

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan pencapaian tujuan dalam suatu organisasi tidak terlepas dari kualitas Sumber Daya Manusia, yang dimiliki kualitas yang baik akan diperoleh jika organisasi secara sungguh-sungguh memperhatikan serta mengetahui kebutuhan organisasi dan kemampuan pegawainya. Untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi harus memiliki individu dengan kualitas yang sesuai, wewenang, tanggung jawab hubungan dan tata kerjanya. Ini dapat diwujudkan melalui aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang secara ringkas dapat juga dikatakan sebagai upaya pendayagunaan sumber daya manusia. Pentingnya sumber daya manusia maka setiap organisasi harus memperhatikan tingkat kemampuan kepemimpinan dan komunikasi yang baik dan benar kepada seluruh pegawainya sehingga tercipta iklim kekeluargaan yang baik pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Setiap organisasi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila

suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif.

Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah. Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Kinerja menurut Mangkunegara (2005: 67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Budi

Setiyawan dan Waridin (2006 dalam widodo, 2011) kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam suatu organisasi.

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai tentunya perlu didukung dengan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi. Untuk mencapai efektivitas dalam melakukan tugas, pegawai perlu mempunyai perilaku dimana pegawai tidak hanya bekerja untuk kepentingan sendiri melainkan dapat memberikan kontribusi dan partisipasi yang baik kepada organisasi yang

ditetapkan dan dapat membantu pegawai lain untuk mencapai efektivitas dan efisien dalam bekerja. Pentingnya kinerja pegawai dapat dilihat dari intensitas organisasi melakukan evaluasi atau penilaian kinerja dalam jangka waktu tertentu. organisasi selalu ingin menemukan penyebab yang memberi dampak baik maupun buruk terhadap kinerja pegawai. Kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat tergantung pada kinerja pegawai. Sejauh mana pegawai tersebut mampu dan mau bekerja keras, kreatif, inovatif, loyal, disiplin, jujur dan bertanggung jawab akan menentukan prestasi organisasi. Berhasil atau tidaknya kinerjanya yang telah dicapai oleh suatu organisasi, dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawainya, baik secara individual maupun secara kelompok.

Dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja pegawai, maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin membaik. Oleh karena itu untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai, pimpinan organisasi perlu mengetahui bagaimana sikap dan perilaku pegawainya. Bahwa belum optimalnya pegawai melaksanakan tugas dan masih kurangnya mengembangkan kreatifitas serta perilaku pegawai yang belum menunjukkan tanggung jawab kerja sepenuhnya, seperti datang tidak tepat waktu, menunda pelaksanaan tugas kantor, seringnya bermain internet ketika jam kerja yang dilakukan oleh beberapa pegawai secara berulang-ulang. Perilaku ini jelas bahwa dapat menghambat kinerja pegawai. Untuk itu pimpinan hendaknya melakukan pendekatan-pendekatan dan pembinaan yang dapat mempengaruhi pegawai di kantor Badan Pencarian

dan Pertolongan Nasional Kupang agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pentingnya memberikan pendidikan dan pelatihan guna peningkatan kualitas kerja pegawai serta pimpinan selalu tegas dalam bertindak terhadap kinerja pegawai dan bertanggung jawab dalam tugas yang di berikan dan bersikap netral terhadap pegawai.

Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan dari kinerja dan efektifitas para pegawai dalam menjalankan tugas. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi, sehingga nantinya akan menghasilkan kualitas pelayanan masyarakat yang sesuai dengan harapan masyarakat. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Badan SAR Nasional Kupang yaitu, faktor individu, dukungan organisasi, pendidikan pelatihan dan pemberian motivasi. Faktor individu, seorang pegawai yang mempunyai kemampuan dan keterampilan dalam melakukan kerja dalam suatu organisasi.

Faktor dukungan organisasi, dalam melaksanakan tugasnya pada kantor Badan SAR Nasional Kupang pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat seseorang bekerja. Dalam bentuk pengorganisasian ini untuk memberi kejelasan bagi setiap pegawai tentang sasaran yang harus dicapai dan dilakukan untuk mencapai sasaran yang ditetapkan. Tujuan dari pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor

Badan SAR Nasional Kupang yakni dalam upaya meningkatkan kinerja dan keterampilan (skill) pegawai dan kualitas maupun kuantitas pemberian jasa pelayanan. Tujuan untuk memperhatikan faktor motivasi yang diharapkan dapat mempertemukan antara motivasi dan prestasi serta disiplin pegawai dengan harapan-harapan itu keinginan dari pihak organisasi dalam mencapai kinerja pegawai yang tinggi.

Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku pegawai. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jadi, seorang pemimpin akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat memberi pengaruh dan mampu mengarahkan pegawainya ke arah tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2001), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku pegawai, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai kinerja pegawai, dan pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka para pegawai pun akan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi. Oleh sebab itu, pemimpin harus mampu mengelola sumber daya manusia dan setiap pemimpin mempunyai

metode memimpin dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh karakteristik pegawainya.

Perilaku pemimpin pada dasarnya terkait dengan proses kerja sama yang terjadi antara pemimpin dan pegawainya. Seorang pemimpin dikatakan gagal, apabila tidak memunculkan motivasi, menggerakkan dan memuaskan pegawainya pada suatu pekerjaan di suatu organisasi. Selain itu juga tugas pemimpin adalah mendorong pegawainya agar memiliki kompetensi melalui pelatihan-pelatihan dan dukungan, serta untuk mengelola dan mengendalikan berbagai sub sistem dalam organisasi agar tetap konsisten diperlukan seorang pemimpin yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Ada banyak proses saat ini dimana kinerja pegawai pada organisasi belum maksimal alasannya masalah pemimpin yang dihadapi pada Kantor Badan SAR Nasional Kupang, belum memberi pengaruh yang signifikan dalam memimpin. Masalah kepemimpinan yang dihadapi pada Kantor Badan SAR Nasional Kupang terjadi karena kurang tegasan dari pimpinan dalam menindak pegawai atau menegur pegawai. Juga kurang memberi pengarahan kepada pegawai mengenai standar operasional kerja pada Kantor Badan Pencarian dan Pertolongan Nasional Kupang. Hal itu ditunjukkan dengan adanya pegawai, dalam pelayanan masih kurang memuaskan, proses pelayanan yang lambat dalam bekerja.

Kantor BASARNAS (Badan Pencarian dan Pertolongan Nasional Kupang merupakan salah satu organisasi yang berada di Lingkungan

formal aparaturn pemerintah yang berada dibawah tanggungjawab kepada kepala Badan Nasional pencarian dan pertolongan. Kantor ini memberikan kontribusi yang cukup besar dalam pencarian dan penyelamatan terhadap orang dan material yang hilang. Dalam hal ini Pegawai Basarnas Kupang merupakan salah satu aset utama suatu organisasi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dari setiap akktivitas orgnisasi. Badan SAR Nasional Kupang mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan, pengkordinasian, dan pengendalian potensi SAR terhadap orang dan material yang hilang atau dikhawatirkan hilang atau menghadapi bahaya dalam pelayaran dan penerbangan, serta memberikan bantuan dalam bencana dan musibah lainnya sesuai dengan peraturan SAR Nasional dan Internasional.

Secara jelas tugas dan fungsi SAR adalah penanganan musibah pelayaran dan penerbangan atau bencana lainnya dalam upaya pencarian dan pertolongan saat terjadinya musibah. Penanganan terhadap musibah yang dimaksud meliputi dua hal yaitu pencarian (search) dan pertolongan (rescue). Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan organisasi supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Namun fenomena yang terjadi dalam pengelolaan sumber daya manusia pada pegawai Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Kupang belum terlaksana dengan baik. Sesuai yang diamanatkan dalam peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 2006 tentang Pencarian dan Pertolongan

dijelaskan bahwa Badan Pencarian dan Pertolongan Nasional Kupang memiliki potensi yang sangat besar dalam usaha dan kegiatan yang meliputi mencari, menolong dan menyelamatkan jiwa manusia yang hilang atau menghadapi bahaya. Dalam prakteknya, permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan operasional kerja ditunjukkan oleh Badan Pencarian dan Pertolongan Nasional Kupang di mana kinerja pegawai pada organisasi belum maksimal alasannya pimpinan belum memberi pengaruh yang signifikan dalam memimpin.

