

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam setiap kegiatan yang pada suatu pemerintahan, karena bagaimanapun suatu keberhasilan dan kemajuan setiap organisasi pemerintahan tidak akan lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Pada organisasi pemerintahan, kesuksesan dan kegagalan dalam melaksanakan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung dengan kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terlaksana, tetapi sebaliknya kelemahan kepemimpinan adalah salah satu sebab lemahnya suatu kinerja pegawai dalam ruang lingkup organisasi yang dipimpinnya.

Menurut **Hasibuan (2019: 11)** “Mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas adalah suatu harapan setiap organisasi, karena jika suatu organisasi memiliki hal tersebut maka akan dengan mudah mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh individu maupun kelompok agar lebih efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan dari organisasi, pegawai, dan masyarakat.” Kepemimpinan merupakan salah satu isu dalam manajemen yang masih cukup menarik untuk diperbincangkan. Media massa baik elektronik maupun cetak

seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategis dan penting bagi pencapaian visi, misi, dan tujuan suatu organisasi. Merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk beluk yang terkait dengan kepemimpinan.

Kepemimpinan mempunyai peran penting dalam proses administrasi, yang didasarkan kepada suatu pemikiran bahwa peran seorang pemimpin dalam implementasi atau penjabaran dari fungsi kepemimpinan. Fungsi kepemimpinan merupakan salah satu diantara administrator untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan agar mau dengan senang hati mencapai tujuan dari organisasi/instansi yang sudah ditetapkan.

Dengan gaya kepemimpinan yang baik maka diharapkan akan mempunyai hubungan terhadap upaya dalam peningkatkan kinerja pegawai seperti yang diharapkan. Seperti yang kita ketahui kinerja adalah jawaban dari berhasil atau tidaknya sebuah instansi atau organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. \Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut **Hasibuan (2011: 94)** menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.”

Keterkaitan antara gaya kepemimpinan sangat erat dalam meningkatkan kinerja untuk mencapai target – target yang telah ditetapkan oleh sebuah instansi atau

organisasi. Peran seorang pemimpin dalam menggerakkan roda kepemimpinan dalam suatu instansi sangat penting, karena suatu keberhasilan dalam suatu instansi dan organisasi tidak terlepas dari kualitas pemimpinnya. Fungsi kepemimpinan dalam hal ini berperan untuk mengarahkan, membimbing, dan menanamkan makna pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sehingga pegawai bekerja secara profesional. Kesalahan yang dilakukan pegawai dapat disebabkan karena kurangnya pengarahan dan koordinasi yang diberikan oleh pemimpin. Pengarahan yang dimaksud adalah seperti menyangkut uraian tugas, peran, dan fungsi dari pegawai.

Ada berbagai gaya kepemimpinan, dari berbagai gaya kepemimpinan yang ada karakteristik kepemimpinan yang sampai saat ini masih banyak dijadikan sebagai model dan sesuai dengan situasi saat ini adalah gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh **Bass dalam Yulk: 2015** yakni tipe kepemimpinan transformasional. Menurut **Robbins (2015: 261)** menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional pada dasarnya menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mereka mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya.

Dengan adanya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai yang tinggi, maka aktivitas yang dilakukan dapat diselesaikan dengan baik sehingga dapat tercapai tujuan suatu instansi yang dapat memberikan keuntungan terhadap instansi. Begitu pula dengan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung adalah salah satu bentuk pelayanan administratif yang diselenggarakan

pemerintah daerah yakni perihal administrasi kependudukan. Berdasarkan Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2006 tentang Administrasi Kependudukan dijelaskan bahwa administrasi kependudukan adalah rangkaian kegiatan penataan dan penertiban dalam penertiban dokumen dan data kependudukan melalui pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, pengelolaan informasi administrasi kependudukan serta pendayagunaan hasilnya untuk pelayanan publik dan pembangunan sektor lain.

Tentunya tujuan dari Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung lebih memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, untuk melakukan hal tersebut maka harus memiliki kinerja yang tinggi dari keseluruhan pegawai atau sumber daya manusia yang ada didalamnya dan untuk lebih dapat mengetahui kebutuhan serta keinginan setiap pegawai seputar segala persoalan – persoalan yang menjadi kebutuhannya. Suatu pola kepemimpinan yang diukur dalam penelitian ini adalah model kepemimpinan yang diterapkan pada semua bagian, yang mana masih banyak menimbulkan berbagai persoalan – persoalan seputar pegawainya.

Berdasarkan penelitian awal, ternyata pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung mengenai Kepemimpinan Transformasional masih tergolong rendah dan tidak terlepas dari permasalahan. Dari hasil pengamatan yang dilakukan peneliti, hal ini terlihat dari beberapa indikator yang diantaranya:

- 1) *Idealized Influence* (Kharisma). Hasil dari aktivitas yang dilakukan Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung sudah baik, karena

pemimpin sudah memberi wawasan dan kesadaran akan visi misi, serta menumbuhkan sikap hormat pada setiap pegawai.

