

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 latar Belakang Masalah

Implementasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan wujud dari kelanjutan keberhasilan pelaksanaan Reformasi Birokrasi, menuju profesionalisme pegawai secara terbuka, kompetensi dan produktif. Untuk dapat menjalankan tugas pelayanan publik, ASN merupakan pegawai dalam pemerintahan atau organisasi yang berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksana kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktek korupsi, kolusi dan nepotisme.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan motor penggerak pemerintahan, pilar utama dalam melaksanakan pelayanan publik yang secara langsung maupun tidak langsung bersinggungan dengan masyarakat. Oleh karena itu, kinerja ASN menjadi indikator utama yang menentukan kualitas ASN itu sendiri. Undang-undang ASN memandang bahwa ASN adalah aset yang harus dikembangkan. Dengan dasar tersebut maka setiap ASN memiliki kesempatan yang sama untuk meningkatkan kualitas diri masing-masing. Langkah awal dalam memperbaiki kinerja pelayanan publik harus dimulai dari memperbaiki kinerja ASN secara individual. Oleh karenanya, setiap ASN dimotivasi untuk memberikan yang terbaik.

Kinerja ASN merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi sesuai dengan moral maupun etika, Sutrisno (2010). Masalah-Masalah empiris yang terdapat dan menyangkut dengan kinerja ASN, diantaranya sebagaimana teridentifikasi dalam penelitian Ariyanti (2014) adalah kemampuan ASN dalam melaksanakan pekerjaan belum memuaskan. Hal ini terlihat dari masih adanya sebagian ASN yang masih bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Juga banyaknya pekerjaan yang menumpuk yang belum bisa diselesaikan tepat pada waktunya.

Selanjutnya penelitian Jufrizen dan Rahmadhani (2020) menyebutkan bahwa fenomena yang sering terjadi pada organisasi adalah masih kurangnya teladan dari pimpinan dalam hal datang dan pulang kerja tepat pada waktunya sehingga hal tersebut membudaya atau menjadi tradisi dikalangan ASN sehingga banyak ASN yang datang dan pulang juga tidak tepat pada waktunya. Karena banyak ASN yang datang dan pulang tidak tepat waktu menyebabkan kurang maksimalnya kinerja ASN. Hal ini akan menimbulkan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Menurunnya kinerja akan berdampak kurang baik bagi perkembangan organisasi sehingga organisasi harus dapat mengatasi masalah yang terjadi agar ASN dapat meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan yang ditentukan organisasi, serta ASN harus bisa bekerjasama dengan baik dalam berupaya mencapai yang diinginkan organisasi.

Kantor Kementerian Agama Kota Kotamobagu merupakan salah satu organisasi pemerintah yang menyelenggarakan pelayanan publik di bidang keagamaan yang berada di wilayah Kota Kotamobagu sesuai dengan kebijakan Menteri Agama, dalam hal ini menguasai hajat hidup orang banyak, untuk itu dituntut untuk memberikan pelayanan yang maksimal terhadap semua pihak yang berkepentingan. Sesuai dengan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama, dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud Kantor Kementerian Agama Kota Kotamobagu memiliki fungsi antara lain melakukan pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait, dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas kementerian di kabupaten/kota.

Kantor Kementerian Agama Kota Kotamobagu harus mampu melaksanakan fungsi-fungsi yang dimaksud dan melayani masyarakat sebaik mungkin, sehingga mereka benar-benar merasakan puas terhadap pelayanan yang diberikan. Semua itu dapat terjadi manakala ASN memiliki kinerja yang baik, sehingga mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Namun dalam melaksanakan fungsi-fungsi tersebut, Kantor Kementerian Agama Kota Kotamobagu masih mendapatkan berbagai masalah. Masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja dapat dilihat dari aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama.

Berdasarkan hasil observasi dari aspek kuantitas dapat dilihat dari Tabel 1.1. Berikut adalah data Capaian Hasil Kinerja (CHK) Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kota Kotamobagu.

Tabel 1.1
Capaian Hasil Kinerja (CHK) Aparatur Sipil Negara Kantor Kementerian Agama Kota Kotamobagu Tahun 2018 s/d 2020

No	Indikator Penilaian	Tahun		
		2018	2019	2020
1	Orientasi Pelayanan	86.76	86.62	85.74
2	Integritas	84.00	83.31	83.74
3	Komitmen	83.47	83.33	83.35
4	Disiplin	84.12	83.71	84.04
5	Kerjasama	83.82	84.05	84.04
6	Kepemimpinan	84.5	83.75	86.00

Sumber : Kantor Kementerian Agama Kota Kotamobagu (2021)

Data Capaian Hasil Kinerja (CHK) ASN Kantor Kementerian Agama Kota Kotamobagu dalam tiga tahun terakhir sebagaimana dalam Tabel 1.1 di atas menunjukkan tren peningkatan CHK. Namun, peningkatan CHK tersebut belum memenuhi target. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan Kepala Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kota Kotamobagu, dari aspek kualitas para ASN belum mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara sempurna dikarenakan beberapa ASN tidak ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan ASN tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan Kepala Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah Kantor Kementerian Agama Kota Kotamobagu, dari aspek ketepatan waktu masih terdapat ASN yang belum mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Selanjutnya dari aspek kehadiran masih terdapat ASN yang pulang sebelum waktu yang telah ditentukan. Kemudian dari aspek kerjasama berdasarkan hasil wawancara awal dengan bidang Analis Laporan Akuntabilitas Kinerja pada Sub bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kota Kotamobagu, disebutkan bahwa masih terdapat ASN yang kurang bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan dilihat dari sering tertundanya pelaporan penilaian prestasi kerja yang dikarenakan beberapa ASN terlambat memasukan data yang telah diminta sebelumnya. Akibatnya terjadi penundaan pencairan tunjangan kinerja yang berdampak pada seluruh ASN Kantor Kementerian Agama Kota Kotamobagu.

Berbagai persoalan yang menyangkut kinerja ASN di Kantor Kementerian Agama Kota Kotamobagu sebagaimana dipaparkan di atas dapat disebabkan antara lain faktor kepemimpinan. Masalah-masalah yang berkaitan dengan kepemimpinan dapat dilihat dari aspek karisma, inspirasi, stimulasi intelektual dan perhatian pribadi.

Berdasarkan hasil wawancara awal dengan Kepala Seksi Penyelenggara Haji dan Umrah Kantor Kementerian Agama Kota Kotamobagu dari aspek stimulasi intelektual pimpinan Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Kotamobagu masih belum bisa memberikan stimulasi intelektual kepada bawahannya dalam hal ini belum bisa mengarahkan untuk menggunakan

teknologi baru dalam melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya dari aspek inspirasi pimpinan kurang memberi inspirasi yang memotivasi bawahan dalam hal ini pimpinan dinilai bersikap tertutup.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan kajian dan penelitian dengan judul penelitian mengenai **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kementerian Agama Kota Kotamobagu”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Capaian hasil kinerja ASN tidak sesuai target.
2. Respon ASN yang rendah terhadap penyelesaian pekerjaan.
3. Sikap ASN yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Tingkat kedisiplinan ASN terhadap jam kerja belum sesuai harapan.
5. Kerjasama antar ASN kurang Maksimal.
6. Pimpinan belum memberikan motivasi inspirasi secara optimal.
7. Stimulasi intelektual dari pimpinan belum mengarahkan bawahan untuk menerapkan teknologi informasi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kota Kotamobagu ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kota Kotamobagu.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini, baik dari segi teoritis maupun praktis adalah sebagai berikut :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis dari penelitian ini adalah penulis dapat memberikan masukan ilmu pengetahuan serta pengembangan teori bagi dunia akademisi khususnya dalam bidang administrasi publik, khususnya mengenai kinerja ASN pada instansi pemerintahan dan mendiskusikan mengenai pentingnya ASN dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi pemerintahan sebagai auditor di masa yang akan datang, serta dalam menyikapi beratnya tugas dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Instansi Pemerintahan adalah agar dapat mengetahui sejauhmana efektivitas dan efisiensi ASN pada Kementerian Agama Kota Kotamobagu serta mendapatkan masukan mengenai hal-hal apa saja yang masih harus lebih diperhatikan instansi pemerintahan berkaitan dengan pengelolaan ASN yang selanjutnya dapat digunakan untuk memperbaiki kinerjanya dimasa yang akan datang.

2. Bagi Penulis adalah agar penulis dapat memberikan masukan dan dapat membandingkan teori dengan keadaan yang sebenarnya dan untuk menambah dan memperdalam wawasan tentang ilmu administrasi publik yang telah diperoleh selama kuliah.