

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kualitas pemimpin seringkali dipandang sebagai salah satu faktor penting dalam keberhasilan maupun kegagalan suatu organisasi, terutama bagi organisasi publik. Krusialnya peran pemimpin adalah menjadikan masalah pemimpin sebagai fokus yang sangat menarik dalam melakukan penelitian, karena pemimpin berperan besar dalam pencapaian visi dan misi organisasi yang dipimpinnya.

Pemimpin memegang peranan penting dalam menjalankan strategi yang dicanangkan oleh organisasi. Hal ini membawa konsekuensi bahwa semua pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh terhadap pengembangan, pengerahan dan pembinaan seluruh potensi pegawai yang ada di lingkungannya agar dihasilkan kinerja yang maksimal sesuai dengan tujuan organisasi.

Organisasi yang dapat mencapai tujuan mereka dan memenuhi tanggung jawab sosial mereka sangat bergantung pada pemimpin. Jika para pemimpin melakukannya dengan baik, organisasi sangat mungkin untuk mencapai tujuan itu.

Sebuah organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang efektif yang mampu mempengaruhi perilaku anggotanya sesuai dengan tujuan organisasi. Jadi, seorang pemimpin atau pemimpin suatu organisasi diakui sebagai seorang pemimpin ketika mereka dapat mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya menuju pencapaian tujuan organisasi. Setiap instansi memiliki kebijakan regulasinya masing-masing, regulasi tersebut diterapkan oleh satu pimpinan, sehingga satu pimpinan dengan pimpinan lainnya memiliki gaya yang berbeda.

Definisi kepemimpinan menurut Wahjosumidjo (2014) adalah sesuatu yang berhubungan dengan seorang pemimpin dalam hal kualitas tertentu, seperti: kedudukan) dan gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.

Kepemimpinan adalah suatu proses hubungan timbal balik atau interaksi antara pemimpin, pengikut dan situasi. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut. Kepemimpinan melibatkan distribusi kekuasaan yang tidak merata antara pemimpin dan anggota kelompok, selain dapat secara sah mengarahkan bawahan pemimpin juga dapat memiliki pengaruh.

Peningkatan kualitas dan profesionalitas Pegawai memiliki posisi strategis dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat sehingga kinerja pemerintah dapat meningkat dengan baik. Bahwa setiap organisasi pemerintah harus memiliki sumber daya manusia pegawai negeri sipil yang memenuhi persyaratan baik secara kuantitas maupun kualitas, sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara professional. Secara umum permasalahan sumber daya manusia pegawai negeri sipil itu terletak pada masalah kualitas dan profesionalitas yang akan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Salah satu upaya untuk memaksimalkan peran pegawai dalam memaksimalkan pelayanan publik adalah dengan menerapkan disiplin kerja dan kompetensi yang sesuai dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Disiplin adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Menurut Davies dalam Mangkunegara (2007:129) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperkuat pedoman organisasi.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang sangat penting dalam kinerja pegawai. Penerapan sanksi disiplin itu sendiri mempengaruhi perilaku setiap pegawai. Seseorang yang sangat disiplin dan tidak perlu dikendalikan untuk melakukan pekerjaannya akan terus melakukannya dengan baik meskipun tidak dikendalikan. Seorang karyawan yang disiplin tidak akan menyia-nyiaikan waktu kerja untuk sesuatu yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaannya. Demikian pula karyawan yang disiplin sangat termotivasi untuk mematuhi aturan yang berlaku di lingkungan kerja tanpa ada paksaan. Bagaimanapun, karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang

tinggi berkinerja baik karena mereka memanfaatkan waktunya untuk bekerja sesuai dengan tujuannya.

Bahwa tingkat kedisiplinan pegawai dapat diukur dari adanya tingkat kehadiran pegawai di kantor, adapun tingkat kehadiran pegawai di Kecamatan Putra Rumbia diantaranya yaitu

Tabel 1. Daftar Kehadiran Pegawai Kecamatan Putra Rumbia Tahun 2021

| No | Bulan | Jumlah Pegawai | Absensi | | | |
|----|-----------|----------------|---------|------|------|------|
| | | | Sakit | Izin | Alpa | Cuti |
| 1 | Januari | 25 | 4 | 3 | 4 | 1 |
| 2 | Februari | 25 | 6 | 3 | 3 | 1 |
| 3 | Maret | 25 | 5 | 2 | 5 | 1 |
| 4 | April | 25 | 5 | 4 | 6 | - |
| 5 | Mei | 25 | 6 | 6 | 5 | - |
| 6 | Juni | 25 | 5 | 4 | 2 | 1 |
| 7 | Juli | 25 | 7 | 5 | 7 | - |
| 8 | Agustus | 25 | 5 | 3 | 2 | - |
| 9 | September | 25 | 7 | 5 | 4 | - |
| 10 | Oktober | 25 | 6 | 2 | 3 | - |

Sumber : Data di Kecamatan Putra Rumbia Tahun 2021

Berdasarkan hasil prasurvey yang dilakukan peneliti di tahun 2021 terdapat beberapa tindakan indisipliner yang dilakukan oleh para pegawai di Kecamatan Putra Rumbia yaitu

Tabel 2. Tindakan Indisipliner

| Tindakan Indisipliner | Jumlah | Sanksi |
|-------------------------------------------------|---------|-----------------------------------------|
| Pegawai yang sering tidak masuk/Alfa | 2 orang | Teguran keras/Surat Peringatan Tertulis |
| Pegawai pulang tidak sesuai jam kerja | 2 orang | Teguran |
| Pegawai datang terlambat/tidak sesuai jam kerja | 3 orang | Teguran |

Sumber: Data di Kecamatan Putra Rumbia tahun 2021

Dari data yang tertuang di atas para pegawai di Kecamatan Putra Rumbia telah mendapatkan teguran keras atau Surat Peringatan Tertulis maupun hanya teguran dikarenakan beberapa pegawai yang tidak disiplin.

Bahwa hal ini bisa disebabkan karena kurangnya disiplin pegawai dalam bekerja yang juga karena kompetensi yang belum baik.

Selain disiplin, kompetensi pegawai juga berperan dalam produktivitas lembaga publik. Kompetensi merupakan faktor kunci yang menentukan kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya secara efektif. Untuk mencapai ini, karyawan perlu memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan. Menurut Sedarmayati (2001), kompetensi meliputi berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan perilaku, soft skill dan hard skill.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Boy Aulia Sastra (2017) menunjukkan bahwa kompetensi pegawai perlu ditingkatkan, mengingat pegawai dapat memberikan dampak yang baik terhadap kinerja pegawai. Semakin kuat efisiensi karyawan, semakin banyak beban kerja yang tercermin dalam perilaku dan sikap karyawan setiap hari selama mereka berada di organisasi, memberikan komitmen organisasi bagi mereka untuk bekerja. Penelitian Jeine K. Turangan (2017) menunjukkan adanya pengaruh efisiensi dan disiplin kerja terhadap kinerja yang dibuktikan dengan nilai yang signifikan.

Berdasarkan hasil survei penelitian, fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Putra Rumbia antara lain meningkatnya tuntutan pegawai untuk dapat melaksanakan tugas yang relatif baru, serta fenomena tuntutan masyarakat agar pegawai selalu meningkatkan kemampuannya. kinerjanya dalam menjalankan tugas, namun pada kenyataannya persyaratan tersebut seringkali tidak dilaksanakan secara maksimal karena beberapa faktor, seperti: masih rendahnya disiplin pegawai, pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Sedangkan kecamatan Putra Rumbia masih memiliki pegawai dengan kompetensi yang tidak saling mendukung antara pendidikan formal, pengalaman kerja, dan pelatihan.

Berdasarkan uraian tersebut pentingnya peran pemimpin dalam memimpin pegawainya untuk dapat bekerja dengan maksimal sesuai tuntutan masyarakat, yakni dengan meningkatkan disiplin dan juga kompetensi pegawai yang ada saat ini. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut peneliti tertarik

untuk melakukan penelitian dalam bentuk tesis yang berjudul “ Analisis Peran Pimpinan dalam Meningkatkan Disiplin dan Kompetensi Pegawai di Kecamatan Putra Rumbia”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dapat diketahui bahwa ada beberapa yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu

1. Bahwa saat ini kondisi kedisiplinan pegawai di Kantor Kecamatan Putra Rumbia belum maksimal hal ini terlihat dari rekapitulasi data absensi pegawai yang masih menunjukkan beberapa pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan.
2. Bahwa kedisiplinan pegawai masih rendah hal ini dapat terlihat pada data tindakan indisipliner pegawai yang memperlihatkan adanya beberapa pegawai yang sering tidak masuk kantor, kemudian pulang tidak sesuai jam kerja.
3. Bahwa kondisi kompetensi pegawai yang ada saat ini juga belum menunjukkan hal yang maksimal dikarenakan tingkat pendidikan pegawai yang belum maksimal dan juga masih adanya pegawai dengan kompetensi yang tidak saling mendukung antara pendidikan formal yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan

C. Permasalahan

1. Bagaimanakah peran pimpinan dalam meningkatkan disiplin pegawai di Kecamatan Putra Rumbia?
2. Bagaimanakah peran pimpinan dalam meningkatkan kompetensi pegawai di Kecamatan Putra Rumbia?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis peran pimpinan dalam meningkatkan disiplin pegawai di Kecamatan Putra Rumbia.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis peran pimpinan dalam meningkatkan kompetensi pegawai di Kecamatan Putra Rumbia.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai referensi ilmiah guna penelitian lebih lanjut pada masalah yang berkaitan dalam bidang ilmu manajemen yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat menambah dan mengembangkan pengetahuan kajian peneliti dalam hal penegakan sanksi disiplin dan dapat menjadi karya tulis yang mendapat respon positif dari Pimpinan di Kantor Kecamatan Putra Rumbia dalam membangun dan mengevaluasi penerapan disiplin dan kompetensi pegawai sehingga hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan peran pimpinan dalam meningkatkan disiplin dan kompetensi pegawai di Kecamatan Putra Rumbia.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran bagi pimpinan dan seluruh jajaran khususnya pada Kecamatan Putra Rumbia dalam menentukan kebijakan dan mengambil keputusan guna meningkatkan disiplin dan kompetensi pegawai di Kecamatan Putra Rumbia.