BAB 1
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor yang amat penting di dalam organisasi, baik itu organisasi berskala besar maupun yang berskala kecil. Organisasi pada skala besar, sdm dianggap sebagai unsur yang amat menentukan proses perkembangan organisasi. Peran sdm akan sangat penting. Demikian halnya dalam pemerintahan, akan tercapai semua cita-cita jika didukung oleh sdm atau aparatur negara yang berkualitas.

Organisasi publik, pegawai selalu bekerja berdasarkan pada pemimpinnya. Jika pimpinan tidak mempunyai kemampuan untuk memimpin maka tugas atau pekerjaan yang amat kompleks tidak dapat terlaksana dengan baik. Jika pimpinan mampu mengerjakan fungsi-fungsinya, maka akan sangat mungkin organisasi dapat mencapat tujuannya. Organisasi membutuhkan pimpinan yang efektif yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi perilaku bawahannya. Sehingga seorang pimpinan organisasi akan sangat diakui sebagai seorang pimpinan jika ia dapat memberi pengaruh serta mampu mengarahkan pegawainya kearah tujuan yang akan dicapai.

Kepemimpinan adalah salah satu isu dalam dunia manajemen yang sangat menarik untuk terus didiskusikan hingga saat ini. Media, baik elektronik maupun massa ataupun cetak seringkali menampilkan opini dan perbincangan tentang atau seputar kepemimpinan. Peran pimpinan sangat strategis dan amat penting bagi pencapaian visi, midi serta tujuan organisasi yang merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu mencari tahu seluk beluk terkait dengan kepemimpinan.

Kualitas seorang pimpinan seringkali dianggap sebagai faktor utama dalam keberhasilan dan kegagalan organisasi, demikian halnya kegagalan dan keberhasilan organisasi baik publik ataupun yang berorientasi bisnis, cenderung dianggap sebagai kegagalan ataupun keberhasilan pimpinan. Pentingnya peran seorang pimpinan sehingga isu tentang pemimpin menjadi fokus yang sangat menarik banyak perhatian oleh para peneliti pada bidang perilaku keorganisasian.

Pimpinan memegang peran kunci dalam merumuskan dan mengimplementasikan strategi dan tujuan organisasi. Hal ini akan membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin memiliki kewajiban dalam memberikan perhatian sungguh-sungguh untuk mengarahkan, menggerakkan serta membina semua potensi organisasi dan pegawai dilingkungannya sehingga terwujud beban kerja dan volume yang terarah pada tujuan.

Setiap pemimpin dalam memberikan perhatian untuk mengarahkan, menggerakkan serta membina semua potensi organisasi di lingkunganna memiliki sistem atau pola yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan tersebut dikarenakan gaya kepemimpinan yang berbeda pula dari setiap seorang pemimpin. Kesesaian antara gaya kepemimpinan, norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu prasyarat utama untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi.

Organisasi Pemerintahan diIndonesia merupakan orgaanisasi sektor publik untuk penyelenggaraan pemerintahan baik keluar maupun kedalam guna mencapai tujuan negara yaitu meningkatkan kesejahteraan secara maksimal kepada masyarakat. Oleh sebab itu organisasi pemerintahan merupakan unsur penting dan mempunyai posisi yang strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan. Selanjutnnya organisasi pemerintahan di Indonesia dalam melaksanakan pemerintahannya, dituntut untuk bersikap proaktif dan mengandalkan kepemimpinan yang berkualitas untuk membangkitkan semangat kerja para bawahannya, sehingga mampu berperan aktif dan berpartisipasi dalam pembangunan serta mampu menjadi kreator, inovator dan fasilitator dalam rangka efektifitas penyelenggaraan pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat, (Wibowo, 2012:33)

Kepemimpinan pada birokrasi pemerintah bukan lagi merupakan sosok yang hanya dapat memerintah saja, melainkan organisasi pemerintah harus tampil sebagai pemberi pelayanan, pemberi contoh, pemberi arah serta menjadi fasilitator dan mitra kerja yang memiliki visi untuk mendorong birokrasi dan orang-orang yang menjadi bawahannya untuk berkembang, belajar serta mampu mengembangkan semua potensi dirinya secara maksimal (Rivai, 2013;24)

Dinas Satpol PP, Perlindungan Masyarakat (Linmas), dan Pemadam Kebakaran (Damkar) Provinsi Gorontalo adalah salah satu organisasi Sekretariat Daerah yang memiliki susunan organisasi dan tata kerja dengan uraian tugas yang cukup jelas, sasaran kerja yang akan dicapai serta prosedur kerja yang harus diikuti sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan. Dinas Satpol PP, Perlindungan Masyarakat (Linmas), dan Pemadam Kebakaran (Damkar) Provinsi Gorontalo sendiri membina pegawai dengan jumlah yang cukup banyak dan beragam dikarenakan adanya tiga bagian yang menyatu dalam satu dinas sehingga sangat dibutuhkan pimpinan yang memiliki keterampilan yang memadai.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara penulis menunjukkan bahwa sejauh ini, kepemimpinan Kepala Dinas Satpol PP, Perlindungan Masyarakat (Linmas), dan Pemadam Kebakaran (Damkar) Provinsi Gorontalo belum begitu maksimal. Terlihat beberapa peran dari seorang pimpinan yang belum berjalan secara maksimal sehingga kinerja pegawai yang terdiri dari tiga bagian yang berbeda belum sesuai dengan harapan. Hal ini terlihat dari penyelesaian pekerjaan oleh pegawai yang belum tepat waktu atau lambat, kualitas pekerjaan atau hasil pekerjaan yang tidak memuaskan karena sering salah, bahkan pegawai masuk kantor sering terlambat dan sebagainya. Masalah yang tak kalah pentingnya adalah kurang terjalinnya kerjasama diantara tiga bagian tersebut sebagai satu kesatuan dalam Dinas Satpol PP, Perlindungan Masyarakat (Linmas), dan Pemadam Kebakaran (Damkar) Provinsi Gorontalo.

Hal ini diprediksi disebabkan rendahnya peranan kepemimpinan dilingkungan Dinas Satpol PP, Perlindungan Masyarakat (Linmas), dan Pemadam Kebakaran (Damkar) Provinsi Gorontalo, terutama hubungan antara pemimpin dengan bawahan sehingga kepemimpinan belum mampu mempengaruhi staf untuk bekerja dengan baik.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul yakni “Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Satpol PP, Linmas, dan Pemadam Kebakaran Provinsi Gorontalo”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasar pada latar belakang sebelumnya, adapun identifikasi masalah dalam penulisan ini adalah sebagai berikut;

1. Belum optimalnya peran pribadi pimpinan dalam melakukan pendekatan
2. Belum optimalnya peran pimpinan dalam membuat keputusan
3. Belum optimalnya peran pimpinan sebagai sumber informasi

1.3. Fokus Masalah

Adapun fokus masalah penelitian ini disesuaikan dengan latarbelakang dan identifikasi masalah sebelumnya yaitu; Bagaimana peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Satpol PP, Linmas, dan Pemadam Kebakaran Provinsi Gorontalo?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Satpol PP, Linmas, dan Pemadam Kebakaran Provinsi Gorontalo.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi untuk pihak yang berkepentingan di dalam pencarian informasi terutama yang berkaitan dengan etika pelayanan publik atau menjadi acuan pada penelitian pada bidang yang sama.

2. Manfaat Praktis

   Manfaat praktis untuk penelitian ini, dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran serta informasi bagi masyarakat luas khususnya pihak Pemerintah Dinas dan Provinsi Gorontalo.