

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi tentu memiliki tujuan yang ingin dicapainya. Tujuan yang ingin dicapai setiap organisasi sebenarnya sama yaitu mereka ingin memperoleh laba yang optimal dalam jangka panjang sehingga kelangsungan hidup dari organisasi tersebut dapat terjamin.

Salah satu faktor yang ikut menentukan tercapainya tujuan instansi atau organisasi adalah pegawai. Pegawai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi, karena mereka merupakan kunci utama kesuksesan organisasi dimasa sekarang dan mendatang.

Dibandingkan dengan faktor lainnya, faktor tenaga kerja adalah yang paling unik dan spesifik sekali karena manusia memiliki perilaku dan perasaan, memiliki akal budi dan mempunyai tujuan - tujuan pribadi. Bila manajemen organisasi mampu mengelola dengan baik, mendayagunakan secara optimal tenaga kerja yang memiliki semangat kerja tinggi sehingga produktivitasnya juga menjadi lebih baik yang pada akhirnya akan mencapai sasaran seperti yang diharapkan suatu instansi atau organisasi.

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan utama dan tumpuan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi, walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi, tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah.

Berdasarkan uraian di atas menunjukkan kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan organisasi, dukungan dari tiap manajemen yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam setiap organisasi. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku - perilaku yang ditunjukkan mereka yang memiliki kinerja yang sempurna, lebih konsisten dan efektif, dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata - rata. Menurut Mc. Clelland (1998) dengan mengevaluasi kompetensi yang dimiliki seseorang, kita dapat memprediksi kinerja orang tersebut.

Kantor BKKBN Kota Gorontalo adalah suatu instansi pemerintah yang mengatur program peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat, pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana serta penanggulangan kemiskinan. Dalam melayani masyarakat, pegawai di Kantor BKKBN Kota Gorontalo masih memiliki kinerja yang rendah. Ini dibuktikan dengan kurangnya pemanfaatan waktu yang kurang maksimal yang dilakukan oleh pegawai, Keluar kantor sebelum jam istirahat, sering lambat mengikuti apel pagi, dan dilihat dari segi pelayanan masih sangat jauh dari apa yang diharapkan. Ini dibuktikan masih kurangnya pelayanan kepada pegawai dan masyarakat yang dilakukan pada kantor tersebut. Dan yang paling utama yaitu sering menunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Hal ini bisa berdampak pada kantor tersebut dimana akan terjadi penumpukan pekerjaan yang menghambat proses kelancaran pada kantor tersebut.

Berdasarkan survey awal peneliti, Ada beberapa hal yang menyebabkan kinerja pegawai masih kurang maksimal, dikarenakan pada kantor tersebut masih kurangnya fasilitas yang memadai seperti perangkat komputer, kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan, kurangnya pegawai, dan salah satu yang paling utama yaitu masih kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai. Hal ini menyebabkan sistem kerja tidak berjalan dengan baik.

Dalam hal ini peran pimpinan sangatlah dibutuhkan, pimpinan harus menyediakan semua sarana dan prasarana yang dapat menunjang pekerjaan, memberikan motivasi atau arahan kepada bawahan, memberikan kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan, serta mengajak semua pegawai untuk bekerja sama dalam suatu organisasi.

Didalam melaksanakan suatu kegiatan, pimpinan harus mengkoordinir setiap kegiatan yang dilakukan oleh bawahan agar semua kegiatan dapat diselesaikan dengan baik dan cepat. Peneliti menduga ada faktor lain, berdasarkan penelitian awal maka peneliti menemukan bahwa masih rendahnya tingkat kinerja yang dimiliki pegawai.

Dari uraian diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul “**Kinerja Pegawai Pada Kantor BKKBN Kota Gorontalo**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan adalah :

- a. Hasil / produktivitas kerja pegawai masih rendah.
- b. Pelayanan kerja yang diberikan masih kurang maksimal.
- c. Kurangnya sarana fasilitas yang dapat menunjang pekerjaan.
- d. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai masih sangat rendah.

1.3 Rumusan masalah

Dari identifikasi masalah diatas, peneliti membatasi masalah yang akan dibahas yaitu bagaimana kinerja pegawai pada Kantor BKKBN Kota Gorontalo.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dasar pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai yang ada di Kantor BKKBN Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian diharapkan :

- a. Hasil penelitian data memberikan masukan bagi instansi, terutama dalam hal kinerja pegawai.
- b. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat membangkitkan semangat dan motivasi bagi kinerja pegawai.
- c. Sebagai sarana untuk melatih diri dan menguji serta meningkatkan kemampuan berfikir.

1.6 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor BKKBN Kota Gorontalo, Penelitian ini berlangsung selama 2 bulan.

1.7 Sumber Data

Data yang digunakan untuk mendukung penelitian ini bersumber dari pimpinan organisasi beserta pegawai bagian administrasi yang merupakan sumber dari data primer, serta sumber dari buku - buku dan dokumen lain yang relevan dengan masalah yang dihadapi.

1.8 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik yaitu :

- a. Observasi

Pengumpulan data dengan mengamati secara langsung data – data yang ada di lapangan.

b. Wawancara

Wawancara yang dilakukan secara langsung dengan pimpinan dan pegawai tentang masalah yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

c. Dokumentasi

Data yang diperoleh melalui dokumentasi atau gambaran – gambaran yang relevan dengan objek penelitian.

1.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis deskriptif, dimana peneliti akan menganalisis masalah – masalah yang timbul di lapangan berdasarkan data yang terkumpul dan menarasikannya dalam laporan penelitian yang akan dibahas dalam Bab III.