

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi merupakan suatu kumpulan orang-orang yang saling bekerja sama dengan memanfaatkan fasilitas yang ada untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Tujuan organisasi sangat mustahil dicapai oleh individu seorang tanpa kerja sama. Tujuan organisasi hanya mampu tercapai dengan adanya kerja sama antar individu-individu yang ada dalam organisasi. Keutamaan kerja sama oleh individu-individu dalam organisasi secara kooperatif dan terkoordinasi dapat mencapai hasil yang lebih baik dari pada dilakukan oleh satu orang. Dengan demikian tiang dasar dalam organisasi adalah prinsip pembagian kerja atau division of labour (Handoko, 2013).

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya efektivitas kerja yang positif. Efektivitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab akan sangat berpengaruh dalam pencapaian tujuan. Efektivitas merupakan suatu dasar pembentukan dan penyelenggaraan organisasi. Apabila organisasi tersebut dapat mencapai efektivitas kerja para personel yang ada di dalamnya. Efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan yang telah ditentukan dan dapat diselesaikan tepat pada waktunya". Makna dari efektivitas lebih menekankan pada pemakaian waktu untuk penyelesaian tugas dan pekerjaan, tidak hanya menggunakan biaya yang diperlukan (Siagian, 2013) Untuk mewujudkan efektivitas kerja yang positif tentunya bukan merupakan usaha yang mudah, karena

dipengaruhi beberapa faktor diantaranya lingkungan kerja, tata ruang kantor, suasana kerja, gaya kepemimpinan dan komunikasi baik intern maupun ekstern dan lain sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut dalam penelitian ini hanya akan membahas faktor yang dianggap terpenting oleh tim peneliti dari keseluruhan yaitu gaya kepemimpinan dan komunikasi intern.

Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Jombang sangat penting sumbangsinya bagi pembangunan nasional dalam bidang Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak khususnya di Kabupaten Jombang, untuk itu maka aparatur atau pegawai yang harus bekerja disana haruslah aparatur daerah yang berdaya guna dan mempunyai efektivitas kerja yang tinggi karena aparatur merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu lembaga pemerintahan disamping faktor lain seperti uang, alat-alat yang berbasis teknologi misalnya komputer dan internet sebagaimana yang tercantum dalam UU No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Aparatur Sipil Negara (disingkat ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Aspek organisasi itu terutama pengorganisasian atau kepegawaian. Sumber daya

pegawai harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi pemerintahan untuk mewujudkan profesional aparatur dalam melakukan pekerjaan khususnya dalam pemerintahan daerah sesuai dengan surat edaran menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi Republik Indonesia No 10 Tahun 2014 Tentang Peningkatan Efektivitas Dan Efisien Kerja Aparatur Negara

Berdasarkan hasil peninjauan yang peneliti lakukan, pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Jombang terdapat permasalahan masih rendahnya efektivitas kerja pegawai, hal ini terlihat pada indikator-indikator sebagai berikut:

Kejelasan tujuan, pegawai dalam melaksanakan tugasnya belum mampu mencapai target dan sasaran yang terarah

Berikut kinerja Dinas selama tahun 2021:

Tabel 1.1 Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Renstra s/d Tahun 2021

No	Urusan / Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program / Kegiatan/ Sub Kegiatan	Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Renstra s/d Tahun 2021 (%)
1	Program Pengendalian Penduduk	95%
2	Program Ketahanan dan Kesejahteraan Keluarga	87%
3	Program Peningkatan Kualitas Hidup Perempuan dan Anak	89%
4	Program Perlindungan Perempuan dan Anak	82%
5	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	91%
6	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	212%

7	Program Perencanaan Strategis dan Pelaporan Capaian Kinerja serta Keuangan SKPD	33%
8	Program Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga (KKBPk)	0%

