

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam setiap organisasi pemerintahan merupakan penentu yang sangat penting bagi berjalannya kegiatan dalam organisasi. Keberhasilan dan kinerja pegawai banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme, dan juga komitmennya. Kedudukan sumber daya manusia saat ini merupakan alat sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas dalam suatu organisasi (Fahlevi, 2022). Sumber Daya Manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi pada dasarnya merupakan kerja sama antara dua orang atau lebih dalam rangka mencapai suatu tujuan. Organisasi adalah kumpulan orang, proses pembagian kerja antara orang-orang tersebut dan adanya system kerja sama atau system sosial diantara orang-orang tersebut. Setiap organisasi baik organisasi perusahaan, sosial, pemerintahan mempunyai tujuan yang dapat dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu, dengan memanfaatkan sumber daya yang ada pada organisasi. Dan yang paling penting dalam mencapai organisasi adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. (Samsuni 2017).

Manajemen Sumber Daya Manusia, atau disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan. Manajemen sumber daya manusia bisa didefinisikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut,

mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.(Abdullah, 2017).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemecahan berbagai masalah dalam lingkup karyawan, pekerja-pekerja, manajer dan pekerja lainnya untuk dapat mendukung kegiatan sumber daya manusia, organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, manajer harus memastikan bahwa perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia berarti disiplin ilmu dalam mengelola hubungan dan peran sumber daya manusia secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. MSDM melibatkan proses merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mengevaluasi sumber daya manusia agar dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Kinerja adalah prestasi yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh (Wahyudi, 2021) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat keamanan tertentu.

Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai presentasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya perusahaan. Pengertian kinerja menurut (Sutarno *et al.*,

2019), “kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah „hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu system formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi syarat-syarat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya (Eliyanti, 2020). Didalam dunia usaha yang berkompetensi secara global perusahaan memerlukan kinerja tinggi. Pada saat yang bersamaan pegawai memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka dimasa yang akan datang. Para pekerja juga ingin mendapatkan umpan yang bersifat positif atas berbagai hal yang mereka lakukan dengan baik, walaupun kenyataannya hasil penilaian prestasi tersebut masih lebih banyak berupa koreksi/kritik.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Di setiap organisasi pasti Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan ada pemimpin dan dipimpin. Pemimpin harus berhubungan baik dengan siapa saja yang dipimpinnya. Pemimpin harus mengenal dan mengetahui orang-orang yang ia pimpin dalam suatu organisasi. Pemimpin pun bertanggung jawab akan semua hal yang menyangkut organisasi yang di jalankan.

Organisasi akan berjalan dengan baik, ketika peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi itu dijalankan dengan sebaik-baiknya dan penuh dengan tanggung jawab, namun sebaliknya, jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan main yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang

dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja orang-orang yang dipimpinnya. Pemimpin tidak hanya mampu memberikan perintah, memberikan instruksi, memberikan hukuman, memberikan hadiah, mengancam, mengarahkan tetapi lebih jauh dari itu perannya sebagai pemimpin akan membawa dampak positif bagi yang dipimpin ataupun lingkungannya. Salah satu indikator bahwa seorang pemimpin dapat memberikan dampak yang positif bagi yang lain apabila keberadaannya selalu dirindukan dan dapat diandalkan.

Banyak orang merasa kehilangan ketika pemimpin itu tidak berada di tengah tengah mereka. Untuk menjadi pemimpin, siapapun bisa. Namun mencari pemimpin yang berkualitas itu sulit. Kenyataan saat ini berbeda dengan yang seharusnya terjadi sesuai prosedur yang ada. Kepemimpinan harus membawa pengaruh yang baik dan menghasilkan hal yang baik pula. Tapi yang nyata kepemimpinan membawa pengaruh buruk dan dampak yang kurang baik.

Dari observasi selama 1 bulan peneliti menemukan masalah diantaranya:

1. Pemberian dukungan motivasi kerja yang rendah dari pemimpin, dapat dilihat dari sikap para pegawai yang terlambat masuk kerja.
2. Terdapat beberapa pegawai yang kurang memperhatikan dan belum sepenuhnya memenuhi tanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh pemimpin.
3. Kinerja pegawai kantor Camat pancur batu belum maksimal, seperti kurangnya komunikasi antar tim dalam melakukan tugas yang diberikan oleh atasan.

