

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Setiap organisasi sangat bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) agar organisasi tersebut dapat berjalan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditentukan. SDM tersebut meliputi pimpinan hingga karyawan. Seorang pemimpin yang dapat menginspirasi dan memotivasi bawahannya sangat penting untuk keberhasilan suatu organisasi. Suatu organisasi mengharuskan untuk memiliki pemimpin yang dapat mengarahkan organisasinya sesuai dengan tujuannya. Untuk mencapai suatu tujuan, dibutuhkan rasa hormat dan kepercayaan dari bawahan terhadap pimpinan, hal ini hanya dapat dicapai jika seorang pemimpin dapat memberikan inspirasi pada karyawannya dengan penuh semangat.

Saat ini dunia sudah berkembang dengan pesat, kepemimpinan yang baik sangat penting dalam setiap organisasi, terutama dalam menghadapi tantangan di masa depan. Kepemimpinan yang efektif membutuhkan pemahaman tentang kelemahan dan kelebihan bawahannya untuk dapat menangani suatu masalah dengan efektif dan memaksimalkan keberhasilan organisasi (Budiarso, 2016).

Arah tujuan organisasi ditetapkan oleh pemimpin organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat memberikan dampak yang positif bagi organisasi, sebaliknya jika kepemimpinan tidak efektif dapat memberikan dampak negatif bagi organisasi di kedepannya. Dalam suatu organisasi diperlukan kerjasama antara pemimpin dan karyawan, pemimpin akan memberi arahan yang baik kepada karyawannya dan karyawan akan mengikuti arahan dari pemimpinnya. Dengan gaya kepemimpinan yang berbeda – beda yang dimiliki setiap pimpinan.

Setiap pimpinan dapat menggunakan berbagai gaya yang dapat diterapkan untuk mencapai tujuan organisasi, dan gaya kepemimpinan yang sukses dapat menjadi salah satu faktor terpenting dalam keberhasilan organisasi. Salah satu pimpinan yang menerapkan gaya kepemimpinan tersendiri yaitu Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM yang merupakan satu dari sekian banyak organisasi di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM yang bertugas meningkatkan kualitas sumber daya manusia. BPSDM Hukum dan HAM memiliki pegawai sebanyak 256 orang yang terbagi dalam empat bagian pusat yang dipimpin oleh kepala bagian pusat.



(Sumber : bpsdm.kemenkumham.go.id)

Gambar 1.1. Struktur Organisasi

Berdasarkan hasil pra-riset dan pengamatan penulis yang dilaksanakan dalam waktu satu bulan tepatnya pada bulan Oktober 2021, Kepala BPSDM saat ini yaitu Dr. Asep Kurnia selaku pimpinan BPSDM saat ini. Beliau selalu berusaha mendekatkan diri dengan bawahan melalui usahanya yang mampu menciptakan lingkungan yang nyaman, berinteraksi dengan bawahannya melalui konsolidasi rutin, nota dinas dan lisan, monitoring, hingga evaluasi kinerja bawahannya. Pimpinan juga mengikutsertakan bawahannya untuk mengikuti pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi yang menghasilkan pembaharuan dan capaian sesuai dengan tujuan organisasi, hingga selalu mengikutsertakan bawahannya dalam pengambilan keputusan dan menerima jika ada bawahannya yang memberikan kritik, pendapat, dan saran. Dalam proses pengambilan keputusan, pimpinan mengajak bawahannya mulai dari jajaran pimpinan hingga staf bahkan pegawai Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) untuk mengikuti konsolidasi yang selalu dilaksanakan setiap hari Senin dengan tujuan membahas laporan kinerja dari setiap bidang. Tujuan dari konsolidasi tersebut adalah untuk meningkatkan interaksi antara pimpinan dan pimpinan organisasi, pimpinan dengan bawahan, hingga seluruh lingkungan dengan maksud untuk menerapkan perubahan yang memajukan tujuan organisasi.

Komunikasi yang baik harus dimiliki oleh seorang pemimpin yang berkaitan dengan tugasnya untuk membimbing, mengarahkan, dan mendorong staf - stafnya untuk menjalankan aktivitas guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kenyamanan lingkungan pekerjaan dapat dihasilkan dari proses penyampaian informasi oleh pimpinan kepada bawahan. Urgensi dari penelitian ini adalah, peneliti tertarik menjadikan BPSDM Hukum dan HAM sebagai objek penelitian karena menjadi salah satu organisasi pemerintah yang sukses dalam

menerapkan komitmen berkelanjutan di lingkungan organisasinya yaitu melalui pimpinan yang mampu menciptakan lingkungan yang nyaman baik dari cara berkomunikasi, berperilaku, hingga menciptakan lingkungan yang nyaman. Hal tersebut menghasilkan capaian - capaian yang diantaranya, adanya media online Rumah Belajar (RUMBEL) yang bertujuan sebagai media pembelajaran yang didalamnya terdapat bukti – bukti dari kegiatan dan capaian yang dihasilkan oleh BPSDM Hukum dan HAM, peringkat I kategori pemanfaatan SAPK & CAT, peringkat II kategori Penilaian Kompetensi Kementerian & Lembaga Negara pada BKN Award tahun 2020, Wilayah Bebas Korupsi dan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBK/WBBM) yang diberikan oleh Kementerian PAN dan RB, dan sebagainya. Dalam proses menciptakan perubahan yang sesuai dengan tujuannya, gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan BPSDM Hukum dan HAM terbilang optimal sesuai dengan perencanaan yang menjadi tujuan utamanya dan mengharuskan bawahannya untuk menyesuaikan dengan tujuan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staf BPSDM Hukum dan HAM ditemukan bahwa, pimpinan selalu mengapresiasi bawahannya yang mampu menciptakan pembaharuan dan capaian dengan memberikan *reward* berupa dinas luar kota atau piagam penghargaan kepada bawahannya yang memiliki capaian kinerjanya, sehingga para bawahannya pun semakin bersemangat dan termotivasi dalam menghasilkan capaian kinerja. Pimpinan juga melakukan *monitoring* melalui bawahannya yang dilakukan dengan cara berjenjang atau sesuai jabatan struktural yang bertujuan untuk meminimalisir kesalahan yang akan terjadi dikemudian hari secara birokrasi dengan laporan yang diberikan oleh pemangku kepentingan yang selanjutnya akan dievaluasi dan ditindaklanjuti bila mana terjadi kesalahan, terutama dalam proses mengembangkan sumber daya manusia-nya.

