

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) masih terlihat jelas pada kinerja dari setiap pegawai/karyawan di negara ini, sehingga masalah sumber daya manusia ini menjadi aspek pemecahan masalah baik di tingkatan individu maupun kelompok. Tidaklah heran mengapa rendahnya kualitas sumber daya manusia ini dicari pemecahan masalahnya karena dengan rendahnya kualitas sumber daya manusia tidak akan menjadi baik kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan/pegawai. Meningkatnya kualitas sumber daya manusia jelas akan menciptakan suatu kinerja yang baik pula.

Kinerja merupakan salah satu kunci sukses dari seorang pegawai/ karyawan dalam tingkatan individu maupun organisasi. Meningkatkan kinerja pegawai sangat menentukan dalam mengarahkan sikap dan perilaku pribadi seseorang untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan yang ditentukan dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi. Suatu ungkapan, betapapun canggih suatu peralatan kerja, tersedianya biaya serta prosedur kerja namun jika pegawai/karyawan berperilaku tidak sesuai misi organisasi maka akan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi.

Membahas sumber daya manusia yang menciptakan lahirnya suatu kinerja yang baik bagi seseorang sebenarnya dapat dilihat dari aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kualitas mencakup sumber daya manusia baik fisik maupun non fisik/kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pembangunan. Sedangkan Aspek kuantitas mencakup jumlah sumber daya manusia yang tersedia.

Siapapun yang menaungi atau menjadi pemimpin dalam suatu organisasi atau perusahaan akan mengolah dan mengembangkan faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi sebab dalam pencapaian tujuan organisasi seorang pemimpin atau pendiri

organisasi pasti membutuhkan dukungan dari para pegawainya. Dukungan ini berupa kinerja yang baik dari karyawan.

Kepemimpinan yang baik merupakan kepemimpinan yang bisa membawa organisasi yang dipimpinnya mencapai tujuan dengan pengambilan keputusan yang tepat sekaligus bersedia memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan kepada bawahan/pegawainya maupun kepada masyarakat luas. Gaya kepemimpinan yang digunakan dalam mengelola organisasi berpengaruh pada maju mundurnya organisasi, karena kinerja pegawai akan memberikan dukungan terhadap pemimpin yang mempunyai dedikasi dan tanggungjawab yang tinggi. Faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja yang akan dicapai. Sebab dalam organisasi apapun bentuknya pasti memerlukan seorang pemimpin. Oleh karena itu, pemimpin yang baik dapat menjadi panutan bagi bawahan/pegawainya dalam bekerja dan sekaligus bisa memberikan motivasi dan semangat kerja didalam organisasi.

Kinerja yang baik akan terlaksana jika di landasi dengan sikap dari seorang pemimpin yang baik pula. Tetapi pemimpin adalah seorang manusia juga yang memiliki keterbatasan kemampuan untuk memimpin. Kepemimpinan adalah satu masalah dalam kehidupan organisasi. Dalam organisasi kinerja pegawai yang baik tidak datang dengan sendirinya, akan tetapi kinerja yang baik diperoleh dan dikelola oleh pimpinan. Kinerja seorang pegawai selayaknya dapat didiskusikan dan ditetapkan secara bersama-sama antara pegawai dan pimpinan. Tanpa penetapan beban tugas dan arahan yang tepat pegawai sering kali mengalami kebingungan ataupun ketidakpahaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Bekerja dalam lingkup suatu organisasi peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai yang dipimpinnya merupakan kunci sukses pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Situasi dan kondisi seperti ini sudah tentu akan mengurangi kinerja pegawai, biasanya dalam staf sering kali ketinggalan didalam menyelesaikan pekerjaan yang telah

ditetapkan oleh pemimpin. Terkadang pula para pegawai tidak memiliki keyakinan tentang apa yang harus dikerjakan. Sehingga sering kali pekerjaan yang tertumpuk terabaikan. Sementara itu pula sering terjadi tumpang tindih pekerjaan yang satu dengan pekerjaan lainnya.

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) merupakan ujung tombak pelayanan publik dalam jajaran Direktorat Jenderal Perbendaharaan memiliki peran yang sangat strategis dalam memberikan pelayanan terkait pencairan dana APBN, penatausahaan penerimaan negara, dan penyusunan laporan keuangan sebagai bentuk pertanggungjawaban APBN.

