

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kemampuan seorang pemimpin dalam merancang dan menjabarkan program kerja dengan disertai langkah-langkah yang relevan sangat menentukan berhasilnya suatu tujuan yang ditetapkan. Karenanya dapat dikatakan bahwa sukses atau tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat tergantung atas kemampuan para anggota pimpinannya untuk menggerakkan sumber-sumber dan alat-alat tersebut sehingga efisien, ekonomis dan efektif.

Potensi sumber daya manusia akan membuat suatu organisasi berjalan efektif dan efisien. Ketika potensi itu dikembangkan secara positif, maka organisasi akan melahirkan pegawai yang memiliki kemampuan berpikir secara rasional dan selalu berusaha dalam memecahkan setiap masalah dalam organisasi. Sebaliknya, potensi sumber daya manusia akan mengakibatkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan terhadap organisasi manakala potensi sumber daya manusia dikembangkan secara negatif, dalam arti mengutamakan kepentingan individu daripada memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat.

Keberhasilan organisasi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dapat dilihat dari metode manajerialnya dalam menentukan tingkat disiplin dan kualitas kinerja para pegawainya. Kedisiplinan dan Kinerja pegawai merupakan satu sisi yang tidak dapat dipisahkan dari pengawasan seorang pemimpin dalam organisasinya, sebab keberhasilan seorang pemimpin akan tercermin pada disiplin tidaknya para pegawai serta tercapai tidaknya target yang direncanakan melalui produktifitas kerja para pegawainya. pegawai yang memiliki tingkat disiplin dan kinerja tinggi, selain akan mendapat perhatian lebih dari atasannya, juga sangat membantu bagi tercapainya tujuan organisasi.

Dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi sumber-sumber dan alat-alat-manusia serta alat lainya dalam satu organisasi. Demikian pentingnya peranan kepemimpinan dalam usaha mencapai tujuan suatu organisasi sehingga dapat dikatakan sukses atau kegagalan yang dialami oleh organisasi sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang disertai tugas memimpin dalam organisasi itu. Dalam pembahasan ini perlu ditekankan bahwa seorang pemimpin yang baik adalah seorang yang tidak melaksanakan sendiri tindakan-tindakan yang bersifat operasional, tetapi mengambil keputusan, menentukan kebijaksanaan dan menggerakkan orang lain untuk melaksanakan keputusan yang telah diambil sesuai dengan kebijakan yang telah digariskan.

Setiap pemimpin, dalam tingkat apa pun ia bekerja selalu memerlukan dua macam ketrampilan (skills), yaitu :

1. Ketrampilan teknis (technical skills)
2. Keahlian menggerakkan orang (managerial skills).

Aksioma yang berlaku dalam bidang ini ialah bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang didalam organisasi, ia semakin kurang memerlukan technical skills dan semakin banyak managerial skills. Sebaliknya, semakin rendah kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, ia semakin memerlukan lebih banyak technical skills dibandingkan dengan managerial skills, dengan perkataan lain semakin tinggi kedudukan seseorang di dalam organisasi ia harus semakin menjadi seorang generalist, sedangkan semakin rendah kedudukannya didalam organisasi ia harus menjadi specialist.

Alasannya ialah apabila seseorang menduduki jabatan pimpinan yang rendah, ia masih berhadapan langsung dengan petugas-petugas operasional dan karena tugas utamanya ialah memberikan bimbingan langsung kepada petugas-petugas tersebut, karenanya ia masih harus menguasai seluk-beluk daripada kegiatan-kegiatan yang operatif sifatnya. Sebaliknya pimpinan yang menduduki jabatan yang tinggi terutama dalam organisasi besar ia akan semakin terpisah jauh dari kegiatan-kegiatan operasional dan sifat tugasnya beralih dari pemberian bimbingan langsung kepada petugas-petugas operatif menjadi tugas penentuan tujuan, perumusan kebijakan, penggerakan kelompok pimpinan pada tingkat yang lebih rendah, dan memikirkan hal-hal yang sifatnya menyeluruh.

Produktifitas kerja pegawai masih sulit untuk diwujudkan karena masih banyak permasalahan-permasalahan yang ada dalam organisasi. Kompleksitas pelaksanaan tugas membawa implikasi bagi pemimpin dalam bentuk beban kerja yang semakin besar, termasuk tuntutan pimpinan untuk meningkatkan kemampuan dalam mengambil keputusan secara praktis cepat dan tepat.

Berdasarkan hasil observasi penulis pada Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan, bahwa masih terdapat pegawai yang berperilaku indisipliner, misalnya pekerjaan yang diberikan pimpinan secara pribadi atau kelompok terkadang tidak selesai tepat waktunya. Perilaku-perilaku tersebut memperlihatkan bahwa produktivitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan masih rendah. Sehingga di indikasikan karena pengaruh sumber daya manusia yang masih rendah.

Menurut pemantauan penulis diperoleh informasi bahwa jabatan-jabatan teknis berlatar belakang dari tenaga fungsional (Guru) yang nota bene mengandalkan golongan yang tinggi tapi kurang profesional dalam melaksanakan dan menjalankan tugas dan fungsi sebagai mana mestinya.

Berdasarkan latar belakang di atas, mendorong penulis untuk mengkaji dan meneliti masalah tersebut lebih dalam sebagai permasalahan organisasi, dengan mengambil judul tesis :

“ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI
PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN NIAS SELATAN”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan penulis di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

”Apakah ada pengaruh yang nyata dan positif antara kepemimpinan terhadap produktifitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan”.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

”Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap produktifitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan”.

1.4. Manfaat Penelitian

- a. Diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran kepada pimpinan yaitu Kepala Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan dalam hal pengambilan kebijakan dalam rangka peningkatan produktifitas kerja pegawai.
- b. Diharapkan penelitian ini dapat memperkaya hasil penelitian dan bahan referensi bagi Program Pascasarjana Universitas Medan Area, khususnya pada konsentrasi Magister Administrasi Publik, sebagai bahan informasi bagi para pembaca, serta sekaligus sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya.

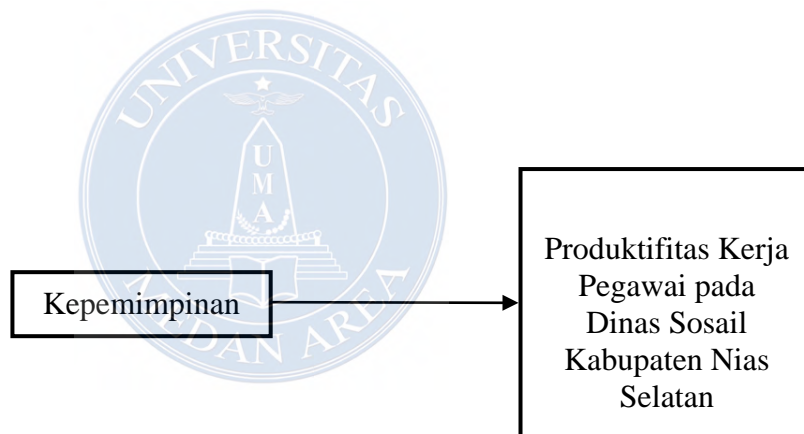
1.5. Kerangka Pemikiran

Pada penelitian ini, penulis akan menganalisis faktor yang diasumsikan menentukan keberhasilan produktifitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan.

adapun kerangka pemikiran yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut :

Pengaruh kepemimpinan terhadap produktifitas kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Nias Selatan.

Kerangka pemikiran di atas dapat digambarkan dalam gambar berikut :



Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran