

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Sumber daya manusia atau umumnya disebut SDM merupakan unsur penting sebagai salah komponen parameter yang berperan aktif menuju kesuksesan sasaran atau tujuan maupun pengambilan keputusan suatu organisasi (Sutrisno, 2009). Sebagai salah satu unsur yang penting, maka diperlukannya pengelolaan SDM yang baik agar kinerja organisasi bisa berjalan dengan optimal. Pengelolaan SDM berkaitan dengan menetapkan penentuan dan menerapkan berbagai inisiatif aktivitas, *policy*, dengan tujuan program ketenagakerjaan, pengembangan, dan pemeliharaan dalam upaya menjaga efektivitas organisasi secara etis dan sosial yang dapat dipertanggungjawabkan (Hariandja, 2003).

Seorang pemimpin dituntut untuk dapat bekerja optimal dan seksama dalam mempekerjakan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, karena betapapun kemajuan teknologi maupun perkembangan informasi pada saat ini, jika tanpa diimbangi kualitas SDM, maka sulit suatu organisasi mencapai tujuannya. Kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu hal yang dapat memberikan kontribusi pada suatu organisasi baik kuantitas maupun kualitas yang dimiliki oleh para pegawai dalam memenuhi pekerjaan dan tugasnya tanggung jawab yang telah dibebankan olehnya.

tugasnya tanggung jawab yang telah dibebankan olehnya. Sehingga, peran pegawai sangat penting dalam menggerakkan instansi mencapai target yang telah disepakati.

Kinerja pegawai menurut Sutrisno (2009) dipengaruhi beberapa faktor yaitu disiplin kerja, prestasi kerja, motivasi, rancangan sistem karir, kompensasi, proses dan jalur pengembangan karir, kompetensi, dan kepemimpinan. Menurut Kasmir (2016) bahwa pengetahuan, kemampuan atau keahlian, rencana kerja, motivasi pekerja, kepribadian, kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, budaya yang dimiliki organisasi, lingkungan pekerjaan, komitmen, loyalitas atau kesetiaan, dan kedisiplinan kerja memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan Halim (2023) bahwa bahwa disiplin kerja dan gaya kepemimpinan yang diterima atau yang diterapkan kepada pegawai mempengaruhi kinerja mereka. Kepemimpinan merupakan proses seseorang dalam mempengaruhi orang untuk bergerak dengan memimpin, membimbing, atau memaksa mereka untuk melakukannya atau mencapai suatu hal (Sutrisno, 2009). Cara kepemimpinan sangat penting karena termasuk bentuk jenis tindakan yang dimaksudkan untuk menggabungkan tujuan instansi. Apabila seorang pemimpin tidak menerapkan kepemimpinan yang dimiliki dengan benar maka akan berdampak buruk bagi kualitas instansi dipimpinnya. Di luar gaya kepemimpinan pengaruh kinerja pegawai, terdapat juga disiplin kerja. Menurut Ajabar (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran seseorang dalam menjunjung standar norma peraturan yang berlaku di sekitar. Sehingga, disiplin kerja berkaitan dengan sikap pegawai

di dalam lingkungan kerja yang dapat berupa kehadiran maupun penyelesaian tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan pencapaian kinerja pegawai yang lebih baik, maka manajemen harus mampu melihat hal-hal yang mungkin meningkatkan kinerja kepegawaiannya.

Di Kabupaten Buleleng terdapat salah satu kecamatan yaitu Kecamatan Sawan. Kantor camat pada umumnya beroperasi dalam mengurus berbagai bentuk perizinan, seperti surat keterangan domisili, pembangunan atau perizinan yang berkaitan lainnya, dispensasi pernikahan, rekomendasi atau pengesahan permohonan cerai, belum menikah maupun sudah menikah. Selain itu, surat tambahan yang diberitahukan dengan izin tertentu juga dapat dilakukan. Ini termasuk surat eksplorasi sumber air, penggunaan lahan, surat waris serta masih banyak tugas maupun fungsi lainnya yang dilakukan oleh kantor camat. Kualitas kinerja pegawai yang baik berdampak kepada optimalnya layanan publik masyarakat.