Untuk melaksanakan tugas Pengurusan Komputabel (*Compotabel Beheer*) tersebut Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Gorontalo mempekerjakan 35 orang pegawai yang terdiri dari 28 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 7 orang pegawai honor yang dibagi dalam beberapa unit kerja berupa Unit Pencairan Dana, Unit Pengelolaan Kas dan Unit Akuntansi dan Pengelolaan Keuangan, dengan ditunjang oleh fasilitas kerja yang cukup untuk mempermudah kerja dari para pegawai.

Pada tahun 2010 KPPN Gorontalo berhasil meraih Piala Citra Pelayanan Prima dari Presiden Republik Indonesia dan meraih peringkat V Nasional dalam hal penyampaian Laporan Keuangan Pemerintah Pusat.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Gorontalo masih ditemukan beberapa fenomena yang menggambarkan masih belum optimalnya kinerja dari pegawai yang berada di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Gorontalo yaitu sebagaimana terlihat pada tabel satu di bawah ini :

Tabel 1.1

Keadaan ketertiban pegawai selang dua tahun terakhir
(2011-2012)

No.	Jenis pelanggaran ketertiban	Jumlah Orang	Jumlah Hari	Keterangan
1	Terlambat	39 Orang	81 Hari	Terlambat 1- > 90 Menit
2	Pulang sebelum waktu	41 Orang	195 Hari	Pulang sebelum waktu 1- > 90 Menit
3	Tidak hadir tanpa keterangan sah	24 Orang	472 Hari	-

Sumber : Diolah dari laporan bulanan ketertiban pegawai.

Dari laporan tersebut nampak pegawai yang masih tidak tertib dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya dikantor tersebut. Diantaranya ada pegawai yang terlambat, pulang sebelum waktu pulang, sampai hadir tanpa keterangan yang jelas.

Beberapa fenomena terlihat juga berupa pengarahan dan koordinasi yang masih tergolong belum optimal dari pihak pimpinan, sehingga terkadang tugas yang berikan oleh pimpinan tidak tepat waktu dalam penyelesaiannya.

Dari masalah diatas dapat dilihat bahwa dari tidak selesainya tugas yang diberikan oleh pimpinan bukan semata-mata dipengaruhi oleh minimnya koordinasi dari pimpinan tapi dipengaruhi oleh beberapa aspek yakni, kurangnya rasa tanggung jawab dari pegawai yang diberikan tugas untuk menyelesaikannya tepat waktu. Ini dikarenakan pegawai yang diberikkan tugas masih suka menunda waktu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Belum lagi melihat kedisiplinan pegawai dalam memanfaatkan waktu kerja yang juga belum optimal.

Dari latar belakang fenomena yang ada di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Gorontalo yang dikaitkan dengan masalah kepemimpinan, maka penulis untuk melakukan penelitian mengenai “ **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Gorontalo**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas peneliti mengangkat beberapa permasalahan, antara lain sebagai berikut :

1. Belum optimalnya pengarahan dan koordinasi dari pihak pimpinan, sehingga tugas yang diberikan kurang sesuai dengan apa yang di harapkan.
2. Masih terdapat pegawai yang datang terlambat dan pulang kantor lebih awal.
3. Masih ada pegawai tidak hadir tanpa kabar.
4. Kurang disiplinnya pegawai dalam memanfaatkan jam kerja sehingga tugas yang diberikan tidak selesai tepat waktu.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah yang dikemukakan diatas, penulis merumuskan masalah yakni : “ Seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN)”?

1.4 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan dari dilaksanakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN).

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Dari penelitian ini penyusun mengharapkan adanya manfaat yang dapat diperoleh berupa menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis maupun pembaca karya ilmiah ini secara baik dan benar, terutama menyangkut kasus – kasus dalam penelitian ini.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi pimpinan serta pegawai pada objek penelitian untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai ke arah yang lebih baik.
2. Dapat memberikan kontribusi pemikiran serta kerangka acuan bagi peneliti untuk penelitian – penelitian lebih lanjut pada masa mendatang.