

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Dalam sebuah organisasi pasti terdapat hubungan antar kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. Suatu organisasi baik pemerintah atau swasta, besar maupun kecil, dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau kelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku. Dengan kata lain tercapainya suatu tujuan organisasi, hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang atau personel dalam organisasi tersebut. Kinerja suatu organisasi akan sangat ditentukan oleh unsur pegawainya. Oleh karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan kerja dari pegawainya. Kinerja dimaksudkan sebagai hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi. Hasil kerja tersebut menyangkut ketaatan, kualitas dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya. Untuk menilai kinerja seorang pegawai dilihat dari beberapa aspek antara lain; kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa dan kepemimpinan. (Peraturan Pemerintah Nomor 10/1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS.)

Keberhasilan tujuan suatu organisasi pemerintahan yang bersih, berwibawa dan beradab, akan sangat bergantung atas kemampuan dan kinerja pegawainya. Kompetensi pegawai sangat berpengaruh pada produktivitas kinerja. Kompetensi yang rendah akan berdampak pada rendahnya produktivitas kinerja.

Kinerja karyawan dalam suatu organisasi, terutama organisasi pemerintahan, baik pemerintahan pada level yang paling atas sampai tingkat paling bawah, baik kompetensi maupun produktivitasnya menjadi suatu keharusan untuk ditingkatkan jika tidak mau dikatakan gagal. Apalagi dengan semakin rumitnya urusan pemerintahan seiring dengan perkembangan zaman maka kinerja pegawai semakin dirasakan pentingnya, sebagai sarana pengejawantahan sebuah pertanggung jawaban suatu tugas dan kewenangan yang diamanahkan dan didelegasikan.

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan Nasional sangat tergantung pada kualitas aparatur Negara khususnya pegawai negeri sipil. Karena itu dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yaitu mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur adil dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri sebagai unsur aparatur Negara yang berfungsi sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata serta akuntabel kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

Untuk itu diperlukan komitmen yang kuat dari pegawai negeri sipil yang diwujudkan dalam perilaku nyata dan sangat tergantung kepada niat baik melalui sentuhan moral yang ada pada diri para pegawai atau pejabat.

Dalam pelaksanaan pekerjaan dan penyempurnaan tugas serta mencegah hal-hal yang buruk demi kepentingan bersama, maka setiap pegawai negeri sipil diharapkan memiliki kinerja yang baik serta menaati kode etik pegawai berupa tata aturan dan sikap untuk melaksanakan tugas penuh kesadaran dan ketulusan.

Di samping itu penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik ditentukan oleh manajemen dan pengelolaan tenaga kerja serta tugas perkantoran yang baik pula, transparan dan akuntabel.

Dalam observasi awal peneliti melihat bahwa kinerja pegawai di Kantor Cabang Dinas Diknas Tolangohula belum optimal, kompetensi pegawai belum memadai serta produktifitas yang masih rendah. Hal ini terlihat pada ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan bidang tugas, serta pelayanan terhadap publik yang belum maksimal.

Berdasarkan latar belakang pemikiran di atas, peneliti tertarik melakukan penelitian tentang akuntabilitas Kinerja Pegawai pada Kantor Cabang Dinas Diknas Kecamatan Tolangohula yang penulis rumuskan dalam sebuah judul Skripsi **“Kinerja Pegawai. pada Kantor Cabang Dinas Diknas Kecamatan Tolangohula”**

B. Fokus Masalah

Berdasarkan latar belakang pemikiran di atas ,dirumuskan masalah pokok yang menjadi fokus penelitian yang peneliti menetapkan fokus masalah sebagai berikut :

1. Kompetensi Pegawai Kantor Cabang Dinas Diknas Tolangohula;
2. Produktivitas Kinerja Pegawai Cabang Dinas Diknas Tolangohula;
3. Kendala-kendala Peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Cabang Dinas Diknas Tolangohula.

C. Tujuan Penelitian..

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah :

1. Untuk memperoleh informasi dan pengetahuan tentang Kompetensi Pegawai Kantor Cabang Dinas Diknas Tolangohula
2. Untuk memperoleh informasi dan pengetahuan tentang Produktivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Cabang Dinas Diknas Kecamatan Tolangohula
3. Untuk memperoleh informasi dan pengetahuan tentang Kendala-kendala peningkatan kinerja Pegawai Kantor Cabang Dinas Diknas Tolangohula

D. Manfaat Penelitian.

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bahwa melalui penelitian ini penulis dapat memperoleh gambaran dan pengalaman dalam pelaksanaan penelitian serta menambah khazanah

pengetahuan dalam hal peningkatan prakarsa dan kreatifitas dalam pengembangan sikap ilmiah.

2. Temuan penelitian ini diharapkan akan menjadi masukan dan informasi yang sifatnya ilmiah bagi Cabang Dinas Diknas Kecamatan Tolangohula dalam rangka peningkatan kinerja pegawai dan meminimalisir kendala yang dihadapi dalam upaya peningkatan kinerja.
3. Hasil Penelitian ini diharapkan menjadi dasar dan bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.