

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kebutuhan hidup manusia meningkat seiring bertumbuhnya usia dan perubahan zaman. Kebutuhan ini terdiri dari kebutuhan fisik dan psikologi, baik secara individual maupun secara kelompok. Setiap individu tidak mampu memenuhi kebutuhannya sendiri dan memerlukan bantuan dari individu lain untuk memenuhi kebutuhannya. Agar kebutuhan individu tersebut dapat terpenuhi, manusia membentuk suatu organisasi.

Organisasi pada dasarnya merupakan suatu sistem yang bersifat terbuka, karena organisasi selalu melakukan interaksi dan interelasi dengan lingkungannya. Keadaan lingkungan tempat organisasi itu bersifat dinamis, karena selalu terjadi gejolak dan perubahan. Gejolak dan perubahan yang terjadi dalam masyarakat secara sadar atau tidak dapat mempengaruhi kehidupan organisasi.

Menurut Siagian 1996 (Suharputra, 2010, hlm. 3) mengatakan bahwa ‘Organisasi adalah setiap bentuk-bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerjasama secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan’.

Sedangkan menurut Prajoedi 1975 (Sopiah, 2008, hlm. 2) mengatakan bahwa ‘organisasi adalah struktur tata pembagian kerja dan struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai suatu tujuan tertentu’. Berdasarkan definisi tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi merupakan suatu sistem yang terdapat aktivitas kerjasama dari dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Sebagai suatu sistem dari pola aktivitas kerjasama, di dalam organisasi terdapat hubungan antara seorang/sekelompok orang atau yang biasa disebut dengan pimpinan dan bawahan yang menjadi anggota dari organisasi tersebut.

Hubungan antar manusia ini memungkinkan setiap individu di dalam lingkungan organisasi tersebut merasa nyaman dalam mengembangkan kemampuan atau potensi yang dimilikinya.

Pemimpin di suatu organisasi, baik yang bersifat *profit oriented* maupun *nonprofit oriented* memiliki posisi dominan dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh suatu perusahaan gambaran kepemilikan hasil yang diberikan oleh pemimpin yang mengelola perusahaan tersebut.

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia.

Organisasi pada tingkat manapun akan menghadapi suatu permasalahan, seperti hubungan antara pemimpin dengan bawahannya yang kurang baik dan kaku sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja para pegawainya. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Effendy (2009, hlm. 40) bahwa, “Benturan-benturan psikologis dan konflik-konflik antara kepentingan pribadi dengan kepentingan organisasi sering terjadi, bukan saja antara manajer dengan karyawan, yang benar-benar mengganggu jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuannya”.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka gaya kepemimpinan yang baik adalah gaya kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Widyatmini dan Hakim (2008, hlm. 169) menjelaskan bahwa:

Kepemimpinan seorang pemimpin harus melakukan keahlian, pengalaman, kepribadian, dan motivasi setiap individu yang dipimpinya, gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua pegawai dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan unsur pendukung utama suatu organisasi agar memiliki produktivitas kerja yang tinggi guna mewujudkan tujuan organisasi secara optimal. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Miftah

Toha (1996, hlm. 2) bahwa, “Manusia adalah faktor pendukung utama setiap organisasi apapun bentuknya sebagai awal dari perilaku organisasi tersebut”. Sumber daya manusia yang dimaksud yaitu setiap pegawai perlu diberdayakan agar memiliki suatu kinerja yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi dalam rangka menunjang pencapaian tujuan pendidikan nasional.

Menurut Supardi (2013, hlm. 50) mengatakan bahwa, “kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu yang terdiri atas pengetahuan, keterampilan, kemampuan, motivasi, kepercayaan, nilai-nilai, serta sikap. Karakteristik individu sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan”.

Persoalan mengenai kepemimpinan selalu saja memberikan kesan yang menarik, sebab suatu organisasi akan berhasil atau tidaknya, ini sebagian besar ditentukan oleh faktor kepemimpinan. Masalah kepemimpinan di dalam sebuah organisasi bukan lagi sebagai hiasan semata, tapi harus betul-betul dicermati dan diperhatikan secara benar, agar mampu mendayagunakan sumber daya manusia (SDM) dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan organisasi. Ini berarti bahwa posisi pemimpin dalam suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting.

Dalam penelitian ini peneliti memilih Bidang Penyelenggaraan dan Evaluasi Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Geologi Bandung sebagai objek penelitian, fenomena yang terjadi saat ini adalah sikap mental pegawai yang masih bekerja bukan atas tanggung jawab, tetapi hanya karena diperintah oleh atasan yang akan membuat pekerjaan, yang dilaksanakan hasilnya tidak akan optimal. Sebagai pelanggan internal, pegawai menjadi *front line staff* dalam melayani masyarakat sebagai konsumen pendidikan.

