

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring berkembangnya era global yang semakin modern, persaingan bisnis pun semakin kompleks dan ketat. Hal ini terlihat dari banyaknya institusi dan perusahaan atau organisasi yang ada dan mengandalkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk menunjang kemajuan organisasi baik swasta maupun pemerintah.

Organisasi atau perusahaan harus mampu mengatur manajemennya untuk memenangkan persaingan di era yang kompetitif ini agar dapat bertahan dan tumbuh serta berkembang sesuai dengan tujuan perusahaan. Menurut Robbins & Judge (dalam Burhanudi 2015) organisasi adalah suatu kesatuan sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih, dikoordinasikan secara sadar, dan berfungsi secara relatif terus menerus untuk mencapai satu atau serangkaian tujuan. Organisasi merupakan suatu tempat dimana sekelompok orang mempunyai tujuan yang ingin dicapai melalui orang-orang yang ada didalamnya. Kelompok orang inilah yang menjadi kunci untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Setiap organisasi baik organisasi sosial maupun organisasi bisnis pasti dihadapkan pada permasalahan sumber daya manusia. Keterlibatan manajemen sumber daya manusia sangat erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia lainnya dalam organisasi. Maka saat ini bukan tidak mungkin terjadi tren peningkatan perhatian terhadap manusia

sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi, termasuk dalam hal ini mengenai kepemimpinan.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam organisasi karena manusia merupakan penggerak utama dari seluruh aktivitas organisasi. Manusia sebagai tenaga kerja harus dikelola dengan baik agar mampu bersaing di pasar global. Sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya yang mempunyai kinerja tinggi.

Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat terhadap berjalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Keberhasilan seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh model kepemimpinannya, yang meliputi kemampuan kepemimpinan dan interaksi antara pemimpin, bawahan dan atasan, organisasi, dan lingkungan. Pengalaman seseorang sangat mempengaruhi cara pengambilan keputusan dan kinerja organisasi yang dipimpinnya. Keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain atau pengikutnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat bergantung pada wewenang, dan juga pemimpin dalam menciptakan motivasi dalam diri setiap bawahan, rekan kerja, dan atasan pemimpin itu sendiri.

Kinerja yang baik juga sangat perlu diperhatikan. Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kesuksesan yang ingin dicapai memerlukan sikap, kondisi mental, kemampuan psikologis dan perilaku kerja yang baik dan optimal (Andri Hardiansyah, 2015). Untuk meningkatkan kinerja yang optimal, perlu

ditetapkan standar yang jelas yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercipta apabila pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Pengertian kinerja pegawai sendiri adalah sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keterampilan tertentu (Lijan Poltak Sinambela, 2016). Maka kinerja pegawai sangat diperlukan, karena dengan kinerja tersebut akan diketahui sejauh mana mereka mampu melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan partisipatif. Gaya kepemimpinan partisipatif sangat penting karena gaya kepemimpinan partisipatif dapat mencerminkan apa yang dilakukan pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya untuk mewujudkan visinya. Untuk mewujudkan gaya kepemimpinan partisipatif yang efektif diperlukan pemimpin yang berkualitas dan profesional yang mampu memotivasi pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan organisasi. Hal ini disebabkan karena setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan partisipatif yang berbeda-beda. Motivasi juga sangat diperlukan dalam hal menunjang kinerja pegawai dimana motivasi dapat meningkatkan semangat kerja baik pada organisasi swasta maupun pemerintah sehingga pegawai merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan pekerjaan dapat terlaksana dengan baik dan benar.