Dari observasi, beberapa masyarakat Kecamatan Sawan juga mengeluhkan bahwa pengurusan perizinan sedikit terlambat, karena jumlah masyarakat yang mengurus perizinan domisili kepindahan sangat banyak setiap harinya. Rata-rata capaian kinerja pegawai oleh Kantor Camat Sawan, pada tahun 2020 sebesar 84% dan skor tersebut belum mencapai standar target yang diinginkan kantor camat yaitu sebesar 85%. Mulai tahun 2021, penilaian kinerja pegawai kantor camat mengalami perubahan, yaitu sebelumnya menggunakan nilai, kini menggunakan sistem evaluasi berupa penilaian yaitu rating hasil kerja atau menggunakan kalimat “sesuai ekspektasi dan di atas ekspektasi” untuk menilai kinerja pegawai yang

dilakukan berdasarkan ekspektasi penugasan serta penilaian dari atasan. Pada tahun 2023, Kantor Camat menargetkan rating hasil kerja yaitu “di atas ekspektasi”, tetapi tidak mencapai standar target tersebut. Adapun Kondisi Kinerja Pegawai Kantor Camat Sawan Tahun 2023 yang bisa dilihat di lampiran 01, dan 02.

Dari data di lampiran tersebut, dengan sampel 16 pegawai, bahwa satu-satunya pegawai yang dapat memenuhi target yang diinginkan adalah camat sebagai kepala wilayah kecamatan. Oleh sebab itu, untuk mencapai kinerja pegawai yang ditargetkan, maka diperlukan pendorong yaitu gaya kepemimpinan sebagai pembimbing maupun inspirasi pegawai sebagai bawahan agar dapat mengerjakan tanggung jawabnya. Menurut Halim (2023) bahwa gaya kepemimpinan yang tidak menyesuaikan sifat dan tanggung jawab pegawai, menyebabkan rendahnya semangat kerja, sehingga hal ini membuat pegawai tidak bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya. Dari hasil observasi, pemimpin di Kantor Camat Sawan menerapkan gaya kepemimpinan dengan menyerahkan tugas dan standar yang ditargetkan, tanpa adanya arahan keberlanjutan dalam penyelesaiannya. Hal ini dilakukan, karena pemimpin mempercayakan kemampuan dari bawahannya untuk menyelesaikan tugas. Pemimpin memikul beban pekerjaan, baik dalam maupun luar kantor, sehingga sulit untuk memperhatikan atau mengelola bawahannya. Hal inilah yang membuat pegawai kesulitan jika memiliki permasalahan dengan tugas yang dimiliki dan membuat hambatan dalam menyelesaikannya.

Selain gaya kepemimpinan, memenuhi kewajiban sebagai pegawai juga sama pentingnya, yaitu berupa disiplin kerja. Pernyataan ini juga didukung oleh Sutrisno (2009) bahwa disiplin kerja merupakan salah satu kemampuan pegawai dalam memenuhi tanggung jawabnya, baik secara tingkat kehadiran maupun penyelesaian tugas. Kinerja pegawai dapat dioptimalkan dengan meningkatkan disiplin kerja pegawai, baik dari absensi serta jumlah penyelesaian sasaran kerja setiap pegawainya. Dan oleh sebab itu, kinerja dapat dikaitkan dengan tingkatan pegawai dalam disiplin kerja, yaitu baik buruknya akan mempengaruhi kinerja tersebut. Sehingga, sangat perlu dilakukannya kegiatan *monitoring* atau melakukan evaluasi terhadap faktor disiplin kerja pegawai secara rutin dan berkala untuk tetap menjaga kinerja pegawai yang lebih baik. Kehadiran pegawai dapat dicatat dengan cara manual yaitu tanda tangan (TTD) maupun secara online, mengikuti kebijakan yang berlaku. Perilaku pegawai, pada saat absen atau apel pagi, mereka tiba tepat waktu, akan tetapi setelah absensi atau apel, para pegawai tidak langsung memasuki ruangannya, dan memulai pekerjaan, tetapi beristirahat makan maupun berinteraksi dengan rekan kerjanya. Absensi pegawai Kantor Camat Sawan biasanya dengan tanda tangan manual, serta ada juga yang memanfaatkan digital, yakni memanfaatkan fitur *g-form*. Kehadiran pegawai di Kantor Camat Sawan bulan Juli sampai Desember disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1. 1
Data Kehadiran Pegawai di Kantor Camat Sawan
Bulan Juli Sampai Desember 2023

