

## **BABI**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG**

Berdasarkan UU. No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Negara, pegawai ASN berfungsi sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik serta perekat dan pemersatu bangsa. Untuk menjadi ASN yang profesional dalam menjalankan tugas dan fungsinya, semua ASN harus menjalani masa percobaan selama 1 (satu) tahun. Masa percobaan yang dimaksud dilaksanakan dalam bentuk proses pendidikan dan pelatihan untuk integritas untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat dan motivasi nasionalisme dan kebangsaan, karakter kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, dan memperkuat profesionalisme serta kompetensi bidang.

Disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan Negara, bidang tugas, dan budaya organisasinya agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pelayan masyarakat. Materi yang diterima Calon PNS selama menjalani pelatihan dasar ini antara lain dinamika kelompok, wawasan kebangsaan, analisis isu kontemporer, kesiapsiagaan bela Negara, muatan teknis substansi lembaga (MTSL), konsep aktualisasi, ANEKA (Akuntabilitas PNS, Nasionalisme, Etika Publik, Komitmen Mutu, Anti Korupsi),

Menurut Puwandari (2016:24) bahwa “*Servant leadership* merupakan salah satu model pendekatan *leadership* dengan memosisikan diri sebagai seorang

“hamba” dengan mengutamakan orang lain daripada diri sendiri”. Para pemimpin-pelayan (*servant leader*) mempunyai kecenderungan lebih mengutamakan kebutuhan, kepentingan dan aspirasi orang-orang yang dipimpinnya di atas dirinya. Orientasinya adalah untuk melayani, cara pandangnya holistik dan beroperasi dengan standar moral spiritual. Pada tataran ini pejabat eselon IV biasanya yang langsung berhadapan dengan pelanggan dan pemangku kepentingan harus mampu memberikan pelayanan prima sehingga dapat menjamin kepuasan pelanggan.

Pemimpin yang melayani adalah seorang pemimpin dengan pengikut yang ia bantu untuk berkembang dalam reputasi, kemampuan, atau dalam sejumlah hal memberi kontribusi untuk membangun mereka menjadi orang yang lebih berguna dan bahagia. Kepemimpinan pelayan adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu untuk menjadi pihak pertama yang melayani. Neuschell (2008:107).

Menurut Wibowo (2013) kompetensi adalah tingkat keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dalam organisasi. Kompetensi memiliki peran yang amat penting, karena menyangkut kemampuan dasar seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periodetertentu.

Kompetensi dipandang sebagai atribut yang spesifik, seperti pengetahuan

dan keterampilan yang digunakan untuk menunjukkan suatu kinerja dalam suatu pekerjaan yang sedang dilakukan.

Sudarmanto (2009:45) mengutarakan bahwa kompetensi merupakan suatu atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul. Atribut tersebut adalah kualitas yang diberikan pada orang atau benda, yang mengacu pada karakteristik tertentu yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Atribut tersebut terdiri atas pengetahuan, keterampilan, dan keahlian atau karakteristik tertentu.

Komitmen pegawai kepada instansi dipandang sangat penting dalam bisnis. Pegawai yang loyal akan bersedia untuk mendahulukan kepentingan instansi daripada kepentingan dirinya sendiri. Komitmen juga menjadi salah satu persyaratan dalam penilaian kinerja pegawai dan promosi jabatan. Dalam setiap perilaku organisasional pasti membahas arti pentingnya komitmen pegawai.

Menurut Greenberg (2005), arti komitmen adalah kesediaan seorang karyawan untuk memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen sendiri bisa dilakukan dengan cara suka rela atau tanpa unsur paksaan. Banyak orang menjalani komitmen pada sesuatu karena mencintai apa yang mereka lakukan. Selain itu, sebagian orang berkomitmen karena takut kehilangan ketika tidak membuat ikatan tersebut.

Pengertian kinerja menurut Moehariono (2012:95) yaitu “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi

dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.”

Dalam penelitian ini kami melakukan dengan lokus Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Pasuruan yang kemudian disingkat menjadi Dinas PUPR, bahwa permasalahan yang sering terjadi adalah timbulnya genangan sewaktu musim penghujan. Dimana sesuai tupoksi Dinas Pekerjaan umum dan Penataan Ruang terdiri dari 1 sekretariat, 4 bidang yaitu bidang Binamarga, bidang Sumber Daya Air dan Drainase, bidang Tata Bangunan dan Bina Konstruksi serta bidang Tata Ruang dan 1 UPT Uji Mutu dan Peralatan Berat. Sedangkan untuk penanganan genangan di Kota Pasuruan berada dalam tugas di 2 bidang untuk pelaksanaannya, bidang Binamarga bertugas menangani genangan di wilayah sekitar jalan serta bidang Sumber Daya Air dan Drainase menangani genangan sekitar saluran pembuang di wilayah kota Pasuruan. Timbulnya genangan biasanya terjadi pada musim penghujan, beberapa daerah sering menjadi langganan genangan dan itu menjadi pekerjaan rumah yang berkali kali terjadi bagi Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang. Permasalahan genangan sebenarnya tidak bisa hanya dibebankan kepada kondisi struktur bangunan yang mengampu genangan di saat hujan tetapi juga menjadi tanggung jawab bersama baik itu Pemerintah Kota Pasuruan maupun warga masyarakat itu sendiri. Masyarakat umumnya masih mempunyai kebiasaan jelek atau bad habit dimana mereka sering membuang sampah di perairan terbuka, pun demikian tanggung jawab terhadap pelayanan pengendalian genangan tersebut tetap berada di tangan Pemerintah Kota pasuruan dalam hal ini Dinas Teknis terkait.

Kesigapan terkait penanganan pengendalian genangan juga bertumpu kepada sosok pimpinan di masing-masing pengampu tugas tersebut, dimana ide maupun kemampuan personal dari pimpinan tersebut untuk mampu mendayagunakan segenap sumber daya yang dimiliki dalam melaksanakan tugas. Hal prinsip selain tersebut di atas untuk penanganan genangan adalah personil yang menjadi ujung tombak di lapangan, dimana terkait ketrampilan atau kompetensi personil menjadi syarat mutlak disamping tingkat komitmen terhadap motivasi pribadi. Hal tersebut menjadi prinsip dalam kasus pengendalian genangan yang terjadi, ada banyak tugas menjadi tidak berjalan dengan jika ketiga sikap diatas tidak menjadi hal yang menjadi satu dalam tugas. Komitmen pimpinan, kompetensi dan motivasi kuat dari personil yang bertugas menjadi hal mutlak dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh *Servant Leadership* dan Kompetensi Terhadap Komitmen melalui Kinerja Pegawai pada Dinas PUPR Terkait Tugas Pengendalian Genangan di Kota Pasuruan**”.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah *Servant Leadership* berpengaruh terhadap Komitmen?
2. Apakah *Servant Leadership* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Komitmen?
4. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai?
5. Apakah Komitmen berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

Adapaun tujuan dari penelitian ini antara lain untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Servant Leadership* terhadap Komitmen
2. Untuk mengetahui pengaruh *Servant Leadership* terhadap Kinerja Pegawai
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Komitmen
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai
5. Untuk mengetahui Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Pegawai

## **D. MANFAAT PENELITIAN**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan tentang penelitian servant leadership, kompetensi dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada Dinas PUPR terkait tugas pengendalian genangan di Kota Pasuruan.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan dan sumbangan

terhadap pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bagi pihak-pihak yang akan melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini.