

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi demi kemajuan organisasi. Pegawai atau karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau institusi dituntut untuk menjadi profesional dalam bekerja. Secanggih apapun sarana dan prasarana yang digunakan jika tidak ditunjang dengan kemampuan pegawai (sumberdaya manusia), maka organisasi atau institusi tidak dapat maju dan berkembang.

Dalam konteks kehidupan organisasi, kinerja pegawai merupakan hal yang substansial dalam mendukung pencapaian organisasi karena itu pelaksanaan organisasi perlu di tunjang fasilitas dan metode kinerja yang sesuai dengan tuntutan visi, misi dan tujuan organisasi.

Suatu organisasi antara lain dapat hidup berkembang dengan cara memenuhi tuntutan lingkungan. Memenuhi tuntutan berarti dapat memanfaatkan kesempatan dan atau mengatasi tantangan/ancaman dari lingkungan yang kompleks. Sebagai konsekuensinya organisasi harus melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan-tuntutan perubahan tersebut. Maka akan semakin terasa sumber daya yang memiliki kualitas akan sangat dibutuhkan dalam pencapaian tujuan suatu lembaga baik pemerintah maupun lembaga swasta karena pada dasarnya pencapaian tujuan dalam suatu lembaga pemerintah ditentukan oleh upaya para pelaku organisasi yang terdapat didalam

lembaga/organisasi tersebut. Hal ini berkaitan erat dengan kinerja, baik kinerja seseorang pegawai maupun organisasi.

Kinerja seorang pegawai atau karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai atau karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atau karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing pegawai atau karyawan. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai atau karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai atau karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan pegawai atau karyawan dalam periode waktu tertentu.

Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan (*individual Performance*) dengan kinerja organisasi (*Organization Performance*). Suatu organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Kinerja yang optimal dapat diperoleh apabila pegawai tersebut semangat dan bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya, dan dapat mencapai target yang telah ditentukan, kualitas kerja yang bermutu dan sesuai dengan standar kerja. Peningkatan kinerja para pegawai juga tidak terlepas dari beberapa faktor terkait dari sistem yang ada dalam organisasi tersebut. Sistem organisasi harus mampu menciptakan suatu iklim yang dapat menimbulkan keinginan berprestasi seluruh pegawainya.

Akan tetapi ada juga beberapa pelanggaran kinerja yang dilakukan oleh pegawai kantor sebagaimana yang telah saya temui pada lapangan sebagai tempat melaksanakan penelitian yaitu kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Gorontalo, dimana masih ada beberapa pegawai yang kurang memperhatikan pekerjaan atau tugasnya pada saat jam kerja sehingga pekerjaan yang seharusnya selesai pada hari yang telah ditentukan ternyata bisa tertunda sampai esok hari.

Manajemen waktu juga merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai kantor agar memperoleh kinerja yang optimal sehingga terhindar dari masalah seperti tertundanya sebuah pekerjaan. Selain itu juga pegawai harus mencatat tugas-tugas yang harus mereka selesaikan pada saat itu ataupun pada waktu selanjutnya.

Pegawai yang cermat dan mempunyai keahlian dalam bekerja menghasilkan kinerja yang optimal pula. Sesuai realita yang saya temui di kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Gorontalo, sebagian besar pegawainya yang kurang cermat dalam bekerja yang menyebabkan banyak pekerjaan yang terabaikan, Seperti dalam pengerjaan pembuatan scand foto yang seharusnya di

kerjakan pada saat itu, tetapi karena salah seorang pegawai tidak fokus dengan pekerjaannya, sehingga pembuatan scand foto tertunda, sama halnya dengan pembuatan spesimen tanda tangan dan pembuatan kips yang juga selalu tertunda sampai keesokan harinya. Hal yang sekecil seperti ini harus diperhatikan agar masalah-masalah yang tidak seharusnya terjadi tidak akan timbul atau tidak akan terjadi.

Mencermati uraian di atas, penulis tertarik untuk menelaah lebih lanjut tentang peningkatan dan pengembangan sumber daya manusia ini yang di rangkum dalam judul penelitian “Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Gorontalo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa masalah yang berhubungan dengan kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Gorontalo antara lain kurangnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas, serta kurangnya kecermatan dan keahlian dalam bekerja sehingga banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan atau terabaikan tepat pada waktunya

1.3 Rumusan Masalah

Dari indentifikasi di atas, maka penulis merumuskan masalah yaitu bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bahwa melalui kegiatan ini penulis dapat memperoleh gambaran dan pengalaman dalam pelaksanaan penelitian sebagai realisasi tanggung jawab mahasiswa terhadap Tri Darma Perguruan Tinggi.
2. Sebagai kontribusi pemikiran tentang mekanisme dan prosedur yang dapat di tempuh dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat untuk melatih dan berfikir objektif dalam memecahkan masalah secara ilmiah.

1.6 Tempat dan Waktu Pelaksanaan

Adapun tempat penelitian adalah di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Gorontalo, dan dilaksanakan selama 2 bulan (februari – april 2012).

1.7 Sumber Data

Data yang penulis peroleh melalui sumber:

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung di lapangan atau objek penelitian yang bersumber dari hasil wawancara. Adapun pihak-pihak yang

diwawancara adalah pimpinan, serta dengan beberapa pegawai yang berada di lingkungan kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Gorontalo.

2. Data sekunder adalah berupa literatur atau buku yang relevan dengan kinerja pegawai dalam penelitian.

1.8 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi yakni untuk melihat dan menggambarkan segala bentuk aktivitas yang terjadi di lokasi penelitian, sehingga keabsahan data dapat dipertanggungjawabkan, disamping itu dilakukan interview atau wawancara, yaitu penulis dalam hal ini melakukan wawancara langsung kepada pihak-pihak yang dapat memberikan data atau dengan kata lain pimpinan dan staf dengan melalui tanya jawab di lingkungan kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Gorontalo. Di samping itu peneliti melakukan pencatatan atas segala data yang diperoleh yang diperoleh yang selanjutnya dilakukan analisis demi menghasilkan laporan hasil penelitian.

1.9 Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode analisis deskriptif yang diikuti penjelasan dan interpretasi yang relevan dengan data hasil penelitian yang diperoleh dari kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Gorontalo.