambat</b>
<b>Januari</b>	13	14	1	29	154	-
<b>Februari</b>	3	-	4	-	171	-
<b>Maret</b>	5	-	-	-	180	-

<b>April</b>	-	-	-	-	261	-
<b>Mei</b>	4	-	7	-	308	-
<b>Juni</b>	-	-	2	22	133	35
<b>Juli</b>	-	-	-	14	237	111
<b>Agustus</b>	-	-	-	-	265	204
<b>September</b>	1	-	1	-	420	93
<b>Oktober</b>	13	5	-	-	225	161
<b>November</b>	-	4	3	-	90	200
<b>Desember</b>	-	6	-	9	246	146

**Sumber data : DIKBUDPORA Provinsi Gorontalo**

Menyimak permasalahan di atas, pimpinan hendaknya lebih memaksimalkan lagi aktivitasnya dalam mendorong maupun memotivasi ASN untuk bekerja lebih baik lagi. Oleh karena itu, pemimpin lebih selektif lagi dalam menerapkan tipe kepemimpinannya agar para bawahannya dapat menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kepemimpinan yang bisa diterapkan adalah kepemimpinan transformasi atau perubahan, karena kepemimpinan transformasi merupakan salah satu alternatif untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. Karena tugas setiap pimpinan organisasi dimanapun organisasinya ialah bagaimana dia merubah dan mengembangkan setiap potensi yang dimiliki oleh para bawahannya. untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga terwujudnya pencapaian tujuan organisasi.

Dari fenomena di atas tersebut peneliti mengkaji masalah dengan judul: **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada**

## **Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda Dan Olahraga (DIKBUDPORA) Provinsi Gorontalo.**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka terdapat masalah di kantor dinas pendidikan kebudayaan pemuda dan olahraga. masalah tersebut dibuktikan dengan :

1. Terjadinya penurunan kinerja aparatur yang ditandai dengan meningkatnya tingkat absensi 13,21%
2. Aparatur bekerja tidak sesuai dengan keahlian. Penempatan yang diberikan tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki aparatur itu sendiri.
3. Aparatur tidak disiplin saat jam kerja. Pegawai banyak menggunakan waktu kerja untuk hal-hal lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah pokok, yaitu : **“Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasi terhadap kinerja aparatur sipil negara di Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo”**.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja aparatur sipil negara pada dinas pendidikan kebudayaan pemuda dan olahraga (DIKBUDPORA) provinsi gorontalo.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Sebagai salah satu bahan pembanding antara teori manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kepemimpinan transformasional dan kinerja aparatur sipil negara yang terjadi dilapangan apakah sinergi atau sama dengan keadaan yang sebenarnya. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan bagi peneliti lainnya yang ingin mengangkat topik seperti penelitian ini. Dan bagi penelitian lebih lanjut memberikan tambahan ilmu pengetahuan salah satunya dalam hal Kepemimpinan transformasional.

## **2. Manfaat Praktis**

Untuk memberikan bahan masukan bagi instansi tersebut serta memberikan sumbangan pikiran khususnya kepada lokasi tempat penelitian dilakukan demi kemajuan lembaga dan instansi itu sendiri.