

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor utama dalam sebuah organisasi maupun instansi, karena baik pemerintah maupun masyarakat semakin menyadari dan paham bahwa terciptanya tujuan dalam skala nasional, regional atau lokal tergantung pada bagaimana seorang pemimpin dalam memimpin sebuah organisasi, sehingga dapat dijelaskan bahwa suatu organisasi akan berhasil atau gagal ditentukan oleh sikap kepemimpinan. Seorang pemimpin harus mampu bertanggung jawab atas semua pelaksanaan pekerjaan dan tujuan dari organisasi tersebut. Menurut Purwanto (2020:24) kepemimpinan pada dasarnya, suatu cara seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu, sehingga bawahan mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawab secara efisien dan efektif.

Keberadaan seorang pemimpin dan sumber daya manusia pada sebuah instansi memegang peranan sangat penting. Keberhasilan sebuah instansi sangat ditentukan oleh ki seseorang yang bekerja di dalamnya termasuk pimpinannya. Kepemimpinan yang baik akan berdampak baik bagi sumber daya manusia serta ketercapaian tujuan dari sebuah instansi. Menurut Ngali Purwanto dalam Mugianti (2017), kepemimpinan yaitu bujukan atau ajakan, suatu keterampilan pembinaan atau pengarahan kelompok orang tertentu, melalui "*human relation*" dan motivasi yang tepat tanpa rasa ragu-ragu mereka mau bekerja, memahami dan mencapai apa yang menjadi tujuan dari instansi.

Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong, mengatur seluruh bawahannya untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan pengikat dalam suatu kelompok maupun organisasi, dan sebagai pemberi motivasi. Tanpa kepemimpinan yang efektif maka individu maupun kelompok tidak memiliki

arah dan tujuan. Kemampuan dan keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor penting dalam memotivasi pegawainya agar lebih baik lagi dalam bekerja. Menurut Siswanto dan Hamid (2017) kepemimpinan adalah seseorang yang memandu, menuntun, membimbing, membangun atau memberi motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan organisasi yang baik serta membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.

Peran dari seorang pemimpin dalam sebuah organisasi ataupun instansi sangat penting. Menurut Robert Tanembaum Pemimpin adalah seseorang yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan agar tugas dan tanggungjawab dapat selesai sesuai dengan tujuan organisasi. Seorang pemimpin harus menjadi teladan yang baik bagi para pegawai. Keberadaan pemimpin dalam melaksanakan kepemimpinan sangat penting dalam sebuah organisasi, pemimpin yang memiliki sifat kepemimpinan yang baik akan berdampak pada sumber daya manusia dan tujuan bagi instansi.

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan menggerakkan orang lain agar mau mengikuti pemimpin dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan Dauley (2017). kemampuan tersebut tidaklah mudah dimiliki oleh setiap orang karena kepemimpinan membutuhkan sikap kedewasaan dalam berpikir dan bersikap, begitu pula dibutuhkan kreativitas dan keberanian pemimpin. Seorang pemimpin sangat berpengaruh besar terhadap bawahannya, hal ini membawa konsekuensi bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki para pegawai agar dapat mewujudkan stabilitas organisasi.

Menurut Nawawi (2015) bahwa pengelolaan sumber daya manusia kegiatan yang harus dilakukan oleh organisasi pemerintah, agar pengetahuan, kemampuan dan keahlian pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Salah satu bentuk dari pengelolaan sumber daya manusia adalah dengan cara merekrut para pegawai untuk mengikuti pelatihan terkait

bidang nya masing-masing. Dalam hal ini seorang pemimpin harus mampu mengidentifikasi pegawai serta memperhatikan para pegawai yang cara kerjanya minim pada bidang yang di tempatnya dengan cara mengusulkan pegawai untuk mengikuti pelatihan. Dengan kegiatan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki serta mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan yang lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan.

Sesuai hasil pengamatan, masih terdapat sumber daya manusia yang membutuhkan pengembangan, pelatihan, motivasi dan dorongan untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab. Sikap kepemimpinan yang masih kurang untuk merekomendasikan para bawahan untuk mengikuti undangan bimbingan dan pelatihan, Kurangnya komunikasi yang baik dengan tim terkait pengembangan kreativitas kerja.

Tercapainya tujuan instansi dengan efektif dan efisien maka perlu penerapan sikap kepeemimpinan yang baik dalam hal mengelola sumber daya manusia, melakukan perubahan terhadap budaya kerja organisasi dan mempengaruhi bawahannya dengan menerapkan sikap budaya kerja yang baik, disiplin kerja serta mampu menjadi teladan yang baik dalam hal bekerja, serta memiliki strategi yang baik dalam mengembangkan keahlian kerja yang dimiliki bawahan dan mengidentifikasi sumber daya manusia yang lemah dalam bekerja serta melakukan perekrutan terhadap pegawai untuk mengikuti pelatihan guna menghasilkan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan instansi. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti sebuah judul **“Analisis Kepemimpinan Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Pada Dinas Sosial Kota Gunungsitoli.”**

1.2 Fokus Penelitian

Pada penelitian ini penulis membuat focus penelitian guna menghindari terjadinya pelebaran pokok masalah supaya penelitian ini lebih terarah serta memudahkan dalam pembahasan dan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Berdasarkan uraian di atas maka penulis membuat batasan masalah dengan fokus pada Analisis Kepemimpinan Dalam Mengelola Sumber Daya Manusia Di Dinas Sosial Kota Gunungsitoli.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : Bagaimana sikap kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia pada dinas sosial kota gunungsitoli?

1.4 tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini yaitu :

- a. Untuk mengetahui bagaimana sikap kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat penerapan sikap kepemimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia.
- c. Untuk mengetahui dampak dari pengelolaan sumber daya manusia.

1.5 manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia serta diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

b. Manfaat praktis

1. Manfaat bagi peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia serta melatih dan mengembangkan kemampuan berpikir ilmiah dan kemampuan untuk menuliskannya dalam bentuk karya ilmiah.

2. Manfaat bagi objek penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan informasi dan sebagai bahan evaluasi untuk kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia pada dinas sosial kota gunungsitoli.

3. Bagi fakultas ekonomi

Penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai referensi, dapat menambah koleksi dan kepustakaan khususnya di bagian skripsi Universitas Nias Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen, dan dapat dijadikan referensi atau acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

4. Bagi peneliti selanjutnya.

Penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi peneliti yang akan datang serta tambahan pengetahuan dan wawasan mengenai kepemimpinan dalam mengelola sumber daya manusia pada dinas sosial kota gunungsitoli.