

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kepemimpinan didalam suatu organisasi menjadi peran yang sangat penting, karena tanpa kepemimpinan organisasi hanya merupakan kelompok manusia yang tidak terarah, tidak teratur dan tidak akan melahirkan perilaku yang bertujuan. Kepemimpinan adalah faktor manusiawi yang mengikat suatu kelompok bersama dan memberikan motivasi menuju tujuan-tujuan tertentu, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Pemimpin akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan merupakan suatu proses yang dapat mempengaruhi aktivitas individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Didalam melaksanakan kepemimpinannya, pemimpin harus dapat memainkan peranan yang sangat penting, bahkan dapat menentukan usaha pencapaian yang telah ditentukan sebelumnya. Pemimpin tidak mungkin dapat bekerja sendirian, oleh karena itu seorang pemimpin selalu membutuhkan sekelompok orang atau bawahannya.

Seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam menggerakkan pegawai atau bawahannya, walaupun seorang pemimpin mampu merancang strategi dan mampu melakukan pengambilan keputusan dengan cepat dan tepat, tetapi tidak mampu menggerakkan bawahannya maka akan menghambat aktivitas organisasi. Peran pemimpin seseorang juga tergantung pada interaksi

yang terjadi antara seorang pemimpin dengan para bawahannya. Salah satu upaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin organisasi dalam memberikan dorongan kepada bawahannya yaitu dengan melakukan kerja sama yang baik agar sasaran tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Selain itu, pemimpin juga harus memiliki kepribadian yang positif, agar bawahannya selalu percaya dan mau mengikuti perintah yang sudah ditentukan. Dengan demikian dapat menimbulkan loyalitas dan kesetiaan yang tinggi untuk melaksanakan tanggung jawab secara maksimal. Hasil dari proses kepemimpinan adalah output dari interaksi antara pimpinan dengan bawahannya yang meliputi tingkat penyelesaian tugas, produktivitas, motivasi, kepuasan dan kehadiran.

Kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi, sebab keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan dan juga pemimpin itu sendiri dalam menciptakan motivasi di dalam diri setiap orang. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Pemberian motivasi kepada para pegawai merupakan kewajiban para pemimpin, agar para pegawai dapat lebih meningkatkan volume dan mutu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

Sebagai suatu organisasi atau instansi pemerintah, Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat, Kepala Dinas sebagai

pemimpin mempunyai peran yang sangat penting untuk memberikan motivasi kepada pegawainya. Karena didalam melaksanakan pekerjaannya pegawai harus memiliki motivasi dan semangat kerja yang tinggi. Sebagai seorang pemimpin harus dapat menggerakkan dan mendorong semangat kerja para bawahannya. Kebutuhan dan keinginan para pegawai yang terpenuhi akan menjadi pendorong dan semangat bagi mereka untuk memberikan kontribusi kerja yang optimal pada organisasi. Sehingga sebagai seorang pemimpin harus mampu memenuhi kebutuhan para pegawainya. Ada beberapa hal yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak, yaitu kebutuhan keberadaan, kebutuhan hubungan dan kebutuhan perkembangan. Sebagai seorang pemimpin haruslah memberikan motivasi dengan memperhatikan, mengarahkan dan memenuhi kebutuhan para pegawainya agar mendorong semangat kerja pegawai untuk bekerja dengan maksimal dan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Berdasarkan pengamatan yang penulis dapatkan, bahwa pegawai yang ada di kantor Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat kurang bersemangat dalam bekerja karena kebutuhan akan keberadaan yang berhubungan dengan kebutuhan fisik pegawai salah satunya untuk memperoleh lingkungan kerja yang nyaman dengan adanya fasilitas sarana dan prasarana yang memadai belum terpenuhi secara maksimal. Fasilitas sarana dan prasarana mencakup perlengkapan dan peralatan kantor yang digunakan untuk menunjang pekerjaan para pegawai. Sehingga jika kebutuhan sarananya belum terpenuhi secara maksimal maka akan menghambat pekerjaan.

Tabel 1.1
Perlengkapan dan Peralatan Kantor
Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat
Tahun 2021

No	Peralatan Kantor	Jumlah	Kondisi
1.	AC Unit	8 Unit	6 Baik, 2 Rusak Berat
2.	AC Split	24 Unit	Baik
3.	Rak Kayu	2 Unit	Baik
4.	Brankas	2 Unit	1 Baik, 1 Rusak Berat
6.	Filling Cabinet	15 Unit	Baik
7.	Lemari Arsip	4 Unit	Baik
8.	Alat Penghancur Kertas	7 Unit	Baik
9.	Mesin Absensi	1 Unit	Baik
10.	Lemari Besi	17 Unit	Baik
11.	Meja Rapat	35 Unit	Baik
12.	Kursi Rapat	192 Unit	Baik
13.	Kursi Putar	36 Unit	Baik/Rusak Ringan
14.	Meja Kerja	24 Unit	Baik
15.	Kursi Kerja	14 Unit	Baik
16.	Meja 1/2 Biro	77 Unit	Baik
17.	Genset	1 Unit	Rusak Parah
18.	Komputer	38 Unit	Baik
19.	Laptop	15 Unit	Baik
20.	Printer	35 Unit	Baik
21.	CCTV	1 Paket	Baik
22.	Automatic Dispenser	2 Unit	Baik

