

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. SDM adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perlu di bekali dengan pengetahuan yang memadai. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu di sadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Dalam melakukan aktivitasnya perusahaan membutuhkan sumber Daya Manusia (SDM) dikarenakan SDM merupakan salah satu faktor yang berperan sangat penting dalam menentukan sukses atau tidaknya suatu perusahaan/instansi. SDM sebagai penentu penggerak seluruh tujuan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan faktor sumber daya yang berbeda dengan faktor yang lainnya, sebab manusia memiliki perasaan, keinginan, dan hasrat. Oleh karena itu SDM harus di kelola dan di bina secara cermat dan seksama agar dapat memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan/instansi.

Sukses atau tidaknya suatu perusahaan diakibatkan oleh baik tidaknya kinerja karyawan yang berada pada perusahaan itu. Masalah yang sering muncul yaitu faktor kinerja karyawan. Teori lainnya menurut Armstrong (Edison: 2016) manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja sendiri adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kerja yang sesuai dengan standard organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Kepemimpinan transformasional merupakan hal yang tidak kalah pentingnya apabila kepemimpinan transformasional dapat dijalankan dengan baik dan benar, maka tujuan perusahaan akan dengan mudah tercapai. Pemimpin mempunyai tugas penting sekaligus rumit. Khusus dalam pengelolaan SDM, seorang pemimpin harus menyadari bahwa karyawan merupakan aset yang paling banyak mempengaruhi produktivitas perusahaan. Dengan kata lain, harus disadari bahwa terdapat ketergantungan antara perusahaan dengan karyawan. Perusahaan selain menuntut para karyawannya untuk bekerja secara optimal agar mencapai tujuan perusahaan, di sisi lain harus mengerti akan kebutuhan setiap karyawannya. Peranan pemimpin dalam mempengaruhi keputusan terarah pada tujuan organisasi sangat menentukan arah kemajuan perusahaan terhadap cara atau gaya seorang pemimpin dalam mengelola perusahaannya sesuai arah yang di tentukan. Dalam hubungan pimpinan dengan bawahannya, kesesuaian antara kepemimpinan yang di bawa oleh pemimpin dengan apa yang menjadi harapan tentu akan menimbulkan dampak positif pada diri para bawahan yaitu karyawan akan bekerja lebih baik.

Salah satu gaya kepemimpinan yang sering digunakan pimpinan kepada bawahan adalah melalui gaya kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional dicirikan sebagai pemimpin yang berfokus pada pencapaian perubahan nilai-nilai, kepercayaan, sikap, perilaku, emosional dan kebutuhan bawahan menuju perubahan yang lebih baik di masa depan (Burn,1978) dalam

Safarial, 2004:62). Menurut Devana dan Tichy (Triantoro safari,2004:63) kepemimpinan transformasional akan efektif jika mereka mengidentifikasi dirinya sendiri sebagai agen perubahan, mendorong keberanian dan pengambilan resiko, percaya pada orang-orang, dilandasi nilai-nilai.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mencakup upaya perubahan terhadap bawahan untuk berbuat lebih positif atau lebih baik dari apa yang biasa dikerjakan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Yayasan lembaga bantuan hukum adalah wadah yang di dalamnya memberikan bantuan hukum dalam proses perkara pidana bagi orang yang tidak mampu atau golongan lemah adalah sangat penting .seorang penasehat hukum dalam menjalankan profesinya harus berdasarkan pada kebenaran, keadilan, dan kemanusiaan untuk mewujudkan suatu pemerataan yang adil. Jika dalam suatu yayasan lembaga bantuan hukum terdapat hal-hal yang tidak baik maka akan terdengar oleh para klien sehingga para klien yang tadinya percaya akan berbalik. Dalam suatu yayasan juga pastinya mempunyai tujuan dalam hal pencapaian kinerja di mana suatu yayasan harus mencapai apa yang harusnya di targetkan dan baik atau tidaknya suatu kinerja bisa sangat terlihat. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil capaian kinerja karyawan pada Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Phasivic Provinsi Gorontalo pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Jenis Aduan

NO	JENIS ADUAN	2014	2015	2016	2017
1.	Gugatan tentang	11 Kasus	18 Kasus	48 Kasus	2 Kasus

	persengketa han tanah				
2.	Lelang Tanah dan Bangunan	9 Kasus	14 Kasus	28 Kasus	-
3.	Gugatan Bank	24 Kasus	19 Kasus	14 Kasus	1 Kasus
4.	Pelanggaran hak sipil politik	4 Kasus	1 Kasus	-	-
5.	Pelanggaran hak ekonomi social budaya	35 Kasus	24 Kasus	-	-
6.	Persoalan pembangun an bangunan	18 Kasus	29 Kasus	49 Kasus	-
7.	Kekerasan dalam rumah	1 Kasus	-	4 Kasus	-

	tangga (KDRT)				
--	------------------	--	--	--	--

Data : Konsultasi Hukum Periode 2015-2018

Tabel 1.2 Capaian Kinerja Tahun 2017

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA
Tercapainya peningkatan kuantitas penerimaan dan penyelesaian perkara	1. Jumlah perkara tingkat pertama tahun 2017 ditambah sisa tahun 2016. 2. Perbandingan Jumlah perkara tingkat kota dan kabupaten	100 %	78 %	78 %
Terselenggaranya Konsultasi yang	Terpenuhinya keinginan	100%	76 %	70 %

signifikan antara pengacara dan klien	klien dalam melakukan konsultasi dalam suatu perkara			
Tercapainya peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia	Jumlah kapasitas Sumber Daya Manusia	100 %	75%	75%