- 2) *Inspirational Motivation* (Motivasi Inspiratif). Hasil dari aktivitas yang dilakukan Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung masih kurang baik, karena pemimpin masih kurang dalam memotivasi para bawahannya agar bekerja lebih giat yang dapat dilihat dari masih ada penumpukan tugas dan akan terjadi keterlambatan dalam penuntasan pekerjaan.
- 3) *Intelltual Stimulation* (Stimulus Intelektual). Hasil dari aktivitas yang dilakukan Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung sudah cukup baik, karena pegawai mampu memecahkan masalah dengan baik.
- 4) *Individual Attention* (Perhatian Individual). Hasil dari aktivitas yang dilakukan Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung masih kurang baik, karena pemimpin masih kurang dalam memberikan perhatian, membimbing dan melatih setiap bawahan secara pribadi.

Masih ada beberapa permasalahan yang sering terjadi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung baik yang dialami karena permasalahan yang terjadi di dalam organisasi maupun permasalahan yang menyangkut dengan pelayanan yang diberikan untuk masyarakat. Hal tersebut bisa menjadi penyebab dari kinerja pegawai yang rendah berikut ini identifikasi masalah yang sering terjadi yaitu:

- 1) Kualitas. Dari hasil pengamatan, peneliti melihat masih rendahnya kualitas yang dihasilkan oleh Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota

Bandung. Oleh karena itu tugas – tugas yang diberikan oleh pemimpin tidak tersampaikan sebagaimana mestinya.

- 2) Kuantitas. Kuantitas sering disebut juga jumlah unit yang diselesaikan oleh pegawai dan aktivitas yang dihasilkan Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung sudah berjalan cukup baik. Karena fasilitas di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung sudah baik, tidak terjadi penumpukan pegawai dan masyarakat dalam melayani dan menyelesaikan tugasnya.
- 3) Ketepatan Waktu. Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung masih ada keterlambatan dalam penyelesaian tugasnya. Hal itu disebabkan karena pemimpin kurang tegas kepada bawahan dan tidak ada sanksi kepada bawahannya jika terjadi keterlamabatan penuntasan tugas tersebut.
- 4) Efektivitas. Hasil pengamatan peneliti efektivitas pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung sudah baik, karena sumber dayanya sudah terpenuhi.
- 5) Kemandirian. Hal ini karena kurang adanya perhatian dari pimpinan kepada para pegawai dalam memenuhi kebutuhan individu para pegawainya.

Kurang maksimalnya kinerja pegawai ini sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diterapkan yang dianggap belum sesuai dengan standar operasional yang berlaku. Hal ini ditunjukkan oleh sikap pemimpin yang tidak terlalu

peduli, mendelegasikan tugas bahkan tidak hanya kepada bawahan tetapi kepada rekan kerja yang lain, dan masih kurangnya pimpinan dan bawahan mengadakan evaluasi atau pertemuan baik formal maupun nonformal yang nantinya hal tersebut secara tidak langsung dapat mengenal satu sama lain dan menggiatkan pimpinan dan bawahan mengenai keinginan masing – masing pihak.

Sejalan dengan hal tersebut, kiranya factor kepemimpinan transformasional dapat menjadi indikator utama dari ketidaksesuaian kinerja pegawai yang diharapkan, seperti telah dijelaskan sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu alasan yang dapat mengakibatkan kinerja pegawai yang turun. Oleh karena itu, pelaksanaan gaya kepemimpinan yang baik dan tepat akan secara langsung dapat menginspirasi pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan masing – masing.

Untuk melihat bagaimana suatu organisasi dan instansi dapat menciptakan suasana yang kondusif menyangkut hubungan baik antara atasan dan bawahan dalam pekerjaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang yang telah dijelaskan oleh peneliti diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kota Bandung?
2. Berapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Dimensi Kharisma, Motivasi Inspiratif, Stimulus Intelektual, dan Perhatian Individual pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian pada umumnya mempunyai tujuan yang hendak dicapai, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.
2. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai melalui Dimensi Kharisma,

Motivasi Inspiratif, Stimulus Intelektual, dan Perhatian Individual pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan tak hanya mempunyai kegunaan yang bersifat teoritis tapi juga mempunyai kegunaan yang bersifat praktis. Kegunaan yang diperlukan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan, ilmu, dan juga pengalaman untuk memperluas wawasan dalam menerapkan teori gaya kepemimpinan transformasional dan teori kinerja pegawai yang peneliti dapatkan selama perkuliahan di Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
2. Secara praktis penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat untuk salah satu bahan masukan untuk mempertimbangan dan memberikan sedikit sumbangan pemikiran yang berguna bagi Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.