

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Pendapat ini diperkuat dengan ditematkannya sumber daya manusia pada urutan pertama unsur-unsur manajemen (*tools of management*) yang terdiri dari *man, money, methods, materials, machines and market* disingkat dengan 6M (Malayu S.P. Hasibuan, 1996:21). Manusia akan menjadi unsur utama untuk mencapai tujuan, apabila dalam diri manusia tersebut terdapat suatu motivasi, loyalitas, dedikasi, ketekunan dan keahlian yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya yang tercermin dari proses kerja yang efektif.

Pada dasarnya efektivitas organisasi tidak terlepas dari efektivitas kelompok dan individu. Anggota organisasi merupakan salah satu faktor penting atas efektivitas karena perilaku mereka akan memperlancar atau menghambat tercapainya tujuan organisasi. Sarana untuk mendapatkan dukungan yang diperlukan ini dari pekerja adalah mengintegrasikan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Seperti pendapat Malayu S.P. Hasibuan (2005:10) bahwa,

Karyawan adalah kekayaan utama yang dimiliki perusahaan/organisasi, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan/organisasi tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan, rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Efektivitas kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Setiap organisasi mengharapkan seluruh pegawainya dapat bekerja dengan baik dan

mempunyai produktivitas kerja yang tinggi, sehingga akan mudah mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Keinginan tersebut akan mudah terlaksana bila pegawainya bekerja secara efektif. Oleh karena itu, organisasi harus mampu mengupayakan agar pegawainya bekerja secara efektif yang didukung oleh faktor-faktor pendukung efektivitas kerja. Efektivitas kerja merupakan indikator yang memperlihatkan kondisi internal suatu organisasi dalam keadaan baik apabila terdapat efektivitas kerja yang tinggi.

Rendahnya efektivitas kerja pegawai merupakan permasalahan yang sering kita jumpai di setiap perusahaan atau organisasi, padahal dalam sebuah organisasi efektivitas kerja pegawai merupakan kekuatan strategis yang perlu dibina dan dikembangkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif.

Menurut Komaruddin (1994:294) “Efektivitas kerja menunjukkan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Namun tidak mudah untuk meningkatkan efektivitas kerja, banyak indikator yang mencerminkan efektivitas kerja menurun. Menurut Sondang P. Siagian (1984:126) “Ukuran efektivitas kerja dapat dilihat dari perencanaan, pelaksanaan kerja, hasil kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja”.

Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Sumedang merupakan organisasi pemerintahan yang mempunyai tugas dan wewenang di bidang pendapatan daerah. Sebagai salah satu pelaksana pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan publik, maka Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Sumedang dituntut untuk dapat menyajikan pelayanan yang optimal.

Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Sumedang dipimpin oleh seorang kepala dinas, yang dalam mencapai targetnya selalu dibantu oleh seorang sekretaris dan 185 pegawai lainnya. Sebagai seorang pemimpin, kepala dinas mempunyai peranan penting dalam menciptakan efektivitas kerja pegawai. Terciptanya efektivitas kerja pegawai yang tinggi erat kaitannya dengan kepemimpinan, karena perilaku yang dilakukan oleh pimpinan akan berdampak positif pada kelangsungan kerja pegawai.

Sebagai organisasi pemerintahan, Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Sumedang tidak terlepas dari masalah. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ibu Rizki Agustina, S.Sos., M.Si. (Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian DPPKAD Kabupaten Sumedang) tanggal 1 Juli 2013, beliau menyatakan bahwa masih banyaknya pegawai yang dianggap kurang disiplin dalam melakukan pekerjaannya, dalam hal ini pegawai sering menunda pekerjaan sehingga mengakibatkan keterlambatan tugas yang diberikan. Masih banyak pegawai yang terlalu santai bekerja, mengobrol dan melakukan aktivitas yang tidak ada sangkut pautnya dengan pekerjaan. Kurangnya tanggung jawab pegawai dalam mengemban tugas yang diberikan oleh organisasi, dalam hal ini pegawai terkadang menyerahkan tugasnya kepada orang lain yang seharusnya tugas tersebut dikerjakan oleh pegawai yang bersangkutan, akibatnya tugas menjadi tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi karena tugas yang diberikan dikerjakan oleh orang yang tidak sesuai dengan bidangnya.

Selain itu, beliau mengemukakan bahwa belum optimalnya efektivitas kerja pegawai di DPPKAD Kabupaten Sumedang diakibatkan oleh banyaknya pegawai yang tidak masuk kerja, terlambat datang dan kurang memaksimalkan jam kerja. Hal ini dapat terlihat pada tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Rekap Absensi DPPKAD Kabupaten Sumedang
Periode 1 Januari 2012-31 Desember 2012

Ket	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agust	Sept	Okt	Nov	Des	Rata-rata
TM	9%	10%	13%	9%	14%	16%	19%	24%	16%	8%	12%	11%	13%
T	16%	22%	19%	21%	24%	27%	35%	39%	31%	19%	23%	17%	24%
CP	16%	22%	17%	20%	24%	28%	43%	40%	27%	24%	22%	14%	25%
JML	186 Orang												

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian DPPKAD Kabupaten Sumedang, 2013

Keterangan:

TM : Tidak masuk

T : Terlambat

CP : Cepat Pulang

Dari data tabel 1.1 di atas dapat dianalisis bahwa selama satu tahun terakhir, rata-rata ada 24 pegawai yang tidak masuk dari 186 pegawai tiap bulannya. Kehadiran pegawai mengalami kenaikan dan penurunan tiap bulannya. Tingkat ketidakhadiran paling tinggi terjadi pada bulan Agustus 2012 yaitu sebesar 24% atau sekitar 45 orang. Sedangkan persentase ketidakhadiran mengalami penurunan pada bulan Oktober 2012 yaitu sebesar 8% sebanyak 15 orang.