Sumber: Data Biro Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Phasivic Provinsi Gorontalo Tahun

2017

Observasi awal dilapangan menunjukkan masih terdapat kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan. Yayasan lembaga bantuan hukum mempunyai peran yang sangat besar yaitu untuk mendampingi kliennya sehingga ia tidak di perlakukan sewenang-wenang oleh aparat, demikian juga untuk membela dalam hal materinya yang mana disini diharapkan dapat tercapainya keputusan yang mendekati rasa keadilan dari pengadilan. Begitu juga sesuai dengan perekonomian klien. Yayasan lembaga bantuan hukum yang kita kenal bersama menggunakan kata bantuan sehingga harusnya membantu para klien untuk bisa mendapatkan keadilannya. Sangat di perlukan peran karyawan dalam hal ini, tetapi kinerja

karyawan akan lebih baik lagi ketika peran pimpinan juga terlihat. Ini artinya karyawan maupun pimpinan sangat di butuhkan dalam hal ini, oleh karena itu agar kinerja karyawan tetap baik di perlukan pimpinan yang mampu membuat karyawannya memiliki kinerja yang baik, seperti pimpinan yang ikut berpartisipasi dalam suatu pencapaian tujuan .

Berdasarkan observasi awal lainnya menunjukkan masih kurang cekatan pihak LBH dalam hal pelayanan terhadap klien dalam pembuatan surat kuasa dan juga prosedur gugatan, yang dimana masih adanya pilih kasih klien yang dilakukan oleh pihak LBH, hal ini diakibatkan masih kurangnya pemahaman karyawan tentang etika pelayanan terhadap klien, Etika pelayanan berkaitan dengan Kualitas karyawan. Kinerja karyawan pada yayasan itu masih kurang dari harapan yang di inginkan oleh yayasan tersebut, karena masih adanya karyawan yang kurang konsisten dalam melaksanakan tugasnya, misalnya masih ada karyawan yang main handphone disaat jam kerja, masih adanya karyawan yang menggunakan internet disaat jam kerja, kinerja pada yayasan itu juga masih kurang jelas dikarenakan masih adanya karyawan yang melakukan tugasnya tidak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh yayasan, dimana prosedur yang ditetapkan berupa kelengkapan berkas ada juga karyawan yang melayani walaupun berkasnya belum lengkap. Sehingga masih adanya kinerja karyawan yang kurang dari harapan yayasan itu sendiri. pengelolaan surat kuasa LBH (Lembaga Bantuan Hukum) merupakan Organisasi yang berhubungan langsung dengan klien, dalam hal ini tujuan Organisasi akan tercapai karena adanya hubungan baik antara pihak Klien dengan pihak organisasi, maka pihak organisasi sebaiknya meningkatkan pelayanan yang dimaksud. Tidak hanya etika pelayanan, faktor lainnya yang mempengaruhi keterlambatan yaitu berupa kedisiplinan karyawan. Masih banyak karyawan yang sering menunda-nunda

pekerjaan, penundaan pekerjaan merupakan salah satu faktor penghambat dalam pelayanan terhadap klien. Jika dalam hal ini pihak organisasi lebih banyak menunda-nunda pekerjaan dan santai dalam menangani kasus para klien itu akan menjadi penilaian tersendiri untuk suatu yayasan tersebut, sehingga kinerja karyawan akan terlihat buruk di mata para klien. Untuk mengoptimalkan tingkat kinerja kearah yang lebih baik lagi merupakan tugas utama dari seorang pimpinan, dimana pimpinan organisasi dituntut untuk terjun langsung ke lapangan guna untuk melakukan controlling kepada karyawan.

Melihat latar belakang diatas peneliti tertarik dan ingin melakukan penelitian lebih jauh mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap kinerja Karyawan Pada Yayasan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Phasivic Provinsi Gorontalo”**

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Masih adanya pekerjaan karyawan yang dilakukan tidak sesuai prosedur yang sudah ditetapkan oleh yayasan LBH
2. Kurang konsistennya para karyawan dalam melaksanakan tugas
3. Adanya pegawai yang sering menunda pekerjaan, sehingga masih banyak pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya.
4. Adanya pilih kasih klien yang di lakukan oleh karyawan

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dapat dirumuskan satu masalah penelitian yakni seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Phasivic Provinsi Gorontalo

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Phasivic Provinsi Gorontalo

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para akademisi dan praktisi pendidikan

Manfaat Teoritis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan terutama untuk di jadikan sebagai informasi bagi instansi yang di maksud dalam usaha untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan yang maksimal dan dijadikan sebagai teladan bagi instansi lain.

Manfaat Praktis

1. Bagi instansi yang diteliti

Dapat menjadi bahan pertimbangan dan memberikan masukan kepada pihak LBH untuk lebih meningkatkan kinerja individu demi terwujudnya visi yang telah ditetapkan

2. Bagi pihak lain

Sebagai pedoman atau referensi bagi peneliti-peneliti lain yang berminat terhadap judul yang penulis teliti, terlebih lagi agar dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan tentang kepemimpinan Transformasional yang ada di perusahaan dan sebagai alat untuk membandingkan dengan teori yang telah dipelajari semasa kuliah.

3. Bagi penulis

Sebagai tambahan wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya mengenai kepemimpinan Transformasional dalam perusahaan guna pencapaian tujuan perusahaan.