Kantor Badan SAR Nasional Kupang banyak masalah yang menandakan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya berhasil. Ini ditandai oleh dengan perilaku pegawai yang belum menunjukkan tanggungjawab kerja sepenuhnya, seperti seringnya datang tidak tepat waktu, menunda pelaksanaan tugas kantor, yang dilakukan oleh berapa pegawai secara berulang-ulang. Rendahnya etos kerja yang ditunjukkan oleh para pegawai Kantor Badan Pencarian dan Pertolongan Nasional Kupang tentunya berkaitan dengan kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Karena kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Perilaku ini jelas bahwa dapat menghambat kerja pegawai. Melihat perilaku pegawai di Kantor Badan SAR Nasional Kupang harus mendapat perhatian lebih agar mendorong kinerja pegawai sehingga dapat tercapai tujuan organisasi.

Gagalnya kepemimpinan sektor publik sering dikaitkan dengan kurangnya pemberian motivasi dalam menunjang kinerja pegawai. Dimana kegagalan menggunakan energi dan waktu setiap program yang sudah direncanakan untuk meramal setiap hasil dari pengambilan keputusan adalah sebuah kegagalan pemberian motivasi dalam memperbaiki kinerja pegawai, bukan sekedar kesalahan memimpin atau hasil yang tidak baik. Ada banyak proses saat ini dimana kinerja pegawai pada organisasi belum maksimal alasannya pemimpin belum memberi pengaruh yang signifikan dalam memimpin. Masalah kepemimpinan yang dihadapi oleh Badan Nasional SAR Kupang terjadi karena kurang tegasan dari pimpinan dalam menindak pegawai atau menegur pegawai. Juga kurang memberi pengarahan kepada pegawai mengenai standar operasional kerja di Badan Nasional Kupang. Hal itu ditunjukkan dengan adanya pegawai, dalam pelayanan masih kurang memuaskan, proses pelayanan yang lambat dalam bekerja.

Maka dari itu, kepemimpinan merupakan hal penting yang menjadi faktor organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai penting untuk diperhatikan karena sebagai acuan bagi kemajuan organisasi dan dapat dilakukan perbaikan terus menerus dengan membandingkan hasil kerja yang nyata dengan standar yang telah ditetapkan dalam organisasi sehingga dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pada dasarnya seorang pemimpin sangat berperan aktif dalam menciptakan iklim kerja pada suatu organisasi secara umum dimana dengan bekerja

sama, menyediakan dan memanfaatkan segala sumber daya yang ada, pemimpin harus mampu mempengaruhi pegawainya untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“FUNGSI KEPEMIMPINAN DALAM PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENCARIAN DAN PERTOLONGAN NASIONAL (BASARNAS) KUPANG”**.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah berdasarkan latar belakang yang dibuat, yaitu :

1. Bagaimana Kemampuan Memotivasi dalam Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan SAR Nasional Kupang.
2. Bagaimana Tanggung Jawab dalam Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan SAR Nasional Kupang.
3. Bagaimana Mendukung Tujuan dalam Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan SAR Nasional kupang.

1.3. Tujuan

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk Mengetahui Kemampuan Memotivasi dalam Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan SAR Nasional Kupang.
2. Untuk Mengetahui Tanggung Jawab dalam Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan SAR Nasional Kupang.

3. Untuk Mengetahui Mendukung Tujuan dalam Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan SAR Nasional Kupang.

1.4. Kegunaan

1. Mengetahui Fungsi Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Badan SAR Nasional Kupang.
2. Bagi peneliti
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang Fungsi Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai dalam bidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi Kantor Badan Pencarian dan Pertolongan Nasional Kupang.
Dapat memberi dorongan untuk motivasi bagi para pegawai untuk lebih baik dan menjaga atau meningkatkan kinerja yang nantinya berguna bagi organisasi.

1.5. Metode Penulisan

1. Jenis Data
 - a) Data Primer
Yaitu data yang dikumpulkan dan di olah sendiri oleh peneliti langsung dari objek penelitian.
 - b) Data sekunder
Yaitu data yang didapatkan tidak secara langsung dari objek atau subjek penelitian.
2. Teknik Pengumpulan Data
Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Seiring perkembangan teknologi, metode wawancara dapat pula dilakukan melalui media-media tertentu seperti telepon, email, atau skype.

3. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik deskriptif kualitatif. Teknik analisis digunakan untuk menganalisis data hasil wawancara yang dikumpulkan dari seluruh narasumber.