Sumber : Dinas PPKB PPPA Jombang, 2021

Berdasarkan table 1.1 menunjukkan bahwa kinerja Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Jombang dilihat dari Urusan / Bidang Urusan Pemerintahan Daerah dan Program / Kegiatan/ Sub Kegiatan menunjukkan Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran masih belum tercapai maksimal di mana dapat dilihat pada target perbidang, bidang nomor 7 dan nomor 8. Terlihat bahwa pada bidang nomor 7 dan nomor 8 butuh perbaikan karena Tingkat Capaian Kinerja dan Realisasi Anggaran Renstra s/d Tahun 2021 pada bidang nomor 7 yaitu program perencanaan strategis dan pelaporan capaian kinerja serta keuangan SKPD 33% dan bidang nomor 8 yaitu program kependudukan, keluarga berencana dan pembangunan keluarga (KKBPk) 0%, namun demikian tidak menuntut kemungkinan untuk bidang yang lain perlu perbaikan agar mencapai target yang diharapkan oleh Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Jombang.

Efektitas kerja Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Jombang diduga disebabkan kepemimpinan, pemimpin merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan. Thoah (2016: 9) kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi

perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Setiap pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan semua potensi pegawai di lingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda pula dari setiap pemimpin. Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai suatu prasyarat kunci untuk kesuksesan prestasi tujuan organisasi (Yukl, 2014).

Sedangkan beberapa permasalahan lainnya yang penulis temukan di lapangan terkait dengan masalah-masalah kepemimpinan sebagai berikut:

1. Pimpinan jarang memberikan teguran maupun pemberian sanksi baik secara lisan maupun tertulis kepada pegawai yang terlambat hadir ke kantor begitu juga kepada pegawai yang selalu keluar pada saat jam kerja serta kepada pegawai yang sering tidak masuk kerja (absen).
2. Tidak adanya ketegasan yang berarti yang diberikan oleh atasan kepada para bawahan seperti sanksi yang jelas jika pegawai melakukan tindakan yang melanggar kode etik kepegawaian.

Dalam lingkungan instansi pemerintah dikenal adanya budaya kerja aparatur negara. Sesuai Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor Nomor 3 tahun 2021, sebagai budaya, maka budaya kerja aparatur negara dapat dikenali wujudnya dalam bentuk nilai-nilai yang terkandung didalamnya, institusi atau sistem kerja, serta sikap dan perilaku SDM aparatur yang melaksanakannya. Sehingga budaya kerja aparatur negara dalam

keputusan tersebut diartikan sebagai sikap dan perilaku individu dan kelompok aparatur negara yang didasari atas nilai-nilai yang diyakini kebenarannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Budaya kerja aparatur negara diharapkan akan bermanfaat bagi pribadi aparatur negara maupun unit kerjanya, dimana secara pribadi memberi kesempatan berperan, berprestasi dan aktualisasi diri, sedangkan dalam kelompok dapat meningkatkan kualitas kinerja bersama.

Salah satu kekuatan efektivitas dalam pengelolaan organisasi yang berperan bertanggung jawab menghadapi perubahan adalah kepemimpinan. Dimana kepemimpinan adalah perilaku pimpinan di Dinas PPKB, PPPA sesuai dengan bagian kerja mereka. Kepemimpinan yang mampu memprakarsai pemikiran baru dalam proses interaksi di lingkungan Dinas PPKB, PPPA dengan melakukan tujuan, prosedur, input, proses dan output sesuai dengan tuntunan perkembangan. Komunikasi merupakan unsur yang penting dalam kehidupan organisasi, baik ditinjau dari segi proses administrasi dan manajemen maupun keterlibatan semua pihak didalam suatu organisasi (Chairunnisah (2011)).

Dalam suatu organisasi atau instansi, kepemimpinan dan komunikasi berkaitan dengan pengarahan kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan. Ini menjadi bagian penting dalam memahami perilaku kerja. Beberapa penelitian telah memperlihatkan bahwa tidak ada “satu cara terbaik untuk memimpin bawahan”. Ini tergantung pada pemimpinnya, bawahan, dan situasi yang ada. Pemimpin yang baik akan mendapatkan hasil pekerjaan lebih banyak dari

bawahannya dengan sikap sebagai pemimpin yang baik. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang sesuai, mereka tidak hanya melihat posisinya sebagai pemimpin yang menghendaki segalanya telah dilakukan, tetapi mereka harus pula bekerja dalam struktur yang ada secara efektif.

Menurut Hovland dalam Effendy (2014:78) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses mengubah perilaku orang lain. Akan tetapi seseorang akan mengubah sikap, pendapat atau perilaku orang lain apabila komunikasinya itu memang efektif. Komunikasi adalah sarana vital untuk mengerti diri sendiri, untuk mengerti orang lain, untuk memahami apa yang dibutuhkannya dan apa yang dibutuhkan orang lain, apa pemahaman kita dan apa pemahaman sesama.

Penurunan efektifitas kerja pegawai Dinas PPKB, PPPA diduga juga disebabkan permasalahan komunikasi internal. Berdasarkan pengamatan penulis komunikasi yang sering digunakan pada Dinas PPKB, PPPA yaitu komunikasi vertikal, komunikasi horisontal dan komunikasi diagonal. Fenomena yang terjadi dalam fenomena vertikal terlihat dari pimpinan lebih banyak bekerja sendiri dan kurang menjalin hubungan kerja dengan para pegawainya. Oleh sebab itu hubungan pimpinan dengan para pegawainya menjadi kurang harmonis sehingga pimpinan kurang mampu membangun kerja para pegawainya untuk bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan. Komunikasi yang tidak baik dan tidak optimal antara staf pegawai, dan banyaknya masalah yang timbul dari tidak efektifnya komunikasi, salah satu penyebabnya gagal komunikasi adalah kuatnya

dugaan atau prasangka dan kurang lengkapnya informasi yang diterima tentang sesuatu tugas. pimpinan juga kurang memberi teguran kepada bawahan yang melakukan kesalahan dalam bekerja, selain itu pegawai tidak secara rutin menyampaikan laporan setelah melakukan suatu pekerjaan kepada pimpinan.

Fenomena komunikasi horizontal antara lain terlihat dari kurangnya pegawai melakukan interaksi dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan, kurangnya penyampaian informasi penting kepada pegawai lain serta kurang berdiskusi dengan pegawai lain untuk memecahkan suatu masalah dalam pekerjaan. Selain itu permasalahan juga terjadi dalam komunikasi diagonal antara lain : pegawai kurang menyampaikan keluhan kepada pegawai bagian mengenai pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dan kurangnya antar pegawai untuk menyampaikan pendapat kepada pegawai bagian lain jika dimintai pendapat.

Penelitian Rusmaini (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Intern Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di FITK UIN Raden Fatah Palembang, yang hasilnya membuktikan bahwa kepemimpinan dan komunikasi intern memberikan pengaruh yang positif terhadap efektivitas kerja. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang lebih besar dari pada komunikasi intern.

Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : “PENGARUH KEPEMIMPINAN

## DAN KOMUNIKASI INTERN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PADA DINAS PPKB, PPPA”

### **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja Pada Dinas PPKB, PPPA?
2. Apakah terdapat pengaruh komunikasi intern terhadap efektivitas kerja Pada Dinas PPKB, PPPA?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap efektivitas kerja Pada Dinas PPKB, PPPA.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah terdapat pengaruh komunikasi intern terhadap efektivitas kerja Pada Dinas PPKB, PPPA.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi untuk manajemen sumber daya manusia secara umum dan khususnya tentang kepemimpinan, komunikasi intern dan efektivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat dijadikan masukan mengenai kepemimpinan, komunikasi intern dan pengaruhnya terhadap efektivitas kerja dalam mengelola sumber daya manusia dalam Dinas PPKB, PPPA