Gaya kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang menekankan aspek persamaan kekuasaan dan penyelesaian masalah bersama-sama dengan bawahan dengan cara berkonsultasi dengan bawahan sebelum mengambil dan mengambil keputusan. Kepemimpinan partisipatif erat kaitannya dengan penggunaan berbagai prosedur pengambilan keputusan yang memberikan pengaruh tertentu kepada orang lain terhadap keputusan pemimpin. Istilah lain yang dapat merujuk pada kepemimpinan partisipatif mencakup konsultasi, pengambilan keputusan bersama, pembagian kekuasaan, desentralisasi, dan manajemen demokratis. Pada hakikatnya kepemimpinan partisipatif adalah kepemimpinan yang selalu melibatkan seluruh unsur organisasi dalam pengambilan kebijakan organisasi atau pemerintahan desa. Dengan ini yang ditekankan hanya pada pemanfaatan partisipasinya saja, pemimpin hanya orang yang melegalkan apa yang menjadi keputusan semua pihak.

Selain itu kinerja pegawai yang tinggi akan memberikan harapan dalam mencapai suatu tujuan bagi suatu instansi pemerintah, dan pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi akan memberikan hasil yang maksimal, dimana pegawai dituntut untuk mampu menyelesaikan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan peneliti di Kantor Distrik Sentani Timur Kabupaten Jayapura, peneliti menemukan adanya gaya

kepemimpinan partisipatif yang diterapkan Kepala Kantor Distrik dalam orientasi kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari apresiasi Kepala Kantor Distrik yang menganggap pegawainya bukan sebagai bawahan melainkan sebagai keluarga sendiri. Selain itu, kehadiran Kepala Kantor Distrik yang selalu melibatkan pegawai dalam setiap pengambilan keputusan, membuat pegawai merasa dihargai oleh Kepala Kantor Distrik, sehingga berdampak pada hasil kerja pegawai yang lebih baik.

Namun dalam kepemimpinan partisipatif masih terdapat permasalahan dimana keputusan yang diambil cenderung lambat karena menunggu masukan dari pegawai lain, padahal untuk pengambilan keputusan diperlukan keputusan yang cepat. Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya yang terletak di tengah-tengah dimana jumlah kekuasaan dan kebebasan menggunakan kekuasaan pemimpin dan pengikutnya seimbang. Pemimpin dan pengikutnya harus berpartisipasi aktif dalam merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi hasilnya (Wirawan, 2013:382).

Selain gaya kepemimpinan partisipatif, motivasi juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong tingkah laku seseorang. Dalam suatu organisasi, motivasi memegang peranan yang sangat penting, karena motivasi dapat memberikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan. Apabila motivasi yang menjadi

harapan kerja pegawai telah terpenuhi maka secara tidak langsung dapat mempengaruhi hasil kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis kemukakan diatas maka penulis tertarik untuk mengkajinya lewat suatu penelitian yang berjudul : “Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Kantor Distrik Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Distrik Sentani Timur Kabupaten Jayapura”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan partisipatif Kepala Kantor Distrik dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Distrik Sentani Timur Kabupaten Jayapura?
2. Apa saja faktor-faktor yang menghambat kepemimpinan partisipatif Kepala Kantor Distrik dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Distrik Sentani Timur Kabupaten Jayapura?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis kepemimpinan partisipatif Kepala Kantor Distrik dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Distrik Sentani Timur Kabupaten Jayapura

- b. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis faktor-faktor yang menghambat kepemimpinan partisipatif Kepala Kantor Distrik dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Distrik Sentani Timur Kabupaten Jayapura.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diantaranya adalah :

1. Secara Teoritis
 - a. Bagi kepentingan penelitian, diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dalam menganalisa suatu masalah dan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya mengenai kepemimpinan partisipatif Kepala Kantor Distrik dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Distrik Sentani Timur Kabupaten Jayapura.
 - b. Bagi kepentingan akademik, diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam perkembangan ilmu pengetahuan.
2. Secara Praktis
 - a. Bagi Pemerintah, hasil penelitian ini merupakan salah satu bahan masukan terkait dengan kepemimpinan partisipatif Kepala Kantor Distrik dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Distrik Sentani Timur Kabupaten Jayapura.
 - b. Bagi masyarakat, hasil penelitian ini merupakan sebuah kajian praktis yang dapat membuka wawasan berfikir masyarakat dalam aspek Kepemimpinan.