Hasil penelitian terdahulu dari (Berkina, Dakhi dan Halowo, 2021), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Khoiri, dan Rahma 2019), Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi karyawan untuk variabel kepemimpinan dan kinerja karyawan saat ini sudah baik. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jimmy dan Iskandar, 2023), Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Camat Pada Kantor Kecamatan Peso Kabupaten Bulungan Tergolong Sangat Baik. Hasil penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh (Putri, Adelia, 2018), Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Curup Kabupaten Rejang Lebong. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kamal, Winarso, Sulistio 2019), Nilai koefisien korelasi $r = 0,744$ menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan pada PT Agung Citra Transformasi Jakarta. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sari, Dakhi, Zogoto 2021), Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Slatan. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hatidah, Indriansyah 2023), Karena nilai probabilitas dibawah nilai alpha maka variable kinerja pegawai signifikan terhadap peningkatan kualitas pelayanan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara

Menimbang :

- a. bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa dalam rangka mempercepat pelaksanaan transformasi aparatur sipil negara untuk mewujudkan aparatur sipil negara dengan hasil kerja tinggi dan perilaku yang berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif, perlu dilakukan penyempurnaan terhadap pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara;
- c. bahwa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sudah tidak sesuai dengan perkembangan

penyelenggaraan fungsi aparatur sipil negara dan kebutuhan masyarakat sehingga perlu diganti;

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu membentuk Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara;

Mengingat : Pasal 20 dan Pasal 21 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; Dengan Persetujuan Bersama Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Dan Presiden Republik Indonesia

Memutuskan : Undang-Undang Tentang Aparatur Sipil Negara.

Pasal 1

Dalam Undang-Undang ini yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundangundangan.
3. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
4. Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan/atau menduduki jabatan pemerintahan.
5. Manajemen ASN adalah serangkaian proses pengelolaan ASN untuk mewujudkan ASN yang profesional dengan hasil kerja tinggi dan perilaku

sesuai nilai dasar ASN, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

6. Digitalisasi Manajemen ASN adalah proses Manajemen ASN dengan memanfaatkan teknologi digital yang terintegrasi secara sistem dan data untuk memudahkan penyelenggaraan dan pelayanan Manajemen ASN.
7. Jabatan Manajerial adalah sekelompok jabatan yang memiliki fungsi memimpin unit organisasi dan memiliki pegawai yang berkedudukan langsung di bawahnya untuk mencapai tujuan organisasi.
8. Jabatan Nonmanajerial adalah sekelompok jabatan yang mengutamakan kompetensi yang bersifat teknis sesuai bidangnya dan tidak memiliki tanggung jawab langsung dalam mengelola dan mengawasi kinerja pegawai.
9. Menteri adalah menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang aparatur negara.
10. Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
11. Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
12. Instansi Pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.
13. Instansi Pusat adalah kementerian, lembaga pemerintah nonkementerian, kesekretariatan lembaga negara, dan kesekretariatan lembaga nonstruktural.
14. Instansi Daerah adalah perangkat daerah provinsi dan perangkat daerah kabupaten/kota.
15. Sistem Merit adalah penyelenggaraan sistem Manajemen ASN sesuai dengan prinsip meritokrasi.

Camat dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh perangkat kecamatan dan bertanggung jawab kepada walikota/pemerintah daerah melalui sekretariat daerah

