

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta dituntut agar dapat mengoptimalkan sumber daya manusia, serta bagaimana cara mengelola sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat dilepaskan dari faktor pegawai yang diharapkan mampu berprestasi semaksimal mungkin demi tercapainya suatu tujuan organisasi pemerintah. Untuk mengatur tata pelaksanaan penyelenggaraan organisasi, perlu diciptakan pengaturan administrasi pemerintah yang menjamin terwujudnya fungsi – fungsi pemerintah, yang lebih baik dan akurat, dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh institusi dapat teratur dengan baik demi menggapai visi dan misi organisasi tersebut.

Organisasi pemerintah telah banyak berupaya untuk membangun model-model kompetensi untuk mengidentifikasi kompetensi utama yang dibutuhkan organisasi agar lebih kompetitif dan sukses dimasa yang akan datang. Mereka mendapat manfaat dari penggunaan kompetensi karena membuat mereka cara yang lebih baik dan canggih untuk mengelola, mengukur, dan meningkatkan kualitas pegawai suatu organisasi pemerintahan. Organisasi menggunakan kompetensi yang telah mereka identifikasi untuk membantu menyaring dan mewawancarai kandidat terbaik, mengevaluasi karyawan, menentukan kompensasi, dan membantu membuat keputusan yang lebih baik mengenai pelatihan, kenaikan jabatan, dan penugasan. Setiap organisasi pasti mempunyai kompetensi berbeda-beda, tetapi standart kompetensi yang paling banyak digunakan yaitu :

1. Orientasi pencapaian atau hasil
2. Inisiatif

3. Dampak dan pengaruh
4. Orientasi pelayanan pelanggan
5. Pemahaman antar pribadi
6. Kesadaran organisasi
7. Berfikir analitis
8. Berfikir konseptual
9. Pencarian informasi
10. integritas

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan. Organisasi di lembaga pemerintah dan swasta dibangun dengan memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi yang baik dan terbaik kepada masyarakat. Kemajuan organisasi atau lembaga di tingkat pusat, daerah, kota, dan desa sangat bergantung pada keterampilan sumber daya kelembagaan. Lembaga pemerintah adalah sekelompok orang yang dipilih secara khusus untuk menjalankan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan peraturan pemerintah Indonesia No 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil sistem manajemen kinerja pegawai negeri sipil merupakan suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut dan sistem informasi kinerja. Pegawai negeri sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintah.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, daerah diberdayakan untuk mengatur dan menguasai kepentingan masyarakat dalam rangka mengelola potensi dan sumber daya manusia yang ada di daerah. Semua pimpinan pemerintah daerah harus mampu meningkatkan sumber daya manusianya, sesuai dengan kemampuan dan kualitasnya. Sebagai penyelenggara negara yang berkewajiban mengabdikan kepada masyarakat secara

fungsional dan jujur, peningkatan kompetensi dan kualitas pegawai adalah di bidang ketenagakerjaan.

Produktivitas adalah kesuksesan pusat tanggung jawab atau staf dalam pencapaian tujuan strategis yang telah diwujudkan dengan perilaku yang diharapkan. Pencapaian efisiensi dalam lembaga pemerintah dipertimbangkan dari sudut pandang masing-masing pihak yang berkepentingan, misalnya lembaga legislatif, lembaga pemerintah, klien dan masyarakat luas. Pengukuran efisiensi yang digunakan oleh pemerintah dilakukan setelah menerima informasi dari lembaga yang tergolong dalam organisasi, sehingga konsensus tentang apa yang diharapkan oleh pihak berkepentingan dari organisasi. Pekerja adalah yang utama dalam organisasi yang perlu dikendalikan dengan benar, misalnya untuk memulai pengumpulan, pemilihan dan penempatan karyawan yang harus sesuai dengan bidang kemampuan mereka yang relevan, supaya kualitas kerja karyawan organisasi atau lembaga pemerintah berjalan dengan baik. Produktivitas karyawan harus bekerja dengan efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh setiap organisasi.

Pemerintah mempunyai satu tugas yang harus dilaksanakan, salah satunya adalah menyelenggarakan fungsi pemerintahan negara secara jujur dan tepat, baik dalam lembaga pemerintahan, masyarakat, bahkan dalam pembangunan. Hal ini sangat penting bagi pegawai yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan jumlah pekerjaan yang diterapkan pada pegawai negeri sipil dalam mencapai tujuan pembangunan nasional dan memenuhi kewajiban pemerintah. Kinerja aparatur pemerintah sangat penting dalam instansi pemerintah karena pada dasarnya mereka

adalah rakyat yang diberdayakan oleh masyarakat untuk mengabdikan, mensejahterakan dan maju di masyarakat.

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang sistem sipil Negara diubah oleh Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang prinsip-prinsip tindakan yang bertujuan untuk mencapai sistem sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu untuk menciptakan sistem sipil Negara sebagai Prinsip ketepatan dalam administrasi administratif sistem sipil Negara. Dengan undang-undang ini, penilaian kinerja karyawan tidak lagi bergantung pada daftar kinerja yang baik (DP3), tetapi lebih fokus pada tujuan kinerja karyawan (SKP). Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan disebut tingkat kinerja. Pekerja berprestasi tinggi adalah mereka yang benar-benar menghasilkan di tempat kerja mereka, yang tidak memenuhi kriteria tertentu, dan kurang produktif di tempat kerja mereka. Penilaian kinerja penting bagi semua organisasi atau agensi pemerintah untuk menentukan tingkat kinerja karyawan saat ini.

Kinerja pegawai sangat berperan dalam kemajuan organisasi, karena pada dasarnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam menjalankan perannya dalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2005;67) mengatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Untuk mencapai tujuan yang dicapai, pemimpin juga perlu mengawasi karyawan dan memberi mereka kesempatan untuk mengembangkan kemampuan mereka. Pengawasan kepemimpinan bertujuan untuk mengarahkan karyawan, pegawai negeri sebagai elemen lembaga nasional dan pegawai negeri

untuk meningkatkan efisiensi kerja mereka untuk dukungan instansi yang efektif serta efisien. Kepedulian para pemimpin diperlukan karena komunitas adalah kekuatan penggerak dan faktor menentukan dalam mengelola organisasi atau lembaga. Betapa pentingnya perencanaan dan pengawasan manajer tanpa dukungan moral karyawan, dan kerumitan untuk mencapai tujuan institusi atau organisasi pada tingkat yang optimal. Untuk mencapai tujuan organisasi, organisasi dibagi menjadi unit kerja yang lebih kecil dengan pemisahan kerja, sistem kerja dan mekanisme yang jelas.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Pasal 3 ayat (1) tentang pokok-pokok kepegawaian (1999;4) yaitu “ pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara jujur, adil, profesional, dan merata dalam penyelenggaraan sebuah tugas negara, pemerintah dan pembangunan”. Pegawai merupakan aset utama yang ada dalam sebuah organisasi yang mempunyai peran strategis didalam suatu organisasi yakni sebagai perencana, pemikir, dan sebagai pengendali kegiatan organisasi. Kinerja yang dimiliki seorang pegawai diperoleh melalui usaha dan kerja keras serta melalui proses yang panjang, untuk setiap pegawai dituntut memiliki kinerja pegawai yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja pegawai yang tinggi diharapkan dapat mewujudkan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan sebagai bentuk persiapan pegawai untuk menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi di masyarakat. Tujuan pemerintah dapat dicapai dengan mengolah, memobilisasi, dan menggunakan sumber dayanya secara efisien dan efektif. Karena pegawai merupakan bagian penting dari suatu organisasi, maka peran manusia dalam suatu organisasi sebagai pegawai hanya

bergantung pada manusia untuk menentukan hidup matinya suatu organisasi pemerintah. Pemantauan pada kinerja merupakan serangkaian proses yang dilakukan oleh pejabat penilai kinerja untuk mengamati pencapaian target kinerja. Pencapaian target kinerja yaitu perbandingan realisasi kinerja dengan target kinerja.

Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai akan menunjang tugas atau pekerjaan yang dilakukan untuk hasil yang maksimal. Dalam hal ini PNS sangat perlu mengembangkan dan memelihara keterampilan yang baik, karena apabila pegawai tersebut tidak memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan menghambat proses pelaksanaan tugas yang diberikan dan berdampak buruk bagi daerah dan masyarakat. Jika pegawai kantor lurah Sungai Pasir memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugasnya Kesadaran, tanggung jawab dan fungsi dilaksanakan dan dipenuhi sehingga diharapkan dapat tercipta tingkat kinerja pegawai yang optimal. Sebagai karyawan, kompetensi dan pendidikan sangat penting karena dengan begitu mereka dapat bekerja dengan teknologi sesuai dengan tuntutan yang ada dalam pekerjaannya. Kehadiran suatu organisasi akan lebih efektif tergantung pada kemampuan karyawan atau sumber daya manusia yang ada. Untuk itu, pendidikan formal pegawai kantor Lurah Sungai Pasir Kecamatan Meral Kabupaten Karimun juga diperlukan untuk meningkatkan keterampilannya.

Tanjung Balai Karimun adalah ibu kota Kabupaten Karimun, Provinsi Kepulauan Riau. Tanjung Balai Karimun terletak di tenggara Pulau Karimun dan merupakan bagian dari zona perdagangan bebas Batam, Bintan, Karimun secara keseluruhan, karena terletak di jalur air internasional barat Singapura dan memiliki kepentingan strategis yang cukup besar dan dekat dengan daratan pulau Sumatera dan Malaysia.

Dalam sebuah instansi atau organisasi indikator kinerja sangat berperan penting dalam sebuah perusahaan karena indikator tersebut bisa menentukan kuantitas dan kualitas dari kinerja para karyawan. Berdasarkan penjelasan Robbins (2006), ada 6 indikator kemampuan karyawan yang bisa anda gunakan untuk menilai kinerja karyawan tersebut yaitu:

1. Mutu, mutu kinerja dari pekerja bisa diukur dengan kualitas tugas yang dikerjakan oleh karyawan. Indikator mutu sangat penting keberadaannya karena berpengaruh terhadap kemajuan dan kemunduran suatu instansi.
2. Kuantitas, merupakan jumlah pekerjaan yang karyawan hasilkan. Jumlah pekerjaan tersebut bisa dinilai dengan target sasst perencanaan deskripsi pekerjaan, jadi penilaian kuantitas kinerja menjadi lebih mudah.
3. Ketepatan waktu. Merupakan hal yang juga krusial dalam pekerjaan karena berkait dengan target pekerjaan.
4. Efektifitas pengguna sumber daya, efektifitas penggunaan sumber daya perusahaan juga salah satu indikator kemampuan. Apabila pegawai dalam sebuah perusahaan efektif menggunakan sumber daya daya perusahaan, seperti uang, tenaga, teknologi dan bahan baku, maka hasil kinerja akan menjadi semakin baik. Oleh karena itu penggunaan sumber daya yang efektif bisa meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan.
5. Mandiri, sikap mandiri sakah satu indikator kemampuan karyawan yang krusial dalam menilai kinerja karyawan. Meski kemandirian karyawan penting, bukan berarti harus menghilangkan kemampuan bekerja dalam tim yang baik.

Tabel 4. 1 Identitas Pegawai

No	Nama pegawai	Pendidikan	Jabatan
1	Aidil Syawal,S.Ip	S1	Lurah
2	Mulyanto, S.I.Kom	S1	Sekretasis Lurah
3	Anita Johanna Egeten	S1	kepala Seksi
4	Giri Pranatha S.E	S1	Pengelola Kegiatan Sosial
5	Dita Rizky Permatasari	S1	-
6	Armadi	SLTA	Petugas Ukur
7	Oktriana Aerlin Suza	SMA	Pengelolaan Kesehatan Masyarakat
8	Mutia Rukmana	SMA	Pengelola Kegiatan Kesehatan
9	Wiwik	SMA	Pengelola Kegiatan Kesehatan
10	Diansyahputra Siregar	SMA	Pengadministrasian Umum
11	Hermawan	SMA	Pengadministrasian Izin Usaha
12	Nur	SMA	Pengelola Keamanan Ketertiban
13	R Gusti Fariansyah	SMA	Tenaga Administrasi
14	Dian Atika Fatmahera	SMA	Tenaga Administrasi
15	Zahwa	SMA	Tenaga Administrasi
16	Izul	SD	Petugas Kendaraan Roda Tiga

