

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Penyelenggaraan pemerintahan yang efisien dan efektif menjadi tuntutan di era globalisasi yang sangat erat kaitannya dengan persaingan dan keterbatasan di segala bidang. Kenyataan tersebut menuntut profesionalisme sumber daya aparatur negara dalam pelaksanaan urusan pemerintahan. Saat ini profesionalisme yang diharapkan belum sepenuhnya terwujud. Salah satu penyebab utamanya karena terjadi ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang didudukinya. Ketidaksesuaian itu disebabkan oleh komposisi keahlian atau keterampilan pegawai yang belum proposional. Demikian pula, pendistribusian pegawai masih belum mengacu pada kebutuhan nyata organisasi, dalam arti belum didasarkan pada efektivitas kerja organisasi. Menumpuknya pegawai di satu unit tanpa pekerjaan yang jelas dan kurangnya pegawai di unit lain merupakan kenyataan dari permasalahan tersebut. Di sisi lain pembentukan organisasi cenderung tidak berdasarkan kebutuhan nyata, dalam arti organisasi yang dibentuk terlalu besar sementara efektivitas kerjanya kecil, sehingga pencapaian tujuan organisasi tidak efektif dan efisien.

Salah satu upaya untuk meningkatkan seluruh aspek kehidupan masyarakat, bangsa, dan negara yaitu melalui adanya pembangunan nasional yang

sekaligus merupakan proses pengembangan keseluruhan sistem penyelenggaraan negara untuk mewujudkan tujuan nasional yang terangkum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar (UUD) 1945, antara lain memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia. Pada hakekatnya bidang ekonomi merupakan salah satu aspek prioritas dalam pembangunan nasional karena merupakan penggerak utama pembangunan seiring dengan kualitas sumber daya manusia. Pencapaian tujuan dan prospek ekonomi juga dipengaruhi oleh perkembangan dan tantangan ekonomi global yang akan dihadapi pada periode tahun 2016-2020. Pada periode tersebut beberapa yang terkait dengan perkembangan ekonomi global yang perlu dicermati diantaranya oleh berlakukannya ASEAN Economy Community hal ini mendorong setiap organisasi agar mampu memberi layanan yang terbaik.

Peningkatan integrasi ini di satu pihak akan menciptakan peluang yang lebih besar bagi perekonomian nasional yang lebih tinggi. Hal ini sesuai dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang menyatakan bahwa sebagai unsur aparatur negara, Pegawai Negeri Sipil harus memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional.

Dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat yang taat hukum, berpradaban modern, demokratis, adil, makmur dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka untuk pembinaan aparatur Negara

diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggungjawab, disiplin, serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai tuntutan perkembangan yang terjadi pada masyarakat itu sendiri.

Dalam lembaga pemerintahan maupun swasta pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting dalam mencapai tujuan organisasi. Umumnya pimpinan dalam suatu instansi pemerintah tentunya mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai, instansi pemerintah menyadari bahwa sumber daya manusia adalah modal yang paling mendasar dalam proses membangun organisasi ditingkat nasional maupun internasional. Faktor kelemahan rendahnya kompetensi, pengelolaan yang kurang tepat, penguasaan teknologi yang masih rendah, dan tingkat pendidikan rendah menjadi tuntutan utama bagi organisasi untuk memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki.

Sejalan dengan kebijakan otonomi daerah dalam Undang-undang Nomor 12 tahun 2008, sebagai perwujudan revisi Undang-undang 32 Tahun 2004, tentang Pemerintahan Daerah, mengamatkan bahwa penyelenggaraan pemerintah, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kemasyarakatan diarahkan pada upaya mendorong pemberdayaan serta meningkatkan peran masyarakat terutama dalam penegakan demokrasi, penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan.

Pembangunan nasional mempunyai tujuan yaitu untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur yang merata, baik material maupun spiritual

berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar tahun 1945. Hakekat pembangunan nasional bertujuan meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan yang adil dan merata. Agar tercapainya pembangunan tersebut diperlukan beberapa hal sebagai sarannya antara lain pegawai merupakan fokus utama dalam suatu organisasi. Tenaga kerja atau pegawai yang professional merupakan asset dari lembaga atau instansi. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan tingkat efektivitas kerja pegawai adalah dengan cara memperhatikan gaya kepemimpinan saat memimpin.

Sejalan dengan diterbitkannya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung sebagai Lembaga Teknis Daerah terbentuk badan yang merupakan unsur staf yang menyelenggarakan fungsi-fungsi administratif sekaligus menyusun konsep-konsep, gagasan-gagasan dan terobosan-terobosan (*techno structure*) di bidang kepegawaian sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan kewenangan yang diemban harus mampu mewujudkan pengelolaan manajemen kepegawaian dari mulai pengadaan sampai dengan pemberhentian pegawai secara optimal dalam upaya mewujudkan sumber daya manusia (SDM) aparatur sebagai penggerak sistem organisasi pemerintahan Kota Bandung.

Pengelolaan pegawai yang optimal dikuantifikasikan ke dalam indikator-indikator yang mendukung visi, misi, tujuan dan sasaran yang dituangkan dalam Renstra dan Renja Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung. Salah satu konsekuensi logis dari posisi serta kondisi tersebut, maka Badan Kepegawaian

Daerah harus mampu meningkatkan kualitas kinerja khususnya dalam memberikan pelayanan, baik dalam kerangka perwujudan kesejahteraan pegawai maupun peningkatan kompetensi sumber daya manusia aparatur, terutama untuk menghadapi era persaingan global dan kinerja pelayanan yang baik kepada masyarakat dalam upaya mengembalikan kepercayaan masyarakat kepada Pemerintah Kota Bandung.

Adapun untuk pencapaian indikator-indikator sebagaimana tersebut di atas secara garis besar program-program kegiatan diarahkan kepada :

1. Peningkatan kompetensi sumber daya aparatur sipil negara
2. Meningkatnya disiplin dan kesejahteraan pegawai ASN
3. Meningkatnya pelayanan administrasi kepegawaian yang tepat waktu
4. Tersedianya akurasi data dan optimalisasi pengelolaan tata naskah kepegawaian
5. Meningkatnya akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD)

Dari uraian diatas jelas bahwa tuntutan pelayanan dalam Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang bermutu merupakan kewajiban konstitusional yang harus dipenuhi oleh penyelenggara Badan Kepegawaian Daerah (BKD) termasuk didalamnya seorang pemimpin yang mampu membawa pengaruh terhadap setiap staf ataupun pegawai. Instansi Pemerintahan yang tergolong kategori baik atau kurang baik yaitu dapat dilihat dari karakteristik standar Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP). Hal ini dapat dibuktikan dengan penilaian kinerja pegawai yang dilakukan oleh pihak Badan

Kepegawaian Daerah.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung, merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki tugas pokok melaksanakan sebagai urusan pemerintahan lingkup manajemen kepegawaian berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 12 tahun 2007 tentang Pembentukan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kota Bandung. Dalam melaksanakan tugas pokok, Badan Kepegawaian Dearah mempunyai fungsi melaksanakan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan lingkup perencanaan, kesejahteraan pegawai, pengembangan karir pegawai, mutasi pegawai, serta pendidikan dan pelatihan.

Dengan fungsi demikian, Badan Kepegawaian Daerah memiliki amanah untuk melayani masyarakat pegawai dengan pelayanan yang terbaik, serta menerapkan prinsip pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Hal tersebut menuntut adanya perubahan strategi dan kebijakan yang mengarah kepada peningkatan suatu pelayanan sehingga menjadikan Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung sebagai lembaga aparatur yang TERBAIK (Tertib, Benar, Akuntabel, Integritas dan Kreatif).

Sosok PNS yang mampu memainkan peran tersebut adalah PNS yang memiliki kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, professional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Untuk mengetahui kinerja pegawai dalam suatu organisasi publik menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategis. Informasi mengenai kinerja aparatur dan faktor-faktor yang ikut berpengaruh terhadap kinerja aparatur sangat penting untuk diketahui, sehingga pengukuran kinerja aparatur hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau melihat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, evaluasi kinerja merupakan analisis interpretasi keberhasilan dan kegagalan pencapaian kinerja.

Seperti dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.PER/09/M.PAN/5/2007 pasal 12 ayat 1 dan 2 tentang pedoman umum penetapan indikator kinerja dilingkungan instansi pemerintah yang mengatakan bahwa :

1. Instansi Pemerintah melaksanakan analisis dan evaluasi kinerja dengan memperhatikan capaian indikator kinerja untuk melengkapi informasi yang dihasilkan dalam pengukuran kinerja dan digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
2. Analisis dan evaluasi kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dilakukan secara berkala dan sederhana dengan meneliti fakta-fakta yang ada baik berupa kendala, hambatan maupun informasi lainnya.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia (SDM) aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Seperti yang ditegaskan dalam

pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (1999:4) yaitu: “Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintah dan pembangunan.”

