

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tujuan pembangunan ekonomi dapat tercapai dengan adanya kerja sama antara manajer dan pegawai, khususnya pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan penghasilan dari kegiatan perusahaan.

Dalam kehidupan organisasi, kinerja pegawai merupakan hal yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam setiap pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi yang perlu ditunjang fasilitas dan metode kerja dengan tuntunan zaman sekarang ini. Suatu lembaga baik swasta maupun pemerintahan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan lembaga/organisasi bersangkutan.

Tercapainya tujuan lembaga atau organisasi karena upaya para pelaku terdapat didalamnya. dalam hal ini terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja perusahaan. Kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja lembaga baik. Dengan kata lain pegawai seharusnya memiliki keahlian tinggi. Unsur manusialah yang memegang peran penting dan menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan kekayaan utama suatu perusahaan, karena tanpa mereka aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Pegawai berperanaktif dalam menetapkan rencana, sistem proses dan

tujuan yang ingin dicapai. Mereka juga merupakan aset dari perusahaan yang menjadi perencanaan dan perlu aktif dari segala aktifitas perusahaan.

Pada hakikatnya orang bekerja memenuhi kebutuhan atas dorongan atau motivasi sebagai besar diarahkan untuk memenuhi kebutuhan dengan memperhatikan keterampilan yang dimiliki agar nantinya dapat dipergunakan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja mengandung arti daya guna, prestasi dari seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan, untuk itu harus ada upaya peningkatan sehingga dapat bersaing dengan lainnya. Banyak instansi pemerintahan ataupun swasta yang selalu mengutamakan kinerja yang tak lain adalah untuk memajukan apa yang mereka pimpin, keterampilan banyak diutamakan dalam hal ini, meski tak harus melihat jauh mana latar belakang pendidikannya. Banyak diantara mereka yang menambah keterampilannya melalui pendidikan formal maupun nonformal.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pentingnya keterampilan dalam mencapai kinerja sangatlah dibutuhkan. Ada juga perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja tanpa melihat status pendidikannya melainkan keterampilan yang mereka miliki, karena terdesak untuk memenuhi kebutuhan mereka maka tak heran jika pekerjaan menjadi yang utama dibandingkan pendidikan.

Di Kota Gorontalo banyak instansi pemerintah yang bergerak diberbagai bidang yang dapat menyerap banyak tenaga kerja, salah satunya adalah Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. instansi pemerintah ini bergerak di bidang Administrasi Pembangunan. Dengan secara tidak langsung instansi pemerintah ini telah membuka lapangan kerja bagi masyarakat.

Berdasarkan pengamatan awal, pada kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo masih kurang optimal kinerjanya. di samping itu, motivasi dari manajer merupakan faktor utama dalam pekerjaan. Sebab dalam instansi pemerintah ini terdapat beberapa pegawai yang latar belakang pendidikan dan keahlian masih rendah. Hal ini terjadi karena sebagian dari mereka yang hanya berlatar belakang pendidikan rendah terpaksa bekerja karena terdesak kebutuhan ekonomi.

Oleh karena itu, dalam instansi ini manajer memberikan kesempatan kepada para pegawai mengikuti beberapa kegiatan seperti diklat dan pelatihan khusus. Karena, realisasi dilapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Sekretariat Daerah Kota Gorontalo belum dilakukan secara maksimal.

Adapun kinerja pegawai pada Dinas Sekretariat Daerah Kota Gorontalo masih perlu ditingkatkan, baik itu dari pegawai negeri sipil maupun tenaga honorer, sebab jika kinerja pegawai tidak dilaksanakan dengan baik maka pegawai tidak akan bekerja dengan maksimal sesuai dengan standar penilaian yang ditentukan oleh instansi.

Kinerja dari setiap pegawai harus diutamakan dalam sebuah perusahaan, karena dalam mengatur semua kegiatan dalam mencapai suatu adalah tanggung jawab dari pegawai itu sendiri. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis

bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “ Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo “

1.2 Identifikasi Masalah

1.2.1 Kurangnya keahlian pegawai dalam bekerja yang sangat berpengaruh terhadap kinerja

1.2.2 Adanya perbedaan antara kondisi lingkungan kinerja dengan kondisi kinerja pegawai yang diinginkan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah diatas maka penulis merumuskan masalah penelitian bagaimana kinerja pegawai di bagian Administrasi Pembangunan pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah bagaimana kinerja pegawai di bagian Administrasi Pembangunan pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan di bidang administrasi perkantoran, Khususnya mengenai Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan pada pimpinan dalam hal kinerja pegawai di bagian Administrasi Pembangunan pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo.

1.6 Tempat Dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian penulis mengambil lokasi tempat dan waktu penelitian sebagai berikut:

1. Tempat

Sekretaris Daerah Kota Gorontalo

2. Waktu

Mulai dari bulan Februari 2012 sampai bulan Mei 2012

1.7 Sumber Data

Adapun yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah :

1.7.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil observasi lokasi tempat penelitian dan data hasil wawancara yang berasal dari sumber utama yaitu dari Kasubag Administrasi Pembangunan pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo.

1.7.2 Data Sekunder

Data Sekunder yaitu sumber teoritik yaitu sejumlah literatur yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

1.8 Tehnik Pengumpulan data

Dalam penelitian ini tehnik pengumpulan data terdiri dari kegiatan awal dan kegiatan inti, adapun yang dimaksud dengan kegiatan tersebut adalah sebagai berikut:

1.8.1 Observasi

Tehnik ini digunakan untuk mengumpulkan data umum berupa pengamatan langsung terhadap objek penelitian.

1.8.2 Wawancara

Tehnik ini digunakan untuk mengadakan wawancara dengan pihak-pihak yang terkait yang dianggap memberikan informasi guna menunjang data selanjutnya.

1.9 Tehnik Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan analisis yang relevan yaitu analisis deskriptif yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara dan kemudian dikomparasikan dengan teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti.