

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Organisasi merupakan tempat sekelompok orang yang memiliki tujuan yang ingin dicapai melalui orang-orang di dalamnya. Sekelompok orang tersebut merupakan kunci tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Setiap organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun organisasi bisnis akan dihadapkan pada permasalahan sumberdaya. Keterlibatan pengelolaan sumberdaya ini sangat erat kaitannya dengan pengelolaan sumberdaya manusia dalam organisasi tersebut.

Masalah kepemimpinan telah muncul bersamaan dengan kesadaran pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama, suatu kelompok apakah bersifat permanen atau kelompok yang terpaksa dibentuk karena menghadapi suatu kesulitan atau ancaman, maka dibutuhkan pemimpin yang mempunyai kelebihan dengan harapan dapat menuntun anggota kelompok untuk memecahkan masalahnya. Kepemimpinan merupakan bagian penting dalam motivasi kerja dan sangat dibutuhkan pada semua tipe organisasi. Semua pemimpin harus merencanakan dan mengorganisasikan sumberdaya yang ada dengan mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Keberhasilan seorang pemimpin dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang ditetapkan terhadap orang-orang yang dipimpinnya atau pegawai. Faktor dari keberhasilan suatu organisasi itu terletak pada gaya kepemimpinan yang dipakai dalam organisasi tersebut. Gaya

kepemimpinan seorang *leader* menjadi model yang akan ditiru oleh bawahan, oleh karena itu keberhasilan dalam pencapaian visi dan misi perlu ditingkatkan melalui pembentukan kualitas sumberdaya manusia.

Salah satu gaya kepemimpinan yang sesuai dalam menghadapi segala perubahan dan meningkatkan sikap pro aktif pegawai adalah gaya kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan partisipatif lebih menekankan pada tingginya dukungan dalam pembuatan keputusan dan kebijakan tetapi sedikit pengarahan. Gaya pemimpin yang tinggi dukungan dan rendah pengarahan dirujuk sebagai "partisipatif" karena posisi kontrol atas pemecahan masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian. Dengan penggunaan gaya partisipatif ini, pemimpin dan bawahan saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. Gaya kepemimpinan partisipatif pada dasarnya dapat memaksimalkan kerja pegawai untuk bekerja lebih baik dari apa yang biasa mereka dilakukan, dengan sebutan lain dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kepercayaan diri dan hasil kerja pegawai.

Peran pimpinan dalam suatu organisasi sangat menentukan dalam pencapaian tujuan organisasi. Berbagai upaya dilakukan seorang pimpinan untuk mempengaruhi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan konsep yang telah ditentukan. Diantaranya dengan memberikan pujian, kompensasi, memberikan penghargaan, memberikan motivasi, dan dengan memberikan tekanan terhadap pegawai. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan partisipatif dapat diterapkan untuk kesuksesan organisasi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai pengendali seluruh aktivitas organisasi dapat dilakukan

dengan banyak cara, salah satunya dengan melalui pemberian kesempatan seluas-luasnya kepada bawahan. Kinerja pegawai perlu dicermati secara sistematis perkembangannya dan juga memerlukan perhatian dari atasan itu sendiri melalui kepemimpinan partisipatif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja. Jika kinerja pegawai tidak diperhatikan, maka dapat menyebabkan penurunan terhadap kinerja organisasi.

Mengingat kepemimpinan partisipatif mempengaruhi kinerja pegawai, maka sudah tentu instansi atau organisasi tersebut akan mengalami kemunduran karena pegawainya bekerja tidak produktif. Eksistensi pemimpin dalam semua level organisasi memberikan implikasi pada sistem penyelenggaraan roda pemerintahan, termasuk didalamnya satuan kerja vertikal di daerah salah satunya adalah Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN). Salah satu tugas pokoknya yaitu mempersiapkan kebijaksanaan umum dan mengkoordinasikan pelaksanaan program Keluarga Berencana (KB) nasional dan kependudukan yang mendukungnya, baik di tingkat pusat maupun ditingkat daerah serta mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan di lapangan.

Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan bahwa di Kantor Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Gorontalo beberapa fenomena tentang belum optimalnya penerapan kepemimpinan partisipatif pada satuan organisasi pemerintah pusat di daerah tersebut. Pimpinan lembaga atau yang disebut Kepala Badan belum bisa memfasilitasi kebutuhan pengembangan karakter pegawai

secara efektif. Pembagian kewenangan dengan cara memberdayakan pegawai berdasarkan kepercayaan, dengan mempertimbangkan kemampuan belum dijalankan dengan sepenuhnya. Belum adanya keseimbangan hubungan yang harmonis antara pemimpin dengan bawahan, pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan pada bawahan belum dilakukan sebagaimana yang diharapkan. Masih kurangnya perhatian bawahan terhadap instruksi yang diberikan pimpinan dalam hal pemahaman tugas-tugas sehari-hari. Semua fenomena diatas berkaitan dengan belum maksimalnya kinerja pegawai secara keseluruhan terutama pada pelayanan bidang pengendalian penduduk, penyelenggaraan keluarga berencana dan kesehatan reproduksi, keluarga sejahtera dan pemberdayaan keluarga.

Oleh karena itu kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Kepemimpinan partisipatif yang efektif dibutuhkan untuk memberikan dampak kinerja yang positif semua pegawai dalam organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan partisipatif dapat menjadi pedoman dalam mengoptimalkan kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Provinsi Gorontalo”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya perhatian bawahan terhadap instruksi pimpinan.

2. Keseimbangan hubungan yang harmonis antara pemimpin dengan bawahan belum terwujud.
3. Pembagian kewenangan kepada bawahan belum dijalankan dengan sepenuhnya.
4. Belum maksimalnya kinerja pegawai terutama pada pelayanan administrasi dan kebutuhan masyarakat lainnya.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, maka peneliti menyusun rumusan masalah dalam penelitian ini, seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Provinsi Gorontalo.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Provinsi Gorontalo.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menciptakan dua manfaat yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan kepemimpinan partisipatif dan kinerja pegawai.
  - b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan

dengan manajemen sumber daya manusia, kepemimpinan partisipatif dan kinerja pegawai.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan sumbangsih pemikiran bagi instansi yaitu Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Provinsi Gorontalo dalam pelaksanaan kepemimpinan partisipatif sehingga menghasilkan kinerja yang optimal bagi lembaga.
- b. Sebagai bahan masukan untuk perbaikan pengelolaan sumberdaya manusia yang berhubungan dengan penerapan gaya kepemimpinan partisipatif dan kinerja pegawai, sehingga instansi yang bersangkutan dapat menentukan kebijakan selanjutnya dalam meningkatkan kinerja pegawai yang handal.