Siti Mariah, 2014

PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDAPATAN
PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASSET DAERAH (DPPKAD) KABUPATEN SUMEDANG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dari tabel di atas, dapat diketahui masih rendahnya tingkat disiplin kerja pegawai di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Sumedang. Hal ini di tunjukkan dengan banyaknya pegawai yang tidak masuk kerja selama tahun 2012, dan banyak yang terlambat serta pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan.

Banyaknya pegawai yang tidak masuk kerja akan berdampak langsung pada ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, masih ada pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Terbukti dengan adanya target yang telah direncanakan tidak terealisasi dengan tepat. Richard M. Steers yang diterjemahkan oleh M. Jamin (1980:1) mengemukakan “Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan”.

Tabel 1.2
Data Target dan Realisasi Pajak Daerah

No	Uraian	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase
1	T.A 2009	52.062.696.000	60.701.249.763	117%
2	T.A 2010	46.759.162.767	51.419.720.898	110%
3	T.A 2011	35.291.886.724	34.117.673.936	94%
4	T.A 2012	28.195.858.941	28.006.018.959	99%

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian DPPKAD Kabupaten Sumedang, 2013

Dari data diatas menunjukkan hasil pendapatan pajak daerah DPPKAD Kabupaten Sumedang tahun anggaran 2009 sampai dengan 2012. Pencapaian pendapatan setiap tahunnya mengalami penurunan dan kenaikan. Tingkat pencapaian pendapatan paling tinggi terjadi pada tahun 2009 yaitu sebesar Rp. 60.701.249.763 atau persentase mencapai 117% dan pencapaian pendapatan

terendah terjadi pada tahun 2011 yang hanya mencapai Rp. 34.117.673.936 atau sekitar 94%.

Menurut hasil wawancara, faktor yang mengindikasikan belum optimalnya efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Sumedang, diduga salah satunya dikarenakan oleh faktor kepemimpinan yang tidak efektif. Hasil observasi sementara menyatakan bahwa kurang adanya ketegasan pimpinan dalam memberikan teguran dan peringatan kepada karyawan yang tidak tepat waktu, serta pimpinan kurang mengawasi pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dan cenderung memberikan kepercayaan yang tinggi pada para karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan.

Kepemimpinan memainkan peran sentral dalam usaha memahami perilaku perorangan, karena pimpinanlah yang biasanya memberi pengarahan untuk mengejar tujuan (Robbins dalam Tim Indeks, 2008:165). Disinilah dituntut kepemimpinan seorang kepala dinas dalam mengelola para bawahannya agar lebih efektif dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya demi menciptakan aparatur pemerintahan yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Sumedang”**.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Setiap organisasi memiliki tujuan-tujuan yang ingin dicapai, dimana hal tersebut dapat tercapai dengan adanya efektivitas kerja pegawai. Efektivitas kerja pegawai dapat dikatakan berhasil jika didukung oleh banyak faktor yang dapat mempengaruhinya.

Salah satu faktor penting yang turut menentukan efektif tidaknya suatu organisasi adalah dengan adanya seorang pemimpin yang dapat menjalankan fungsi dan tugasnya dengan baik.

Atas dasar itu, maka jelaslah bahwa efektivitas kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh pemimpin. Baik tidaknya pemimpin pada suatu organisasi akan menciptakan motivasi terhadap pelaksanaan kerja pegawai sehingga efektivitas kerja dan tujuan organisasi akan tercapai. Mengingat luasnya lingkup efektivitas kerja pegawai, maka penulis hanya memfokuskan kajian masalah pada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai.

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran efektivitas pelaksanaan kepemimpinan di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Sumedang?
2. Bagaimana gambaran tingkat efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Sumedang?

3. Adakah pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Sumedang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh gambaran mengenai efektivitas pelaksanaan kepemimpinan di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Sumedang.
2. Memperoleh gambaran mengenai tingkat efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Sumedang.
3. Mengetahui adakah pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Kabupaten Sumedang?

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Adapun kegunaan atau manfaat penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan, khususnya mengenai masalah kepemimpinan dan efektivitas kerja pegawai dalam sebuah organisasi.

2. Kegunaan Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dan perbandingan serta dapat dijadikan suatu bahan masukan bagi instansi/perusahaan terkait dalam hal kepemimpinan dan efektivitas kerja pegawai untuk mewujudkan tujuan perusahaan atau organisasi.
- b. Bahan bagi pembaca atau pihak lain yang membutuhkan informasi dan data yang relevan dari hasil penelitian, khususnya mengenai kepemimpinan dan efektivitas kerja pegawai.