Untuk itu pegawai dituntut memiliki kinerja yang baik, sehingga perlu adanya penilaian kinerja secara proporsional terhadap setiap program dan aktivitas pegawai. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Unsur-unsur yang dinilai dalam melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Dengan penilaian ini setiap pegawai mampu menilai ketetapan strateginya, menanggapi segala urusan administrative seperti gaji, promosi, pemberian sanksi bagi yang melanggar ketentuan kepegawaian dan lain sebagainya. Khususnya untuk pemerintah daerah, penilaian kinerja menjadi sangat penting karena adanya tuntutan akuntabilitas pelaksanaan fungsi control, dan kebutuhan pengembangan organisasi pemerintah.

Kinerja merupakan hasil atau taraf kesuksesan seseorang dalam bidang pekerjaan menurut kriteria tertentu baik secara kualitas mampu kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Berikut data hasil penilaian kinerja yang dilakukan terhadap pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung:

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Tahun 2012-2014

Unsur yang Dinilai	Tahun			Rata-rata
	2012	2013	2014	
Kesetiaan	91	91,5	92	91,5
Prestasi kerja	60	65	70	65,0
Tanggung jawab	65	70	72	69,0
Ketaatan	75	79	81	78,3
Kejujuran	80	81	82	81,0
Kerjasama	78	80,5	81	79,8
Prakarsa	58	60	65	61,0
Kepemimpinan	77	78	80	78,3
Jumlah	584	605	623	
Nilai rata-rata th 2012-2014	75,5			

Sumber : BKD Kota Bandung

Keterangan :

1. Sangat baik : 91 – 100
2. Baik : 76 – 90
3. Cukup : 61 – 75
4. Kurang : 51 – 60

Berdasarkan dari tabel 1.1 maka dapat dilihat bahwa kinerja pegawai BKD Kota Bandung dari tahun 2012-2014 secara keseluruhan mengalami peningkatan, namun belum mencapai standar yang diinginkan yaitu karena pencapaian kinerja secara rata-rata baru mencapai nilai 75,5 atau termasuk ke dalam kriteria cukup. Sedangkan standar yang diharapkan adalah 91-100 atau sangat baik. Dapat dilihat bahwa secara rata-rata hanya unsur kesetiaan yang mencapai nilai 91,2 (sangat baik). Sedangkan unsur prestasi kerja, tanggung jawab dan prakarsa memiliki nilai terendah yaitu 65, 69 dan 61 atau termasuk ke dalam kriteria cukup. Hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Kepala Bagian Umum

dan Kepegawaian BKD Kota Bandung.

Berikut adalah hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian:

1. Berdasarkan indikator kinerja mengenai kuantitas, bahwa jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan masih standar atau biasa-biasa saja. Waktu penyelesaian pekerjaan tidak terlambat namun juga tidak lebih cepat.
2. Berdasarkan indikator kinerja mengenai kualitas, bahwa hasil pekerjaan pegawai adakalanya terdapat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaannya.
3. Berdasarkan indikator inisiatif, bahwa pegawai belum memiliki usaha untuk mencari tata cara kerja baru dalam mencapai dayaguna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Permasalahan mengenai kinerja juga dapat dilihat dari data kehadiran pegawai BKD Kota Bandung, peneliti menyajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1.2
Tingkat Kehadiran Pegawai BKD Kota Bandung 2012-2104

No	Alasan Tidak Hadir	Presentase Tidak Hadir (%)		
		2012	2013	2014
1	Sakit	0,25	0,31	0,54
2	Ijin	0,04	0,07	0,19
3	Cuti tahunan	0,09	0,41	0,71
4	Cuti besar	0,75	0,06	0,09
5	Cuti bersalin	0,19	0,76	0,56
6	Dinas luar	3,07	2,87	3,42
7	Pelatihan	0,88	0,56	0,48
8	Cuti alasan penting	-	-	-
9	Tanpa keterangan	0,41	-	-
Jumlah PNS		102	96	97
Persentase Kehadiran (%)		94,33	94,96	94,02

Sumber : BKD Kota Bandung

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kehadiran pegawai BKD Kota Bandung selama tiga tahun terakhir mengalami fluktuatif dimana pada tahun 2013 mengalami kenaikan sebesar 0,63 %, dan pada tahun 2014 mengalami penurunan sebesar 0,94%. Jumlah pegawai juga mengalami perubahan setiap tahunnya, hal ini disebabkan oleh adanya mutasi pegawai, pensiun dan penambahan pegawai.

Dari data di atas dapat dilihat juga bahwa ketidakhadiran pegawai dengan alasan sakit, ijin dan cuti tahunan mengalami peningkatan setiap tahunnya dari tahun 2012-2014, sedangkan ketidakhadiran pegawai dengan alasan pelatihan mengalami penurunan setiap tahunnya. Hal ini akan berdampak pada dimensi hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi pegawai.