Dimana tugas pemimpin adalah mengarahkan timnya (*staff*) untuk tercapainya *consensus*, yaitu para pegawai lebih siap menerima tanggung jawab terhadap solusi, tujuan, dan strategi dimana mereka diberdayakan untuk senantiasa memiliki suatu kinerja layanan yang bermutu. Dengan makin kompleksnya problema kehidupan, makin terasa perlunya sinergi dan kerjasama antar pihak-pihak yang terkait untuk memecahkannya. Hal ini berpengaruh pada pola kerja, yaitu kecenderungan pada berkembangnya pola

kerja tim dan bukan individual. Dalam hal ini, Sumber daya manusia di masa yang akan datang perlu dibekali dengan kemampuan komunikasi dan kerjasama.

Melihat sangat pentingnya perilaku kepemimpinan dalam sebuah organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas perusahaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan Kepala Bidang Penyelenggaraan dan Evaluasi terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Geologi Bandung**”.

B. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Agar masalah dalam penelitian ini tidak terlampaui luas ruang lingkungannya dan mampu memperoleh kejelasan mengenai masalah yang akan diteliti, penulis membatasi penelitian ini dengan meneliti tentang pengaruh kepemimpinan kepala bidang penyelenggaraan dan evaluasi di Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Geologi Bandung.

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan batasan masalah yang ditetapkan dalam penelitian. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, agar masalah yang dibahas dalam penelitian ini tidak keluar dari tujuan penelitian, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian ini meliputi:

1. Bagaimana kepemimpinan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Geologi Bandung?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Geologi Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan kepala bidang penyelenggaraan dan evaluasi terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Geologi Bandung?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang aktual dan komprehensif mengenai pengaruh kepemimpinan kepala bidang penyelenggaraan dan evaluasi terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Geologi Bandung.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

- a. Pelaksanaan kepemimpinan kepala bidang penyelenggaraan dan evaluasi di Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Geologi Bandung.
- b. Kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya di Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Geologi Bandung.
- c. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Geologi Bandung.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian keilmuan dalam pengembangan Ilmu Administrasi Pendidikan khususnya mengenai pengaruh kepemimpinan kepala bidang penyelenggaraan dan evaluasi terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Geologi Bandung.

2. Secara Operasional

Adapun manfaat dari penelitian ini secara operasional adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Pihak Lembaga

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai bahan masukan yang positif dalam menerapkan kepemimpinan yang baik

sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan perusahaan.

b. Bagi Peneliti

Untuk memperoleh tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan, khususnya tentang kepemimpinan serta kinerja pegawai melalui perbandingan teori yang peneliti peroleh diperkuliahan, yang kemudian dibandingkan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.

c. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan disiplin ilmu Administrasi Pendidikan. Dalam arti sebagai bahan masukan bagi peneliti lain yang akan meneliti kembali, mengenai masalah pengaruh kepemimpinan kepala bidang penyelenggaraan dan evaluasi terhadap kinerja pegawai.

E. Struktur Organisasi Skripsi

Untuk memberikan deskripsi yang jelas mengenai skripsi ini, maka penulis akan menguraikan sistematika yang telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Rektor Universitas Pendidikan Indonesia Nomor 4518/UN 40/2014 tentang Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2015, yaitu sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab pendahuluan dalam skripsi, tesis atau disertasi pada dasarnya menjadi bab perkenalan. Pada pendahuluan didalamnya terdapat latar belakang penelitian, batasan dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi.

Bab II Kajian Pustaka

Bab II skripsi berisikan kajian pustaka terkait dengan penelitian dan relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis. Pemaparan kajian pustaka lebih bersifat deskriptif, berfokus pada topik dan lebih mengedepankan sumber rujukan terkini.

Bab III Metode Penelitian

Bab III merupakan bagian yang bersifat prosedural, yakni bagian yang mengarahkan pembaca untuk mengetahui bagaimana peneliti merancang alur penelitiannya. Komponen-komponen yang terdapat didalam metode penelitian ini adalah desain penelitian, partisipan, populasi dan sampel, instrumen penelitian, prosedur penelitian, analisis data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab IV berisikan penjelasan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang menjelaskan hasil pengolahan dan analisis data dengan berbagai kemungkinan bentuknya sesuai dengan urutan rumusan permasalahan penelitian.

Bab V Kesimpulan dan Saran

Pada bagian kelima penulis menyajikan kesimpulan dan saran. Kesimpulan berisikan simpulan dari hasil pembahasan penelitian sedangkan saran merupakan masukan-masukan penulis untuk pihak lembaga terkait kepemimpinan kepala bidang penyelenggaraan dan evaluasi.

Pada bagian akhir skripsi ini penulis menyajikan daftar pustaka yang berisi referensi-referensi yang digunakan penulis dan sumber lain yang mendukung skripsi ini.