

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, organisasi birokrasi dituntut untuk dapat menjadi pelayan masyarakat yang dapat memberikan pelayanan yang terbaik sesuai dengan tuntutan masyarakat saat ini. Meskipun birokrasi memiliki berbagai sumber daya untuk menunaikan kewajibannya, tetap saja tuntutan masyarakat selalu lebih tinggi dibanding dengan kemampuan birokrasi untuk memenuhinya. Adanya kesenjangan antara tuntutan dengan kemampuan birokrasi inilah yang pada gilirannya menyebabkan munculnya berbagai gagasan untuk memberi energi baru kepada birokrasi.

Birokrasi merupakan instrumen pemerintah sebagai sarana untuk mewujudkan pelayanan publik yang efisien, efektif, berkeadilan, transparan dan akuntabel. Hal ini berarti bahwa untuk mampu melaksanakan fungsi pemerintah dengan baik maka organisasi birokrasi harus profesional, tanggap, aspiratif terhadap berbagai tuntutan masyarakat yang dilayani. Seiring dengan hal tersebut pembinaan aparatur negara dilakukan secara terus menerus, agar dapat menjadi alat yang efisien dan efektif, bersih dan berwibawa, sehingga mampu menjalankan tugas-tugas umum pemerintah maupun untuk menggerakkan pembangunan secara lancar dengan dilandasi semangat dan sikap pengabdian terhadap masyarakat .

Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik, pemerintah telah mencetuskan reformasi birokrasi dilingkungan organisasi pemerintahan secara bertahap, sehingga diharapkan kedepan birokrasi

dipemerintahan sudah mampu untuk dapat melayani masyarakat dengan kesan yang dapat dibanggakan.

Reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Dengan kata lain, reformasi birokrasi adalah langkah strategis untuk membangun aparatur negara agar lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Selain itu dengan sangat pesatnya kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi informasi dan komunikasi serta perubahan lingkungan strategis menuntut birokrasi pemerintahan untuk direformasi dan disesuaikan dengan dinamika tuntutan masyarakat.

Inti dari reformasi birokrasi adalah kemauan untuk bekerja keras menciptakan sebuah perubahan tata kelola pemerintahan yang baik yang berujung pada penyelenggaraan pelayanan publik yang lebih baik. Perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahanlah yang menjadi roh program reformasi birokrasi. Sedangkan tunjangan kinerja dalam program reformasi birokrasi adalah bentuk *reward* terhadap prestasi atau kerja keras suatu instansi dalam melaksanakan reformasi birokrasi, yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kinerjanya masing-masing.

Berdasarkan Peraturan Presiden (Perpres) tahun 2010, jika berhasil dilaksanakan dengan baik, reformasi birokrasi akan mencapai tujuan yang diharapkan, di antaranya:

1. mengurangi dan akhirnya menghilangkan setiap penyalahgunaan kewenangan publik oleh pejabat di instansi yang bersangkutan;
2. menjadikan negara yang memiliki *most-improved bureaucracy*;
3. meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat;

4. meningkatkan mutu perumusan dan pelaksanaan kebijakan/program instansi;
5. meningkatkan efisiensi (biaya dan waktu) dalam pelaksanaan semua segi tugas organisasi;
6. menjadikan birokrasi Indonesia antisipatif, proaktif, dan efektif dalam menghadapi globalisasi dan dinamika perubahan lingkungan strategis.

Dalam beberapa tahun terakhir ini Badan Pusat Statistik (BPS) berupaya untuk melakukan perubahan dan reformasi yang mendasar terhadap sistem penyelenggaraan kegiatan statistik, melalui pembangunan profil dan perilaku aparatur BPS yang profesional, berintegritas, bertanggung jawab, serta mampu memberikan pelayanan prima kepada publik. Perubahan dan reformasi ini merupakan sebuah proses panjang yang harus dilaksanakan secara konsisten. Oleh karena itu, harus segera diambil langkah-langkah yang bersifat mendasar, komprehensif, dan sistematis, sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efektif dan efisien dengan proses pembaruan yang dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan.

BPS sebagai lembaga pemerintah non-kementerian mempunyai tugas untuk menyediakan data dan informasi statistik yang berkualitas, serta dituntut untuk melayani berbagai kepentingan pengguna data. Kondisi demikian memberikan pelajaran yang sangat berharga untuk menjadikan BPS lebih terbuka sebagai penghasil data yang berkualitas dan menjadikannya sebagai lembaga yang memiliki kredibilitas.

