

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakan buruk jika sebaliknya (Masrukhin dan Waridin, 2006). Kinerja pegawai erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan oleh suatu organisasi. Penilaian kinerja (*performance evaluation*) yaitu proses untuk mengukur atau mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi (Rivai, 2003). Dengan kata lain penilaian kinerja ditentukan oleh hasil kegiatan Sumber Daya Manusia (SDM) dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya.

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka mengharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Rivai (2003) mengemukakan kinerja ialah hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang, dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kinerja pegawai dalam suatu organisasi perlu diukur atau dinilai, agar dapat diketahui apakah kinerja pegawai itu baik atau buruk. Salah satu yang dapat mempengaruhi hal ini yaitu gaya kepemimpinan seperti yang dijelaskan oleh Gibson et,al (1997:21) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini disebabkan karena perilaku pemimpin akan

berpengaruh kuat untuk mengubah atau mempertahankan budaya yang ada dalam organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

Desa Tanggilingo merupakan salah satu desa yang terletak di Kecamatan Kabila, Kabupaten Bone Bolango. Desa tanggilingo kapan didirikan tidak pasti yang mengetahui, namun Desa Tanggilingo menurut cerita dari mulut ke mulut adalah desa yang dikelilingi oleh saluran air (tanggi) ini dapat dilihat dari Utara, Selatan, Timur dan Barat terdapat saluran air (tanggi) yang digunakan untuk pengairan sawah. Desa Tanggilingo ini memiliki 1971 jiwa yang terbagi atas 3 dusun. Dimana dusun 1 berjumlah 667 jiwa, dusun 2 berjumlah 699 jiwa dan dusun 3 berjumlah 605 jiwa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala desa Tanggilingo dan beberapa aparatur desa peneliti mendapati ada beberapa masalah yang menarik untuk dikaji lebih dalam diantaranya yaitu adanya ketidaksesuaian tugas pokok dan fungsi (Tupoksi). Dimana tingkat kinerja belum optimal dikarenakan dalam praktek di dalam kantor kurang memberikan komunikasi yang harmonis antara kepala desa dengan aparatur yang menyebabkan kepala desa terkadang memberikan pekerjaan kepada aparatur tidak sesuai dengan tupoksinya. Misalnya, pembuatan surat menyurat permintaan masyarakat yang seharusnya dibuat oleh aparatur desa bagian bidang pemerintahan tetapi terkadang kepala desa mengharuskan kepada bidang lain untuk mengerjakan pembuatan surat tersebut. Sehingga seringkali terjadi kesalahpahaman antar aparatur desa dikarenakan diharuskan untuk mengerjakan tugas yang bukan menjadi tugasnya. Berdasarkan permasalahan tersebut dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang

digunakan Kepala Desa Tanggilingo yaitu gaya kepemimpinan otoriter dimana hal ini tercermin dari masih adanya ketidakmampuan dalam memahami tugas pokok dan fungsinya yang diakibatkan ketidaksesuaian jabatan dalam bekerja.

Masyarakat secara umum masih sering mengeluhkan para aparatur di Desa Tanggilingo yang masih kurang pengertian pada kebutuhan masyarakat. Aparatur di Desa Tanggilingo masih kurang merasa terpanggil untuk meningkatkan efisiensi dan memperbaiki prosedur kinerja. Untuk memperoleh pelayanan yang sederhana saja antar aparatur masih sering melempar tanggung jawabnya. Misalnya saya yang meminta surat penyelesaian penelitian yang seharusnya dikerjakan oleh sekretaris Desa tetapi justru sekretarisnya malah meminta aparat Desa Kaur Kesra (Kepala Urusan Kesejahteraan Masyarakat) untuk mengerjakan surat tersebut, padahal pada saat itu sekretaris Desa tidak mengerjakan pekerjaan apapun.

Kinerja aparatur dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Menurut Anoraga (Nawawi 2006:24) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan. Oleh karena itu, komunikasi dalam suatu kantor sangatlah penting untuk mencapai tujuan bersama. Baik komunikasi antar pemimpin dan aparatur, maupun komunikasi antar aparatur dengan aparatur. Sebab dengan komunikasi yang baik dapat membantu meningkatkan suatu kinerja. Dalam hal ini kepala desa sering mengadakan rapat rutin perminggunya, tujuannya agar kepala desa bisa

berkomunikasi lebih dalam lagi dengan aparaturnya dan bisa mengetahui kekurangan dan kelebihan dari bawahannya tersebut.

Saat ini di kantor Desa Tanggilingo melayani pengurusan surat-menyurat seperti surat pindah, surat kematian dan kartu keluarga yang seharusnya diurus oleh suatu lembaga yang bertugas untuk mencatat atau mendaftarkan setiap peristiwa yang dialami oleh warga masyarakat atau biasa disebut CAPIL (Catatan Sipil) tetapi kantor desa Tanggilingo sudah menyediakan ruangan untuk pengurusan surat-surat tersebut. Hal ini sudah mendapatkan izin langsung dari lembaga CAPIL (Catatan Sipil) tujuannya untuk mempermudah masyarakat desa Tanggilingo. Meskipun pada kenyataannya proses pelayanannya tidak semaksimal dan secepat ketika mengurus langsung di CAPIL.

Selain itu, kurangnya pemahaman aturan-aturan mengenai desa sangat berpengaruh pada kinerja di Desa, baik kinerja pemimpin maupun aparaturnya. Sehingga tidak dapat menghasilkan tingkat produktivitas yang sesuai dengan standarisasi produktivitas yang tinggi. Berdasarkan fenomena permasalahan di atas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Terhadap Kinerja Aparatur di Desa Tanggilingo Kecamatan Kabila, Kabupaten Bone Bolango”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan hasil deskripsi yang telah diuraikan di atas, jika disesuaikan dengan fenomena yang terjadi di lokasi penelitian, maka peneliti mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1.2.1 Kurangnya harmonisasinya hubungan komunikasi antar aparatur desa.
- 1.2.2 Masih rendahnya kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan aparatur desa.
- 1.2.3 Kurangnya pemahaman terhadap aturan-aturan desa.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: **Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan otoriter kepala desa terhadap kinerja aparatur di Desa Tanggilingo Kecamatan Kabila Kabupaten Bone Bolango?**

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan otoriter kepala desa terhadap kinerja aparatur di Desa Tanggilingo Kecamatan Kabila Kabupaten Bone Bolango.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini terdiri dari:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk pengembangan konsep atau ilmu tentang kepemimpinan dan kinerja aparatur.

1.5.2 Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan kepada Kepala Desa Tanggilingo sekaligus aparatur untuk meningkatkan kinerja.