

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Organisasi menjadi tempat dimana terdapat kerjasama dari aktivitas-aktivitas yang ada dalam organisasi antara dua orang atau lebih guna mencapai tujuan bersama secara rasional. Organisasi juga perpaduan secara sistematis dari bagian-bagian yang saling berhubungan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat melalui kewenangan, koordinasi, dan pengawasan dalam mencapai tujuan. Dalam hal tersebut organisasi tidak luput dari bantuan seorang pimpinan.

Organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama dengan perwujudan eksistensi sekelompok orang tersebut terhadap masyarakat. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang dapat diakui keberadaannya oleh masyarakat di sekitarnya, karena memberikan kontribusi seperti pengembangan sumber daya manusia, sehingga dari itu dapat meningkatkan infrastruktur yang ada untuk keberlangsungan kehidupan masyarakat.

Dalam kehidupan di dunia ini manusia adalah makhluk Tuhan yang paling tinggi derajatnya dan dianugrahi kemampuan untuk berpikir, memilih mana yang baik serta mana yang buruk dibanding makhluk lainnya. Manusia juga makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri. Manusia selalu berinteraksi dengan sesama

serta dengan lingkungan sekitar dan hidup berkelompok besar maupun dalam kelompok kecil. Untuk itulah dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berjiwa pemimpin yang dapat mempengaruhi orang lain untuk membawa perubahan dalam suatu kelompok kecil maupun besar.

Faktor keberhasilan seorang pemimpin salah satunya tergantung dengan teknik kepemimpinan yang dilakukan dalam menciptakan situasi sehingga menyebabkan orang yang dipimpinnya timbul kesadarannya untuk melaksanakan apa yang dikehendaki. Dengan kata lain, efektif atau tidaknya seorang pemimpin tergantung dari bagaimana kemampuannya dalam mengelola dan menerapkan pola kepemimpinannya sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi tersebut.

Kepemimpinan pada saat ini sering menjadi topik pembicaraan banyak orang, sering ada perdebatan mengenai apakah pemimpin dilahirkan atau dibuat, terlepas dari itu perubahan yang nyata terdapat pada diri kita sendiri. Untuk menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah, jika kita lihat dalam suatu lembaga/organisasi di lingkungan masyarakat maka sosok seorang pemimpin menempati posisi paling atas dan memiliki beban dan tanggungjawab yang sangat berat.

Gaya kepemimpinan merupakan suatu cara pemimpin untuk memengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku atau kepribadian. Terdapat beberapa gaya kepemimpinan yang baik digunakan untuk menjalankan suatu organisasi diantaranya adalah gaya kepemimpinan otokrasi, gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan militeristik, gaya kepemimpinan bebas, gaya kepemimpinan kharismatis, gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan paternalistik. Dari beberapa gaya kepemimpinan tersebut salah

satunya adalah gaya kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis yaitu pemimpin mampu bekerja sama dengan bawahan dan bawahan berpartisipasi dalam mengambil berbagai keputusan.

Salah satu persoalan dalam pengelolaan organisasi/lembaga/pemerintahan adalah meningkatkan kinerja pegawai. Penilaian kinerja sangat penting mengingat bahwa melalui penilaian kinerja dapat menjalankan fungsinya. Ketetapan pegawai dalam menjalankan fungsinya sangat berpengaruh terhadap pencapaian kinerja organisasi keseluruhan, dan penilaian kinerja pegawai juga akan memberikan informasi penting dalam proses pengembangan pegawai.

Kinerja organisasi akan menjadi berkualitas apabila kinerja pegawai atau perorangannya baik. Bila organisasi ingin berkembang dengan pesat, organisasi harus mampu mempunyai sumber daya manusia yang mampu menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Sumber daya manusia yang efektif akan membuat pegawai semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan rasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan kinerja yang tinggi pula.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Bandung merupakan salah satu lembaga teknis yang berada di lingkungan Pemerintahan Kota Bandung, yang merupakan unsur pendukung dari tugas Kepala Daerah, sesuai dengan Peraturan Walikota Bandung Nomor 1406 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung maka Badan Kesatuan Bangsa dan

Politik Kota Bandung memiliki tugas pokok menyelenggarakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah Bidang Kesatuan Bangsa dan Politik.

Berdasarkan pengamatan yang telah penulis lakukan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung. Penulis menemukan beberapa masalah dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang masih rendah atau belum sesuai dengan apa yang diharapkan, hal tersebut dapat dilihat dari dimensi sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu (*Promptness*) dimana masih rendahnya ketepatan waktu dalam disiplin kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung. Contohnya: berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, bahwa jam kerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung adalah dari pukul 08.00 s/d 16.00 WIB dengan ketentuan jam istirahat dari pukul 12.00 s/d 13.00 WIB, namun dilihat dari kenyataannya masih ditemukan beberapa pegawai yang datang tidak tepat pada waktu yang telah ditetapkan dan juga pada waktu setelah jam istirahat ada beberapa pegawai yang kembali lagi ke kantor setelah jam istirahat usai namun tidak tepat waktu.
2. Komunikasi (*Communication*). Komunikasi yang terjalin dengan atasan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung masih terlihat rendah. Hal ini masih dapat dilihat dari kurangnya komunikasi saat menyelesaikan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dihasilkan belum maksimal dan berpengaruh pada kualitas dan kuantitas pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis menduga permasalahan tersebut salah satunya disebabkan oleh pengaruh kepemimpinan yang belum efektif yaitu sebagai berikut:

1. Efektivitas, diduga karena kurangnya efektivitas dari pegawai dalam hal kehadiran yang tepat pada waktunya. Hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa pegawai yang hadir tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
2. Kerjasama, diduga karena kurangnya pembinaan kerjasama antara atasan dan bawahan. Hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa pegawai yang masih kurang teliti dalam penyelesaian tugasnya, karena kurangnya pembinaan dan komunikasi yang baik maka berimbas pada atasan yang harus mengulang kembali intruksi yang telah diberikan.

Peran seorang Kepala Badan merupakan hal penting untuk menyikapi masalah tersebut. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu variabel yang berpengaruh untuk memecahkan masalah kinerja pegawai. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengkaji bagaimana **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kota Bandung.”**

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan demokratis melalui dimensi kemampuan membina kerjasama, kemampuan yang efektivitas, kemampuan mendelegasikan waktu, kepemimpinan yang partisipatif, dan kemampuan mendelegasikan tugas atau wewenang terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas, adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Memperoleh data dan menggambarkan informasi mengenai seberapa besar pengaruh kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung
2. Mengumpulkan data dan informasi mengenai seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan demokratis melalui dimensi kemampuan membina kerjasama, kemampuan yang efektivitas, kemampuan mendelegasikan waktu, kepemimpinan yang partisipatif, dan kemampuan mendelegasikan tugas atau wewenang terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.

1.4. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis dan kegunaan praktis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga/instansi yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

a. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh dan bagi pengembangan Ilmu Administrasi Publik umumnya khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.

b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.

1) Kegunaan bagi Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung

Dengan dilaksanakannya penelitian ini Kepala Badan diharapkan mengetahui dan menerapkan gaya kepemimpinan dengan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menambah kreativitas kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandung.

Pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman

dalam meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan motivasi dan kreativitas, serta meningkatkan pengalaman dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi pegawai.

2) Kegunaan bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengalaman dan wawasan pribadi dalam mengembangkan gaya kepemimpinan demokratis dalam suatu organisasi atau instansi.