No	Kepegawaian	Rata-rata Absensi (Kehadiran Selama Sebulan: 22 Kehadiran)					
		Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des
1	PNS	22	22	21	22	21	21
2	Honor Daerah	21	22	21	20	21	21
3	Pegawai Kontrak	20	21	22	21	20	22

Sebagai kecamatan berada di perbatasan kota, serta memiliki peningkatan penduduk yang dapat dilihat dari Pembangunan Perumahan Subsidi di sekitar Kecamatan Sawan yang begitu pesat. Menurut Badan Pusat Statistik Kabupaten Buleleng, Kecamatan Sawan pada tahun 2010 sampai 2020 memiliki rata-rata pertumbuhan penduduk sebesar 3,08 dan merupakan angka terbesar dibandingkan dengan 8 kecamatan lainnya di Kabupaten Buleleng. Sebagaimana diuraikan sebelumnya, Kantor Camat Sawan sebagai aparatur pemerintahan memiliki kewajiban untuk melayani masyarakat secara optimal seiring dengan adanya pertumbuhan penduduk semakin pesat di keamatannya.

Penelitian sebelumnya mengenai hubungan kinerja dengan gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terdapat pengaruh signifikan, terhadap kinerja pegawai, salah satunya Halim (2023) dengan penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kalukku, Kabupaten Mamuju”. Oleh sebab itu, untuk tercapainya target kinerja yang diinginkan, maka diperlukannya perbaikan

atau evaluasi gaya kepemimpinan, dan kedisiplinan pegawai. Sehingga, penelitian difokuskan pada Kantor Camat Sawan, karena nilai capaian kinerja, belum mencapai target yang diinginkan.

Berdasarkan permasalahan diatas, judul studi penelitian ini adalah, **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Sawan”**. Penelitian ini mengambil data bulan Oktober sampai Maret 2024.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan penjelasan, teridentifikasi beberapa permasalahan di Kantor Camat Sawan yang dibahas lebih lanjut, sebagai berikut.

1. Adanya format penilaian kinerja baru yang diterapkan mulai tahun 2022 berdasarkan ekspektasi penugasan dan penilaian dari atasan.
2. Kinerja dari pegawai kantor Camat Sawan, belum mencapai standar yang diinginkan yaitu di atas ekspektasi.
3. Beberapa pegawai belum tercapainya tingkat kehadiran di atas standar yang ditetapkan.

1.3 Pembatasan Masalah Penelitian

Penelitian berfokus pada masalah telah terjadi di Kantor Camat Sawan, khususnya mengenai gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja. Batasan diterapkan untuk pemahaman bagaimana kedua faktor tersebut mempengaruhi kinerja pegawai.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang ada identifikasi, dan pemaparan pembatasan masalah, dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap, kinerja pegawai Kantor Camat Sawan?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sawan?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap, kinerja pegawai Kantor Camat Sawan?

1.5 Tujuan Masalah Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian saat ini, tujuan penelitian adalah, untuk menguji hal-hal berikut.

1. Pengaruh gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap Kantor Camat Sawan.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, pegawai Kantor Camat Sawan.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Sawan.

1.6 Manfaat Masalah Penelitian

Beberapa manfaat diharapkan untuk hasil yang telah dipelajari adalah, sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dalam bidang manajemen SDM terkait gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja pegawai, dapat memberikan pengembangan ilmu pengetahuan lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat menjadi pelengkap informasi lebih lanjut, dan pertimbangan atau masukan untuk menentukan kebijakan gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja oleh pihak manajemen Kantor Camat Sawan dalam meningkatkan kinerjanya.

