

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Pemerintah yang baik (*good government*) merupakan issue yang penting dalam pengelolaan administrasi publik. Untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintah yang baik maka pengetahuan para penyelenggara negara perlu ditingkatkan. Pelaksanaan reformasi di berbagai bidang mengharuskan pemerintah menanggapi tuntutan masyarakat, Salah satu tuntutan dimaksud adalah pelaksanaan otonomi daerah secara luas, nyata dan bertanggung jawab. Semangat reformasi telah mewarnai pandangan aparatur pemerintah.

Untuk mewujudkan pemerintah yang baik 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). Menurutnya 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.

Keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu. Dengan demikian dalam pelaksanaan tugas, kinerja sangat penting karena merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan pegawai. Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk pencapaian tujuan perusahaan. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Oleh karena itu, maka perlu dilakukan penilaian yang mengarah pada kinerja dari perilaku birokrasi. Dalam organisasi hal yang paling penting untuk dinilai adalah aspek kinerja pegawai karena kinerja merupakan segala bentuk potensi aktivitas pegawai yang membuat organisasi hidup dan berjalan dalam mewujudkan tujuannya. Pegawai sebagai sumber daya terpenting dituntut untuk memiliki kemampuan dan juga keahlian dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Hal tersebut tentu telah disadari oleh organisasi karena saat ini persaingan sudah mulai nampak dalam memberikan pelayanan sehingga potensi yang dimiliki perlu ditingkatkan yang bermuara pada pencapaian kinerja yang maksimal. Dengan demikian peningkatan kinerja karyawan di instansi pemerintah dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya peningkatan perilaku kerja dan melakukan pendidikan dan pelatihan tentang

budaya organisasi. Oleh karena itu, karyawan diharapkan dapat memaksimalkan tanggung jawab mereka setelah dibekali dengan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan implementasi pekerjaan mereka (Rezsa, 2008 : 34).

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki posisi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah - langkah guna menghadapi kondisi tersebut. Menyimak kenyataan di atas maka peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak hanya sekedar administrasi tetapi justru lebih mengarah pada bagaimana mampu mengembangkan potensi sumber daya manusia agar menjadi kreatif dan inovatif.

Sumber daya manusia menjadi penting dalam penilaian atau pengukuran kinerja, karena mutu sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi setiap organisasi sehingga perlu dikelola, diatur dan dimanfaatkan agar dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian pula sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Sumber daya manusia itu sendiri merupakan manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi atau biasa disebut karyawan, tenaga kerja, pekerja(Nawawi 2000 : 56).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global untuk mewujudkan pemerintahan yang baik, diperlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan. Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu sumber daya manusia. Hal ini sangat penting bagi setiap organisasi sehingga sumber daya manusia perlu dikelola, diatur dan dimanfaatkan agar dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian pula sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan pelaku sekaligus penentu dalam mewujudkan tujuan organisasi dengan kemampuan serta tanggung jawab dalam berpartisipasi secara efektif dan efisien sehingga dari aspek mutu sumber daya manusia, organisasi telah banyak melakukan kegiatan dengan memberdayakan pegawai yang mengarah pada peningkatan kemampuan, seperti: pendidikan, pelatihan, pengawasan, serta aturan dan lainnya. Memang mengatur sumber daya manusia tidaklah mudah karena pada dasarnya semua pegawai memiliki latar belakang yang berbeda. Secara umum tujuan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk

mencapai tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan (Armstrong, 1997:507). Tujuan tersebut di atas dapat dicapai dengan memastikan bahwa setiap orang dalam organisasi mempunyai pengetahuan dan keahlian dalam mencapai tingkat kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif.

Kantor Kecamatan Kelapa Lima Kota Kupang merupakan salah satu Kecamatan yang ada di Kota Kupang. Ditemukan ada beberapa permasalahan yang dianggap cukup serius bagi peneliti di mana ada begitu banyak keluhan yang diterima menyangkut persoalan kinerja pegawai. Setelah diteliti lebih lanjut ditemukan beberapa masalah, seperti :

- a. Pimpinan dalam memberi arahan kurang direspon oleh bawahan dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Pegawai sering bolos kerja pada jam kerja untuk urusan pribadi.
- c. Kesadaran dari pegawai untuk bekerja secara maksimal masih kurang kecuali diberi arahan secara tegas oleh pimpinan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **“PENGARUH MUTU SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT KELAPA LIMA KOTA KUPANG”**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Dengan mengambil objek penelitian di Kantor Kecamatan Kelapa Lima, Kota Kupang maka rumusan masalah penelitian adalah :

- a. Bagaimana kinerja pegawai dan mutu sumber daya manusia pada Kantor Camat Kelapa Lima Kota Kupang ?
- b. Apakah ada pengaruh secara signifikan dari mutu sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kelapa Lima Kota Kupang ?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

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

- a. Untuk memberikan gambaran tentang kinerja pegawai dan mutu sumber daya manusia pada Kantor Camat Kelapa Lima Kota Kupang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan dari faktor mutu sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kelapa Lima Kota Kupang.

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan informasi bagi penulis tentang potret kinerja khususnya pegawai Kantor Camat Kelapa Lima Kota Kupang berkaitan dengan mutu sumber daya manusia.

b. Bagi organisasi (birokrasi)

Diharapkan dapat menjadikan koreksi bagi Kantor Camat Kelapa Lima Kota Kupang, berkaitan pengaruh mutu sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sehingga pada gilirannya dapat dijadikan refrensi dan masukan bagi manajemen Kantor Camat Kelapa Lima Kota Kupang dan instansi pemerintah lainnya di Kota Kupang dalam menumbuh kembangkan kinerja pegawai dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

c. Bagi pihak lain

Bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi, khususnya mengadakan penelitian masalah kinerja.