

**Peranan kepemimpinan situasional dalam meningkatkan loyalitas kerja pegawai di dinas pariwisata seni dan budaya kota Surakarta tahun 2006**

**Retno Andamsari Kurniasih**

**K.7402129**

**UNIVERSITAS SEBELAS MARET**

**BAB I  
PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang Masalah**

Sesuai dengan kodratnya, manusia mempunyai kedudukan sebagai makhluk individu dan sosial. Manusia sebagai makhluk individu berarti manusia dengan segala potensi yang ada dalam dirinya (cipta, rasa dan karsa). Sedangkan manusia sebagai makhluk sosial berarti bahwa manusia mempunyai keterbatasan kemampuan, tidak dapat hidup sendiri tanpa bantuan orang lain. Dengan adanya keterbatasan kemampuan yang dimiliki oleh manusia, baik secara fisik maupun mental dan adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan untuk bekerjasama dengan orang lain, maka manusia masuk ke dalam organisasi tertentu, baik di lingkungan pemerintah maupun di kalangan swasta.

Organisasi merupakan wadah berkumpulnya sekelompok orang, yang didalamnya terdapat kegiatan saling mempengaruhi orang-orang yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Sehingga dapat dikatakan bahwa peran organisasi semakin nyata dalam berbagai sendi kehidupan masyarakat, apalagi dalam perkembangan masyarakat yang makin kompleks dengan tuntutan terhadap kebutuhan yang semakin mendesak. Hal tersebut tampak dengan adanya

keterkaitan individu dan organisasi dengan intensitas tinggi yang telah menunjukkan makin pentingnya organisasi dalam kehidupan masyarakat dewasa ini.

Bertitik tolak dari pandangan bahwa manusia merupakan unsur terpenting dari organisasi beserta seluruh segi dan prosesnya maka usaha untuk lebih memperhatikan unsur manusia dengan segala keperluannya dirasa sangat perlu. Demikian halnya dalam lingkup dinas pemerintahan, untuk mewujudkan tujuan organisasinya, maka segenap unsur yang terlibat didalamnya baik pimpinan maupun pegawai harus dapat bekerja dan bekerjasama dengan baik, sebagai upaya penciptaan aparatur pemerintahan yang memiliki integritas moral tinggi dan berkompeten dalam menciptakan *Good Governance* dan pelayanan publik. Mengacu dari kenyataan ini, sudah seharusnya para pimpinan pada dinas pemerintahan harus memberikan perhatian yang lebih dan menganggap manusia sebagai aspek terpenting yang terus menerus memerlukan pembinaan dan pengelolaan yang baik.

Untuk melaksanakan kegiatan pemerintah dan pembangunan dalam mencapai tujuan nasional, maka diperlukan aparatur pemerintahan yang memiliki kesetiaan kepada Pancasila dan UUD 1945, negara, serta bertanggung jawab sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan masyarakat negara. Oleh karena itu setiap pegawai negeri diharapkan mempunyai kemampuan yang dapat diandalkan, hal ini dimaksudkan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam pencapaian tujuan tersebut terdapat banyak faktor yang mempengaruhinya. Namun yang paling berperan adalah faktor manusia yang ada didalamnya. Sedangkan faktor yang lainnya hanya sebagai penunjang kerja manusia.

Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada bagaimana kepemimpinan mampu melaksanakan berbagai fungsinya dan memainkan peranannya yang krusial. Menurut Daft (2001:50) kepemimpinan diartikan sebagai “Kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan”. Peranan itu tampak jelas apabila dikaitkan dengan keharusan berinteraksi dengan lingkungan yang selalu berubah dan berkembang seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Seorang pimpinan harus mampu mempengaruhi,

menggerakkan dan mengontrol pegawainya dalam melaksanakan aktivitas kerja di organisasi. Hal ini berpengaruh pada keberhasilan organisasi dalam menghadapi perkembangan masyarakat dewasa ini.

Kepemimpinan pada dinas pemerintahan, adalah kepemimpinan pada umumnya, hanya saja situasi dan kondisi yang melatarbelakangi adalah situasi dan kondisi pemerintahan. Keberhasilan pimpinan dalam memimpin bawahannya dapat merupakan modal penting baginya untuk menjadi pemimpin yang efektif pada suatu organisasi. Salah satu langkah penting yang dapat diambil adalah dengan mempelajari situasi baru yang dihadapinya dan menyesuaikan teknik, perilaku dan gaya kepemimpinannya dengan situasi nyata yang dihadapinya. Sondang P. Siagian (1999 : 129) menyatakan bahwa “Efektivitas kepemimpinan pada tingkat yang sangat dominan ditentukan oleh kemampuannya untuk membaca situasi yang dihadapi dan menyesuaikan gaya kepemimpinannya sedemikian rupa agar cocok dan mampu memenuhi tuntutan situasi yang dihadapi itu”. Penyesuaian gaya kepemimpinan itu antara lain dalam kemampuannya menentukan ciri-ciri kepemimpinan mana dan perilaku tertentu yang mana memperoleh bobot yang besar karena dituntut oleh situasi tertentu.

