

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 kelancaran 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, 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.

Untuk mewujudkan pemerintah yang baik (*good governance*) maka kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Menurut Byars (Cahyono dan Suharto, 2005:14), kinerja diartikan sebagai hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Pegawai sebagai individu dalam sebuah organisasi wajib menjalankan segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan.

Untuk mewujudkan semua itu dibutuhkan kemampuan (*ability*) dan keahlian (*skill*) dari setiap pegawai sehingga dapat memacu semangat kerja pegawai. Pendapat lain dikemukakan oleh Seymour (Suharto dan Cahyono, 2005:15) kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Kinerja menjadi tolak

ukur seberapa baik seorang pegawai menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atau pencapaian tujuan dari suatu organisasi. Menurut Mahsun (2013:25), kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis dari organisasi tersebut. Sedangkan menurut Nawawi (2010:22) yang dimaksudkan dengan kinerja pegawai ialah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun non fisik.

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 aparaturnya 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 Dasar Negara Republik Indonesia Tahun

1945, perlu dibangun aparat 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 peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang – Undang Dasar Negara 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 dengan 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 aparat pemerintah dituntut untuk bekerja dan memberikan pertanggung jawaban yang pasti terhadap kinerja yang telah dilaksanakan.

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 mencakup :

1. Untuk mengetahui bagaimana tingkat ketercapaian dari suatu organisasi
2. Memperbaiki dan memberi masukan bagi kinerja pada periode berikutnya
3. Memberi pertimbangan yang sistimatis terhadap pembuatan keputusan dan pemberian penghargaan terhadap pegawai
4. Memberikan motivasi terhadap pegawai

Dalam implementasi pelaksanaan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional diwajibkan kepada daerah untuk dapat menyusun rencana pembangunannya sendiri di mana rencana pembangunan tersebut menjadi acuan bagi pemerintah daerah untuk menyusun sasaran pembangunan yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun lewat Program dan Kegiatan yang akan dikerjakan oleh satuan kerja perangkat daerah.

Proses perencanaan pembangunan di tingkat Daerah dilaksanakan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (UU Nomor 32 Tahun 2004 pasal 150 Ayat 2) yang secara lanjut dijabarkan dalam Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional, sehingga peran Bappeda menjadi penting dan strategis. Dalam hal ini Bappeda merupakan fasilitator dan koordinator dari pelaku pembangunan dan pemegang kepentingan melalui suatu mekanisme yang biasa disebut Musyawarah Rencana Pembangunan (Musrenbang) baik dari tingkat desa sampai dengan kabupaten. Hasil maupun kesepakatan yang dicapai dalam Musrenbang tentunya akan menjadi acuan program kegiatan pembangunan daerah yang akan dilaksanakan. Merumuskan sebuah perencanaan pembangunan bukanlah suatu pekerjaan yang mudah, namun sebaliknya merupakan suatu pekerjaan yang sangat sulit.

Pentingnya kinerja pegawai pada Bappeda adalah suatu hal yang perlu diperhatikan dalam hal ini adalah kinerja individu, karena kinerja dari setiap pegawai merupakan kunci dari keberhasilan maupun kegagalan dalam sebuah organisasi. Organisasi tidak hanya memerlukan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi juga harus memerlukan pegawai yang memiliki kemauan untuk bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemauan, kecakapan dan ketrampilan tidak ada artinya bagi sebuah organisasi jika pegawai tidak memiliki kemauan untuk bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan ketrampilan 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 dengan judul **“Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur”**

B. Rumusan Masalah

Dengan mengambil objek penelitian di Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Nusa Tenggara Timur maka rumusan masalah penelitian adalah :

1. Bagaimana Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Nusa Tenggara Timur ?

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Nusa Tenggara Timur ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menggambarkan bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Nusa Tenggara Timur.
2. Menggambarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Nusa Tenggara Timur.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi organisasi (Birokrasi)

Diharapkan dapat menjadikan koreksi bagi Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Nusa Tenggara Timur, berkaitan dengan kinerja pegawai sehingga pada gilirannya dapat dijadikan refrensi dan masukan bagi manajemen Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Nusa Tenggara Timur dan instansi pemerintah lainya di Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam mengembangkan kinerja pegawai dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

2. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan informasi bagi penulis tentang potret kinerja pegawai Kantor Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Nusa Tenggara Timur berkaitan dengan kinerja.