Berdasarkan tabel 1.1. dan tabel 1.2, secara rata-rata hasil penilaian kinerja pegawai tahun 2012-2014 baru mencapai kriteria cukup. Hal ini artinya bahwa BKD Kota Bandung sudah dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya namun masih memerlukan peningkatan karena belum optimal. Kinerja pegawai memiliki keterkaitan dengan kepemimpinan yang dijalankan, Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Berikut hasil observasi dan wawancara peneliti dengan pegawai BKD Kota Bandung mengenai Kepemimpinan:

1. Berdasarkan indikator kepemimpinan membangunkan motivasi-motivasi kerja. Peran pimpinan sebagai motivator masih belum dijalankan dengan baik.

2. Berdasarkan indikator kepemimpinan menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik. Tidak ada komunikasi secara langsung antara pegawai dengan pimpinan Kepala BKD, karena komunikasi hanya dapat dilakukan melalui Ka Sub Bagian masing-masing.
3. Berdasarkan indikator kepemimpinan membimbing. Peran pimpinan sebagai pemadu/instruktur masih kurang, pimpinan kurang memberikan pengarahan kepada bawahan.

Selain kepemimpinan yang baik, diperlukan pula efektivitas yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka pencapaian tujuan organisasi pendidikan dan pelatihan (diklat), mutasi dan tugas belajar. Berdasarkan data 1.2 mengenai tingkat kehadiran pegawai, dapat dilihat bahwa alasan ketidakhadiran pegawai karena mengikuti pelatihan semakin menurun dari tahun 2012-2014. Hal ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam hal efektivitas kerja pegawai di BKD Kota Bandung.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa pegawai BKD Kota Bandung mengenai efektivitas kerja, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan indikator efektivitas kerja. Pegawai cenderung tidak berusaha meningkatkan kemampuannya atas kinerja yang dialaminya.
2. Berdasarkan indikator efektivitas kerja yang didukung oleh Departemen SDM. Kesempatan efektivitas kerja yang disediakan oleh instansi seperti program diklat berkelanjutan dan tugas belajar tidak dapat dirasakan oleh seluruh pegawai.

Kondisi tersebut akan dapat diatasi apabila dari dalam diri setiap pegawai ada rasa kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi semua peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan yang diterapkan instansi serta adanya pengawasan seorang pemimpin yang tinggi terhadap pegawai atas kepatuhan untuk melaksanakan tugasnya.

Berikut ini disajikan persentase tingkat pencapaian efektivitas kerja pegawai pada Tabel 1.3 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Pencapaian Efektivitas Kerja
Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung 2012-2014

No	Bulan	Realisasi			Rata-rata
		2012	2013	2014	
1	Januari	80	87	78	81,6
2	Februari	70	78	88	78,6
3	Maret	67	70	63	66,6
4	April	83	76	56	71,6
5	Mei	59	60	77	65,3
6	Juni	91	90	84	88,6
7	July	63	70	72	68,3
8	Agustus	92	89	54	78,3
9	September	79	78	88	81,6
10	Oktober	51	65	68	67,3
11	November	90	89	90	89,6
12	Desember	64	65	66	74,6
Jumlah		889	917	884	
Nilai rata-rata th 2012-2014		74,72			

Sumber : BKD Kota Bandung

Keterangan :

1. Sangat baik : 91 – 100
2. Baik : 76 – 90
3. Cukup : 61 – 75
4. Kurang : 51 – 60

Dari Gambar 1.3 diatas, tingkat pencapaian efektivitas kerja pegawai pada

Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung, dari tahun 2012-2014 secara keseluruhan mengalami fluktuatif, namun belum mencapai standar yang diinginkan yaitu karena pencapaian efektivitas kerja secara rata-rata baru mencapai nilai 74,7 atau termasuk ke dalam kriteria cukup. Sedangkan standar yang diharapkan adalah 91-100 atau sangat baik. Hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada efektivitas kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian BKD Kota Bandung.

Dapat dilihat dari hasil pencapaian efektivitas kerja diatas dapat dikatakan belum optimal, efektivitas kerja dapat dikatakan optimal jika sudah memenuhi beberapa indikator, yaitu :

1. Peningkatan kompetensi sumber daya manusia aparatur sipil negara
2. Tersedia Aparatur Sipil Negara yang memenuhi standar kompetensi
3. Meningkatnya disiplin pegawai Aparatur Sipil Negara
4. Meningkatnya pemenuhan hak-hak kepegawaian ASN
5. Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian
6. Tersedia akurasi data kepegawaian
7. Meningkatnya akuntabilitas kinerja SKPD

Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki tugas pokok untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan lingkup manajemen kepegawaian berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pembentukan Susunan

Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kota Bandung. Dalam pelaksanaan tugas pokok, Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung memiliki amanah untuk melayani masyarakat dengan pelayanan yang terbaik secara efektif dan efisien. Berdasarkan hasil wawancara, secara keseluruhan tingkat efektivitas kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah belum optimal. Berdasarkan fakta tersebut, maka hal ini diperlukan peran serta dari pemimpin untuk menumbuhkan atau instansi dapat berjalan lancar.

