

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi, dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. (Hughes, 2017). Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Dimana ketika Perusahaan tersebut sudah memiliki financial yang kuat, bahan baku yang terpenuhi, dan teknologi terbaru, namun tidak adanya sumber daya manusia yang baik, maka proses produksi tidak akan berjalan dengan lancar. Indikator dari keberhasilan sumber daya manusia dapat dilihat melalui kinerja.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Susanti & Siahaan, 2017). Kinerja yang baik adalah *team work* yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan yang dapat mencapai suatu tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil berdasarkan kuantitas yang telah dilakukan dalam sebuah pekerjaan, kualitas kerja yang telah dilakukan, kerja sama yang sudah terbina selama bekerja serta layanan

dan pengetahuan yang berhubungan dengan sebuah pekerjaan dalam melaksanakan pekerjaan (Ma'ruf et al. 2019).

Perusahaan sangat mengutamakan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan dengan melakukan serangkaian proses aktifitas pemanfaatan sumber-sumber daya yang dimilikinya. Oleh karena itu, faktor-faktor sumber daya manusia ini harus dikelola dengan baik dengan memperhatikan tingkat kepuasan kerja mereka.

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan, oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan sebuah tugas bagi pimpinan untuk memilah gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan pada organisasi.

Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan seorang pegawai yang berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Regina, 2019).

Gaya kepemimpinan menjadi faktor pertama dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Pada proses ini pemimpin mempunyai peran yang besar dalam menentukan pelaksanaan organisasi suatu perusahaan. Seorang pemimpin

dituntut untuk memberikan arahan yang jelas terhadap visi dan misi organisasi tersebut, dan mampu menjalankan organisasi dengan baik agar hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan (Hidayat 2018). Dengan demikian gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Pengembangan sumber daya manusia (human resources development). Sumber Daya Manusia yang ada dalam perusahaan perlu dikembangkan agar dapat meningkatkan kemampuan kerjanya. Sumber Daya Manusia merupakan asset penting bagi setiap perusahaan, karena menentukan keberhasilan dari perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya (Yosepa et al., 2020).

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah perusahaan. Sebuah perusahaan perlu mendorong agar setiap karyawannya bisa meningkatkan kinerjanya supaya keinginan dan tujuan perusahaan cepat tercapai (Meirina, 2018).

Pengembangan sumber daya manusia secara mikro, dalam arti di lingkungan suatu unit kerja (departemen atau lembaga-lembaga yang lain), sumber daya manusia yang dimaksud adalah tenaga kerja, karyawan atau pegawai (*employee*). Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah sebuah rangkaian aktivitas perusahaan yang dilakukan dalam waktu tertentu dan dirancang untuk melahirkan perubahan sikap karyawan (Leonard Nadler,2020). Sumber daya manusia atau pegawai di suatu lembaga ini juga sangat penting perannya dalam mencapai keberhasilan lembaga pemerintahan. Fasilitas yang canggih dan lengkap pun belum merupakan jaminan akan keberhasilan lembaga itu, tanpa di imbangi dari kualitas kerja pegawai yang akan memanfaatkan fasilitas tersebut. Maka Itulah perlunya suatu institusi apapun memerlukan unit atau lembaga pemerintahan yang menangani pengembangan sumber daya manusia.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan objek desa. Desa merupakan tingkatan pemerintah terendah di dalam struktur pemerintahan di Indonesia, tetapi merupakan wilayah yang mempunyai otonomi paling luas dan desa merupakan ujung tombak pelaksanaan program-program pemerintah.

Robatal merupakan salah satu kecamatan yang ada dikabupaten Sampang. Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Kecamatan ini terletak di Pulau Madura, berjarak sekitar 27 Kilometer dari ibu kota kabupaten Sampang ke arah utara. Pusat pemerintahannya berada di desa Tragih. Kecamatan Robatal memiliki luas 80,54km², memiliki jumlah penduduk sekitar 54,296 jiwa dan memiliki 9 desa/kelurahan.

Tabel 1.1 Banyaknya Perangkat Desa

Desa/kelurahan	Kepala Desa	Sekretaris Desa	Kepala Dusun	Pemerintahan	Ekonomi seksi pembangunan	Kesejahteraan rakyat
Robatal	1	1	2	1	1	1
Tragih	1	1	2	1	1	1
Jelgung	1	1	2	1	1	1
Bapelle	1	1	3	1	1	1
Lepelle	1	1	3	1	1	1
Torjunan	1	1	3	1	1	1
Sawah Tengah	1	1	2	1	1	1
Pandiyangan	1	1	3	1	1	1
GunungRancak	1	1	4	1	1	1
Jumlah	9	9	24	9	9	9

Sumber : Kantor Kecamatan Robatal 2022.

Kecamatan Robatal merupakan kecamatan yang paling sempit dibandingkan dengan 14 kecamatan lainnya yang berada di kabupaten Sampang. Permasalahan yang menjadi perhatian masyarakat di desa kecamatan Robatal kabupaten Sampang yaitu mengenai kinerja perangkat desanya. Kinerja perangkat desa yang ada di kecamatan Robatal selama ini dipandang masyarakat kinerjanya masih kurang maksimal. Hal ini dapat di lihat dari pelayanan kepada masyarakat yang cenderung berbelit-belit. Aparat desanya pun susah untuk di temui. Dalam memberikan jasa penyelenggara pelayanan masyarakat didesa, kurangnya inisiatif dari beberapa perangkat dalam memberikan layanan publik kepada masyarakat

serta masih kurangnya pengetahuan dalam mengikuti aturan yang ada dalam proses administrasi, seiring dengan perkembangan zaman yang semakin modern dan pelayanan yang serba online, banyak yang ditemukan dari beberapa perangkat desa yang kurang menguasai dalam proses melayani pengurusan secara online. Permasalahan ini perlu kita teliti agar penyimpangan ini tidak terjadi terus menerus serta kita mencari solusi agar kedepannya bisa lebih baik.

Permasalahan yang terjadi di pemerintahan desa di Kecamatan Robatal Kabupaten kabupaten Sampang, penyebabnya adalah ketidak pahaman dan keterbatasan kemampuan serta pengetahuan yang dimiliki oleh beberapa perangkat desa mengenai informasi tersebut. Sementara itu kurangnya pengetahuan dari beberapa individu yang ada di pemerintah desa kecamatan Robatal ini membuat masyarakat harus menunggu untuk ditindak lanjuti oleh perangkat penyelenggara pelayanan publik yang lain. Sehingga masyarakat sering pulang pergi untuk menunggu perangkat yang tidak ada saat jam kantor, dikarenakan perangkat yang lain yang masih kurangnya pengetahuan serta inisiatif dalam memberikan pelayanan yang masih kurang. Namun sangat disayangkan bahwa kondisi organisasi penyelenggara pelayanan publik, beberapa aspek diatas yang sudah dipaparkan menjadi permasalahan yang harus dibenahi dan segera dicari jalan keluarnya.

gaya kepemimpinan menjadi salah satu pendorong dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karena seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya. Di sisi lain aspek pengembangan sumber daya manusia juga menjadi aspek yang sangat penting dalam kinerja pegawai, dimana

dalam jaman globalisasi sekarang ini tentunya kebutuhan setiap pegawai akan semakin bertambah seiring perkembangan jaman.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arnanda Ajisaputra menemukan Ketidak pedulian sebagian besar perangkat desa terhadap kepentingan masyarakat desa di kecamatan Robatal bukan karena murni dari diri mereka sendiri, namun salah satu faktornya adalah rendahnya pendidikan, pengetahuan yang dimilikinya serta kondisi politik desa yang cukup kuat.(Ajisaputra, n.d.)

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas dan melihat pentingnya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pegawai dan pengembangan sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan kinerja pegawai, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN ROBATAL KABUPATEN SAMPANG”.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan Kepala Desa berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa pada pemerintahan Desa di Kecamatan Robatal Kabupaten Sampang ?
2. Apakah Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa pada pemerintahan desa di Kecamatan Robatal Kabupaten Sampang ?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Perangkat Desa pada pemerintahan desa di Kecamatan Robatal Kabupaten Sampang ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut ini.

1. Untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa secara positif signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa pada pemerintahan desa di Kecamatan Robatal Kabupaten Sampang.
2. Untuk menguji pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia secara positif signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa pada pemerintahan desa di Kecamatan Robatal Kabupaten Sampang.

3. Untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dan Pengembangan Sumber Daya Manusia secara simultan positif signifikan terhadap Kinerja Perangkat Desa pada pemerintahan desa di Kecamatan Robatal kabupaten Sampang.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Peneliti

Untuk mendapatkan pengetahuan atau pengalaman dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), terutama tentang Kinerja Perangkat Desa, serta menerapkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan yang diperoleh.

2. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi bahan masukan bagi aparat desa untuk mengatasi masalah Kinerja Perangkat Desa terkait dengan variable Gaya kepemimpinan Kepala Desa dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Universitas Muhammadiyah Surabaya

Bagi Akademisi Diharapkan dapat menambah kepustakaan di bidang ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.