

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Prinsip otonomi daerah menggunakan prinsip otonomi seluas-luasnya, dalam arti daerah diberikan kewenangan mengurus dan mengatur semua urusan pemerintahan diluar yang menjadi urusan Pemerintah yang ditetapkan dengan Undang-undang. Daerah memiliki kewenangan membuat kebijakan daerah untuk memberi pelayanan, peningkatan peran serta, prakarsa, dan pemberdayaan masyarakat yang bertujuan pada peningkatan kesejahteraan rakyat. Pelaksanaan otonomi daerah didasari oleh Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, Pemerintah daerah adalah pelaksana fungsi-fungsi pemerintahan daerah yang dilakukan oleh lembaga pemerintahan daerah yaitu Pemerintah daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Fungsi kedua institusi tersebut berbeda yaitu Kepala daerah melaksanakan kebijakan daerah sedangkan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah melaksanakan tugas pengawasan terhadap pelaksanaan kebijakan yang dilaksanakan oleh Kepala daerah. Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, Kepala daerah dibantu oleh perangkat daerah. Secara umum perangkat daerah terdiri dari unsur staf yang membantu penyusunan kebijakan dan koordinasi, diwadahi dalam lembaga sekretariat daerah. Unsur pendukung tugas kepala daerah dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah

yang bersifat spesifik, diwadahi dalam lembaga teknis daerah, serta unsur pelaksana urusan daerah yang diwadahi dalam lembaga dinas daerah.

Untuk melaksanakan pemerintahan daerah yang efektif, maka diperlukan Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah, hal ini sesuai yang diamanatkan oleh Undang-Undang No.32 tahun 2004 tentang Pemerintahan daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2004 nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 8 Tahun 2005 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Perubahan Atas Undang Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah menjadi Undang Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4548).

Perangkat daerah adalah organisasi / lembaga pada pemerintah daerah yang bertanggungjawab kepada Kepala Daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Dinas Daerah, Lembaga Tehnis Daerah, Kecamatan, Satuan Polisi Pamong Praja, dan Rumah Sakit Umum Daerah. Dalam penelitian ini kami fokuskan pada organisasi sekretariat daerah, karena mempunyai tugas membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan perumusan kebijakan, koordinasi perangkat daerah, pembinaan administrasi dan

aparatur pemerintah daerah serta pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah, sehingga sangat strategis sekali kedudukannya.

Guna mendayagunakan perangkat daerah tersebut, pemerintah daerah Kabupaten Gunungkidul telah menerbitkan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2006, tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Gunungkidul

Wewenang yang lebih luas pada daerah, menuntut kinerja organisasi sekretariat daerah dan kinerja pegawai sekretariat daerah yang lebih baik, sehingga wewenang dan tugas yang diberikan dapat berjalan dengan baik. Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi pegawai (*internal factor*), keadaan lingkungan / perusahaan (*external factor*) maupun upaya strategis dari institusi. Faktor-faktor internal misalnya motivasi, tujuan, harapan, dan lain-lain. Sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik institusi. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua institusi yang mempekerjakan pegawai, sebab kinerja pegawai ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja institusi secara keseluruhan. Jika kinerja pegawai baik, maka kinerja institusi akan baik pula, demikian sebaliknya, kalau kinerja

pegawai tidak baik maka akan tidak baik pula kinerja perusahaan

Kinerja pegawai pada sebuah organisasi juga dipengaruhi oleh kepemimpinan. Seorang pemimpin yang memiliki kepemimpinan transformasional memiliki peranan yang penting dalam sebuah organisasi. Seorang pemimpin yang memiliki kepemimpinan transformasional lebih menekankan pada kegiatan pemberdayaan (*empowerment*) melalui peningkatan konsep diri bawahan/anggota organisasi yang positif. Para bawahan/anggota organisasi yang memiliki konsep diri positif itu akan mampu mengatasi permasalahan dengan mempergunakan potensinya masing-masing, tanpa rasa tertekan atau ditekan, sehingga dengan kesadaran sendiri membangun komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pemberdayaan terhadap pegawai akan meningkatkan motivasi dan kemampuannya dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.

Peneliti menganggap penting dengan judul di atas mengingat Sekretariat Daerah yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah yang merupakan top manager/pejabat karir PNS tertinggi di suatu daerah harus mempunyai kemampuan manajerial yang tinggi dalam rangka memberikan layanan kepada kepala daerah untuk mewujudkan visi dan misinya, sehingga diperlukan jiwa kepemimpinan yang efektif.

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari Supardi (2005), yang meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja

... dan ...

adalah pegawai di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wonosari Kabupaten Gunungkidul yang berjumlah 100 orang terdiri dari 29 staf dan tenaga fungsional 71 orang dengan hasil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Wonosari.
2. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Wonosari.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Wonosari.

Selain penelitian Supardi juga didukung dengan penelitian Lestari (2002) yang menganalisis gaya kepemimpinan di Kantor Wilayah Bank Rakyat Indonesia DI. Yogyakarta.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai menjadi penting untuk dilakukan. Kondisi ini memotivasi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul :

“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul ?
3. Apakah kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengkaji seberapa jauh kepemimpinan transformasional berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul.
2. Untuk mengkaji seberapa jauh lingkungan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul.
3. Untuk mengkaji seberapa jauh kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja secara simultan berperan dalam meningkatkan kinerja

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini manfaat yang diharapkan bisa diambil sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan memberikan sumbangan referensi ilmiah dalam praktek manajemen khususnya manajemen sumber data manusia yang menyangkut kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi kepentingan kedinasan, bahwa hasil penelitian ini dapat dijadikan keputusan dalam pola kepemimpinan transformasional dan penataan lingkungan kerja yang relatif tepat pada organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

b. Bagi penulis, dapat mengembangkan wawasan keilmuan, terutama

adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai