

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan suatu tugas selalu diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaraan tujuan suatu organisasi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Tercapainya suatu tujuan organisasi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional. Semuanya itu bertujuan agar organisasi memiliki pegawai yang berkualitas sekaligus memiliki daya saing yang tinggi, sehingga nantinya akan menghasilkan kualitas pelayanan masyarakat yang sesuai dengan harapan masyarakat.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan yang tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai pada sebuah instansi

harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut. Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu dan masa yang akan datang. Penilaian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah unjuk kerja dari pegawai sudah memenuhi standar kerja yang diharapkan atau belum. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dengan negara-negara lain didunia. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang mendesak untuk dilaksanakan dewasa ini. Dengan diberlakukan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan undang-undang Negara Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan

bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Pelimpahan wewenang dari pusat kepada daerah memungkinkan terjadinya penyelenggaraan pelayanan dengan jalur birokrasi yang lebih ringkas dan membuka peluang bagi pemerintah daerah untuk melakukan inovasi dalam pemberian dan peningkatan kualitas pelayanan kepada publik.

Perkembangan dunia kerja saat ini sangat menuntut pada suatu bentuk kinerja yang baik dan berakhir pada suatu kepuasan. Seiring dengan perubahan tersebut, maka terbentuklah serangkaian bentuk undang-undang yang dinilai dapat menunjang kinerja suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi Swasta. Pencetusan Undang-undang No 22 Tahun 1999 dinilai telah memberikan dampak yang sangat signifikan terhadap perubahan manajemen yang berorientasi pada kinerja. Hal ini ditegaskan lagi karena yang perlu diketahui secara umum yakni yang menjadi tuntutan reformasi saat ini adalah penilaian kinerja Pemerintah, setiap bentuk organisasi, Dinas dan aparatur Pemerintah dituntut untuk bekerja dan memberikan pertanggung jawaban yang pasti terhadap kinerja yang telah dilaksanakan.

Pada era otonomi daerah saat ini amanat reformasi dalam rangka menciptakan *Good Governance*. Menurut UU No. 43/1999 pasal 1, manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan upaya meningkatkan efisiensi, efektivitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian (Sedarmayanti, 2009:371).

Organisasi adalah integrasi impersonal dan sangat rasional atas sejumlah spesialis yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah disepakati (Liliweri, 1997:2). Pendapat tersebut kemudian dipertegas oleh pendapat Bakke yang menyatakan bahwa organisasi adalah suatu sistem yang berkelanjutan atas kegiatan manusia yang bermacam-macam dan terkoordinasi berupa pemanfaatan, perubahan, dan penyatuan segenap sumber-sumber manusia, materi modal, gagasan, dan sumber alam (Liliweri, 1997:23). Bernard dan Simon dengan Model Teori Keseimbangannya menyatakan bahwa organisasi sebagai sebuah koordinasi kegiatan atau sistem yang menggerakkan dua, tiga orang atau lebih. Untuk meningkatkan aktivitas organisasi maka seluruh anggota organisasi (pegawai) perlu dimotivasi untuk berpartisipasi (Liliweri, 1997:23). Dengan demikian organisasi harus dapat memanfaatkan partisipasi anggota untuk menciptakan ketahanan dan kelangsungan hidup organisasi.

Dalam berbagai kajian mengenai konsep kinerja para ahli serius mendefinisikan arti dan menjelaskan unsur-unsur yang dapat menunjang konsep kinerja. Selanjutnya menurut Mahmudin dalam penelitiannya yang menjelaskan tentang tujuan kinerja sektor publik mencangkup :

1. Untuk mengetahui sejauh mana tingkat ketercapaian dari suatu organisasi
2. Memperbaiki dan memberi masukan bagi kinerja pada periode berikutnya
3. Memberi pertimbangan yang sistematis terhadap pembuatan keputusan dan pemberian penghargaan terhadap pegawai

4. Memberi motivasi terhadap pegawai

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2005:14) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang salah satunya adalah disiplin kerja. Sedangkan faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan contohnya kepemimpinan.

Bagian umum sekretariat daerah merupakan salah satu organisasi dilingkungan pemerintah yang tanggung jawab utamanya adalah memberikan pelayanan dalam melaksanakan penyelenggara program pemerintah di daerah, Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara telah melakukan berbagai upaya dan inovasi terutama yang berkaitan dengan merancang dan mengkoordinir kegiatan yang akan diselenggarakan agar bisa berjalan dengan baik atau bisa berjalan dengan hasil yang memuaskan. Pentingnya kinerja pegawai pada bagian umum sekretariat daerah adalah sesuatu hal yang perlu diperhatikan dalam hal ini adalah kinerja individu karena kinerja dari setiap pegawai merupakan kunci keberhasilan maupun kegagalan dalam sebuah organisasi. Organisasi tidak hanya memerlukan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, juga pegawai yang memiliki kemauan untuk bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemauan, kecakapan dan keterampilan tidak ada artinya bagi sebuah organisasi jika pegawai tidak memiliki kemauan untuk bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

Oleh karena itu kinerja pegawai memiliki peranan yang sangat penting karena dengan adanya kinerja pegawai yang baik semua pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik pula. Selain itu dalam menunjang kinerja para pegawai perlu juga memperhatikan unsur-unsur pendukung lainnya.

Berdasarkan latar belakang pemikiran-pemikiran diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah dengan judul **”KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TIMOR TENGAH UTARA”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan hasil uraian yang telah dikemukakan pada Latar Belakang Masalah di atas, maka yang menjadi masalah pokok yang akan dipertanyakan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara ?
2. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menggambarkan bagaimana kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara.
2. Untuk menggambarkan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara.

D. KEGUNAAN PENELITIAN

Adapun Kegunaan dari penelitian ini adalah :

- a. Agar mengetahui sejauhmana tingkat kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara.
- b. Agar mengetahui hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara.
- c. Sebagai bahan referensi untuk peneliti lain yang ingin melanjutkan penelitian ini.
- d. Sebagai informasi kepada pimpinan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Timor Tengah Utara.