Kepemimpinan dengan menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan memenuhi tuntutan situasi yang dihadapi disebut dengan kepemimpinan situasional. Kepemimpinan situasional sebagai salah satu aspek yang dominan dan krusial dalam upaya meningkatkan loyalitas kerja pegawai, terkait dua hal yang perlu disoroti yaitu : gaya yang situasional dikaitkan dengan tugas dan hubungan, serta gaya yang dikaitkan dengan tingkat kematangan para bawahannya. Dalam menentukan secara tepat kondisi pegawai serta menyesuaikan kebutuhannya dengan gaya yang tepat, maka pegawai akan merasa senang dan dihargai dalam melakukan setiap tugas yang telah diberikan pimpinan kepadanya. Sehingga ia akan memiliki sikap loyal pada organisasi, seperti yang disyaratkan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang berdampak pada tercapainya tujuan organisasi.

Demikian halnya dalam menumbuhkan loyalitas kerja pegawai di Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kota Surakarta, pimpinan memegang peranan penting

dalam mengarahkan dan menggerakkan bawahannya. Loyalitas kerja adalah sebagai suatu sikap kesanggupan seorang pegawai untuk mentaati peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi serta sanggup melakukan tugasnya dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Sehingga gaya kepemimpinan yang diterapkan seorang pimpinan harus bisa mendukung pola-pola peningkatan loyalitas kerja pegawai terhadap organisasi. Dengan demikian sangat penting bagi pimpinan di Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kota Surakarta untuk berusaha menimbulkan perasaan loyal pada para pegawainya. Dengan loyalitas kerja yang tinggi pegawai akan lebih menjaga, melestarikan dan mengembangkan organisasinya.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang : “PERANAN KEPEMIMPINAN SITUASIONAL DALAM MENINGKATKAN LOYALITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA SENI DAN BUDAYA KOTA SURAKARTA TAHUN 2006”.

## **B. Perumusan Masalah**

Suatu penelitian diadakan karena ada masalah yang mana peneliti terdorong untuk memecahkan masalah tersebut. Masalah menurut Winarno Surachmad (1994:34) adalah “Setiap kesulitan yang menggerakkan manusia untuk memecahkannya”. Masalah dalam penelitian bersumber dari pengalaman peneliti atau melalui pengetahuan yang diperoleh melalui kepustakaan. Dengan perumusan masalah yang jelas seorang peneliti dapat membuat keputusan yang tepat tentang data yang diperlukan. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan di atas dan dengan pertimbangan agar terarah pada penyelesaian masalahnya, maka peneliti membuat perumusan masalah :

1. Bagaimana peranan kepemimpinan situasional dalam meningkatkan loyalitas kerja pegawai di Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kota Surakarta tahun 2006 ?

2. Usaha apa saja yang dapat dilakukan untuk meningkatkan loyalitas kerja pegawai Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kota Surakarta tahun 2006?
3. Hambatan apa saja yang dihadapi dalam meningkatkan loyalitas kerja pegawai Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kota Surakarta tahun 2006 ?
4. Bagaimana pemecahan masalah dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut?

### **C. Tujuan Penelitian**

Setiap kegiatan yang dilakukan manusia pasti memiliki tujuan, yang dapat menjadikan proses suatu kegiatan jelas dan terarah. Tanpa tujuan yang jelas, maka kegiatan tertentu tidak akan menghasilkan sesuatu yang berguna bagi orang yang melakukan kegiatan tersebut. Tujuan dari penelitian disini adalah untuk menjawab semua permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah tersebut di atas. Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk mendeskripsikan tentang peranan kepemimpinan situasional dalam meningkatkan loyalitas kerja pegawai Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kota Surakarta tahun 2006.
2. Untuk mendeskripsikan tentang usaha-usaha apa saja yang dapat dilakukan pimpinan dalam meningkatkan loyalitas kerja pegawai Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kota Surakarta tahun 2006.
3. Untuk mendeskripsikan hambatan apa saja yang ditemui pimpinan dalam meningkatkan loyalitas kerja pegawai Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kota Surakarta tahun 2006.
4. Untuk mendeskripsikan pemecahan masalah yang harus dilakukan pimpinan dalam meningkatkan loyalitas kerja pegawai Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kota Surakarta tahun 2006.

## **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan manfaat praktis dalam memecahkan masalah.

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang peranan kepemimpinan situasional dalam meningkatkan loyalitas kerja pegawai Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kota Surakarta

### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis sebagai berikut :

- a. Dapat memberikan masukan dan sumbangan pemikiran kepada seluruh pimpinan dan staf Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kota Surakarta mengenai peranan kepemimpinan situasional dalam meningkatkan loyalitas kerja pegawai di dinas tersebut.
- b. Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan Dinas Pariwisata Seni dan Budaya Kota Surakarta dalam menentukan kebijaksanaan organisasi selanjutnya.
- c. Memberikan bahan kajian kepada peneliti lain mengenai peranan kepemimpinan situasional dalam meningkatkan loyalitas kerja pegawai untuk dikembangkan lebih lanjut.
- d. Memberikan bahan kajian kepada pembaca mengenai peranan kepemimpinan situasional dalam meningkatkan loyalitas kerja pegawai.