BPS dituntut untuk menyajikan data yang sesuai dengan kaidah-kaidah yang telah ditentukan yang meliputi : 1. Data harus obyektif (sesuai dengan keadaan sebenarnya); 2. Data harus mewakili (representatif); 3. Data harus *up to*

date (tepat waktu); 4. Data harus relevan dengan masalah yang akan dipecahkan. Untuk merespon tuntutan tersebut sesuai dengan harapan pengguna data, BPS merefleksikan tujuan utama dalam pembangunan nasional di bidang statistik lima tahun ke depan meliputi empat tujuan yaitu: 1.Meningkatkan ketersediaan data dan informasi statistik yang berkualitas; 2.Meningkatkan pelayanan prima dalam rangka mewujudkan Sistem Statistik Nasional (SSN) yang andal, efektif, dan efisien; 3.Penguatan teknologi informasi dan komunikasi serta sarana kerja; dan 4.Meningkatkan kapasitas SDM dan penataan kelembagaan.

Sampai saat ini data dan informasi statistik yang dihasilkan BPS selain dimanfaatkan sebagai alat perencanaan, evaluasi, pemantauan, dan pembuatan keputusan, juga dimanfaatkan sebagai alat konfirmasi dan legitimasi terhadap penilaian program pemerintah. Namun demikian, data BPS yang digunakan sebagai ukuran keberhasilan lembaga-lembaga pemerintah, tidak jarang mendapat kritik dari masyarakat, Lembaga Swadaya Masyarakat bahkan partai politik, dan digunakan oleh kelompok tersebut untuk mendiskreditkan kinerja pemerintahan saat ini. Sejalan dengan keinginan reformasi birokrasi, ke depan BPS harus mampu menghasilkan data yang berkualitas, yang didukung oleh SDM profesional dan infrastruktur yang lebih modern. Agar data statistik yang dihasilkan berkualitas maka perlu dilakukan penataan manajemen dan kepemimpinan yang lebih baik.

BPS Kota Yogyakarta merupakan organisasi terkecil dari institusi BPS yang merupakan instansi vertikal yang berada di Kota Yogyakarta, BPS Kota Yogyakarta merupakan cabang di wilayah kota, yang salah satu tugasnya adalah mengkoordinasikan pengumpulan data.

Permasalahan yang ada sampai dengan saat ini, yaitu masih adanya staf BPS Kota Yogyakarta yang masih tidak disiplin dalam melakukan kegiatan pencacahan yang dibebankan oleh staf tersebut, sehingga beberapa kegiatan pendataan penyelesaiannya menjadi terlambat, walaupun keterlambatan pencacahan masih dalam batas toleransi namun secara keseluruhan keterlambatan tersebut akan mempengaruhi proses pengolahan selanjutnya. Hal tersebut akan menghambat terciptanya organisasi BPS sebagai penyedia data yang handal, dapat dipercaya, dan tepat waktu.

Dalam era reformasi birokrasi saat ini, dimana BPS dituntut untuk menyediakan data yang obyektif dan tepat waktu, sehingga ketidakdisiplinan merupakan suatu hal yang mesti dihindari untuk tercapainya sebuah tata kelola pemerintahan yang baik yang berujung pada penyelenggaraan pelayanan publik yang lebih baik, maka kepemimpinan memegang peranan yang penting untuk mempengaruhi dan menggerakkan bawahan guna mencapai tujuan organisasi agar dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan tuntutan masyarakat saat ini.

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah.

Menurut Dwi Ari Wibawa (2009) Situasi global yang kompetitif ini, mengharuskan perusahaan mempunyai kemampuan bertahan dan menang. Namun, strategi yang bagus saja tidaklah memadai, seorang pemimpin yang handal

dibutuhkan oleh perusahaan. Karena seorang pemimpin yang handal bukan saja harus piawai dalam menyusun strategi, tetapi juga dapat menjalankan strategi dengan efektif. Karena pemimpinlah yang akan melahirkan strategi dan sekaligus berupaya keras agar dapat mewujudkan strategi itu.

Sedangkan menurut Restituta Ajeng Arjanti (2012) Kepemimpinan adalah fondasi terpenting sebuah organisasi. Kepemimpinan berbicara tentang bagaimana seseorang dapat mempengaruhi dan menginspirasi orang lain, bagaimana seseorang bisa membuat orang lain mau belajar dan bekerja ekstra dengan ikhlas.

