

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi di dapat dari banyak faktor tertentu, kinerja pegawai merupakan salah satu faktor terpenting baik instansi pemerintahan maupun swasta. Di sektor publik, terutama di lembaga pemerintah, kinerja pegawai sering menjadi tolak ukur untuk mengukur seberapa efektif dan efisien layanan publik. Faktor internal seperti kemampuan dan motivasi serta faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan organisasi memengaruhi kinerja pegawai.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Di setiap organisasi pasti ada pemimpin dan dipimpin. Pemimpin harus berhubungan baik dengan siapa saja yang dipimpinnya. Pemimpin harus mengenal dan mengetahui orang-orang yang ia pimpin dalam suatu organisasi. Pemimpin pun bertanggung jawab akan semua hal yang menyangkut organisasi yang ia jalankan. Organisasi akan berjalan dengan baik, ketika peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi itu dijalankan dengan sebaik baiknya dan penuh dengan tanggung jawab, namun sebaliknya, jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan main yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja orang-orang yang dipimpinnya.

Menjadi pemimpin bukanlah hal yang mudah sebab sikap-sikap kepemimpinan diperoleh bukan dari bakat sejak lahir, ataupun mempelajarinya selama beberapa jam pertemuan. Sikap kepemimpinan merupakan proses yang terus-menerus dalam tahap menjadi. Jadi, sikap kepemimpinan dalam diri seseorang bukan sesuatu yang bersifat pasti, tetap,

atau stagnan. Sikap itu terus membangun diri melalui melalui serangkaian tempaan, sejalan dengan semakin matangnya pola pikir serta kedewasaan sikap. Sikap itu bukan sesuatu yang bisa mencapai tahap finis. Serangkaian proses yang tidak pernah usai tersebut menjurus pada suatu tujuan, menjadi pemimpin yang sesungguhnya.

Menurut Kartini kartono, pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan pada satu bidang sehingga ia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu untuk pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Pemimpin yang sesungguhnya sering disebut sebagai pemimpin ideal, yaitu seorang pemimpin yang mampu menjalankan fungsi dan perannya, yang tidak lain adalah mengatur. Setidaknya dalam ranah ideologis memang demikian, namun hal tersebut akan memperoleh perluasan jika dibenturkan dalam ranah praktis. Dibenturkan dalam kehidupan nyata di masyarakat. Apa yang diajarkan Ki Hajar Dewantara setidaknya bisa menjawab permasalahan ini. Seorang pemimpin adalah *Inggarso sung tuladha* (di depan sebagai contoh), *ing madya mangun karso* (di tengah memberi semangat), *tut wuri handayani* (di belakang memberi dorongan). Pengertian ini menunjukkan bahwa seseorang pemimpin jauh dari sikap pemanfaatan kekuasaan untuk memerintah seenaknya.¹

Pegawai merupakan orang yang melaksanakan pekerjaan di suatu organisasi baik dalam bentuk pemerintah maupun swasta yang berperan sebagai pengendali organisasi. Pegawai yang berperan dalam pelaksanaan tugasnya tidak hanya sebagai pelaksana administratif, tetapi juga sebagai fasilitator dan penggerak. Setiap individu yang memegang tanggung jawab diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan serta memberikan kontribusi maksimal bagi lembaga atau organisasi.² Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, salah satu faktornya

¹ Hamdan D, Model Kepemimpinan & Sistem Pengambilan Keputusan (Bandung: CV Pustaka Setia, 2014) hlm.7

² Sahat T Simorangkir, Netti Karnati, and Thamrin Abdullah, "The Effect of Supportive Leadership, Learning Culture, and Responsibility on Job Performance of Teacher in Junior High Schools of South Tangerang," *International Journal for Educational and Vocational Studies* 1, no. 2 (2019): 120–29, <https://doi.org/10.29103/ijevs.v1i2.1505>.

tergantung pada pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Tanpa adanya pegawai sangat mustahil semua pekerjaan bisa dilakukan dan tujuan organisasi bisa mungkin tercapai. Untuk mencapai tujuan organisasi dapat dilihat dari kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.³

Kurang adanya pendekatan atau pengawasan dari pemimpin terhadap pegawainya bisa membuat para pegawai kurang memiliki rasa tanggung jawab atas setiap pekerjaannya. Pemimpin seharusnya memberikan evaluasi kepada setiap bawahannya dalam setiap program kerja yang telah di kerjakan. Evaluasi sangat penting karena dengan adanya evaluasi dapat merubah kinerja pegawai menjadi lebih baik dalam peningkatan kinerja pegawai. Kinerja adalah suatu hal yang tidak lepas dari peran seorang pemimpin, sebagai pemimpin yang mampu mempengaruhi dan sebagai manager yang mampu mengelola dengan baik pegawainya.

Kinerja pegawai akan baik jika seorang pegawai melaksanakan tugas-tugas serta tanggung jawab yang diberikan dengan komitmen dan semangat kerja yang dibebankan kepadanya. Selain itu, peran seorang pemimpin adalah memberikan dukungan kepada pegawainya terhadap pekerjaannya itu juga hal yang sangat penting. Dengan dukungan dan semangat kerja yang diberikan seorang pemimpin dapat menunjukkan kepedulian dan perhatian dari seorang pemimpin. Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pemimpin maupun pegawai itu sendiri. Pemimpin meningkatkan kinerja pegawainya untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan kualitas pengerjaannya. Di sisi lain, para pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa "kinerja pegawai yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja

³ Sinambela, L. P. (2012). Kinerja pegawai teori pengukuran dan implikasi. *Yogyakarta: Graha Ilmu*, hlm.5

yang dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam instansi. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik".

Pemimpin di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Pertahanan Kementerian Pertahanan harus bisa melakukan pembinaan terhadap setiap permasalahan yang dihadapi pegawainya apakah kesalahan-kesalahan yang terjadi murni dari kesalahan pegawainya atau ada faktor lain yang tidak di ketahui, serta pemimpin harus mampu pula mempengaruhi bawahannya untuk mencapai sasaran yang sudah ditargetkan, yang kenyataannya hal ini masih jauh dari harapan. Pemimpin harus bisa menginspirasi bawahannya untuk bekerja secara maksimal, karena pegawai membutuhkan stimulus intelektual yang diberikan oleh Pemimpin di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Pertahanan Kementerian Pertahanan.

Kepemimpinan yang berada di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Pertahanan Kementerian Pertahanan di harapkan berupaya meningkatkan dan mengembangkan kinerja pegawai melalui pemberdayaan serta pembinaan terhadap pegawai dalam bentuk penghargaan kinerja, pemberian motivasi, memberikan dan menyediakan sarana dan prasarana pendukung serta pemberian keamanan dan kenyamanan dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan pengamatan yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Pertahanan Kementerian Pertahanan".

B. Identifikasi Masalah

Dari penjelasan yang telah diuraikan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada dalam penelitian:

1. Terdapat kepemimpinan positif di Pusat Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Pertahanan Kementerian Pertahanan

2. Pegawai memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaan pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Pertahanan Kementerian Pertahanan
3. Terdapat pengawasan pemimpin dengan kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Pertahanan Kementerian Pertahanan
4. Terdapat hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Pertahanan Kementerian Pertahanan

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti pada: Kepemimpinan sebagai variabel X (variabel bebas) dan Kinerja Pegawai sebagai variabel Y (variabel terikat). Sasaran penelitian ini adalah pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Pertahanan Kementerian Pertahanan.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian ini “apakah terdapat hubungan positif antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Pertahanan Kementerian Pertahanan”

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

“Untuk untuk memberikan Gambaran lebih jelas tentang hubungan kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Pertahanan Kementerian Pertahanan.”

F. Manfaat Penelitian

Peneiti berharap hasil penelitian ini memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis kepada beberapa pihak, diantaranya.

1. Secara Teoritis

Sebagai acuan dalam memberikan dan menambah khasanah, pengembangan, dan menambah wawasan.

2. Secara Praktis

- a. Dapat dijadikan tolak ukur pemikiran bagi Sekretariat Pustekfunghan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kepemimpinan dan kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional Pertahanan Kementerian Pertahanan.
- b. Dapat digunakan sebagai bahan referensi atau rujukan bagi para pembaca, terutama mereka yang bermaksud melakukan penelitian dengan topik yang sama seperti yang saat ini dilakukan oleh penulis.

