

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perubahan lingkungan organisasi yang semakin dinamis menuntut lembaga publik memiliki kepemimpinan yang mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif. Kepemimpinan memegang peran strategis karena berpengaruh langsung terhadap motivasi, komitmen, dan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan yang tepat, berbagai upaya peningkatan kinerja sulit tercapai secara optimal.

Salah satu gaya kepemimpinan yang relevan dalam menghadapi tuntutan perubahan adalah kepemimpinan transformasional, yaitu gaya kepemimpinan yang menekankan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan pegawai melalui pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Gaya kepemimpinan ini diyakini mampu meningkatkan kinerja pegawai, baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun kerja sama.

Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Subang sebagai lembaga penyelenggara Pemilu dan Pilkada memiliki tanggung jawab besar dalam menjamin terselenggaranya proses demokrasi yang jujur, adil, dan transparan. Beban kerja KPU Kabupaten Subang cenderung meningkat secara signifikan pada masa tahapan pemilu dan pilkada, baik dari sisi administrasi, teknis penyelenggaraan, maupun pelayanan kepada masyarakat. Kondisi ini menuntut kinerja pegawai yang optimal dan profesional.

Namun demikian, berdasarkan kondisi empiris di lapangan, KPU Kabupaten Subang masih menghadapi berbagai permasalahan, terutama terkait keterbatasan jumlah dan kapasitas sumber daya manusia. Pembagian tugas yang belum merata, beban kerja yang tinggi, serta masih adanya pegawai yang belum sepenuhnya memahami tugas dan fungsi kerja berpotensi memengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas organisasi.

Selain keterbatasan jumlah SDM, kualitas dan kesiapan pegawai juga menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja organisasi. Kompleksitas regulasi pemilu, penggunaan teknologi informasi, serta tuntutan transparansi menuntut pegawai KPU memiliki kompetensi teknis dan kemampuan adaptasi yang tinggi. Apabila kondisi tersebut tidak didukung oleh kepemimpinan yang mampu mengarahkan, membina, dan memotivasi pegawai secara efektif, maka potensi terjadinya penurunan kinerja akan semakin besar.

Fakta empiris menunjukkan bahwa pada pelaksanaan Pilkada Kabupaten Subang Tahun 2024 masih ditemukan beberapa permasalahan, seperti tingkat partisipasi pemilih yang belum mencapai target, kurang optimalnya koordinasi dalam pengelolaan logistik pemilu, serta lemahnya pemahaman sebagian pegawai terhadap tugas dan fungsi kerja. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya berjalan optimal dan memerlukan perhatian serius dari aspek kepemimpinan.

Kepemimpinan transformasional dipandang relevan dalam konteks ini karena mampu membangun komitmen pegawai, menumbuhkan rasa tanggung jawab, serta mendorong pegawai untuk bekerja melampaui tuntutan formal pekerjaannya. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga pada pengembangan potensi individu pegawai sehingga tercipta kinerja yang berkelanjutan.

Kinerja pegawai merupakan indikator utama keberhasilan organisasi publik dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, akurat, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari peran pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, komunikatif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam menentukan kinerja pegawai di KPU Kabupaten Subang. Oleh karena itu, penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum

Kabupaten Subang” penting dilakukan guna memperoleh bukti empiris serta memberikan rekomendasi bagi peningkatan kinerja dan efektivitas organisasi.

Tabel 1. 1

Jumlah SDM di KPU Kabupaten Subang

NO	KETERANGAN	JUMLAH
1	Ketua KPU Kabupaten Subang	1 Orang
2	Anggota KPU Kabupaten Subang	4 Orang
3	Sekretaris KPU Kabupaten Subang	1 Orang
4	Kasubag Perencanaan Data dan Informasi dan Staf	5 Orang
5	Kasubab Keuangan Umum dan Logistik dan Staf	13 Orang
6	Kasubag Hukum dan Sumberdaya Manusia dan Staf	5 Orang
7	Kasubag Teknis Penyelenggaraan Pemilu, Partisipasi, Hubungan Masyarakat.	4 Orang

Sumber : LAKIP KPU Tahun 2024

Peran SDM di KPU Kabupaten Subang sangat penting dalam melaksanakan tugasnya dan fungsinya dengan optimal. SDM yang berkualitas, profesional, dan memiliki pemahaman yang baik mengenai proses pemilu sangat mendukung kelancaran penyelenggaraan pemilu dan pilkada.

Keputusan Sekretaris Jenderal Komisi Pemilihan Umum Nomor 464 Tahun 2024 tentang Peta Jabatan di Sekretariat Komisi Pemilihan Umum, Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi dan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten telah mengatur idealnya Peta Jabatan Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Kota sebanyak 106 orang dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1. 2
Jumlah anggota KPU yang seharusnya

No	Jabatan	Kebutuhan
1	Eselon I	0
2	Eselon II	0
3	Eselon III	1
4	Eselon IV	4
5	Pelaksana	59
6	Fungsional	42

sumber : Keputusan Sekjen KPU Nomor 464 Tahun 2024

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti menemukan Beberapa faktor yang menjadi permasalahan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) di KPU Kabupaten Subang dimana faktor tersebut dapat memengaruhi kinerja pegawai dalam penyelenggaraan pemilu dan pilkada. adapun kendala tersebut ialah terbatasnya jumlah SDM di KPU Kabupaten Subang. Jumlah pegawai yang terbatas dibandingkan dengan membludaknya tugas dan tanggungan yang wajib dituntaskan dapat menyebabkan kelelahan dan kurangnya perhatian terhadap detail. Hal ini dapat memengaruhi kualitas pekerjaan, terutama dalam tahapan-tahapan penting seperti verifikasi data pemilih, penghitungan suara, dan penyusunan laporan.

Saat ini komposisi pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Subang diisi oleh 1 orang PLT Sekretaris KPU yang merupakan Jabatan Eselon IV, 3 orang Kepala Sub Bagian (Kasubag) dengan Jabatan Eselon IV, dan 25 orang sebagai pelaksana. dari total 29 orang pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Subang 10 orang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) dan 19 orang berstatus Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Selain itu permasalahan selanjutnya yaitu kurangnya pengalaman dan keterampilan teknis yang dimiliki oleh beberapa pegawai KPU di tingkat kabupaten. Pemilu yang semakin kompleks, baik dalam hal teknologi maupun prosedur administrasi, memerlukan pegawai dengan keterampilan yang

mumpuni dalam hal manajemen data pemilih, penghitungan suara, dan penggunaan teknologi informasi. Tanpa keterampilan ini, tugas-tugas yang berkaitan dengan pemilu dapat terhambat.

Sering kali, terbatasnya pelatihan dan pengembangan bagi SDM KPU di kabupaten menyebabkan kurangnya pemahaman terkait regulasi terbaru, teknologi pemilu, atau metodologi pengelolaan data pemilih. Pelatihan yang tidak memadai membuat SDM kesulitan mengikuti perkembangan terbaru dalam penyelenggaraan pemilu, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kualitas dan ketepatan tugas yang dilaksanakan.

B. Identifikasi Masalah

Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Subang menyelenggarakan pemilihan Kepala Daerah (PILKADA) Tahun 2024 tepatnya pada tanggal 27 November 2024. Dalam pelaksanaan Kepala Daerah di Kabupaten Subang, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi diantaranya:

1. Tingkat partisipasi pemilih hanya mencapai 70,34%, jauh di bawah target 80% yang ditetapkan oleh KPU Subang. Angka ini juga lebih rendah dibandingkan Pilkada 2018 yang mencapai 73% . Penurunan ini mencerminkan Sosialisasi yang kurang efektif yang dilakukan oleh KPU Kabupaten Subang.
2. Kurangnya koordinasi dan pengawasan yang dilakukan KPU Kabupaten Subang terhadap para petugas yang melakukan packing logistik sehingga berdampak pada kekurangan surat suara di beberapa TPS pada Pilkada Kabupaten Subang tahun 2024
3. Masih terdapat pegawai KPU di Kabupaten Subang yang belum memahami tugas dan fungsi dikala menjalani pekerjaannya

Mengacu pada penjabaran tersebut, penulis menginginkan guna penelitian berjudul ***“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Subang.”***

C. Rumusan Masalah Penelitian

Dengan demikian berdasarkan itulah, penulis menyusun rumusan masalahnya diantaranya:

1. Seberapa besar pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Ketua KPU Kabupaten Subang terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Subang?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini bertujuan ingin mengetahui antara lain:

1. Untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Transformasional Ketua KPU Kabupaten Subang.
2. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai pada KPU Kabupaten Subang
3. Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Ketua KPU Kabupaten Subang terhadap Kinerja Pegawai pada KPU Kabupaten Subang.

E. Manfaat Hasil Penelitian

Adapun manfaat dan arti dari penelitian ini antara lain:

1. Kegunaan Teoritis: Hasil dari kajian ini diinginkan bisa memberi simbangsih berharga untuk kemajuan ilmu pengetahuan pada umumnya dan sektor MSDM pada khususnya dan jadi acuan lanjutan bila diadakan kajian berikutnya terkhusus mengenai pengaruhnya gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Kegunaan Praktis: Untuk melatih kemampuan yang dipunyai penulis dengan mengimplementasikan dan memperbandingkan teori yang sudah didapatinya dikala perkuliahan dengan kondisi aslinya di lapangan.

F. Kerangka Berfikir

Dalam menjalankan perannya, pemimpin perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, salah satunya ialah gaya transformasional. Gaya ini mendorong pemimpin untuk memberi pengaruh positif agar bawahan termotivasi mengikuti arahannya dengan penuh kesadaran, bukan karena paksaan. Dengan begitu, akan terbangun hubungan yang harmonis antara pemimpin dan tim. Hubungan ini penting agar tujuan organisasi dan harapan

pribadi setiap anggota bisa dicapai bersama secara selaras dan saling mendukung.

Bass dalam Umam (2012 : 299), menjabarkan bahwasanya ada empat komponen kepemimpinan transformasional dan tiga moral pemimpin yang wajib dipunyai, yakni:

1. *Idealized influence (Pengaruh Ideal / Karisma)* Pemimpin menjadi teladan yang dihormati dan dipercaya, sehingga mampu membentuk loyalitas dan rasa bangga dalam diri pengikutnya;
2. *Inspirational motivation (Motivasi Inspirasional)* Pemimpin mampu menanamkan semangat dan visi yang jelas, sehingga membangkitkan optimisme dan antusiasme tim.
3. *Intellectual stimulation (Stimulasi Intelektual)* pemimpin mendorong tim untuk berpikir kreatif, mempertanyakan kebiasaan lama, dan mencari pendekatan baru dalam menyelesaikan masalah;
4. *Individualized consideration (Perhatian Individual)* Pemimpin memahami kebutuhan masing-masing anggota dan memberikan perhatian serta dukungan sesuai potensi pribadinya.

3 Moral yang pemimpin yang wajib dimiliki:

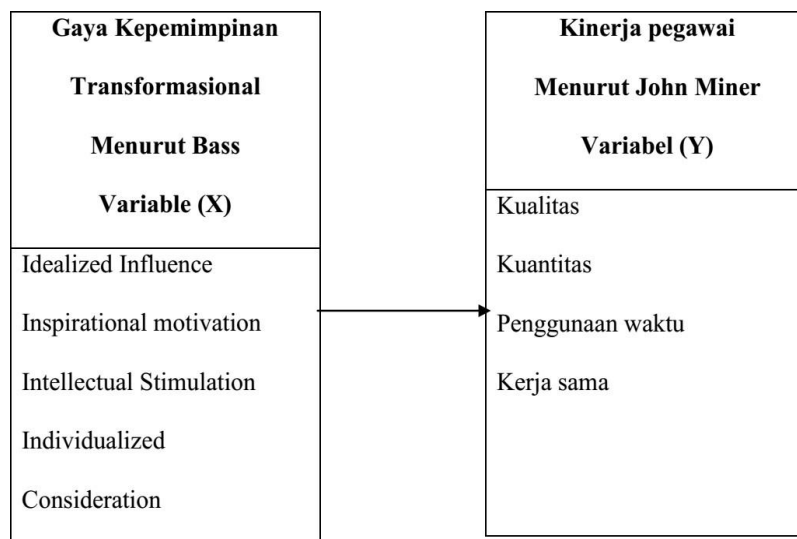
1. Moral Character (Karakter Moral) Pemimpin harus memiliki kejujuran, tanggung jawab, dan integritas, serta bertindak sesuai norma dan etika.
2. Moral Responsibility (Tanggung Jawab Moral) Pemimpin bertanggung jawab atas keputusan dan dampaknya, baik terhadap organisasi maupun masyarakat.
3. Moral Commitment (Komitmen Moral) Pemimpin memiliki komitmen kuat pada nilai-nilai kebaikan, keadilan, dan kepentingan bersama, bukan kepentingan pribadi.

Dimensi atau indikator kinerja merupakan tolak ukur yang dipakai untuk menilai sejauh mana seseorang atau kelompok telah mencapai target atau tujuan kerja yang telah ditetapkan. Indikator ini mencakup aspek kuantitatif maupun kualitatif dalam evaluasi hasil kerja.

John Miner (1998), menjabarkan ada 4 dimensi yang bisa dipakai jadi pengukuran atau menilai kinerja, yakni:

1. Kualitas, yakni level salah, rusak, dan tepat tidaknya perbuatan.
2. Kuantitas, yakni volume pekerjaan yang diselesaikan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yakni tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, dan durasi waktu kerja yang produktif.
4. Kerja sama rekan kerja dalam pelaksanaan tugas.

Kerangka Berfikir



Sumber : Umam (2012 : 299)

Sumber: Sudarmanto (2014 : 11)

G. Teori Penghubung

Berdasarkan kerangka pemikiran dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan transformasional memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja pegawai. Hal ini karena kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin dalam memberikan pengaruh positif, motivasi, serta perhatian individual kepada bawahan, sebagaimana dikemukakan oleh Bass dalam Umam (2012:299).

Melalui idealized influence, pemimpin menjadi teladan yang menumbuhkan kepercayaan dan loyalitas pegawai; melalui inspirational motivation, pemimpin

membangkitkan semangat kerja dan komitmen terhadap tujuan organisasi; melalui intellectual stimulation, pemimpin mendorong pegawai untuk berpikir kreatif dan menyelesaikan masalah secara inovatif; serta melalui individualized consideration, pemimpin memberikan perhatian sesuai kebutuhan dan potensi masing-masing pegawai.

Penerapan keempat komponen tersebut secara konsisten akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kemampuan kerja sama dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan transformasional di Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Subang, maka semakin optimal pula kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya

H. Hipotesis

Kemudian guna menentukan uji hipotesis statistiknya maka disusun syarat dibawah ini:

$H_0 : \rho = 0$: Tidak terdapat Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional KPU Kabupaten Subang terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Subang.

$H_a : \rho \neq 0$: Terdapat Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional KPU Kabupaten Subang terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Subang.