

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sistem pembangunan nasional sekarang ini dilaksanakan secara merata disegala bidang. Hal ini bertujuan memacu kemampuan masyarakat dalam rangka mewujudkan kehidupan yang sejajar dan sederajat dengan negara-negara yang sudah maju. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, faktor sumber daya manusia merupakan salah satu yang terpenting dalam memikirkan, merencanakan, dan melaksanakan pembangunan. Berhasil tidaknya pembangunan diberbagai bidang sangat tergantung pada faktor sumber daya manusianya, sebab manusia adalah sumber timbulnya pemikiran baru.

Pembangunan memerlukan sumber daya manusia yang berjiwa membangun, inovatif dan kreatif yang mampu melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu sangat diperlukan manajemen sumber daya manusia yang bermanfaat dalam penataan pegawai, karena pegawai sangatlah menentukan kelancaran dan suksesnya pekerjaan dalam suatu instansi.

Terkait dengan manajemen sumber daya manusia yang mengelola masalah kepegawaian pada suatu instansi lebih banyak diarahkan pada upaya peningkatan produktivitas pegawai. Usaha peningkatan produktivitas harus dimulai dengan memusatkan perhatian pada sekelompok masalah yang saling berkaitan termasuk teknologi, struktur organisasi, budaya organisasi, perubahan sifat pekerjaan dan pekerja, pergantian kekuasaan dalam manajerial dan wewenang. Faktor relevan lain yang mencakup seluruh aspek ini adalah kebutuhan mendesak untuk memperbaiki dan mempertahankan unsur-unsur kualitas proses, sistem produk dan pelayanan secara berkesinambungan.

Hal-hal yang dihadapi dalam manajemen sumberdaya manusia terutama dalam organisasi adalah semakin cepatnya cara kerja sebagai pengaruh langsung dari kemajuan-

kemajuan yang diperoleh dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang mempengaruhi seluruh aspek organisasi. Kemajuan teknologi harus diimbangi dengan proses yang terus menerus melalui pengembangan sumber daya manusia, yakni melalui pendidikan dan pengembangan. Dari pendidikan, latihan dan pengembangan tersebut maka akan menghasilkan pegawai yang menguasai aspek-aspek teknis dan aspek-aspek manajerial yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk mengukur hasil yang dicapai dapat dilihat melalui produktifitas kerja pegawai dalam melaksanakan kegiatan rutinitas di unit kerja yang ada. Hal ini sangat diperlukan sehingga tidak ada istilah pegawai yang tidak melakukan aktivitas kerja (*Abtenal refresh*). Setiap pegawai yang memiliki suatu kontrak kerja yang menyatakan atau menjelaskan bahwa ia harus berusaha keras melakukan tugas-tugas dan tanggung jawab tertentu. Sebagai imbalannya kepala kantor atau pimpinan akan memberikan penghargaan tertentu. Biasanya terdiri atas gaji dan tunjangan. Isi kontrak semacam itu biasanya jelas bagi kedua belah pihak. Namun terdapat tambahan yang dapat dianggap sebagai kontrak psikologis, kontrak ini terdiri atas harapan-harapan dari masing-masing pihak (pegawai dan instansi).

Berdasarkan uraian di atas jelaslah bahwa produktivitas kerja pegawai perlu memperhatikan aspek-aspek yang menunjang produktivitas. Sesuai hasil pengamatan awal ternyata pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Provinsi Gorontalo belum sepenuhnya melaksanakan aspek-aspek produktivitas kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja; terdapat pegawai yang terlambat masuk kantor, pulang sebelum jam kantor dan sering keluar pada jam kantor

2. Pendidikan dan keterampilan/keahlian; terdapat pegawai yang kurang memahami tugas yang dilaksanakan, dan kurangnya kemampuan dalam menelaah tugas yang diberikan atasan kepada pegawai tersebut.
3. Motivasi kerja; kurangnya motivasi pegawai, baik itu dari pribadi, lingkungan kantor, atasan dan rekan kerja menyebabkan pegawai tidak terpacu untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kualitas dan kuantitas kerja tidak mencapai target.
4. Manajemen; kemampuan manajerial pegawai dalam malaksanaan tugas-tugasnya belum optimal
5. Hasil kerja; penyelesaian tugas yang kurang tepat waktu, kuantitas dan kualitas hasil tugas yang belum optimal.

Berdasarkan uraian yang telah dikekmukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul "*Produktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Provinsi gorontalo*".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut : Belum optimalnya produktifitas kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Provinsi Gorontalo dalam hal; disiplin kerja, keterampilan/pendidikan, motivasi kerja, manajemen dan Hasil Kerja

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi maslaah diatas dirumuskan masalah sebagai berikut "bagaimanakah Produktivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Provinsi Gorontalo."

1.4 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi tujuan penelitian ini adalah : untuk mengetahui dan mendeskripsikan produktivitas kerja pegawai di kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Propinsi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau informasi bagi kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga Provinsi Gorontalo terutama dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai, dan dapat dijadikan landasan bagi peneliti-peneliti lain yang berminat di bidang tersebut