Berdasarkan definisi diatas kepemimpinan memiliki beberapa implikasi, antara lain: 1. Kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain yaitu para karyawan atau bawahan, para karyawan atau bawahan harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pemimpin; 2. Seorang pemimpin yang efektif adalah seseorang dengan kekuasaannya mampu menggugah pengikutnya untuk mencapai kinerja yang memuaskan; 3. Pemimpin harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, sikap bertanggung jawab yang tulus, pengetahuan, keberanian bertindak sesuai dengan keyakinan, kepercayaan pada diri sendiri dan orang lain dalam membangun organisasi; 4. Pemimpin harus menjadi pelayan bagi para warga yang dipimpinya.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk merealisasikan tujuan organisasi dengan baik. Harapannya BPS Kota Yogyakarta kedepan akan memiliki pemimpin yang dapat membawa para staf yang dipimpinya dapat melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien yang pada akhirnya akan mendapatkan data yang objektif dan tepat waktu sesuai dengan apa yang digariskan oleh organisasi BPS.

Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan dan wewenang untuk mengarahkan dan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam mengarahkan dan mempengaruhi orang yang dipimpinnya, seorang pemimpin akan melakukan berbagai cara sesuai dengan keadaan warga yang dipimpinnya. Cara pemimpin mempengaruhi bawahan dapat bermacam-macam, antara lain dengan memberikan gambaran masa depan yang lebih baik, memberikan perintah, memberi imbalan, melimpahkan wewenang, mempercayai bawahan, memberikan penghargaan, memberikan kedudukan, memberikan tugas, memberikan tanggung jawab dan sebagainya. Gaya kepemimpinan merupakan gaya dalam cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing pengikutnya untuk membuat sesuatu yang diharapkan bisa membantu keberhasilan pemimpin dalam melakukan tugas-tugasnya.

Menurut Dwi Ari Wibawa (2009) Kepemimpinan transformasional mampu membawa perubahan-perubahan yang lebih mendasar seperti perluasan nilai nilai, tujuan dan kebutuhan bawahan dan perubahan-perubahan tersebut berdampak pada upaya bawahan karena dengan terpenuhinya kebutuhan yang lebih tinggi membuat bawahan mempertinggi motivasi dalam mencapai hasil kerja yang lebih optimal dan membuat bawahan berupaya lebih keras dengan bekerja lebih baik.

Menurut Imam Gunawan (2009) Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses di mana para pemimpin dan pengikut saling menaikkan diri ketingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi. Para pemimpin transformasional mencoba menimbulkan kesadaran para pengikut dengan menyerukan cita-cita yang lebih tinggi dan nilai-nilai moral seperti kemerdekaan,

keadilan dan kemanusiaan, bukan didasarkan atas emosi seperti keserakahan, kecemburuan atau kebencian. Kepemimpinan transformasional berkaitan dengan nilai-nilai yang relevan bagi proses pertukaran (perubahan), seperti kejujuran, keadilan dan tanggung jawab yang justru nilai seperti ini hal yang sangat sulit ditemui di Indonesia.

Menurut Djamaludin (2012) kepemimpinan transformasional memiliki sifat memanusiakan pengikutnya, memperlakukan pengikutnya sebagai manusia cerdas dan terhormat, mampu 'mengelus-elus' hati pengikutnya agar memunculkan potensi insaninya secara maksimal. Mereka juga mampu mendorong anggota untuk mengembangkan aspirasi dan memperoleh makna dalam bekerja, mampu mengembangkan pemimpin-pemimpin baru dilingkungan kerjanya, menciptakan lingkungan kerja yang apresiatif sehingga bisa menggugah gairah dan semangat untuk berinovasi dan belajar bersama, menjadikan dirinya sebagai model integritas bagi anggotanya.

Bass (dalam Yulk, 2009) mengatakan kepemimpinan transformasional fokus pada upaya perubahan organisasi dengan cara mentransformasikan karyawan melalui empat cara, yaitu karismatik, motivasi yang menginspirasi, stimulasi intelektual dan perhatian kepada individu. Kepemimpinan transformasional berfokus pada pengaruh pemimpin terhadap karyawan, para karyawan akan merasa percaya, mengagumi, loyal dan menghormati pemimpin serta memiliki komitmen dan motivasi untuk berprestasi lebih dari yang diharapkan, apabila pemimpin memberi dukungan dan kesempatan. Keempat dimensi kepemimpinan transformasional tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Karismatik mempunyai makna bahwa seorang pemimpin transformasional menjadi *role model* yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya.
2. Sumber Inspirasi pemimpin mampu menerapkan standar yang tinggi akan tetapi sekaligus mampu mendorong bawahan untuk mencapai standar tersebut. Karakter seperti ini mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi dari para bawahan. Dengan kata lain, pemimpin transformasional senantiasa memberikan inspirasi dan memotivasi bawahannya.
3. Stimulasi Intelektual karakter seorang pemimpin transformasional yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan permasalahan dengan cermat dan rasional. Selain itu, karakter ini mendorong para bawahan untuk menemukan cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan masalah. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu mendorong bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif.
4. Pendekatan Individual merupakan karakter seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan individual para bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin transformasional mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, dan melatih bawahan. Selain itu, seorang pemimpin transformasional mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan berkembang para bawahan serta memfasilitasinya. Dengan kata lain, pemimpin transformasional mampu memahami dan menghargai bawahan berdasarkan kebutuhan bawahan dan memperhatikan keinginan berprestasi dan berkembang para bawahan.

Dari beberapa pendapat tersebut kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berupaya mentransformasikan nilai-nilai yang dianut oleh bawahan untuk mendukung visi dan tujuan organisasi.

Kepemimpinannya mampu mendatangkan perubahan di dalam diri setiap individu yang terlibat untuk mencapai performan yang semakin tinggi. Melalui transformasi nilai-nilai tersebut, diharapkan hubungan baik antar anggota organisasi dapat dibangun sehingga muncul iklim saling percaya diantara anggota organisasi. Berdasarkan pendapat para peneliti tersebut, peneliti tertarik untuk menganalisis pengaruh peran kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai BPS Kota Yogyakarta.

B. Lingkup Penelitian

Kepemimpinan transformasional dimensi karismatik, sumber inspirasi, stimulasi intelektual, dan pendekatan individual sangat berpengaruh terhadap sikap pegawai. Apabila keempat faktor tersebut dimiliki dan dipenuhi oleh seorang pemimpin maka akan tercapai kinerja yang lebih baik. Pemimpin dalam hal ini kepala BPS Kota Yogyakarta yang baik diyakini akan mampu melahirkan pemikiran-pemikiran untuk jangkauan ke depan, azas kedemokrasian dan ketransparanan.

C. Perumusan Masalah

Berkaitan dengan pentingnya kepemimpinan transformasional dimensi karismatik, sumber inspirasi, stimulasi intelektual, dan pendekatan individual bagi suatu organisasi, maka penelitian ini berupaya untuk melakukan penelitian faktor-faktor apa saja yang mendukung kinerja. Penelitian ini mencoba mengamati keterkaitan antara kepemimpinan transformasional dimensi karismatik, sumber inspirasi, stimulasi intelektual, dan pendekatan individual terhadap kinerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan transformasional dimensi karismatik akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Apakah kepemimpinan transformasional dimensi sumber inspirasi akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3. Apakah kepemimpinan transformasional dimensi stimulasi intelektual akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4. Apakah kepemimpinan transformasional dimensi pendekatan individual akan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji signifikansi pengaruh kepemimpinan transformasional dimensi karismatik terhadap kinerja.
2. Untuk menguji signifikansi pengaruh kepemimpinan transformasional dimensi sumber inspirasi terhadap kinerja.
3. Untuk menguji signifikansi pengaruh kepemimpinan transformasional dimensi stimulasi intelektual terhadap kinerja.
4. Untuk menguji signifikansi pengaruh kepemimpinan transformasional dimensi pendekatan individual terhadap kinerja.

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, diharapkan tersusun sebuah hasil penelitian yang dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Badan Pusat Statistik

Dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam memperbaiki dan mengembangkan strategi

pengembangan sumber daya manusia yang berdampak pada kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Kota Yogyakarta.

2. Bagi Pihak lain
 - a. Memberikan sumbangan pikiran dalam perkembangan ilmu pengetahuan manajemen khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
 - b. Mendorong peneliti lain untuk mengembangkan dan menyempurnakan penelitian ini dengan lebih baik di masa mendatang.