BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah organisasi akan maju apabila

di dalamnya terdapat sumber daya manusia yang berkualitas dan professional. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasikan, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins, 2008). organisasi adalah perserikatan orang-orang yang usahanya harus dikoordinasikan, tersusun dari sejumlah sub sistem yang saling berhubungan dan saling tergantung, bekerja sama atas dasarpembagian kerja, peran dan wewenang, serta mempunyai tujuan tertentu yanghendak dicapai. Organisasi berisikan orang-orang yang mempunyai serangkaian aktivitas yang jelas dan dilakukan secara berkelanjutan guna mencapai tujuan organisasi. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakarsai, dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota organisasi, dimana manusia sebagai pendukung utama setiap organisasi apapun bentuk organisasi itu (Mulyadi danRivai, 2009).

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan pemerintahan akan terealisasi apabila ditunjang oleh aparatur negara yang berkualitas. Dalam organisasi publik, bawahan bekerja selalu tergantung pada pimpinan. Bila pimpinan tidak memiliki kemampuan memimpin, maka tugas-tugas yang sangat kompleks tidak dapat dikerjakan dengan baik. Apabila manajer mampu melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut dapat mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat

memberi pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya, sebab kinerja pegawai merupakan landasan sesungguhnya sebuah organisasi. Apabila kinerja pegawai baik maka organisasipun akan baik baik saja. Dan jika kinerja pegawainya tidak baik, maka organisasipun akan berada dalam masalah. Kinerja pegawai atau seorang pemimpin pada dasarnya adalah gambaran mengenai kemampuan pegawai dalam menangani setiap pekerjaan, tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dinilai oleh kemampuan pegawai dalam menghasilkan suatu pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.Mengetahui kinerja pegawai sangatlah perlu bagi organisasi, sebab dengan demikian maka organisasi akan mampu mengukur sejauh mana organisasi dapat bekerja untuk mencapai tujuanya. Organisasi juga dapat menilai apakah pegawai mampu dalam melaksanakan tugasnya dan telah mencapai hasil yang ditetapkan atau tidak. Dengan begitu, organisasi akan mampu mengevaluasi dan membuat perencanaan selanjutnya (Masrukhin dan Waridin, 2006).

Kepemimpinan adalah kemampuan dan kekuatan seseorang untuk mempengaruhi pikiran *(mindset)* orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya, dan memberi inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna. Kepemimpinan merupakan pemimpinan merupakan suatu aktivitas perilaku pemimpin untuk mempengaruhi melalui proses komunikasi (informasi) agar bawahan dapat diarahkan ke tujuan organisasi yang telah ditetapkan terlebih dahulu.Pegawai harus dipimpin oleh orang yang mempunyai kualitas dalam memimpin. Kualitas tersebut tercermin jika pemimpin mampu membaca keadaan lingkungan organisasi yang dipimpinnya, mampu memengaruhi dan mengendalikan bawahan dengan berbagai watak dan sifat, serta pemimpin juga mampu untuk mengambil keputusan yang terbaik untuk mencapai tujuan organisasi.

Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi demikian juga keberhasilan atau

kegagalan suatu organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Begitu pentingnya peran pemimpin sehingga isu mengenai pemimpin menjadi fokus yang menarik perhatian para peneliti bidang perilaku keorganisasian. Pemimpin memegang peran kunci dalam memformulasikan dan mengimplementasikan strategi organisasi.

Hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaanyang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehinga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuaistandar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dikatakanburuk jika sebaliknya

Kinerja pemimpin erat kaitannya dengan penilaian kinerja, untuk itu penilaian kinerja pegawai perludilakukan oleh suatu organisasi. Penilaian kinerja *(performance evaluation)* yaituproses untuk mengukur atau mengevaluasi hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi. Dengan katalain penilaian kinerja ditentukan oleh hasil kegiatan sumber daya manusia (SDM) dengan standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi sebelumnya. Mengetahui kinerja pegawai sangatlah perlu bagi organisasi, sebab dengan demikian maka organisasi akan mampu mengukur sejauh mana organisasi dapat bekerja untuk mencapai tujuanya. Organisasi juga dapat menilai apakah pegawai mampu dalam melaksanakan tugasnya dan telah mencapai hasil yang ditetapkanatau tidak. Dengan begitu, organisasi akan mampu mengevaluasi dan membuat perencanaan selanjutnya.

