

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, maka dari itu kualitas sumber daya manusia senantiasa sangat berperan besar dalam menunjang kesuksesan pembangunan. Sumber daya manusia yang unggul dapat menjadi unsur vital yang mendukung strategi dan inovasi organisasi agar dapat tepat sasaran guna mencapai tujuan organisasi.

Baik pemerintah maupun swasta mengharapkan organisasinya tumbuh dan berkembang dengan baik. Perkembangan tersebut diharapkan dapat membuat organisasi mampu bersaing dan berakselerasi dengan kemajuan zaman. Kenyataan menunjukkan bahwa organisasi yang tidak mampu berakselerasi dengan perkembangan akan tertinggal.

Tingkat keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut mengelola sumber daya yang dimiliki. Organisasi dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya.

Untuk mengatur tata pelaksanaan penyelenggaraan organisasi, perlu diciptakan pengaturan administrasi pemerintahan dan organisasi, suatu mekanisme sistematis yang menjamin terwujudnya fungsi-fungsi

organisasi, yang lebih baik dan akurat, dengan demikian sumber daya manusia yang dimiliki suatu institusi dapat diatur dengan baik demi menggapai visi dan misi organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah aparat instansi pemerintah yang berkualitas yang berperan penting dalam kemajuan tersebut, selain itu aparat (pegawai) instansi juga sebagai penopang atau pendorong peningkatan kualitas institusi menjadi lebih baik.

Menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berkinerja baik bukanlah hal yang mudah. Dibutuhkan situasi yang dapat mendorong motivasi kerja pegawai tersebut, sehingga hal-hal yang menjadi acuan adalah yang berkaitan dengan motivasi dan kepuasan kerja. Salah satunya adalah dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Kondisi ini tentu dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pimpinan organisasi ataupun instansi. Hal ini seperti yang dikatakan oleh Hasibuan (2009) bahwa kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Pendapat ini turut diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gafur (2012) di sekretariat KPU Gorontalo yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja pegawai di lingkungan sekretariat KPU Gorontalo.

Rivai (2005) pada bukunya juga mengatakan bahwa pemimpin adalah seseorang yang dengan wewenang kepemimpinannya dapat

memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi.

Organisasi yang ingin mencapai tujuan serta mampu memenuhi tanggung jawab sosialnya akan sangat bergantung pada para pemimpinnya. Hal itu dapat terukur dari hasil kinerja yang diberikan oleh para pegawai. Bila pimpinan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarnya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya. Jadi, seorang pimpinan suatu organisasi akan diakui sebagai pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya kearah pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin dapat menentukan seberapa besar tujuan organisasi dapat tercapai. Melalui kepemimpinan yang baik maka setiap pegawai dapat bekerja dengan sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi. Sehingga dapat membangun kinerja yang baik dalam lingkungan. Meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Sekretariat daerah Provinsi Gorontalo sebagaimana diatur dalam peraturan daerah pemprov Gorontalo Nomor 5 Tahun 2007

merupakan unsur staf pemerintah daerah yang dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah Provinsi yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada kepala daerah dan mempunyai tugas membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan tugas Penyelenggaraan Pemerintahan, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administratif kepada seluruh Perangkat Daerah. Pada Sekretariat Daerah terdapat susunan organisasi sekretariat daerah yang terdiri atas sekretaris daerah, asisten daerah (asisten pemerintahan dan asisten pembangunan), serta biro yang mencakup biro pemerintahan, biro hukum dan organisasi, biro pengendalian pembangunan dan ekonomi, biro pemberdayaan perempuan kesejahteraan rakyat, dan biro umum dan humas.

Pada penelitian ini, peneliti memfokuskan ruang lingkup penelitian pada biro pemerintahan khususnya bagian otonomi daerah yang terdiri dari tiga sub bagian. Adapun alasan peneliti mengambil bagian ini dikarenakan, berdasarkan pengamatan langsung yang dilakukan penulis, pegawai pada Biro Pemerintahan dan OTDA Setda Provinsi Gorontalo menunjukkan perilaku kerjayang menurut peneliti masih jauh dari kesan baik. Fenomena ini nampak saat kunjungan peneliti ke lokasi terlihat beberapa pegawai yang melakukan aktifitas yang tidak ada kaitannya dengan tugas pada saat jam kerja, ada pegawai yang meninggalkan tugas yang menjadi tanggung jawab sehingga peneliti berasumsi bahwa kinerja pegawai pada bagian ini kurang maksimal. Asumsi ini turut diperkuat dengan pendapat salah seorang kepala sub bagian yang sempat

diwawancarai peneliti, dimana beliau mengatakan bahwa kadang pada saat jam kerja ada pegawai yang tidak maksimal dalam bekerja. Wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa orang pegawai memperoleh kesimpulan bahwa fenomena ini dikarenakan adanya kesenjangan antara pegawai dengan atasan. Kesenjangan yang terjadi menyebabkan pegawai segan bertanya kepada pimpinan apabila menemukan kesulitan dalam pelaksanaan pekerjaan, begitu pula ketika ada pegawai yang mendapat porsi tugas yang tidak sesuai dengan bidangnya, komunikasi antara pimpinan dan pegawai dilakukan seperlunya sehingga sering terjadi *miss* komunikasi.

Kurang maksimalnya perhatian pimpinan terhadap pegawai Biro Pemerintahan dan Otda Setda Provinsi Gorontalo merupakan masalah yang ada dan yang menurut peneliti dapat mempengaruhi kinerja pegawai Biro Pemerintahan dan OTDA Setda Provinsi Gorontalo. Sebagaimana yang telah dikatakan dalam teori kepemimpinan, peneliti beranggapan bahwa solusi untuk mengatasi fenomena ini adalah dengan menggunakan pendekatan gaya kepemimpinan situasional dimana agar dapat memahami kebutuhan dan keinginan bawahan, sebelumnya pimpinan harus didorong untuk memahami perilakunya sendiri terlebih dahulu. Sehingga dapat mengurangi kesenjangan sosial yang terjadi dalam organisasi, dengan begitu diharapkan dapat memperbaiki komunikasi antara atasan dengan bawahan. Asumsi ini turut didukung oleh pernyataan dari Carmen (2012) yang pada jurnalnya mengatakan bahwa

kepemimpinan membutuhkan banyak kemampuan dan keterampilan, termasuk kemampuan untuk berkomunikasi. kepemimpinan situasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang lebih modern dan efektif karena pimpinan dapat mengenali karakteristik pegawai yang berbeda ketika dihadapkan dengan situasi yang berbeda atau ketika ia berada di tim.

Penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai sebelumnya sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Seperti yang dilakukan oleh Gafur (2012) di lingkungan sekretariat KPU Provinsi Gorontalo menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif pada kinerja pegawai KPU. Pada penelitian yang dilakukan Novita (2013) mengenai pengaruh kepemimpinan situasional terhadap motivasi kerja pegawai menemukan bahwa kepemimpinan situasional berpengaruh pada motivasi kerja pegawai. Sependapat dengan Gafur, Prawesty (2013) pada penelitiannya turut menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai di kantor KPPN Gorontalo. Mujtaba (2009) pada jurnalnya mengatakan bahwa kepemimpinan situasional dapat merangsang kompetensi profesional pegawai. Sependapat dengan hasil para peneliti sebelumnya, Iskandar (2013) juga turut menyimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan situasional dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan maupun parsial terhadap produktivitas lembaga pelatihan kejuruan di barat Provinsi Jawa Barat.

Adapun yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah penggunaan variabel dimana pada penelitian terdahulu memakai variabel kepemimpinan secara umum sedangkan pada penelitian ini peneliti lebih spesifik pada gaya kepemimpinan situasional. Begitu pula dengan variabel dependen yang digunakan, sebelumnya Novita (2013) dan Iskandar (2013) menggunakan motivasi dan produktivitas kerja sebagai variabel Y, pada penelitian ini peneliti menghubungkannya dengan kinerja pegawai sebagai variabel Y. Lokasi penelitian pun berbeda dengan lokasi-lokasi sebelumnya sehingga isu dan masalah yang diangkat pun berbeda sehingga bisa dijadikan *gap/celah* dalam penelitian ini.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Pegawai Biro Pemerintahan dan OTDA Setda Provinsi Gorontalo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Kurang maksimalnya kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan dan OTDA Setda Provinsi Gorontalo.
2. Kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan pegawai pada Biro Pemerintahan dan OTDA Setda Provinsi Gorontalo.

3. Gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak sesuai dengan kondisi organisasi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah yang dapat ditarik adalah apakah fungsi kepemimpinan situasional berpengaruh pada kinerja pegawai di Biro Pemerintahan dan OTDA Setda Provinsi Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Biro Pemerintahan dan OTDA Setda Provinsi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil Penelitian diharapkan dapat menjadi referensi untuk peneliti-peneliti selanjutnya.
2. Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan teori MSDM khususnya di bidang kajian mengenai hubungan antara kepemimpinan situasional dengan kinerja.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi instansi khususnya sebagai dasar pengambilan keputusan guna meningkatkan kinerja pegawai pada masa mendatang.