**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Penelitian**

Globalisasi mengandung arti bahwa organisasi di Indonesia dituntut untuk menumbuhkan keunggulan daya saing global bagi produk yang dihasilkan baik untuk pasar tradisional domestik dan pasar internasional. Berhasil tidaknya organisasi Indonesia untuk bersaing pada tataran global sangat bergantung pada sejauh mana organisasi mampu mengantisipasi kecenderungan-kecenderungan yang terjadi pada pasar global, dan peningkatan SDM sebagai aktor pengembangan organisasi. Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan organisasi mewujudkan tujuan dan dalam menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan demi kelangsungan hidup organisasi.

Keppres No. 87 / 1999 tentang Rumpun Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil PP No. 16 / 1994 tentang Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil, PP No. 101 / 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS, PP No. 38 / 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah Pusat dan Daerah, SK Ketua LAN No. 304A/IX/6/4/1995 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS PerMen PU No. 21 / PRT / M / 2006 tentang Pembinaan Jabatan Fungsional Bid PU

Peraturan Menkowasbang-PAN Nomor : 63-66/Kep./MK.WasPAN/10/1999 tentang Jabatan Fungsional Teknik Pengairan, Teknik Jalan dan Jembatan, Teknik Tata Bangunan dan Perumahan dan Teknik Penyehatan Lingkungan dan Angka Undang-undang tersebut mengisyaratkan bahwa sebagai organisasi terdekat dengan unsur yang dilayani harus mampu memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat dan agar diperoleh pegawai yang mampu menjalankan tugas-tugas organisasi termasuk pada Balai Diklat Fungsional Kementerian Pekerjaan Umum.

Kinerja seseorang dalam organisasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan langkah suatu organisasi dan merupakan suatu hal yang dipelajari serta sangat menarik untuk penelitian dalam mengukur tingkat keberhasilan kinerja, kinerja yang dimaksud adalah untuk menjadikan pegawai sadar akan tugas yang dipikul diatas pundaknya, dengan demikian pimpinan dapat dengan mudah menggerakkan pegawai kearah tujuan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja seperti yang diharapkan organisasi. Salah satu fenomena yang masih aktual untuk dicermati sekarang ini adalah kinerja pegawai negeri, hal ini dapat dimengerti karena mengungkap kinerja pegawai negeri sipil merupakan kebutuhan yang harus dipenuhi seiring gencarnya tuntutan masyarakat atas rendahnya kinerja yang ditampilkan pegawai negeri sipil selama ini. Kebutuhan akan pengungkapan kinerja ini semakin menguat manakala bersentuhan dengan pelayanan publik yang dianggap masih kurang.

Keadaan ini tentunya merupakan tantangan sekaligus peluang bagi pemerintah untuk memperbaiki kinerja pegawainya, agar publik yang dianggap sebagai ”pemegang saham” kedaulatan tertinggi di negeri ini benar-benar terlayani dengan baik. Kecenderungan rendahnya kinerja pegawai memang bukan persoalan baru. Sudah sejak lama publik menyaksikan sejumlah aktivitas pegawai negeri sipil yang dianggap kurang menguntungkan bagi kepentingan publik. Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan peran pemimpin untuk menggerakan pegawai agar sesuai dengan tuntutan organisasi.

Kepemimpinan sangat penting untuk menggerakkan roda organisasi. Namun kenyataannya tidak jarang kegagalan dan keberhasilan organisasi sebagian besar ditentukan oleh pemimpin, baik sifat yang melekat pada pemimpin maupun gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam mengelola organisasi.

Seorang pemimpin  merupakan model berjalan artinya adalah bahwa segala sesuatu yang berhubungan dengan pemimpin selalu menjadi  cerminan bagi anak buah/pegawainya. Baik dalam hal bertutur sapa, gerak geriknya bahkan juga dapat dilihat dari cara  berpakaian.  Mau tidak mau atau suka maupun tidak suka maka hasil itu harus dijalani oleh pemimpin tersebut. Bila hal itu disadari maka akan menjadi suatu motivasi bagi pegawai / anak buahnya untuk lebih lagi meningkatkan akan kinerja dan produktivitas mereka.

Kepemimpinan diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan. Ada juga yang mengartikan suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. Lebih jauh Thoha (2006:5) merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Harist (2009:344) mengatakan “Kepemimpinan partisipatif menyangkut baik pendekatan kekuasan maupun perilaku kepemimpinan”.

Membuat keputusan adalah salah satu fungsi yang paling penting yang dilakukan oleh para pemimpin. Banyak aktivitas para manajer dan administrator yang berupa pembuatan dan pelaksanaan keputusan, termasuk merencanakan pekerjaan, memecahkan masalah-masalah teknis, memilih para bawahan, membuat penugasan kerja, dan sebagainya. Kepemimpinan pastisipatif melibatkan usaha-usaha manajer untuk mendorong dan memudahkan partisipasi orang lain dalam mengambil keputusan yang penting. Peranan kepemimpinan sangat berarti dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dalam organisasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan langkah suatu organisasi dan merupakan suatu hal yang dipelajari serta sangat menarik untuk penelitian dalam mengukur tingkat keberhasilan kinerja, kinerja yang dimaksud adalah untuk menjadikan pegawai sadar akan tugas yang dipikul diatas pundaknya, dengan demikian pimpinan dapat dengan mudah menggerakkan pegawai kearah tujuan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja. Kinerja menurut Mangkunegara (2005:67) mengemukakan bahwa yang disebut “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja pegawai sangat penting bagi sebuah organisasi. Demikian pula pada Balai Diklat Fungsional Kementerian Pekerjaan Umum merupakan Bagian dari Kementerian Pekerjaan Umum yang mempunyai tugas pokok dalm pendidikan dan pelatihan di bidang Ke-PU-an untuk jabatan fungsional di Kementrian Pekerjaan Umum.

Penelitian awal yang dilakukan peneliti, berhubungan dengan tugas pokok dan fungsi Balai Diklat Fungsional Kementerian Pekerjaan Umum ditemukan kinerja pegawai yang masih rendah, antara lain sebagai berikut :

1. Kualitas hasil kerja pegawai rendah dilihat dari indikator ketepatan waktu, contohnya pada semua bidang penyelesaian laporan kegiatan dan perencanaan program kegiatan tidak tepat waktu, hal ini disebabkan karena yang seharusnya selesai dalam waktu 1 (satu) minggu dari waktu yang di tentukan terselesaikan dalam 1 (satu) bulan.
2. Kuantitas kerja rendah dilihat dari indikator jumlah hasil kerja, contohnya pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan 10 jenis pekerjaan pada sub bagian diklat, tetapi hanya 8 jenis pekerjaan yang dapat diselesaikan.Hal tersebut berdampak pada terjadinya tidak berjalannya program sesuai tepat waktu, sehingga menghambat pada pekerjaan yang lain.

Berdasarkan hal tersebut diduga penyebabnya adalah belum dijalankannya kepemimpinan partisipasif sesuai prinsip kepemimpinan, berdasarkan fenomena di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Fungsional Kementerian Pekerjaan Umum”.** Adapun alasan pemilihan lokasi di Balai Diklat Fungsional Kementerian Pekerjaan Umum karena merupakan instansi Pemerintah dan rendahnya kinerja pegawai.

* 1. **Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti mengemukakan pernyataan masalah (*problem statement*), yaitu belum berjalannya kinerja pegawai diduga disebabkan tidak dijalankannya kepemimpinan partisipatif sesuai prinsip kepemimpinan. Adapun masalah dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Berapa besar pengaruh kepemimpinan partisipasif terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Fungsional Kementerian Pekerjaan Umum.
2. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan partisipasif diukur melalui keputusan yang otokratis, konsultasi, keputusan bersama dan pendelegasian terhadap kinerja pada Balai Diklat Fungsional Kementerian Pekerjaan Umum.
	1. **Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**
		1. **Tujuan Penelitian**

 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

* 1. Menganalisis besarnya pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Fungsional Kementerian Pekerjaan Umum.
	2. Mengembangkan konsep kepemimpinan partisipasif terhadap kinerja pegawai pada Balai Diklat Fungsional Kementerian Pekerjaan Umum.
	3. Menerapkan konsep kepemimpinan partisipatif dalam memecahkan masalah kinerja pegawai di Balai Diklat Fungsional Kementerian Pekerjaan Umum.
		1. **Kegunaan Penelitian**

Terlaksananya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik pada aspek teoritis (keilmuan) maupun aspek praktis (guna laksana).

1. **Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi guna melakukan penelitian lebih lanjut dari perspektif yang berbeda dan sekaligus sebagai penambah khasanah penelitian yang dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya berkaitan dengan ilmu kepemimpinan dan kinerja pegawai.

1. **Kegunaan praktis.**

Dari kegunaan praktis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat, khususnya kepada pihak Balai Diklat Fungsional Kementerian Pekerjaan Umum dan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran serta dalam meningkatkan serta mengembangkan SDM melalui kepemimpinan partisipasif dan kinerja pegawai.