

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan suatu organisasi merupakan harapan setiap individu yang ada didalamnya. Bila hal itu dapat diwujudkan maka, tentunya dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi beserta orang – orang didalamnya. Karena itu dibutuhkan keseimbangan antara organisasi dan anggotanya dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai apabila seluruh anggota didalamnya memiliki sumber daya manusia yang memadai. Karena organisasi merupakan penunjang fasilitas dan metode kerja yang sesuai dengan visi dan misi dalam organisasi sehingga untuk tercapainya apa yang diinginkan.

Pegawai memiliki andil sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Mereka pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, dengan pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap – sikap terhadap pekerjaan yang diberikan, baik itu sikap positif maupun negatif.

Peningkatan kinerja dari seorang pegawai tidak terlepas dari suatu kebiasaan kerja yang diterapkan dalam lingkungan kerjanya. Hal tersebut menuntut pihak manajemen beserta orang – orang didalamnya untuk terus berupaya meningkatkan kinerja melalui berbagai kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja, misalnya melalui pendidikan dan latihan.

Prestasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal dan eksternal organisasi maupun pribadi seseorang. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, organisasi membutuhkan pegawai yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama pegawai memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan – tindakan yang dapat mereka perbaiki pada masa yang akan datang. Oleh karena itu, penilaian seharusnya secara objektif menggambarkan kinerja pegawai.

Pembinaan dan pengembangan pegawai baru ataupun lama dalam organisasi adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan pegawai. Karena itu dibutuhkan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pegawai atau disebut dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja. Dalam konteks organisasi pemerintahan, kinerja juga menjadi salah satu ukuran yang di tuntut dapat dituntut oleh para pegawai. Hal tersebut diatas berlaku pula pada lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa belum optimalnya pegawai melaksanakan tugas. Hal ini dipengaruhi oleh masih kurang motivasi atau dorongan dari

dalam diri pegawai sehingga menghambat proses kerja pegawai. Yang berdampak lambatnya pada proses kegiatan seperti, melakukan sosialisasi kesehatan kepada masyarakat di daerah – daerah pelosok.

Berdasarkan hasil observasi awal pada unit kerja ini tentang kinerja pegawai menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih kurang dalam hal pelaksanaan tugas dan pokok - pokoknya. Hal ini terlihat dari belum adanya ketuntasan pelaksanaan tugas yang seharusnya diselesaikan pada hari itu juga. Akibatnya tugas tersebut masih harus dilaksanakan pada kesempatan berikutnya, sehingga pekerjaan tersebut dikerjakan secara berulang. Disamping itu juga hasil observasi menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai belum maksimal, walaupun pimpinan selalu mengingatkan pentingnya disiplin pegawai. Salah satu ketidakdisiplinan pegawai dapat dilihat dari masih kurang pemanfaatan waktu kerja yang dilakukan oleh pegawai . Hal ini dibuktikan dengan masih adanya pegawai yang sering mengabaikan pekerjaan pada saat jam kerja, dan ada juga pegawai yang sering berkomunikasi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan saat jam kerja berlangsung. Dan salah satu faktor penyebab kurang disiplin pegawai dilihat dari lambatnya pembayaran gaji pegawai sehingga mengakibatkan kerja pegawai menurun yang berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri.

Hasil observasi juga menunjukkan bahwa masih kurangnya pelayanan yang diberikan pada masyarakat. Hal ini dibuktikan dengan lambatnya pengobatan pada masyarakat yang tidak mampu.

Dengan demikian semua kendala yang nampak, peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo masih kurang baik dilihat dari rendahnya tingkat kinerja pegawai di kantor tersebut.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan maka dapat diidentifikasi beberapa masalah dalam kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Belum optimalnya pegawai melaksanakan tugas.
2. Kurangnya pelayanan kepada masyarakat.
3. Masih kurangnya disiplin pegawai dalam melaksanakan tugasnya

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo?
2. Faktor – faktor apa yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.
2. Untuk mengetahui adanya faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi serta menambah pengalaman dan pengetahuan peneliti tentang kinerja pegawai.

1.6 Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan pada Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo. Waktu penelitian selama 2 bulan, yaitu dari bulan Desember sampai Februari.

1.7 Sumber Data

1. Sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui observasi dan wawancara dengan pegawai.
2. Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari kajian pustaka, buku atau literature yang berhubungan dengan masalah yang diteliti yaitu tentang kinerja pegawai.

1.8 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi : Mengamati langsung keadaan dan situasi serta aktifitas yang dilakukan para pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.
2. Wawancara : Peneliti mewawancarai langsung pimpinan, kepala bagian kepegawaian dan staf Kantor Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo.
3. Dokumentasi : Pengumpulan data dengan melihat dokumen – dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

1.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis deskriptif yaitu menganalisa data dari hasil observasi dan wawancara yang diperoleh kemudian digabungkan dengan teori – teori yang relevan dengan masalah yang diteliti.