

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi dapat dikatakan suatu wadah yang mewadahi sekelompok orang yang melakukan kerjasama guna mencapai tujuan bersama. Adapun dalam proses untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan kerjasama antar manusia, karena pada dasarnya manusia tidak dapat hidup sendiri tetapi mereka merupakan makhluk yang saling bergantung satu sama lain dimana terdapat istilah bahwa manusia itu makhluk sosial. Organisasi dapat terbentuk karena visi misi serta tujuan yang sama dan didalam prakteknya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Di dalam organisasi untuk mencapai tujuan perlu adanya unsur-unsur yang mendukung jalannya operasional organisasi. Salah satu unsur penting didalam organisasi yang dapat menunjang berhasilnya tujuan sebuah organisasi ialah manusia karena manusia dianggap sebagai sumber daya paling berharga dan terpenting yang ada di dalam organisasi. Organisasi memerlukan sumber daya manusia atau pegawai yang berkinerja tinggi sehingga mampu bekerjasama melaksanakan pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan atau disepakati.

Kinerja pegawai menghasilkan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan

atas pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai akan menjadi jaminan maju atau mundurnya suatu organisasi. Maka dalam kinerja tidak akan terlepas dari peran kepemimpinan yang ada dalam organisasi tersebut. Dengan adanya pemimpin didalam organisasi maka akan membantu dalam proses terwujudnya suatu tujuan karena pemimpin mampu memberikan motivasi atau dorongan untuk tercapainya tujuan dan pemimpin mampu mengarahkan pegawai kepada tujuan organisasi sehingga lebih memudahkan setiap pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dapat dikatakan pemimpin dan pegawai memiliki peran penting didalam organisasi dan keduanya saling berhubungan, artinya dengan adanya pemimpin yang memiliki kemampuan yang kuat tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak ada bawahan yang mendukungnya. Begitupun sebaliknya, dengan adanya bawahan yang memiliki kemampuan yang baik dalam melakukan pekerjaan tidak akan menghasilkan sesuatu sesuai ekspektasi apabila tidak ada seorang pemimpin yang mengawasi dan mengarahkannya di dalam suatu organisasi.

Berdasarkan Undang-Undang Kesehatan Nomor 36 Tahun 2009 bahwa Pembangunan Kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya sebagai investasi bagi pembangunan sumberdaya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis. Pembangunan kesehatan diselenggarakan dengan berasaskan perikemanusiaan, keseimbangan,

manfaat, perlindungan, penghormatan terhadap hak dan kewajiban serta norma-norma agama.

Kinerja pegawai yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang baik tentu akan mempengaruhi kinerja instansi tersebut dan untuk memperbaiki kinerja pegawai akan memakan waktu dan proses yang panjang. Dalam suatu instansi untuk memperbaiki kinerja pegawai perlu di tingkatkannya pengawasan, pembinaan dan penilaian tingkat keberhasilan terhadap setiap pegawai yang bekerja di instansi tersebut agar mengetahui sejauh mana proses yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi dan agar bisa langsung mengetahui kekurangan setiap pegawai dan langsung diberi pembinaan langsung oleh peran seorang pemimpin yang cakap memimpin instansi tersebut.

Bentuk suatu kepemimpinan di dalam organisasi sangatlah berpengaruh terhadap kinerja suatu pegawai. Apabila gaya kepemimpinan yang di gunakan oleh pimpinan sudah sesuai dengan situasi dan kondisi maka kinerja pegawai akan lebih efektif dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Adapun gaya kepemimpinan yang dianggap mampu meningkatkan kinerja pegawai yaitu kepemimpinan transformasional. Pemimpin transformasional melibatkan bawahan untuk melakukan perubahan. kepemimpinan transformasional digambarkan sebagai suatu kepemimpinan yang dapat membangkitkan atau memotivasi setiap pegawainya, sehingga dapat berkembang dan mencapai kinerja pada tingkat yang tinggi melebihi dari apa yang dipikirkan sebelumnya, karena kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi pegawai

untuk berbuat lebih baik dari pada apa yang biasa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahannya yang akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Peneliti menemukan permasalahan tentang kinerja di lihat dari indikator, sebagai berikut:

1. *Quality* (kualitas), peneliti menemukan permasalahan yang dilakukan pegawai bagian umum dan kepegawaian yang memiliki tugas melaksanakan dan mengoordinasikan administrasi persuratan yang meliputi penerimaan, pencatatan, pendistribusian dan pengiriman naskah dinas. Akan tetapi pelaksanaan dilapangan sangatlah jauh dengan yang diharapkan. Contohnya pada saat 4 mahasiswa datang untuk mengambil surat penelitian akan tetapi surat yang dibuat hanya untuk 3 mahasiswa saja dengan alasan lupa dan terlewat sehingga pegawai tidak membuat surat itu. Hal ini membuktikan bahwa kualitas kerja di dinas kesehatan pelaksanaannya belum sempurna.
2. *Timeliness* (Ketepatan Waktu), peneliti menemukan permasalahan bahwa kesadaran antar pegawai untuk bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu masih belum ada. Hal ini terbukti dari masih ada pegawai yang terlambat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan yang seharusnya 4 hari sudah selesai tetapi 6 hari baru selesai.

Peneliti menemukan permasalahan tersebut diduga karena disebabkan oleh faktor yang ada di dalam indikator, sebagai berikut:

1. Stimulasi Intelektual, Peneliti menemukan permasalahan bahwa sebagian pegawai masih merasa tidak percaya diri dalam melakukan pekerjaan yang sedang dijalaninya terlihat dari adanya beberapa pegawai yang segan untuk mempertanyakan sesuatu yang tidak ia ketahui, sehingga hal tersebut menghambat proses pelaksanaan mendekati kesempurnaan. Hal ini dikarenakan karena pimpinan kurang memberikan dorongan kepada pegawai untuk lebih percaya diri dalam melakukan pekerjaan dan pimpinan kurang mengontrol sejauh mana proses yang sedang dikerjakan sehingga tidak mengetahui apa saja yang kurang di dalam organisasi.
2. Memperkuat Budaya Organisasi, Peneliti menemukan permasalahan bahwa masih ada sebagian pegawai yang melanggar aturan yang sudah ada. Seperti contohnya masih ada sebagian pegawai yang tidak berpartisipasi mengikuti apel pagi, yang seharusnya apel di laksanakan pukul 07:30 akan tetapi beberapa pegawai tersebut datang pukul 09:00 dan tidak mengikuti kegiatan apel. Hal tersebut diduga karena pemimpin kurang memperhatikan budaya organisasi yang ada didalam organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung?
3. Usaha apa yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari identifikasi masalah dan rumusan masalah yang telah peneliti kemukakan diatas, maka tujuan penulisan usulan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional di Dinas Kesehatan Kota Bandung.
2. Mengembangkan hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi oleh pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung.
3. Menerapkan usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan pelaksanaan kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

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

1. Kegunaan teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat sebagai penambah wawasan ilmu pengetahuan dan pengalaman serta memperkaya kepustakaan dalam bidang Ilmu Administrasi Publik khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan bisa berguna dalam memberikan informasi sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi Dinas Kesehatan Kota Bandung dalam pengambilan kebijakan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan dan kinerja pegawai.