Sumber : Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat

Berdasarkan data dari tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa masih ada beberapa sarana kantor yang kurang. Kebutuhan akan perlengkapan dan peralatan kantor juga belum terpenuhi secara maksimal, seperti komputer dan printer dapat dilihat dari tabel diatas jumlahnya tidak mencapai 60, sedangkan jumlah pegawai pada dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat ada 60 pegawai. Sehingga ada pegawai yang tidak mempunyai komputer dan printer sendiri dimejanya, sehingga mereka biasa memakai peralatan tersebut secara bergantian sesuai dengan pekerjaannya. Sehingga pegawai dalam bekerja menjadi terganggu dan terhambat karena kebutuhan akan kenyamanan untuk bekerja secara maksimal belum terpenuhi dengan maksimal juga oleh pimpinan. Pimpinan memberikan tugas kepada bagian pengadaan barang terkait fasilitas sarana dan prasarana kantor, untuk mendata sarana apa saja yang masih kurang dan dibutuhkan oleh para pegawai untuk bekerja, namun dari bagian pengadaan barang kurang maksimal dalam melaksanakan tugas tersebut, didalam mendata masih kurang memperhatikan dan mengecek disetiap ruangan, sehingga dalam pengadaan barang menjadi kurang maksimal. Didalam memberikan motivasi kepada bawahan, pemimpin harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dengan memperhatikan sarana dan prasarana kantor agar pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan tingkat kinerja pegawai dapat tercapai secara maksimal. Karena peran seorang pemimpin untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan terpenuhinya fasilitas sarana dan prasarana kantor akan membuat pegawai termotivasi dan merasa nyaman untuk bekerja.

Pemimpin didalam memberikan motivasi juga harus memperhatikan kebutuhan hubungan atau kekerabatan. Seorang pemimpin juga harus menciptakan hubungan kerja sama yang baik dengan para bawahannya dan menciptakan hubungan kekerabatan dengan para pegawai. Sehingga dapat menjadi contoh untuk para bawahannya untuk bekerja sama dengan baik dengan para rekan kerjanya. Karena untuk mencapai kinerja yang optimal tidak terlepas dari dukungan maupun kerjasama antar pegawai sehingga dapat mencapai hasil yang diharapkan didalam organisasi dan perencanaan kerja dapat terealisasi dengan maksimal.

Tabel 1.2

**Sasaran Kerja Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah
Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2021**

No	Sasaran	Target	Realisasi	%
1.	Meningkatkan Kualitas Koperasi	27 %	26,28 %	97,34
2.	Meningkatkan Pemberdayaan dan Pengembangan Usaha Kecil	0,24 %	0,22 %	91,67
Capaian Sasaran Kinerja				94,51

*Sumber : Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah
Provinsi Kalimantan Barat*

Berdasarkan data pada tabel 1.2 diatas, capaian sasaran kinerja Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat dalam realisasi dan capaian sasaran kinerja belum tercapai 100%. Belum maksimalnya capaian sasaran kinerja yang ada dikarenakan kurang

maksimalnya perhatian Kepala Dinas dalam memperhatikan hubungan kerja sama para pegawainya. Pendekatan internal antara kasubbag dan kepala bidang dengan bawahan dalam mengevaluasi pekerjaan masih kurang, maupun hubungan kerja sama antara sesama pegawai juga masih kurang. Didalam melaksanakan tugas seorang kepala bidang diberikan tugas dan tanggung jawab dari kepala dinas, namun kepala bidang dalam penyampaian tugas tersebut kurang mengarahkan dan mengoreksi tugas yang sudah dikerjakan oleh bawahannya, sehingga pekerjaan pegawai sering terjadi kesalahan dan menjadi menghambat pekerjaan. Kemudian hubungan kerja sama antar pegawai yang masih kurang juga, dimana pegawai meminta data ataupun kegiatan kepada bidang lain tapi dari bidang lain itu kurang memberikan data ataupun tidak diberikan karena merasa bukan tugasnya sehingga dapat menghambat pekerjaan. Kurangnya perhatian dari pimpinan dan hubungan kerjasama antara pegawai yang belum maksimal juga membuat pekerjaan berjalan tidak optimal. Karena kebutuhan hubungan atau kekerabatan yang terjalin antara atasan dengan bawahan maupun sesama pegawai harus terjalin dengan baik agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik juga dan semua pekerjaan mengacu pada arahan dari pimpinan. Hubungan kerjasama, dukungan, keakraban dan keharmonisan antar sesama rekan kerja dapat menciptakan kehangatan dan semangat kerja, sehingga pegawai dalam bekerja tidak sendiri melainkan adanya kerjasama antar pegawai.