kabupaten/kota. Secara struktural, camat merupakan bawahan langsung dari sekretaris daerah, yang berarti camat bertanggung jawab dalam hal administrasi dan operasional kecamatan kepada pemerintah daerah. Pertanggung jawaban administratif yang berarti camat merupakan bawahan langsung sekretaris daerah, karena secara struktur camat berada langsung dibawah pemerintah daerah/walikota. Camat juga berperan sebagai kepala wilayah, akan tetapi tidak memiliki daerah dalam arti daerah kewenangan, karena melaksanakan tugas pemerintahan di wilayah kecamatan, khususnya tugas-tugas atributif dalam bidang koordinasi pemerintahan terhadap seluruh instansi pemerintahan di wilayah kecamatan. Sebagai seorang pemimpin, camat tidak hanya harus memiliki kemampuan teknis dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan, tetapi juga harus menjadi contoh teladan yang baik bagi seluruh pegawainya. Dalam hal ini, seorang camat diharapkan mampu memberikan arahan yang jelas, memotivasi, serta membimbing perangkat kecamatan agar melaksanakan tugas mereka dengan efektif dan efisien. Setiap tindakan, perilaku, dan kebijakan yang diambil oleh camat memiliki dampak yang besar terhadap kinerja pegawai di bawahnya. Oleh karena itu, sebagai pemimpin, camat harus memiliki integritas, kedisiplinan, dan kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Kantor Camat Pancur Batu merupakan kantor pemerintahan yang mengurus segala administrasi yang berada di Kabupaten Deli Serdang, Kantor Camat Pancur Batu memiliki pegawai yang berjumlah 35 orang yang bertempat dibidang masing-masing, di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pelayanan masyarakat serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pelayanan masyarakat di Kantor Camat Pancur Batu Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang. Berikut ini adalah data absensi pegawai agustus dan september (2024).

Tabel 1. 1 Data Absensi Pegawai Agustus Dan September (2024)

NO	BULAN	JUMLAH PEGAWAI	SAKIT	IZIN	TANPA KETERANGAN
1.	AGUSTUS	35	-	-	8
2.	SEPTEMBER	35	-	-	6
3	OKTOBER	35	-	1	7
TOTAL			-	1	22

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Kantor Camat Pancur Batu, beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai masi sering terjadi. Kinerja pegawai yang kurang sesuai dengan harapan ditunjukan oleh para pegawai Kantor Camat Pancur Batu tentunya berkaitan dengan kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin, kurangnya dukungan yang diterima dan didapat dari pimpinan kantor camat pancur batu dalam hal keterlambatan waktu pembuatan surat izin, yang menunjukkan proses pembuatan surat yang diperlukan oleh masyarakat tidak berjalan sesuai harapan atau terlambat kondisi ini dapat mengganggu kegiatan masyarakat, seperti pengajuan izin atau dokumen penting lainnya, yang biasanya memerlukan respons cepat dari pihak kantor camat, karena kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain yang mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Permasalahan-permasalahan di atas tersebut tentunya berpengaruh terhadap kinerja para pegawai. Karena kinerja para pegawai berkenaan dengan derajat pencapaian tujuan organisasi, baik secara implisit maupun eksplisit, yaitu sebera jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai. Bagaimana mungkin tujuan yang ditetapkan dapat tercapai, apabila masih banyak pegawai yang kurang peduli dengan tanggung jawab yang diserahkan belum lagi kehadiran kerja yang kurang optimal.

Dengan melihat latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Pancur Batu Kecamatan Pancur Batu, Kabupaten Deli Serdang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kurangnya motivasi yang diberikan oleh pemimpin di Kantor Camat Pancur Batu Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang
2. Terdapat beberapa pegawai yang lalai dan kurang bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh pemimpin di Kantor Camat Pancur Batu Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang
3. Kinerja pegawai di Kantor Camat Pancur Batu Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang belum maksimal

1.3 Batasan Masalah

Agar permasalahan yang akan dibahas tidak terlalu luas perlu dibuat batasan masalah sehingga pelaksanaan penelitian dapat difokuskan untuk memecahkan permasalahan penelitian, maka penulis hanya akan membahas mengenai kepemimpinan dan kinerja pegawai Kantor Camat Pancur Batu.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut: “Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pancur Batu Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang?”.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pancur Batu Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak anantara lain:

a. Bagi penulis

Untuk menambah pengetahuan, wawasan penulis, dan juga pengalaman penulis tentang pelaksanaan dan penyusunan penelitian ilmiah khususnya tentang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai .

b. Bagi instansi

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Kantor Camat Pancur Batu terkait dalam penyusunan kebijakan-kebijakan, khususnya yang berkaitan dalam kepemimpinan dan kinerja pegawai.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan atau pedoman untuk melakukan penelitian selanjutnya yang lebih mendetail, terutama mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

