

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan, bahkan maju mundurnya suatu lembaga atau organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Berbicara tentang pemimpin dan kepemimpinan masa depan, erat kaitannya dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh bangsa ini. Bangsa ini masih membutuhkan pemimpin yang kuat diberbagai sektor kehidupan masyarakat, pemimpin yang berwawasan kebangsaan dalam menghadapi permasalahan bangsa yang demikian kompleks. Masalah kepemimpinan merupakan hal yang sangat luas dan menyangkut bidang yang sangat luas dan memainkan peran yang sangat penting dalam suatu organisasi, bahkan dalam kehidupan sehari-hari. Dalam setiap masyarakat timbul dua kelompok yang berbeda peranannya, yaitu yang memimpin sebagai golongan kecil dan golongan yang besar, tanpa adanya seorang pemimpin maka tujuan suatu organisasi yang dibuat tidak akan ada artinya karena tidak ada yang bertindak sebagai penyatu terhadap berbagai kepentingan.

Kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi suatu kelompok yang terorganisasi untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan fenomena kompleks yang melibatkan tiga hal utama, yakni pemimpin, pengikut, dan situasi. Fenomena mengenai kepemimpinan ini diyakini memiliki pengaruh terhadap produktivitas 2 kelompok. Kepemimpinan yang efektif sangat dipengaruhi oleh kepribadian pemimpin. Setiap pemimpin perlu memiliki aspek-aspek kepribadian yang dapat menunjang usahanya dalam mewujudkan hubungan manusia yang efektif dengan anggota organisasinya.

Dalam kepemimpinan dibutuhkan misi karena adanya keterbasan dan kelebihan tertentu pada misi. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan sebagai sebuah alat atau proses untuk membujuk orang lain bersedia melakukan sesuatu secara suka rela. Ada beberapa faktor yang dapat menggerakkan orang yaitu ancaman, penghargaan, otoritas, dan bujukan. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses menggerakkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Faktanya seorang pemimpin pasti akan menghadapi bawahan dengan berbagai sikap, karakter dan tingkah laku yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya, sesuai dengan sifat individu manusia yang memiliki sifat, sikap, cara pikir dan pandangan yang berbeda. Oleh karena itu, diperlukan suatu kemauan dan kesanggupan untuk mempengaruhi opini, sikap dan tingkah laku orang lain agar mau melakukan sesuatu pekerjaan secara profesional.

Kepemimpinan merupakan suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang direncanakan untuk memberikan manfaat individu dan organisasi kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. (*Veithzal Rivai. 2013:3*).

Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya. (*Sutikno. 2014:16*).

Berdasarkan semua pengertian menurut para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses dan perilaku seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku dan mendayagunakan para bawahannya agar mau bekerja sama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi ataupun instansi. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu

organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan pelayanan yang menunjukkan akuntabilitas lembaga pelayanan dalam kerangka tata pemerintahan yang baik (*good governance*). Mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam mencapai kinerja organisasi, maka perlu dikaji faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk menunjang keberhasilan.

Kinerja mengandung dua komponen yaitu yang kompetensi individu atau organisasi memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi tingkat kinerjanya dan produktifitas kompetensi tersebut di atas dapat diterjemahkan kedalam tindakan atau kegiatan-kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil kinerja. Kinerja diartikan sebagai proses dimana suatu organisasi menilai serta mengevaluasi prestasi dari kinerja pegawai atau karyawan. (*Handoko. 2000:50*) dan kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dihasilkan dari pekerjaan seseorang guna mencapai tujuan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. (*Tika. 2006:121*).

Dalam hal ini peneliti menemukan adanya kejanggalan yang sering terjadi terkait dengan komunikasi pimpinan dengan pegawainya. Pimpinan sering kali menjadi sangat dominan, dimana setiap keputusan semata-mata berada ditangan pemimpin demi kepentingan sendiri, tapi sedikit menerima masukan dari pegawai. Masalah lain muncul pada kinerja pegawai yang tidak maksimal yang berpengaruh pada kemajuan Kelurahan maupun kualitas dan kuantitas kerja pegawai sendiri, hal ini juga sedikit banyak dipengaruhi oleh gaya memimpin yang kurang mendengarkan masukan dari pegawai maka dari itu peneliti mengambil judul “Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan”

1.2.Rumusan Masalah

1. Bagaimana kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Pisang Candi, Kecamatan Sukun ?
2. Apa saja yang menjadi hambatan kepemimpinan lurah dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Pisang Candi, Kecamatan Sukun?

1.3.Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Pisang Candi, Kecamatan Sukun.
2. Untuk menganalisis faktor-faktor kendala dalam meningkatkan kinerja pegawai.

1.4.Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pemasukan sebagai sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu pengetahuan sosial dan ilmu politik, khususnya ilmu Administrasi publik.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi peneliti dalam hal peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Pisang Candi, Kecamatan Sukun.

b. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan pengalaman untuk menerapkan ilmu yang didapat selama kuliah dalam rangka pengetahuan peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

1.5.Sistematika Penulisan

BAB 1: PENDAHULUAN

Pada bagian ini meliputi pembahasan tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat dari penelitian sampai dengan sistematika penulisan.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini di jelaskan tentang tinjauan singkat atas beberapa bahan pustaka, baik berupa hasil penelitian yang sudah dilakukan, buku maupun makalah yang berisi tentang teori dari beberapa sumber yang sehubungan dengan permasalahan dan sebagai pedoman dalam pembahasan masalah.

BAB 3: METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bagian ini di jelaskan tentang metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian yang dilakukan. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dengan rancangan penelitian, lokasi penelitian, waktu penelitian, teknik pengumpulan data dan teknik menganalisis data yang digunakan.

BAB 4: ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini diuraikan hasil dari penelitian yang sudah dilakukan terhadap lokasi penelitian yaitu Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kelurahan Pisang Candi Kecamatan Sukun Kota Malang.

BAB 5: KESIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini memuat tentang kesimpulan dan saran dari penelitian yang sudah dilakukan.