

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Semua lembaga dan instansi mengharapkan pekerjanya agar dapat berfungsi pada tingkat yang tinggi, dalam arti pekerjaan dapat terlaksana dengan baik. Karena kinerja setiap pegawai pada hakikatnya menentukan keberhasilan organisasi secara keseluruhan, maka pimpinan organisasi akan senantiasa menuntut agar para pekerja memenuhi atau melampaui kriteria produksi kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Merupakan kewajiban besar para pemimpin organisasi untuk dapat membantu bawahannya bekerja lebih baik, sehingga pada gilirannya bawahan tersebut dapat bekerja lebih baik secara profesional dan dalam pekerjaan serta memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

Kinerja adalah sekelompok pengukuran yang menggambarkan seberapa baik seorang pekerja dapat melakukan suatu tugas dengan memperhatikan standar penilaian yang telah ditetapkan. Ketika output seorang karyawan memenuhi persyaratan pekerjaannya, maka dapat dikatakan bahwa mereka berkinerja baik. Melakukan penilaian kinerja secara berkala dapat membantu mengetahui bagaimana bakat karyawan berkembang dan menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan terkait pengelolaan sumber daya manusia di dalam perusahaan. Manajemen dapat mempelajari bagaimana tingkat kinerja karyawan berkembang dengan melakukan penilaian kinerja secara rutin. Manajemen akan berupaya meningkatkan kinerja pegawai dengan mengelola berbagai unsur yang dapat mempengaruhinya apabila hasil evaluasi menunjukkan adanya penurunan kinerja.

Setiap saat, instansi atau organisasi mana pun pasti bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu dari banyak faktor yang mungkin mempengaruhi seberapa efektif kinerja pekerja adalah kepemimpinan.

Profesional di bidang manajemen dan organisasi saat ini mempelajari permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Studi ini menyoroti pentingnya faktor pemimpin, yang dikaitkan dengan individu yang bertanggung jawab atas organisasi. Pemimpin berfungsi sebagai koordinator, motivator, pengarah, pemberi pengaruh, dan mitra komunikasi, yang memungkinkan bawahan mencapai tujuan organisasi dan memenuhi harapan. Karena betapa pentingnya masalah kepemimpinan ini, para pemimpin selalu menjadi subjek analisis ketika memastikan elemen-elemen yang mengarah pada keberhasilan atau kegagalan organisasi.

Seseorang yang mempunyai kemampuan dan kelebihan adalah seorang pemimpin. terutama satu bidang keahlian dan kekuatannya sehingga ia dapat membujuk seseorang atau kelompok untuk bekerja sama melakukan tugas tertentu guna mencapai tujuan dengan cepat dan berhasil. Kapasitas seseorang atau sekelompok individu untuk memotivasi, mempengaruhi, dan membimbing perilaku menuju hasil tertentu dalam kondisi tertentu dikenal sebagai kepemimpinan. Mencapai tujuan tanpa seorang pemimpin akan menjadi tantangan karena orang-orang dan organisasi yang bekerja Tujuan-tujuan ini tidak akan dikelola atau terstruktur dengan baik. Tanpa adanya ekspektasi, baik orang maupun kelompok akan bekerja tanpa menghasilkan pekerjaan yang maksimal.

Pemimpin organisasi memainkan peran penting dalam mengelola hubungan dengan berbagai pihak eksternal selain tanggung jawab internal mereka. Untuk

memajukan suatu organisasi, seorang pemimpin strategis harus mampu membantu mewujudkan visi dan misinya. Hal ini menuntut pemimpin untuk mampu bersaing atas kualitas fundamental, yang sebagian besar didasarkan pada kemahiran pemimpin dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan peran yang dimaksudkan untuk meningkatkan kapasitas organisasi untuk mencapai tujuan. Agar pegawai dapat mencapai tujuan kinerja yang tinggi, etika dan disiplin kerja harus diikuti dengan kemampuan dan bakat. Oleh karena itu, fungsi seorang pemimpin sangat penting dalam memotivasi, mengarahkan, dan mengawasi orang lain selain menjaga jalur komunikasi yang efisien dengan bawahannya. Menurut Moeller dan Witt, terdapat korelasi langsung antara pengaruh dan kinerja seorang pemimpin. Dengan kata lain, seorang pemimpin dapat memberikan contoh bagi orang lain dengan mendorong kinerja yang lebih tinggi. Kemampuan pemimpin untuk menciptakan kualitas yang selaras dengan tujuannya dipengaruhi oleh peningkatan kualitas kinerja.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi pemerintah menentukan apakah tugas dapat diselesaikan dengan sukses dan bagaimana pemerintahan dijalankan. Penyelenggaraan pemerintahan yang baik (good governance) dapat tercapai dengan dukungan kemampuan organisasi pemerintahan yang mumpuni dan kepemimpinan yang kuat. Namun, salah satu penyebab terpuruknya kinerja birokrasi di Indonesia adalah karena kurangnya kepemimpinan. Selain memberikan contoh bagi pengikutnya dan mampu mengubah perilakunya sendiri, seorang pemimpin juga diharapkan dapat membantu masyarakat. Implementasi peran pemimpin yang masih parsial oleh masyarakat ditunjukkan dengan tidak terpenuhinya janji-janji pelayanan yang terlihat dari tidak terpenuhinya tingkat

kepuasan masyarakat. Contohnya adalah rendahnya disiplin aparat sipil negara akibat lemahnya pengawasan dan pembinaan, serta tidak kompetennya penggunaan sumber daya manusia oleh aparaturnya.

Berdasarkan observasi di Kantor Camat Maulafa peneliti melihat bahwa pemimpin telah menunjukkan perannya yaitu dalam hal memotivasi, Koordinasi, pertukaran informasi, pengambilan keputusan, dan pemantauan tugas antar karyawan terjadi secara efektif dan konsisten. Meskipun demikian, dapat dipastikan bahwa para akademisi terus mengidentifikasi sejumlah permasalahan dalam fungsi kepemimpinan yang terkait dengan pekerjaan pengawasan, termasuk permasalahan dengan sumber daya manusia, rasa tanggung jawab karyawan, kepastian waktu pelayanan dan tingkat kedisiplinan para pegawai. Dalam hal ini selaku pemimpin di Camat Maulafa harus bisa menginspirasi, membimbing, dan memotivasi staf untuk berkolaborasi guna mewujudkan visi, misi, dan nilai-nilai inti organisasi guna meningkatkan kualitas kinerja karyawan di Kantor Camat Maulafa Kota Kupang.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul skripsi tentang “ **Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Maulafa Kota Kupang** “

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks di atas, maka rumusan masalah penelitiannya adalah:
“Bagaimana Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Maulafa Kota Kupang”

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk Mengetahui Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Maulafa Kota Kupang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Secara Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan pengetahuan peneliti tentang bagaimana kepemimpinan mempengaruhi kinerja pekerja akan semakin bertambah dan temuan tersebut dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan ilmu administrasi publik.

1.4.2 Manfaat Secara Praktis

a) Bagi Universitas Katolik Widya Mandira Kupang

Penelitian ini bertujuan untuk menambah pengetahuan dan pemahaman di bidang administrasi publik, khususnya yang berkaitan dengan kajian pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pekerja.

b) Bagi Pemerintah dan pegawai ASN

Data dan analisis komparatif dari penelitian ini diharapkan dapat membantu pemimpin instansi dan pegawai ASN dalam meningkatkan kinerja pegawai khususnya dalam melaksanakan, mengatur dan memimpin pegawai yang ada di kantor camat maulafa.

c) Bagi Masyarakat Umum

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan masyarakat dapat berharap bahwa tugas camat akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga menghasilkan pelayanan yang cepat dan efisien.