

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pembangunan sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Tersedianya aparat pemerintah yang profesional dan berkualitas adalah sangat menentukan, agar masing-masing aparat pemerintah mampu mempersiapkan diri memasuki era pemerintahan yang kompetitif. Untuk itu, aparatur negara dituntut untuk bersikap dan berperilaku yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan pada negara, bermoral, bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawab sebagai pelayanan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Selain itu, pembinaan aparatur negara lebih diarahkan pada peningkatan kualitas, efisiensi dan efektifitas seluruh tatanan manajemen pemerintahan termasuk peningkatan kemampuan, disiplin dan ketauladanan agar seluruh aparatur Negara semakin mampu melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan, pembangunan dan pembinaan masyarakat menuju perwujudan pemerintahan yang baik. Sehingga kinerja pegawai sebagai sumber daya manusia yang dimiliki organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diperhatikan pihak organisasi terutama dalam upayanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja atau prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Simamora (2000) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu persyaratan-persyaratan tertentu yang akhirnya secara langsung

dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya. Output yang dihasilkan dapat berupa fisik maupun nonfisik yang menyebutnya berupa karya, yaitu suatu hasil/pekerjaan baik berupa fisik/material maupun nonfisik maupun nonmaterial. Misalnya saja seorang pegawai Kinerja Pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato dituntut untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Keberhasilan mereka dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan untuk membantu mengawasi sumber daya organisasi namun juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi hal-hal yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan pegawai yang kurang maksimal dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Disamping itu untuk mampu menciptakan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, maka salah satu aspek yang tak kalah penting untuk diperhatikan adalah masalah fasilitas kerja. Pegawai sangat peduli sekali dengan fasilitas kerjanya baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas dengan baik. Pegawai sangat membutuhkan fasilitas kerja yang bersih, ruangan yang lega dengan peralatan relatif modern dan jika fasilitas kerja yang dibutuhkan oleh pegawai sudah memadai maka hal ini tentunya akan berdampak pula pada kinerja pegawai.

Disamping itu, untuk melihat kinerja seorang pegawai dapat pula dilakukan dengan melihat sistem penilaian kinerja yang ketat, dapat diterapkan kepada aparatur negara, namun tetap saja harus ditunjang dengan unsur yang dapat memberikan motivasi kerja yang baik, kemampuan kerja dari pegawai dan fasilitas kerja yang memadai, lingkungan yang kondusif untuk berprestasi dan adanya jaminan untuk pengembangan karir dengan penuh kepastian.

Selanjutnya, pandangan penulis bahwa kerangka analisis kinerja pegawai sebagaimana uraian tersebut, pada dasarnya dapat diterapkan pada pegawai yang bekerja pada unit-unit pemerintahan. Hal ini dapat dipahami mengingat pegawai merupakan komponen penting dalam lingkungan organisasi pemerintahan yang selalu berhadapan ataupun memberikan layanan kepada publik/masyarakat. Oleh karena itu, kinerja pegawai yang optimal dapat mencerminkan bahwa kinerja unit pemerintahan tersebut terhadap publik sudah berjalan baik. Dalam kaitan ini, maka penting bagi pegawai untuk terus meningkatkan kinerjanya dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia sehingga pelayanan yang diberikan kepada masyarakat semakin baik pula.

Kinerja Pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato sebagai institusi yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat di bidang pendidikan di tingkat kecamatan, pada dasarnya sangat penting artinya bagi masyarakat dalam hal pelayanan pendidikan, seharusnya mempunyai pegawai-pegawai yang terampil dan profesional serta mempunyai kinerja yang baik, tetapi hal tersebut belum terlihat karena terdapat

indikasi yang menunjukkan rendahnya kemampuan kerja pegawai, rendahnya motivasi pegawai dan fasilitas kerja yang kurang memadai.

Seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang menunjukkan kinerja yang sangat tinggi harus didukung dengan kemampuan, dan kemampuan kerja diantaranya karena memiliki banyak pengalaman, dimana seorang pegawai yang beberapa kali mengalami rolling perpindahan tugas dan kerja akan menumbuhkan pengalaman baru dan semangat serta termotivasi sekaligus menghilangkan kebosanan tugas. Akan tetapi rolling pegawai pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato jarang dilakukan. Kemudian pada prinsipnya apabila perpindahan pegawai dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain akan menumbuhkan prakarsa baru, yang akhirnya di samping akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut juga menguntungkan lembaganya, tetapi pegawai selama ini belum menunjukkan prakarsa yang maksimal padahal mereka memiliki potensi.

Kelemahan-kelemahan kinerja pegawai yang terjadi selama ini memang diakui karena diabaikannya substansi dari tugas-tugas kepengawaian, yang dapat dilihat dalam uraian kinerja. Atau dengan kata lain bahwa pegawai dalam memberikan layanan kepada masyarakat belum memiliki tatanan kinerja sebagai parameter dalam menentukan keberhasilan kerja yang dicapai dalam periode tertentu. Namun demikian, perlu penjabaran lebih lanjut setiap variabel ke dalam indikator operasional agar lebih konkrit bentuk layanannya. Tentunya penjabaran ini disesuaikan dengan tingkat kapasitas dan sumber daya yang tersedia, baik dari

aspek Sumber Daya Manusia (SDM), finansial serta sumber daya pendukung lainnya.

Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato merupakan salah satu instansi pemerintahan yang juga selalu berhubungan dengan kepentingan publik. Untuk mendukung hal ini, kinerja pegawai yang optimal di unit ini sangat diperlukan. Dalam hal ini, kinerja pegawai yang berdasarkan pada tugas dan fungsi tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Namun demikian, berdasarkan pantauan penulis pada unit ini, ternyata kinerja pegawai sepenuhnya belum optimal. Pada Sub Bagian Tata Usaha misalnya, kepegawaian, keuangan serta bagian pendataan dan umum sebagai pusat dan aliran pelayanan kepada masyarakat, kinerja pegawai masih menjadi persoalan krusial. Hal ini antara lain kemampuan staf dalam hal pengaturan administrasi, disamping itu konsep pelayanan kepada masyarakat masih belum menunjukkan sifat-sifat profesional. Hal ini memang dimaklumi karena lingkungan kerja yang masih serba terbatas, baik kemampuan sumber daya, maupun daya dukung.

Selanjutnya, wawancara peneliti dengan beberapa pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato menunjukkan bahwa sejauh ini masih ada pegawai yang belum memahami tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang diberikan. Hal-hal inilah yang menjadi persoalan di lingkungan di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato sehubungan dengan kinerja pegawainya, sehingga diperlukan upaya-upaya arif dan bijaksana oleh pimpinan untuk terus memperbaikinya pada masa-masa mendatang. Dapat diakui bahwa, ketidak mampuan atau ketidak jelasan

tugas pokok dan fungsi pegawai, menunjukkan bahwa kinerja lembaga tersebut masih belum berjalan baik.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan tersebut, maka penulis tertarik untuk mengkajinya secara ilmiah melalui penelitian dengan memformulasikannya dalam judul "Kinerja Pegawai di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato".

B. Fokus Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang tersebut, penulis dapat memfokuskan masalah penelitian ini dengan mengacu pada tugas pokok pegawai yang ada di Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Marisa Kabupaten Pohuwato, sehingga akan kelihatan kinerja setiap pegawai yang ada di instansi tersebut. Adapun fokus masalah yang dimaksud adalah:

1. Kinerja pegawai dalam mengelola administrasi umum;
2. Kinerja pegawai dalam mengelola administrasi ketenagaan staf dan guru;
3. Kinerja pegawai dalam mengelola administrasi keuangan;
4. Kinerja pegawai dalam mengelola data dan informasi;

C. Tujuan Penelitian

Mengacu dari rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kinerja pegawai dalam pengelolaan administrasi umum;
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai dalam mengelola administrasi ketenagaan staf dan guru;

3. Untuk mengetahui kinerja pegawai dalam mengelola administrasi keuangan;
4. Untuk mengetahui kinerja pegawai dalam mengelola data dan dan informasi;

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dengan penelitian ini adalah :

1. Manfaat bagi dinas pendidikan adalah sebagai bahan evaluasi tentang kinerja pegawai yang ada, hal ini akan membantu decision making untuk pengambilan keputusan baik yang berhubungan dengan sumber daya manusia maupun yang berhubungan dengan kebijakan-kebijakan baru ke arah yang lebih baik.
2. Manfaat untuk pegawai adalah sebagai bentuk evaluasi diri tentang apa yang telah dilakukan selama ini khususnya sebagai pegawai negeri sipil maupun pegawai honorer, dan sebagai bahan koreksi dalam memahami kemampuan diri. Disamping itu pula akan dijadikan motivasi untuk lebih profesional lagi.
3. Manfaat bagi peneliti adalah sebagai evaluasi diri dalam rangka pengetahuan peneliti tentang penelitian, dan selanjutnya penelitian ini akan digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain.