

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang terikat secara formal dalam satu ikatan hierarki untuk bekerjasama guna mencapai tujuan bersama. Pada setiap organisasi dalam hal ini organisasi pemerintahan, seorang pemimpin memegang peranan penting karena bertanggung jawab terhadap berjalannya sistem dan mekanisme organisasi, disamping sebagai dinamisator dan koordinator dalam kegiatan manajemen pemerintahan. Dalam konteks ini dapat dikatakan bahwa salah satu yang memegang peranan penting dalam berjalannya suatu organisasi adalah kepemimpinan (Euis & Hersugondo, 2008:84). Untuk dapat melaksanakan fungsi kepemimpinannya, seorang pemimpin harus mampu menggerakkan bawahannya serta memperluas pengaruh pada organisasi.

Firmansyah (2018:23) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi segala aktivitas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Peran pemimpin dalam mensukseskan suatu organisasi tercermin dari gaya kepemimpinannya. Salah satu gaya kepemimpinan yang banyak digunakan oleh pemimpin organisasi adalah gaya kepemimpinan partisipatif (Daswati, 2012:783). Gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya memimpin yang secara aktif melibatkan partisipasi dari bawahan dalam penetapan tujuan dengan menggunakan teknik manajemen partisipatif dan memusatkan perhatian

baik terhadap karyawan dan tugas (Rokib & Santoso, 2018:110; Firmansyah, 2018:25). Rasa kepercayaan terhadap pimpinan dapat tumbuh karena pemimpin dengan gaya kepemimpinan partisipatif mengerti kondisi bawahan dan memberikan solusi ketika mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan (Sunarsih & Helmiatin, 2016:1-6).

Rokib & Santoso (2018:122) juga mengemukakan bahwa “Perilaku pemimpin menekankan pada banyak meningkatkan hubungan dan dukungan, sedikit memberikan pengarahan. Pemimpin ini cenderung bersedia tukar menukar pemikiran dan ide dengan bawahannya untuk menyusun keputusan bersama-sama serta mendukung usaha-usaha bawahannya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya”. Posisi kontrol atas suatu pemecahan masalah dan keputusan yang dibuat oleh pihak secara bergantian mampu mengalirkan ide dari bawahan atau anggota sebagai bentuk implementasi dari gaya kepemimpinan partisipatif. Ruang gerak yang diberikan oleh pemimpin kepada para anggota sehingga mereka diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam membuat keputusan serta adanya rasa saling percaya dan suasana persahabatan antara pimpinan dengan anggota (Purwanto dkk., 2020:160). “Pemimpin yang dapat melaksanakan kepemimpinannya dengan persuasif, kerjasama dan memotivasi bawahannya untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan secara terbuka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawannya” (Insan & Yuniawan, 2016:4).

Kualitas kerja merupakan salah satu bentuk filsafat yang diterapkan manajemen dalam mengelola organisasi pada umumnya dan sumber daya manusia

pada khususnya. Kualitas kerja menunjukkan seberapa baik seorang karyawan mampu untuk mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan. Kualitas kerja dapat tercapai apabila para pegawai dapat memenuhi kebutuhan mereka. Beberapa poin yang dapat dijadikan ukuran atau standar dari kualitas kerja meliputi keterampilan, kuantitas, efisiensi waktu, efektivitas, inisiatif, dan kemandirian kerja karyawan (Mangkunegara, 2011:61; Mokodompis, 2015:112; Govinda & Mujiati, 2022:1306). Pada umumnya, kualitas kerja menjadi salah satu upaya sistematis dalam suatu organisasi dimana karyawan diberi kesempatan untuk turut ambil peran sehingga mampu mendukung tujuan dan berbagai sasaran organisasi dapat tercapai (Nasution, 2020:192).

Kualitas dan kegairahan kerja tidak akan dimiliki oleh bawahan manakala pemimpin tidak melakukan upaya – upaya pembinaan dan pemantapan, pembinaan tersebut merupakan tanggung jawab pemimpin. Dalam penelitian ini, peneliti mengambil lokasi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Probolinggo sebagai obyek penelitian yang mana dalam organisasi ini menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif yang selalu mempertimbangkan masukan ataupun saran dari bawahan/para pegawai yang sedikit banyak mempengaruhi proses pengambilan keputusan. Pemimpin dalam hal ini Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo.

Sebagaimana yang diamanatkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2021 Pasal 16 ayat (2) Tentang Penyederhanaan Struktur Organisasi pada Instansi Pemerintah Untuk

Penyederhanaan Struktur Organisasi dan Peraturan Daerah Kabupaten Probolinggo Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Probolinggo Nomor 1 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, serta mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja pemerintahan dan pelayanan publik bagi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Probolinggo, sehingga terbitlah Peraturan Bupati Probolinggo Nomor 14 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah. Bahwa Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Bupati serta dalam melaksanakan tugasnya di bidang teknis administratif dibina dan dikoordinasikan oleh Sekretaris Daerah.

Berdasarkan kenyataan yang ada pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo meskipun penerapan kepemimpinan dilaksanakan dengan gaya partisipatif, hal tersebut tidak terlalu banyak berpengaruh terhadap kualitas kerja pegawainya. Hal ini disebabkan karena masih ada pegawai yang kurang bertanggung jawab atas tugas yang diterimanya sehingga kualitas kerjanya menurun. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti merasa tertarik untuk bisa mengetahui lebih dalam mengenai hubungan kepemimpinan partisipatif dengan kualitas kerja para pegawai terutama di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang penelitian ini, peneliti merumuskan adanya pokok permasalahan yang menjadi bahan penelitian yakni “Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kualitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo?”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kualitas kerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo.

D. Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini, peneliti mengharapkan dapat diperoleh manfaat antara lain:

1. Memberikan kontribusi akademis bagi ilmu pengetahuan dan pengembangan konsep kepemimpinan, khususnya berkaitan dengan kualitas kerja pegawai dan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat dalam bidang kajian Kepemimpinan.
2. Sebagai bahan masukan bagi Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo dalam peningkatan kualitas kerja pegawai di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini akan peneliti sajikan dalam beberapa bab, yang terdiri dari:

1. BAB I, membahas tentang Pendahuluan yang meliputi Latar Belakang Penelitian, Fokus Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan diakhiri dengan Sistematika Pembahasan.
2. BAB II, membahas secara jelas tentang Penelitian Terdahulu, Kajian Pustaka yang berlandaskan pada teori-teori yang ada, mengenai gaya kepemimpinan partisipatif dan kualitas kerja, Definisi Konseptual Pendukung, dan Kerangka Berpikir.
3. BAB III, membahas Metode Penelitian, yang terdiri dari, Pendekatan dan Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian, Populasi dan Sampel Penelitian, Sumber Data Penelitian dan Metode Pengumpulan Data, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Skala Pengukuran, Teknik Analisis Data, Metode Analisis Data, Hipotesis, serta diakhiri dengan Kerangka Pemecahan Masalah.
4. BAB IV, pada bab ini peneliti akan membahas gambaran umum lokasi penelitian, Hubungan Tata Kerja organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo, Susunan / Komposisi Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo, Struktur Organisasi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Probolinggo, serta pembahasan berdasarkan olah data Hasil kuesioner.

5. BAB V, merupakan Penutup yang berisi Kesimpulan dan Saran atas hasil dari penelitian.