

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Gagalnya setiap kepemimpinan sektor publik sering dikaitkan dengan kelemahan etika dalam menunjang produktivitas kerja. Faktanya, Daniel Kim menunjukkan pendapatnya berkaitan kepemimpinan dalam pelayanan publik baru (2000), dimana kegagalan menggunakan energi dan waktu setiap program yang sudah direncanakan untuk meramal setiap hasil dari pengambilan keputusan adalah sebuah kegagalan etika kerja pegawai dalam memperbaiki produktivitas, bukan sekadar kesalahan memimpin atau hasil yang tidak baik. Kesadaran hubungan antara pemimpin, kepemimpinan dan etika sudah terbentuk sejak jaman Plato dan Aristoteles, dan telah dipelajari semua orang dalam membentuk tata kerja pegawai dalam mencapai produktivitas kerja. Topik dalam hubungan ini mulai mendapat perhatian besar karena praktek organisasi, norma sosial dan kebijakan publik mulai menopang satu sama lain sampai pada pemahaman yang lebih besar. Karena itu, keinginan masyarakat akan kepemimpinan sektor publik mulai lebih besar dari pada sebelumnya. Ada banyak tantangan proses di saat ini, dan ini selalu baru, baik umum maupun khusus. Tantangan tersebut seperti masalah khusus yang ditunjukkan oleh dinsos ketenagakerjaan kota kupang dimana produktivitas kerja pada organisasi belum maksimal alasannya pimpinan belum memberi pengaruh yang significant dalam memimpin. Hal itu ditunjukkan dengan adanya; beberapa indikator perilaku aparatur sipil negara yang terbentuk seperti, dalam pelayanan masih kurang memuaskan, proses pelayanan yang lambat, kurang akurat dan teliti dalam mengetik biodata yang sangat mengganggu tujuan masyarakat penerima layanan, pelayanan masih kurang ramah sehingga masyarakat ragu dalam

menyampaikan keluhan mereka, kurangnya sosialisasi berkaitan prosedur dan konsep pelayanan sehingga masyarakat berpikir prosedur kerja di kantor Dinsos tenaga kerja masih kurang produktif, dimana hal tersebut merupakan kunci utama yang menjadi landasan dalam membentuk dan membangun Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Kedua, Perilaku, sifat dan gaya Kepemimpinan tersebut sangat berpengaruh bagi karyawan di dinsos tenaga kerja. Hal ini akan berdampak pada Dinas Tenaga Kerja kota kupang Karena itu, kebutuhan dan harapan akan kepemimpinan sektor publik yang efektif perlu dipahami, hal ini disebabkan oleh dasarnya seorang pemimpin sangat berperan aktif dalam menciptakan iklim kerja produktif pada suatu organisasi secara umum dimana dengan bekerja sama, menyediakan dan memanfaatkan segala sumber daya yang ada, Pemimpin harus mampu mempengaruhi pegawainya agar bersedia memberi tenaganya baik fisik maupun pikiran, karena setiap pegawai pada dasarnya memiliki keinginan dan keterampilan, serta dorongan untuk mencapai produktivitas suatu organisasi.

Faktor penunjang produktivitas kerja di Dinsos tenaga kerja adalah cara-cara Pimpinan sebagai kuncinya, dimana menciptakan adanya kestabilan kerja dari setiap prangkat-prangkat pemerintah, Adanya perasaan sebagai sesuatu team dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan pengamanannya dalam setiap pelayanan pada masyarakat.

berbagai macam persoalan kantor yang ditangani pemimpin, termasuk kebutuhan perasaan pribadi agar tidak ada pikiran bahwa setiap keputusan beban besar ditanggung pemimpin maka Kerjasama selalu terjadi dalam kantor, mereka selalu mau membantu dan dibantu, selalu dikembangkan usaha untuk saling membantu, anggota-anggota dan kelompok bersaing secara sehat dan semuanya

dalam rangka tujuan bersama. Bila terjadi krisis, maka bersatu dan mengatasinya. Konflik dianggap sebagai sesuatu hal yang penting bagi pengambilan keputusan dan pertumbuhan individu Aparatur Sipil. Konflik dilihat secara terbuka dan dikelola secara efektif. Hubungan kerja dilakukan secara tulus dan apa adanya, saling memperhatikan dan tidak merasa sendirian. Pola perilaku yang demikian mengakibatkan Aparatur Sipil Negara selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja mereka dan merupakan salah satu motivasi bagi pegawai yang bersangkutan.

Aparatur Sipil Negara yang mempunyai perilaku demikian dengan sendirinya terdorong untuk jadi dinamis, kreatif, inovatif, terbuka serta sikap cepat tanggap gagasan-gagasan dan perubahan baru.

maka berdasarkan uraian-uraian diatas penulis merasa tertarik untuk meneliti produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Ketenagakerjaan kota Kupang dengan judul: **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI DINAS TENAGA KERJA KOTA KUPANG”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian diatas maka dapat dikemukakan bahwa yang menjadi masalah pokok dalam masalah ini adalah:

1. Bagaimana peran kepemimpinan di Dinsos Tenaga Kerja?
2. Bagaimana produktifitas kerja di nakertrans?
3. Sejauh mana pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja?

1.3. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

- a. Untuk mengetahui peran kepemimpinan di Dinas Tenaga kerja kota kupang?

- b. Mengetahui Sejauh mana pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja?
- c. Untuk mengetahui peran kepemimpinan pada Dinas Tenaga Kerja kota kupang?

2. Manfaat Penelitian

- a. mengetahui efektivitas pemimpin melaksanakan perannya di kantor dinas ketenagakerjaan.
- b. untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap produktivitas kerja Aparatur Sipil Negara.
- c. Sebagai Refrensi bagi penulis apabila suatu saat melaksanakan tugas-tugas sebagai aparatur negara dalam menambah ilmu pengetahuan guna meningkatkan produktivitas kerja, evektif kerja dan disiplin kerja.