

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu perkumpulan bagi sekelompok orang yang memiliki tujuan dan cita-cita yang sama, bekerja sama dengan terstruktur untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuannya, salah satu sumber daya yang dibutuhkan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang menyediakan tenaga, kreatifitas, dan memegang peranan penting dalam fungsi operasional organisasi.

Dalam setiap organisasi sumber daya manusia merupakan kekuatan utama sehingga harus dikelola dengan baik agar tujuan organisasi dapat dimaksimalkan, begitu juga di organisasi pemerintahan balai pekon. Tujuan suatu organisasi dapat tercapai tergantung pada seberapa baik *performance* seseorang yang ada di dalamnya. Sebaliknya jika *performance* seseorang rendah maka tujuan suatu organisasi tersebut akan sulit untuk tercapai. *Performance* yang dimaksud disini yaitu kinerja, seperti halnya yang sering terjadi akhir-akhir ini *performance* aparat pekon dalam bekerja belum sesuai yang diharapkan dalam segi penyelesaian tugas yang tidak diselesaikan tepat

pada waktunya, dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat masih kurang baik, sering datang terlambat, kurang tanggung jawab dan kurangnya pemahaman terhadap tugasnya sehingga hasil pekerjaan yang dihasilkan kurang sesuai dengan tujuan atau target yang telah ditetapkan. Padahal tugas dan tanggung jawab aparat pekon yaitu memberikan pelayanan dan hasil kerja yang terbaik untuk kepentingan bersama.

Oleh karena itu, penting sekali bagi suatu organisasi pemerintahan pekon untuk lebih memperhatikan *performance* nya dalam bekerja karena *performance* merupakan kunci terhadap efektifitas keberhasilan organisasi tersebut. *Performance* dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil kerja atau tingkat pencapaian tujuan suatu organisasi secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. *Performance* telah menjadi konsep penting dalam mendorong keberhasilan organisasi dan sumber daya manusia. Selain itu peran atasan atau pemimpin juga akan mempengaruhi seberapa baik *performance* seorang. *Performance* seseorang dapat dikatakan baik apabila ia tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan berhasil melaksanakan tugasnya tepat waktu serta hasil yang didapatkan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan atau bahkan lebih memuaskan dari yang ditentukan.

Pemimpin merupakan orang yang mengemban tugas dan tanggung jawab untuk memimpin dan bisa mempengaruhi orang yang dipimpinnya. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu memberikan contoh

yang baik dan mampu memimpin bawahannya untuk mencapai suatu tujuan tertentu, yang memiliki visi ke depan dan dibarengi dengan tindakan strategis yang tinggi sehingga akan menghasilkan kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan (*Leadership*) merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang atau individu yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif tersebut dapat memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan diartikan juga sebagai pembuat keputusan, untuk itu diperlukan adanya strategi untuk menjalankan tugas kepemimpinan. Strategi kepemimpinan (kepemimpinan strategis) merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mengarahkan, mengelola suatu organisasi dan juga individu lain tanpa adanya paksaan melalui visi dan misi yang berdampak bagi suatu kelangsungan hidup organisasi. Dengan adanya strategi kepemimpinan yang baik tentunya akan meningkatkan *performance* yang baik pula.

Adversity Quotient kemampuan yang dimiliki seseorang dalam mengamati kesulitan yang muncul dan mengolah kesulitan tersebut dengan kecerdasan yang dimiliki sehingga menjadi sebuah tantangan untuk diselesaikan. *Adversity Quotient* diidentikkan dengan daya juang untuk melawan kesulitan. Seseorang dengan *adversity quotient* yang tinggi akan mampu mencari jalan keluar atau solusi dari masalahnya dengan berupaya memecahkan sumber

masalahnya langsung, bukan dengan berkeluh-kesah dan bergantung pada orang lain. Sebaliknya seseorang dengan *adversity quotient* yang rendah maka semakin mudah ia untuk menyerah, dan akan menghindari tantangan-tantangan yang ada. Oleh karena itu perlunya mengetahui hal ini untuk membentuk karakter SDM dalam menghadapi tantangan dan meningkatkan *performance* serta meningkatkan daya juang karyawan.

Berdasarkan pra penelitian di Balai Pekon Margakaya, *performance* (kinerja) aparat pekon masih kurang baik dilihat dari tanggung jawab yang kurang dalam penyelesaian tugas atau pekerjaan yang diselesaikan tidak tepat pada waktunya contohnya ada perangkat desa yang dalam mempersiapkan kelengkapan administrasi yang dibutuhkan masih terkesan menunda-nunda, pelayanan yang kurang baik serta kurangnya pemahaman perangkat desa terhadap suatu pekerjaan contohnya dalam pembuatan surat-surat tertentu. Hal tersebut diduga dan disebabkan karena pemimpin yang kurang memperhatikan kinerja bawahan dan kurangnya upaya dalam meningkatkan *performance* seperti kurang memberikan pelatihan dan pengembangan sehingga menyebabkan daya juangnya kurang.

Berdasarkan dari paparan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang terkait dengan strategi *leadership*, *adversity quotient* dan *performance* aparat pekon di Balai Pekon Margakaya.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah diatas penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana strategi *leadership* dalam meningkatkan *performance* aparat pekon Margakaya?
2. Bagaimana *adversity quotient* dalam meningkatkan *performance* aparat pekon Margakaya?
3. Bagaimana strategi *leadership* dan *adversity quotient* dalam meningkatkan *performance* aparat pekon Margakaya?

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS STRATEGI *LEADERSHIP* DAN *ADVERSITY QUOTIENT* DALAM MENINGKATKAN *PERFORMANCE* APARAT PEKON MARGAKAYA TAHUN 2020”**

C. Ruang Lingkup Penelitian

Untuk mengetahui ruang lingkup masalah, maka penulis mengadakan pembatasan/ lingkup penelitian, adapun batasannya sebagai berikut :

1. Obyek penelitian adalah strategi *leadership*, *adversity quotient* dan *performance*
2. Subjek penelitian adalah aparat pekon dan masyarakat Margakaya
3. Tempat penelitian adalah Kantor Pekon Margakaya Pringsewu Lampung
4. Waktu penelitian adalah tahun 2021

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui bagaimana strategi *leadership* dalam meningkatkan *performance* aparat pekon Margakaya
- b. Untuk mengetahui bagaimana *adversity quotient* dalam meningkatkan *performance* aparat pekon Margakaya
- c. Untuk mengetahui bagaimana strategi *leadership* dan *adversity quotient* dalam meningkatkan *performance* aparat pekon Margakaya

2. Kegunaan Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Memberikan kesempatan pada penulis untuk dapat mengaplikasikan ilmu dan teori yang didapatkan di perkuliahan, dengan menganalisis strategi *leadership* dan *adversity quotient* dalam meningkatkan *performance* aparat pekon Margakaya sehingga dapat menambah wawasan pengetahuan khususnya dibidang manajemen SDM.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan sebagai bahan masukan bagi aparat pekon Margakaya dalam meningkatkan *performance* supaya lebih baik lagi.