Lokus kajian penelitian adalah organisasi pemerintah Daerah yakni Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo. Dari pengamatan awal peneliti yang diamati bahwa kinerja aparat kurang mendapatkan perhatian. Hal ini dapat dilihat kurangnya pengawasan pimpinan dalam mengontrol capaian kinerja

Aparatur Sipil Negara (ASN) secara berkala. Selanjutnya juga terlihat tidak adanya ketegasan sebagai pimpinan dalam menegur aparat yang lalai atau tidak bekerja dengan baik sehingga berdampak buruk pada kinerja ASN. Hal lain adalah dan tidak adanya motivasi terhadap ASN terkait capaian kinerja baik yang bersifat berkala maupun tahunan.

Berdasarkan hal tersebut, maka kinerja pegawai (ASN) harus dinilai dan ditingkatkan secara berkesinambungan. Dalam menilai kinerja para ASN, ada baiknya jika kegiatan ini tidak berhenti pada keberadaan para ASN itu sendiri. Halini perlu juga dikaitkan dengan sistem dan mekanisme evaluasi kinerja lebih luasyang melibatkan proses evaluasi kualitas motivasi kerja yang diberikan, dan evaluasi kualitas kepemimpinan para pemimpin institusi tempat mereka bekerja.

Dengan kata lain proses penilaian kinerja ASN tidak bisa dilepaskan dari motivasi kerja, berikut peran dan tanggungjawab para pemimpin instansi tersebut. Peningkatan kinerja pegawai senantiasa dilakukan agar dapat mencapai sasaran pelayanan prima bagi masyarakat, yaitu terciptanya pelayanan yang disajikan oleh aparatur pemerintah yang sesuai dengan standar, serta dapat menciptakan citra positif.

Disisi lain yang diamati oleh peneliti ialah kurangnya inisiatif pimpinan dengan tujuan untuk merangkul selurul ASN agar tercipta kerja sama antara aparat, sehingga menyebabkan pegawai menjadi acuh tak acuh terhadap suatu kegiatan atau dalam melakukan pekerjaan. Seharusnya seorang pemimpin harus dapat mengambil keputusan dalam kondisi apapun, namun yang terjadi pimpinan terlalu takut memutuskan sesuatu bersifat mendesak. Kurangnya keberanian untuk menerima saran dari pegawai dalam hal pelaksanan suatu kegiatan, selalu kebijakan yang di ambil hanya sepihak sehingga kemudian dianggap menimbulkan suatu pekerjaan atau kegiatan tidak berjalan dengan efektif. Serta kurangnya inovasi dan kreativitas pimpinan terhadap kemajuan organisasi membuat aparat dan organisasi tidak ada perkembangan yang membuat organisasi dapat bersaing dengan organisasi lainnya.

Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **"Deskripsi Kepemimpinan di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo"**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang diuraikan diatas, maka peneliti dapat mengidintifikasi beberapa permasalahan diatas yaitu :

1. Kurangnya Motivasi dan Pengawasan pimpinan dalam mengontrol capaian kinerja Aparat
2. Kebijakan yang di ambil terkadang sepihak dan tidak berani mengambil resiko yang bersifat mendesak
3. Kurangnya inovasi dan kreativitas pimpinan terhadap kemajuan organisasi

1.3 Fokus Masalah

Fokus pada dasarnya adalah masalah pokok yang bersumber dari pengalaman peneliti atau melalui pengetahuan yang diperoleh melalui kepustakaan ilmiah ataupun kepustakaan lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi fokus penelitian adalah Bagaimana Deskripsi Kepemimpinan di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus masalah diatas, adapun tujuan yang ingin di capai adalah untuk mendeskripsikan Kepemimpinan di Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan proses hasil dari tercapainya tujuan, maka dari itu tujuan tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan sosial khususnya ilmu administrasi publik, dan sebagai bahan referensi perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

2. Secara praktis

   Dapat dijadikan sumbangan pemikiran kepada Pemerintah setempat khususnya Aparat Pemerintah, Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kota Gorontalo