Selain kebutuhan keberadaan dan hubungan, kebutuhan perkembangan juga menjadi faktor pendorong bagi seseorang dalam bertindak dan bekerja.

Kebutuhan perkembangan berkaitan dengan potensi yang ada didalam diri seseorang. Bagaimana seorang pemimpin memberikan kesempatan pegawainya untuk berprestasi dan memberikannya penghargaan. Menempatkan pegawai sesuai dengan potensi dan keahlian para pegawai dan memberikan pelatihan untuk meningkatkan potensi para pegawai. Karena dengan potensi pegawai yang optimal akan membuat pekerjaan berjalan dengan baik.

Tabel 1.3

Data Pengembangan Kompetensi Pegawai Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2020-2021

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Pegawai Yang Mengikuti Diklat	%	Pegawai Yang Tidak Mengikuti Diklat	%
1	2020	60	14	23%	46	77%
2	2021	60	12	20%	48	80%

Sumber : Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan pada tahun 2020 sampai 2021 pegawai yang mengikuti pengembangan kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan kurang dari 50%. Didalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang menyebutkan bahwa setiap PNS diwajibkan untuk mengikuti pengembangan kompetensi minimal 20 JP (Jam Pelajaran) dalam satu tahun. Oleh karena itu kepemimpinan berkaitan dengan pengarahan kepada para pegawai untuk mengembangkan kompetensi. Kepala Dinas sebagai pemimpin dalam

mengarahkan dan memperhatikan pegawai dalam mengembangkan potensinya belum terlaksana dengan baik, dilihat dari pemimpin yang masih kurang maksimal dalam memberikan pengarahan dan perhatian untuk para pegawai.

Permasalahan mengenai kebutuhan perkembangan pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat yaitu kurangnya perhatian dan arahan dari kepala dinas, sehingga masih banyak pegawai yang belum mengikuti pelatihan dan tidak mencapai 20 jam pelajaran untuk pelatihan pengembangan kompetensinya. Permasalahan tersebut juga membuat kurang maksimalnya potensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga didalam menyelesaikan beberapa pekerjaan belum berjalan dengan maksimal. Oleh karena itu seorang pemimpin harus memperhatikan dan memberikan pengembangan potensi bagi para pegawai dengan pemberian pelatihan yang sesuai. Sehingga melalui pelatihan-pelatihan tersebut dapat meningkatkan potensi pegawai untuk bekerja dengan baik. Memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi juga dapat memotivasi dan meningkatkan semangat pegawai untuk meningkatkan potensinya untuk bekerja dengan baik.

Berdasarkan permasalahan yang sudah dijelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Kepemimpinan Kepala Dinas Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat”.

1.2. Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan masalah yang diuraikan diatas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Fasilitas sarana dan prasarana di kantor masih kurang.
- b. Target dan pencapaian sasaran kinerja belum maksimal.
- c. Pelatihan untuk pengembangan kompetensi pegawai belum dilaksanakan kesemua pegawai.

1.3. Fokus Penelitian

Untuk mempermudah peneliti dalam meneliti permasalahan yang sesuai dengan fenomena yang ada, maka didalam penelitian ini lebih difokuskan pada pemberian motivasi yang dilakukan oleh Kepala Dinas kepada pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalahnya adalah :

Bagaimana Kepemimpinan Kepala Dinas Dalam Pemberian Motivasi Kepada Pegawai Pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis kepemimpinan Kepala Dinas dalam pemberian motivasi kepada pegawai pada Dinas Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Sebagai bahan pemahaman dan memperdalam pengetahuan serta informasi. Memberikan kontribusi dalam pengembangan teori Ilmu Administrasi Publik Khususnya dalam kajian Manajemen Publik yang berkaitan dengan kepemimpinan dalam memberikan motivasi pegawai.

1.6.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman penulis mengenai masalah kepemimpinan dalam pemberian motivasi kepada pegawai.

b. Bagi Lembaga Akademik

Sebagai bahan masukan dan referensi bagi para pembaca yang membutuhkan data dan informasi mengenai kepemimpinan.

c. Bagi Instansi

Sebagai masukan dan saran bagi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Barat dalam meningkatkan motivasi pegawai.