Menurut Kartini Kartono (2011:93), fungsi dari kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang dituju, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Adapun pengambilan judul dengan bertempat di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung adalah terdapat permasalahan yang sesuai dengan judul yang diajukan oleh peneliti, yaitu Analisis Gaya Kepemimpinan Upaya Dalam Mengoptimalkan Efektivitas Kerja Pegawai.

Adapun alasan pengambilan judul dengan variabel kepemimpinan adalah karena kepemimpinan berpengaruh besar dalam terbentuknya suatu instansi menjadi instansi yang baik atau buruk. Lalu efektivitas kerja, alasannya adalah efektivitas menentukan pekerjaan pegawai sesuai dengan target yang dicapai, dan apakah di instansi efektivitas kerja yang dimiliki oleh pegawai telah memenuhi

keinginan dan tujuan yang ingin dicapai oleh instansi pemerintahan sudah tercapai dengan maksimal. Maka dari itu penulis tertarik memasukkan efektivitas kerja dengan tujuan untuk mengetahui efektivitas kerja pegawai di instansi pemerintahan.

Lalu alasan pemilihan lokasi penelitian. Penulis memilih melakukan penelitian di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung merupakan instansi pemerintahan yang merupakan lembaga teknis di pemerintahan Kota. Yang bernaung di pemerintahan Kota Bandung. BKD Kota Bandung juga merupakan orrganisasi pemerintahan yang mempunyai tugas pokok mengelola administrasi, manajemen kepegawaian dan menyelenggarakan pembinaan kepegawaian.

Pentingnya penelitian ini adalah untuk lebih mengetahui, memahami serta sebagai referensi pada bidang Sumber Daya Manusia di perguruan tinggi. Selain itu dapat menjadi referensi dan perbandingan pada penelitian-penelitian yang akan datang dengan fenomena dan masalah yang sama.

serta eningkatkan pengawasan secara rutin terhadap kinerja pegawai agar tujuan lembaga

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana analisi Gaya Kepemimpinan dalam mengoptimalkan Efektivitas Kerja. Untuk itu, penulis melakukan penelitian dengan judul Analisis Gaya Kepemimpinan Upaya Dalam Mengoptimalkan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung yaitu analisis gaya kepemimpinan dalam upaya mengoptimalkan efektivitas kerja pegawai.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang mempengaruhi kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung yaitu sebagai berikut :

1. Pengawasan pemimpin terhadap kinerja pegawai yang belum optimal
2. Perkerjaan yang dikerjakan tidak tepat pada waktunya
3. Kurangnya pembinaan pemimpin terhadap pegawai
4. Kurangnya komunikasi pemimpin terhadap bawahannya
5. Lingkungan kerja yang kurang nyaman
6. Pencapaian efektivitas kerja yang belum memenuhi target yang ditentukan

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan indentifikasi masalah, maka

penulis merumuskan beberapa masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung
2. Bagaimana efektivitas kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawai Daerah Kota Bandung

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kepemimpinan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung
2. Eferktivitas Kerja di Badan Kepegawaian daerah Kota Bandung
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat yang dapat diberikan dari penelitian baik menurut kegunaan teoritis maupun praktis.

1.4.1 Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkuat dan membuktikan teori-teori yang telah ada, khususnya pengetahuan tentang pengaruh peran kepemimpinan

terhadap efektivitas kerja pegawai, serta diharapkan dapat berkontribusi pada perkembangan keilmuan, dan sebagai referensi dalam penelitian yang sejenis khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4.2 Aspek Praktis

1. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan melalui analisis gaya kepemimpinan yang berkaitan dengan kebutuhan pegawai serta kebutuhan efektivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD).

2. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini menambah pengetahuan dan pengalaman tersendiri sebagai bahan studi perbandingan antara teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan dengan praktek atau kenyataan yang terjadi selama penelitian, dan sebagai salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar S1 di Universitas Pasundan.

3. Bagi Pihak Lain

Dapat dijadikan sebagai penambahan informasi dan referensi bacaan bagi mahasiswa lain dalam penelitian di bidang yang sama, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.