

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu jalan tertentu (Flippo, 1987). Menurut Rivai (2014), menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Menurut Davis dan Newstrom (1995), gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Setiap pemimpin bisa mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara yang satu dengan yang lain, dan tidak mesti suatu gaya kepemimpinan lebih baik atau lebih jelek daripada gaya kepemimpinan yang lainnya. Gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka pegawai akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Keberhasilan dalam mencapai sebuah tujuan adalah harapan bagi semua organisasi. Salah satu hal yang sangat penting dalam mencapai suatu tujuan organisasi adalah adanya peranan dari seorang pemimpin. Peran dari seorang pemimpin sangat berkaitan erat dengan bawahannya, yaitu untuk mengarahkan, mempengaruhi, memotivasi dan juga berkomunikasi dengan baik demi tercapainya tujuan dari organisasi. Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memiliki perilaku-perilaku yang berbeda antara satu sama lain. Hal ini menunjukkan

bahwasannya perilaku dari seseorang bisa berbeda tergantung dari karakteristik masing-masing dalam menduduki sebuah jabatan tertentu. Sehingga tidak sulit mengetahui apa yang menjadi kebiasaannya dalam kehidupan sehari-hari. Dari perilaku itulah dapat terlihat gaya kepemimpinan yang diterapkannya dalam organisasi tersebut.

Perilaku atau gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap jalannya suatu organisasi. Agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan, maka seorang pemimpin harus mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk mendukung bawahannya supaya berprestasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Kepemimpinan pada suatu organisasi memegang peranan penting dalam mengarahkan sebuah organisasi dan instansi yang ada dibawah naungannya. Penerapan gaya kepemimpinan yang cocok dan proporsional akan membawa sebuah organisasi meraih prestasi. Penerapan gaya kepemimpinan yang proporsional tersebut mengharuskan sebuah organisasi untuk selalu melakukan pembenahan dalam meningkatkan kualitas pelayanannya.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam pasal 2 yaitu pengelolaan kinerja pegawai dilaksanakan untuk pencapaian tujuan dan sasaran organisasi melalui peningkatan kualitas dan kapasitas pegawai, penguatan peran pemimpin dan penguatan kolaborasi antara pimpinan dengan pegawai, antar-pegawai, dan antara pegawai dengan pemangku kepentingan lainnya.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang atasan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja sendiri mengacu pada kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai yang merefleksikan berapa besar persyaratan dalam sebuah pekerjaan yang dapat dipenuhi seorang pegawai. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda dalam melaksanakan tugasnya. Sebagaimana yang tertera dalam Peraturan Bupati Bireuen Nomor 20 Tahun 2022 Tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Bireuen Tahun 2022 dalam Pasal 1 dan 2 yaitu indikator kinerja adalah tanda yang berfungsi sebagai alat ukur pencapaian kinerja suatu kegiatan, program atau sasaran dan tujuan dalam bentuk keluaran (*output*), hasil (*outcome*) dan dampak (*impact*). Tujuan penetapan IKU adalah untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja secara baik dan untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

Kinerja seorang pegawai dapat dilihat dari seberapa besar dia mencapai standar keberhasilan suatu organisasi dimana dia bekerja, kinerja yang baik akan menghasilkan pelayanan yang berkualitas. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, faktor kepemimpinan mempunyai porsi paling besar dalam membentuk kinerja yang baik karena jika faktor lain tidak bisa dicapai oleh pegawai, seorang pemimpin bisa memberlakukan peraturan atau memberikan sanksi apabila kinerja pegawai dinilai memburuk.

**Tabel 1.1 Status Kepegawaian**

No	Status Kepegawaian	Jumlah
1	PNS	131 orang
2	Tenaga Honorer	58 orang
3	Tenaga Bakti/Magang	48 orang
<b>Total</b>		<b>237 Orang</b>

(sumber: Dinas PUPR Bireuen, 2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Bireuen pada tahun 2022 yaitu sebanyak 237 orang yang terdiri dari 131 orang PNS, 58 orang tenaga honorer dan 48 tenaga bakti/magang.

Dalam mencapai kinerja yang maksimal seorang pemimpin berperan dalam melakukan pengawasan dan pengendalian terhadap tugas-tugas pegawainya. Di samping itu, tindakan ini juga dapat mencegah terjadinya fenomena kinerja pegawai yang tidak disiplin sehingga menimbulkan tindakan yang kurang memuaskan dalam pemberian pelayanan pada masyarakat. Tidak jarang dijumpai fenomena pegawai dalam pemberian pelayanan yang tidak maksimal seperti pegawai yang terlambat, pegawai yang tidak ada ditempat sewaktu dibutuhkan dengan dalih menghadiri rapat ataupun acara dinas lainnya. Walaupun pegawainya ada, tetapi mereka bekerjasama dan melayani seandainya bahkan saling melemparkan pekerjaannya kepada pegawai lainnya dengan alasan bermacam-macam. Cerminan tindakan pegawai seperti inilah yang perlu mendapatkan perhatian khusus terutama dari pimpinannya karena dapat menghambat proses organisasi.

Kondisi inilah yang ada pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Bireuen harus berusaha meningkatkan kinerja pegawainya supaya tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisiensi, akan tetapi berdasarkan

pengamatan sementara dilapangan bahwa ada pegawai yang kinerjanya masih rendah, masih banyak pegawai yang masih bermalas-malasan dan belum optimal untuk memenuhi standar kinerjanya. Hal ini terlihat dari beberapa indikasi seperti dibawah ini:

1. Ketika ada disposisi surat dari luar kepada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Bireuen, kepala dinas mendisposisikan lagi kepada kepala sub bagian. Biasanya di Kasubbag jika surat tersebut dirasakan tersebut dirasakan tidak penting, maka sebagian besar akan ditumpuk dimejanya dahulu, tidak langsung dikerjakan, karena memprioritaskan surat-surat atau pekerjaan yang lain.
2. Adanya pegawai yang kurang bertanggung jawab dalam pekerjaan dan lebih mementingkan kepentingan diri sendiri. Misalnya, jika ada suatu kepentingan pribadi yang tidak begitu penting, maka pegawai lebih memilih untuk pergi menyelesaikan kepentingannya di bandingkan dengan pekerjaannya serta menyerahkan ke pegawai lain untuk mengambil alih sementara pekerjaannya meskipun bukan tanggung jawab pegawai tersebut.
3. Masih adanya pegawai yang mangkir di saat jam kerja atau pulang kerja sebelum waktunya. Misalnya, ada sebagian pegawai yang keluar tanpa keterangan di waktu jam kerja dan pulang lebih awal dari waktu normal jam pulang kerja.

Dengan permasalahan-permasalahan yang ada, maka peneliti tertarik untuk mengadakan sebuah penelitian dengan judul **“Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bireuen)”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gaya kepemimpinan kepala dinas dalam meningkatkan kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Bireuen?
2. Apa saja penghambat dan pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Bireuen?

## **1.3 Fokus Penelitian**

Fokus penelitian adalah pemusatan konsentrasi pada tujuan dari penelitian yang dilakukan. Fokus penelitian harus dinyatakan secara eksplisit untuk memudahkan peneliti sebelum melakukan observasi. Menurut Moleong (2000) fokus penelitian dimaksudkan untuk membatasi penelitian guna memilih mana data yang relevan dan yang tidak relevan, agar tidak dimasukkan ke dalam sejumlah data yang sedang dikumpul, walaupun data itu menarik. Adapun yang menjadi fokus penelitian penulis adalah:

1. Fokus Penelitian dilihat dari gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Bireuen lebih mengarah pada gaya kepemimpinan otokratis atau demokratis.
2. Fokus penelitian dilihat dari bagaimana tanggapan pihak dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Bireuen terhadap penghambat dan pendukung dalam menyelesaikan permasalahan tersebut.

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil, sesuatu yang diperoleh setelah penelitian selesai, sesuatu yang akan dicapai

atau dituju dalam sebuah penelitian. Rumusan tujuan menunjukkan keinginan peneliti untuk memperoleh jawaban atas permasalahan penelitian. Oleh karena itu, rumusan tujuan harus relevan dengan identitas masalah yang ditemukan, rumusan masalah dan mencerminkan proses penelitian. Maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala dinas dalam meningkatkan kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Bireuen.
2. Untuk mengetahui penghambat dan pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Bireuen.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian merupakan dampak dari pencapaiannya tujuan. Manfaat penelitian mempunyai dua hal yaitu mengembangkan ilmu pengetahuan dan membantu mengatasi dan mencegah masalah yang ada pada objek yang diteliti. Dalam penelitian ini dikemukakan beberapa manfaat yaitu:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, serta dapat memberikan tambahan informasi kepada peneliti khususnya mengenai gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Bireuen.

2. Secara Manajerial/Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Bireuen mengenai gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.