BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN) yang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja menjadi aset penting dan fokus utama karena peranannya sebagai perencana, pelaksana dan pengawas dalam proses penyelenggaraan program kegiatan pemerintahan dalam rangka mencapai tujuan organisasi pemerintahan. Oleh karena peran pentingnya pegawai untuk menjalankan pemerintahan, maka sangat diperlukan manajemen sumber daya manusia aparatur yang baik untuk mengoptimalkan kualitas kinerja pegawai yang baik agar dapat mencapai tujuan organisasi .

Kepemimpinan dalam organisasi memiliki peranan penting karena salah satu indikator yang mempengaruhi kinerja baik hasil dan perilaku kerja pegawai adalah kepemimpinan dalam organisasi (Kasmir, 2016: 189-193). Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin menentukan keberhasilan kinerja dalam suatu organisasi yang mana gaya kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk menghadapi berbagai macam karakter dan kondisi para pegawainya dengan bijak, memotivasi pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Pemimpin bukan hanya sekedar menjadi seorang pemimpin dengan karakteristrik otoritasnya namun harus bisa menjadi teman dan

keluarga bagi pegawainya dengan memberikan dukungan penuh dan membantu memberikan solusi atas permasalah yang dialami pegawai baik internal maupun eksternal organisasi yang menyebabkan menurunnya motivasi pegawainya dalam bekerja.

Kepemimpinan merupakan salah satu elemen kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Pemimpin yang efektif tidak hanya mampu menjalankan fungsi manajerial, tetapi juga dapat menginspirasi, memotivasi, dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks organisasi pemerintahan keberhasilan kepemimpinan menjadi semakin krusial karena erat kaitannya dengan partisipasi aktif, kepercayaan, dan loyalitas para pegawainya.

Pemerintah Kabupaten Sorong Selatan khususnya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM merupakan organisasi perangkat daerah yang memiliki tugas dan tanggungjawab dalam mengelola urusan kepegawaian di Kabupaten Sorong Selatan. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sorong Selatan merupakan lembaga teknis daerah yang memiliki peran strategis dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia aparatur. Fungsi utama BKPSDM meliputi perencanaan kebutuhan pegawai, pelaksanaan rekrutmen, pembinaan karier, penilaian kinerja, hingga pelatihan dan pengembangan ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sorong Selatan. Untuk menjalankan tugas mengelola kepegawaian yang baik, Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM sangat

membutuhkan kualitas sumber daya aparatur yang memadai guna melaksanakan tugas pekerjaannya secara maksimal.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Sorong Selatan menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini tercermin dari berbagai penghargaan dan pencapaian yang telah diraih.

Tabel. 1
Penghargaan yang diterima Bkpsdm Kabupaten Sorong Selatan

No	Kategori Penghargaan	Pemberi Penghargaan
1.	BKN awards tahun 2023 peringkat II penerapan pemanfaatan data - sistem informasi dan CAT.	BKN RI
2.	BKN awards tahun 2023 peringkat II perencanaan kebutuhan dan mutasi kepegawaian	BKN RI
3.	Penghargaan sebagai penyelenggara Pelatihan Dasar CPNS Pemkab Kab. Sorong Selatan kerjasama dengan Puslatbang KMP LAN RI	Puslatbang KMP LAN RI

Sumber: Peneliti, 2025

Keberhasilan tersebut tentu tidak lepas dari peran kepemimpinan Kepala BKPSDM yang mampu mengarahkan organisasi dengan strategi yang tepat, membangun sinergi internal, serta menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan profesional.

Untuk mendapatkan gambaran awal mengenai gaya kepemimpinan Kepala BKPSDM, penulis melakukan pra-survei terhadap beberapa pegawai di lingkungan BKPSDM Kabupaten Sorong Selatan. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai menilai Kepala BKPSDM sebagai sosok yang tegas namun ramah, memberikan arahan

yang jelas dan semangat motivasi dalam setiap mulai pelaksanaan kegiatan, selain itu mengadakan rapat atau tata muka dengan seluruh pegawai dengan pembahasan evaluasi bersama, serta selalu memperhatikan pegawainya baik di dalam kantor maupun diluar kantor.

Dalam penelitian ini, menggunakan pendekatan teori *Path-Goal* yang dikembangkan oleh Robert House, yang mana teori ini menekankan bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kondisi dan kebutuhan bawahannya untuk memfasilitasi pencapaian tujuan kerja. Teori ini relevan digunakan dalam konteks pemerintahan daerah, di mana pemimpin dihadapkan pada karakteristik bawahan yang beragam serta tugas yang kompleks. Dengan menganalisis gaya kepemimpinan kepala BKPSDM berdasarkan teori tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai praktik kepemimpinan yang efektif di lingkungan birokrasi lokal, serta menjadi bahan masukan bagi pengembangan kepemimpinan aparatur di masa yang akan datang. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Sorong Selatan".**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka rumusan penelitian ini yaitu Bagaimana Gaya Kepemimpinan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Sorong Selatan ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis Gaya Kepemimpinan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Sorong Selatan.

D. Manfaat Penilitian

a. Manfaat Akademis

Secara teoritis diharapkan hasil penilitian ini dapat memberikan manfaat dalam dalam mengembangkan konsep dan teori tentang Administrasi Pembangunan Negara dan Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya terkait dengan Gaya Kepemimpinan

b. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penilitian ini dapat menjadi bahan rekomendasi dan kebijakan bagi instansi Pemerintahan Kabupaten Sorong Selatan, Gaya Kepemimpinan seorang pemimpin yang baik dan sesuai untuk diterapkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi perangkat daerah yang dipimpin.