

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas kerja merupakan aspek yang paling penting yang dibutuhkan oleh setiap sumber daya manusia, tanpa ada kualitas kerja yang baik maka hasil kerja yang dihasilkan akan buruk, baik yang bekerja di kantor maupun di perusahaan besar sekalipun, karena kualitas kerja yang baik dapat memberikan pelayanan baik pula kepada masyarakat serta meningkatkan kualitas dari setiap organisasi yang ada, sehingga lebih disukai oleh banyak masyarakat. Menurut Flippo (2005:28) kualitas kerja adalah kemampuan atau keahlian kerja dari setiap orang, yang secara efektifitas dan efisiensi menjalankan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia untuk mencapai tujuan atau sasaran dari organisasi dengan baik dan berdaya guna. Karena pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka dapat dilihat dari hasil kerja seorang pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan.

Sumber Daya Manusia dalam hal ini adalah pegawai yang merupakan elemen paling penting di dalam sebuah organisasi untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan karena pegawai merupakan salah satu aset penting yang dibutuhkan oleh organisasi untuk melakukan proses operasional. Di dalam konteks pemerintahan, maka pegawai merupakan alat penggerak segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan negara, pemerintahan dan pembangunan. Peran pegawai negeri sipil

sangat penting karena akan menghasilkan public goods dan services terhadap masyarakat. (Miftah, 1983 dalam Rizka, 2009)

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan organisasi meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan tenaga mesin. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap organisasi menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Maka dari itu kualitas kerja juga sangat dibutuhkan di kelurahan karena kelurahan sebagai tingkat paling rendah dalam struktur pemerintahan, harus dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Para aparatur juga harus dapat memperlihatkan kinerja yang baik. Namun kenyataan di Kelurahan Oesapa Barat, masih ada masalah kinerja dan pelayanan yang kurang baik dari para pegawai di Kelurahan Oesapa Barat, yang dimana hal ini dibuktikan dari hasil wawancara dengan salah satu Mahasiswa Unwira yang pernah melaksanakan kegiatan PKL (Praktek Kerja Lapangan) di Kelurahan Oesapa Barat, pada tanggal 29 Januari, 2021.

Menurut hasil wawancara dengan Angelina Anu Da'a (Mahasiswa Unwira) yang mengatakan:

“Masih ada pegawai yang kurang disiplin, baik dalam hal jam masuk kantor, dimana masih ada pegawai yang sering terlambat masuk, walaupun tidak semua dari pegawainya. Dan bukan itu saja, kadang-kadang pegawainya sering mengulur waktu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat”

Hal ini diperkuat juga dengan hasil pengamatan penulis selama melaksanakan kegiatan KKN di Kelurahan Oesapa Barat, dimana hasil pengamatan penulis masih banyak masalah pada Kelurahan Oesapa Barat, salah satunya adalah Kantor Lurah yang kurang luas atau terlalu sempit

sehingga ruang tunggu bagi masyarakatnya kurang memadai. Ini yang membuat pelayanan kepada masyarakat kurang begitu bagus dan dapat mempengaruhi kinerja dari para pegawainya.

Ada banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja antara lain:

1. lingkungan kerja

Perusahaan harus memastikan bahwa memiliki lingkungan kerja yang sehat baik dari sirkulasi udara, suasana kerja, rekan kerjan dan maasih banyak fasilitas yang harus diperhatikan. Kunci dari karyawan memiliki kualitas kerja yang baik adalah dari lingkungan kerja yang sehat.

2. Bonus dan insentif

Gaji, bonus dan insentif adalah faktor yang paling dapat dilihat ketika seseorang mempunyai kualitas kerja yang baik atau tidak. Upah adalah salah satu faktor yang paling krusial karena mempengaruhi peningkatan motivasi kerja karyawan.

3. Pelatihan dan pengembangan diri

Untuk bisa mengembangkan diri, tidak hanya dilakukan oleh diri sendiri tapi dukungan dari perusahaan juga perlu. Seperti mengadakan pelatihan kerja disamping karyawan semakin handal dalam pekerjaanya, pelatihan kerja ini dapat menambah wawasan. Banyak hal yang bisa dilakukan oleh perusahaan dan diri sendiri untuk pengembangan diri.

4. Gaya kepemimpinan

Atasan yang menyenangkan dan komunikatif dapat berpengaruh juga dalam kualitas kerja. Pekerjaan datang dari atasan kita, cara komunikasi yang bagus maka kita akan senang hati melakukan pekerjaan tersebut. Gaya kepemimpinan pastinya akan mempengaruhi kinerja dari setiap karyawannya. Dengan karater karyawan yang

berbeda-beda, sudah sewajarnya pimpinan mempunyai gaya kepemimpinan yang dapat membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan tersebut.

Salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja diatas adalah kepemimpinan, dimana dalam suatu kelurahan kepemimpinan sangat penting karena Lurah merupakan pemimpin dan koordinator penyelenggaraan pemerintahan diwilayah kerja kelurahan yang dalam pelaksanaan tugasnya memperoleh pelimpahan kewenangan pemerintahan dari Bupati/Walikota untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan penyelenggaraan tugas umum pemerintahan. Sebagai seorang pemimpin lurah mempunyai banyak peran dalam kepemimpinannya antar lain, peran sebagai katalisator, peran sebagai fasilitator, peran sebagai pemecah masalah dan peran sebagai komunikator.

Menurut Young Kartono (2003) Kepemimpinan yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus.

Sementara itu Terry (dalam Kartono, 2005) mendefinisikan kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk mencapai tujuan kelompok. Yang mana dalam usaha mencapai tujuan tersebut perlunya seorang pemimpin untuk melakukan supervisi untuk menjaga apakah langkah-langkah yang diambil telah sesuai dengan yang ditetapkan. Dimana Terry mengungkapkan bahwa supervisi adalah usaha mencapai hasil yang diinginkan dengan cara mendayagunakan bakat atau kemampuan alami manusia dan sumber-sumber yang

memfasilitasi, yang ditekankan pada pemberian tantangan dan perhatian yang sebesar-besarnya terhadap bakat atau kemampuan alami manusia.

Aparat kelurahan sebagai birokrat ditingkat kelurahan dituntut untuk mampu menangani kendala-kendala yang dihadapi dalam usaha-usaha pembangunan yang digalakkan pemerintah. Aparat kelurahan harus mampu melaksanakan fungsi utamanya yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik, cekatan, efektif dan efisien. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, kepemimpinan Lurah sangatlah berperan penting dalam seluruh kegiatan birokrasi yang ada di kelurahan, serta berperan dalam meningkatkan kinerja aparatur dalam mencapai suatu tujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut aparatur kelurahan di tuntut untuk memberi suatu kualitas pelayanan yang prima tercermin dari transparansi, akuntabilitas, partisipasi, kesamaan hak, dan keseimbangan hak dan kewajiban.

Sehingga berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kualitas Kerja Pegawai di Kantor Lurah Oesapa Barat, Kecamatan Kelapa Lima, Kota Kupang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka yang menjadi pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Kualitas Kerja Pegawai di Kantor Lurah Oesapa Barat, Kecamatan Kelapa Lima, Kota Kupang ?
2. Bagaimana Kepemimpinan Lurah di Kantor Lurah Oesapa Barat, Kecamatan Kelapa Lima, Kota Kupang ?
3. Apakah ada Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kualitas Kerja Pegawai di Kantor Lurah Oesapa Barat, Kecamatan Kelapa Lima, Kota Kupang ?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

A. Tujuan

1. Untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan Lurah di Kantor Lurah Oesapa Barat, Kecamatan Kelapa Lima, Kota Kupang
2. Untuk mengetahui bagaimana Kualitas Kerja Pegawai di Kantor Lurah Oesapa Barat, Kecamatan Kelapa Lima, Kota Kupang
3. Untuk mengetahui Apakah ada Pengaruh Kepemimpinan Lurah Terhadap Kualitas Kerja Pegawai di Kantor Lurah Oesapa Barat, Kecamatan Kelapa Lima, Kota Kupang

B. Manfaat

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya wawasan perkembangan pengetahuan yang berhubungan dengan pengaruh kepemimpinan Lurah terhadap kinerja pegawai

2. Manfaat praktis

a. Bagi Kelurahan Oesapa Barat

Sebagai bahan masukan bagi Kelurahan Oesapa Barat mengenai pengaruh kepemimpinan Lurah terhadap kualitas kerja pegawai

b. Bagi peneliti

Melalui penelitian ini, peneliti dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh khususnya di bidang kepemimpinan dan kinerja pegawai di tingkat Kelurahan

c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan maupun perbandingan bagi peneliti lain yang masalahnya sejenis dan dapat digunakan untuk memperkaya referensi yang telah ada.