

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Eksistensi sumber daya manusia dalam kondisi lingkungan yang terus berubah tidak dapat dipungkiri lagi, oleh karena itu dituntut kemampuan beradaptasi yang tinggi agar tidak tergilas oleh perubahan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, dan tujuan organisasi, Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau institusi sangat penting bagi tercapainya tujuan bersama. Perkembangan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembannya adalah usaha kongkrit untuk tercapainya suatu tujuan bersama yang ada dalam ruang lingkup organisasi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, menekankan pada tujuan meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kebutuhan instansi, menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa, memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat, menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan memiliki kesadaran akan pentingnya kinerja yang baik di dalam pencapaian program pembangunan. Maier (dalam Moh As'ad, 2003) Pengertian kinerja atau prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan sesuatu pekerjaan. Kinerja pegawai itu sendiri tentunya tersusun dari beberapa tahapan serta factor-faktor pendukung yang dapat memotivasi pegawai agar roda organisasi dapat berjalan dengan baik dan terukur sesuai

dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja Sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika,2006). Kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang di ukur berdasarkan standar kinerja yang baik menurut Maier (Moh As'ad,2003) dan (Tika, 2006) Standar kinerja yang baik menurut para ahli, setiap pegawai harus disiplin, inovatif, proaktif, kerjasama, transparan, dan bertanggungjawab akan setiap pekerjaan yang di lakukannya, agar semua pekerjaan bisa terlaksana dengan baik.

Problematika yang terjadi pada system manajemen suatu instansi pemerintah tidak lepas dari kegiatan-kegiatan yang terkait diatas, umumnya instansi memiliki standar operasional prosedur (SOP) yang hasilnya sangat bergantung pada kinerja pegawai. Lensa yang terjadi dalam dunia birokrasi saat ini khususnya dalam mengukur tingkat kinerja pegawai haruslah dengan ketentuan-ketentuan yang sistematis dan objektif agar hasil yang diperoleh tidak serta merta hanya melihat dari segi pekerjaan atau fasilitas tetapi juga harus seimbang dengan tingkat kesejahteraan yang diberikan oleh instansi kepada pegawai.

Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (DPPKAD) adalah salah satu instansi pemerintah yang ada di Kota Gorontalo, yang memiliki tugas pokok menyelenggarakan pengelolaan pendapatan, keuangan, akuntansi dan aset daerah tugas-tugas lain yang diserahkan oleh pemerintah dan pemerintah kota. Koordinasi DPPKAD adalah unit pelaksana daerah yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Walikota, DPPKAD dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang sehari-harinya secara administrative berada dibawah koordinasi Sekretaris Daerah.

DPPKAD terdiri dari 2 Sub Bagian dan 1 Subag Umum yaitu Subag Keuangan, Subag Kepegawaian, Subag Umum dan Kearsipan kemudian dari 3 sub bagian terbagi menjadi 4 bidang yang masing-masing memiliki seksi-seksi tersendiri, keempat bidang tersebut adalah

Bidang Pendapatan, Bidang Anggaran Dan Perbendaharaan, Bidang Akuntansi, dan Bidang Aset . Seksi-seksi yang menjadi bawahan dari keempat bidang di atas mempunyai staf-staf atau anggota yang harus menjalankan tugas secara teknis dan sistematis serta sesuai dengan prosedur peraturan yang telah ditetapkan agar berjalan dengan baik.

Penelitian ini berusaha untuk melihat bagaimana kinerja pegawai yang ada dan apa sesuai dengan harapan jika kinerjanya baik, tentunya menjadi dasar dalam pengambilan keputusan pimpinan baik dalam hal promosi jabatan, maupun peningkatan kesejahteraan pegawai itu sendiri.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan memfokuskan judul “Kinerja Pegawai di Dinas Pendapatan, pengelola keuangan dan aset daerah (DPPKAD) Kota Gorontalo.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya SDM yang memiliki potensi kinerja maksimal dikarenakan latar belakang pendidikan yang minim.
2. Kurangnya penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi.
3. kurangnya tunjangan untuk pegawai sehingga berdampak pada penurunan motivasi kerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan indentifikasi masalah, maka permasalahan dalam penelitian ini di fokuskan pada bagaimana kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Gorontalo.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai di DPPKAD (Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah).

1.5.2 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan di bidang Administrasi Perkantoran, khususnya kinerja pegawai.

1.6 Waktu dan Tempat Penelitian

Adapun dalam penelitian ini, penulis memanfaatkan waktu selama 4 Bulan.

1.7 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari :

a) Sumber Data Primer

Merupakan data yang diperoleh penulis pengamatan langsung (observasi) dan wawancara dengan pimpinan, serta pegawai di kantor Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Gorontalo.

b) Data Sekunder

Merupakan data yang di peroleh dari arsip sumber yang relevan dengan masalah yang diteliti.

1.8 Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka pengumpulan data sebagai bahan penelitian di gunakan beberapa tehnik pengumpulan data, yaitu sebagai berikut :

1. Teknik observasi

Tehnik ini dilakukan untuk mengadakan pengamatan secara langsung terhadap masalah yang di teliti.

2. Teknik wawancara

Merupakan alat utama dalam teknik pengumpulan data dan juga informasi bagi objek yang diteliti. Teknik ini digunakan untuk wawancara langsung dengan pegawainya atau yang di anggap penting dan dapat dijadikan bahan informasin guna penyelesaian makalah ini.

1.9 Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data yang di dapatkan, peneliti menggunakan analisis deskriptif yang menggambarkan data-data yang di peroleh melalui observasi maupun wawancara dengan mengelompokkan data sesuai dengan fokus penelitian.