Oleh karena itu gaya kepemimpinan sangatlah penting bagi suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan berdampak besar bagi kepentingan organisasi, khususnya para pemimpin yang perlu menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat untuk dapat memotivasi, menginspirasi dan mempengaruhi bawahannya sehingga mereka dapat melakukan seluruh pekerjaan yang diberikan secara efektif dan efisien dalam mencapai suatu tujuan dari perusahaan (Hartanto, 2016).

Berbagai kajian terdahulu telah membahas mengenai Gaya Kepemimpinan di suatu organisasi atau perusahaan. Seperti riset yang dilakukan oleh Ervin Kurniawan (2018) yang membahas mengenai penerapan gaya kepemimpinan dan penerapan nilai - nilai kepemimpinan untuk membantu mensukseskan pimpinan dan tercapainya tujuan organisasi. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Insan Harapan Harahap (2019) mengenai penerapan

gaya kepemimpinan dalam pemeliharaan proses politik dan ekonomi untuk mengembangkan Singapura menjadi Negara maju dan metropolitan dengan waktu yang singkat.

Sehingga peneliti menemukan perbedaan penelitian yang sedang dilakukan dengan penelitian - penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya membahas mengenai penerapan gaya kepemimpinan di suatu perusahaan, namun penerapan gaya kepemimpinan tersebut tidak dilakukan di BPSDM Hukum dan HAM. Lalu dalam penelitian terkait penerapan gaya kepemimpinan di Singapura peneliti mendapati perbedaan dalam tujuan penerapan gaya kepemimpinan tersebut.

Selain itu penelitian ini menjadi pembeda yang dimana penelitian - penelitian sebelumnya belum pernah membahas mengenai Gaya Kepemimpinan di BPSDM Hukum dan HAM. Selain itu penelitian lain belum pernah membahas mengenai bagaimana penerapan gaya kepemimpinan di BPSDM Hukum dan HAM sehingga dapat menghasilkan capaian – capaian yang dimiliki. Peneliti melihat suatu ketertarikan dalam mengangkat tema penelitian ini, dimana peneliti ingin memberitahukan kepada masyarakat umum bahwa BPSDM Hukum dan HAM selalu turut andil dalam lingkup kehidupan sosial. Penelitian ini juga akan menjadi sebuah acuan bagi organisasi atau bidang akademik, dimana peneliti mencoba mencari tahu bagaimana penerapan gaya kepemimpinan oleh pimpinan BPSDM Hukum dan HAM di lingkungan organisasi. Penelitian ini juga dapat menjadi sebuah informasi bahwa BPSDM Hukum dan HAM selalu memperbaiki kualitasnya dari tahun ke tahun, apalagi organisasi ini berperan sebagai penggerak utama dalam mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) terutama di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik ingin mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan Pimpinan BPSDM Hukum dan HAM dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin organisasi untuk melaksanakan tanggung jawabnya. Oleh karena itu peneliti ingin membahas secara mendalam melalui penelitian skripsi yang berjudul **“Analisis Gaya Kepemimpinan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM”**.

1.2. Tujuan penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan penerapan gaya kepemimpinan di BPSDM Hukum dan HAM, sehingga dapat menghasilkan capaian – capaian yang dimiliki.

1.3. Fokus Penelitian

Peneliti membatasi penelitian ini pada gaya kepemimpinan yang diterapkan pada BPSDM Hukum dan HAM

1.4. Identifikasi Masalah

1. Bagaimana gaya kepemimpinan di BPSDM Hukum dan HAM?
2. Bagaimana penerapan gaya kepemimpinan tersebut?

1.5. Manfaat penelitian

1. Manfaat teoritis

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan informasi serta membantu menambah pemahaman dan wawasan bagi pihak - pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja mengenai komunikasi organisasi khususnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan. Serta menjadi sumber informasi dan acuan organisasi lainnya yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan.

2. Manfaat praktis

Peneliti berharap hasil penelitian ini menjadi sumber informasi, motivasi, dan pengetahuan bagi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Hukum dan HAM terkait gaya kepemimpinan sehingga dapat menjadi bahan evaluasi dari gaya kepemimpinan yang diterapkan.

1.6. Waktu dan Periode Penelitian

Tabel 1.1 Waktu dan Periode Penelitian

Aktivitas	2021	2022						
	Des - Jan	Feb	Maret	Mei	Juni	Juli	Agustus	Sept
Mencari Topik Penelitian dan Fenomena								
Wawancara Pra-Riset								
Penyusunan Desk Evaluation (DE)								
Daftar DE								
Pengambilan dan Pengolahan Data								
Pendaftaran sidang skripsi								
Sidang skripsi								
Revisi skripsi								

(sumber: olahan peneliti)