17	Samsudin	Tidak Tamat	Petugas Kebersihan
----	----------	----------------	--------------------

Sumber: Arsip Lurah Sungai Pasir Tahun 2022

Berkaitan dengan kinerja pegawai di Kantor Lurah Sungai Pasir Kecamatan Meral Kabupaten Karimun dan kenyataan dilapangan berdasarkan hasil observasi peneliti ada beberapa permasalahan yang masih terdapat keluhan-keluhan dari masyarakat yang bersangkutan. Keluhan dari masyarakat mengenai mutu dan kedisiplinan kinerja pegawai. Masyarakat mengeluh masih terdapat pegawai yang tidak ada dikantor pada saat jam kerja ketika masyarakat ingin mengurus surat menyurat. Ketika masyarakat mengurus surat menyurat seperti surat domisili dan lainnya pegawai masih belum maksimal melayani masyarakat. Bahkan disaat proses pengurusan surat menyurat membutuhkan waktu yang cukup lama. Ketepatan waktu dan kedisiplinan kinerja pegawai sangat penting dalam suatu instansi, karena disiplin kinerja pegawai merupakan contoh bagi masyarakat serta mutu dalam pelaksanaan kinerja sangat penting dalam kinerja karena mutu kinerja berpengaruh terhadap sebuah keberhasilan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah instansi. Pada indikator ketepatan waktu pada kinerja pegawai kantor lurah sungai pasir kecamatan meral kabupaten masih terdapat beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu, dan juga masih dijumpai pegawai yang keluar disaat jam kerja dan istirahat tidak sesuai dengan waktu yang sudah diterapkan, disaat jam kerja masih ada pegawai keluar ngopi dan antar jemput anak sekolah.

Dengan mengacu pada uraian masalah di atas, maka penulis tertarik untuk membuat proposal penelitian yang berjudul **“Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Lurah Sungai Pasir Kecamatan Meral Kabupaten Karimun”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian singkat mengenai latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai dasar acuan dalam melakukan penelitian ini yaitu bagaimana kinerja pegawai dikantor lurah Sungai Pasir Kecamatan Meral Kabupaten Karimun?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian tentunya mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Ada pun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui kinerja pegawai dikantor Lurah Sungai Pasir Kecamatan Meral Kabupaten Karimun

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan dampak dari pencapaian tujuan pada penelitian dan dapat dipecahkan dalam rumusan masalah secara cepat dan akurat, maka ada pun manfaat penelitian ini yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Pengkajian terhadap Analisis kinerja pegawai dikantor lurah Sungai Pasir Kecamatan Meral Kabupaten Karimun tentunya akan bermanfaat bagi Ilmu Administrasi Negara. Berdasarkan fenomena itulah kemudian dapat di uraikan, manfaat teoritis dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Penelitian ini bisa berkontribusi konstruktif terhadap Ilmu Adminitrasi Negara. Penelitian ini di harapkan dapat memacu perkembangan Ilmu Administrasi Negara, minimal dapat mmperkaya inventaris hasil-hasil penelitian di bidang Administrasi Negara.

- b. Sebagai suatu karya ilmiah, hasil penelitian ini di harapkan dapat memberi kontribusi bagi Ilmu Administrasi Negara pada khususnya, maupun masyarakat pada umumnya mengenai kinerja pegawai
- c. Hasil penelitian ini dapat di gunkan sebagai referensi untuk kegiatan penelitian selanjutnya yang sejenis.

1.4.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat secara praktis pada penelitian ini yaitu :

- a. Menyebarluaskan informasi serta masukan bagi pemerintah daerah kabupaten karimun, khususnya pemerintah Desa Meral terkait kinerja pegawai
- b. Hasil penelitian ini di transformasikan kepada para stakeholder pemerintah desa khususnya, serta bagi masyarakat luas pada umumnya.
- c. Hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan, saran ataupun wacana serta dapat dijadikan sebagai bahan kajian abdi semua pihak.