

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja pegawai merupakan sebuah tolak ukur yang sangat penting bagi kemajuan atau perkembangan dari suatu organisasi. Citra Birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan dari kinerja pegawai yang ada di organisasi tersebut.

Organisasi merupakan suatu wadah berhimpunnya berbagai sumber daya manusia yang biasanya dikendalikan dengan tenaga kerja pegawai atau karyawan. Kerena bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana organisasi, jika tanpa ditunjang dengan kemampuan pegawai (SDM), maka organisasi atau instansi tersebut tidak akan maju dan berkembang. Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu upaya mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia itu sendiri, agar mampu mengelola dan berfikir secara kreatif.

Berkaitan dengan hal ini maka seluruh pegawai pada organisasi sudah seharusnya dapat meningkatkan kinerjanya agar dapat tercapainya seluruh tujuan dari organisasi tersebut.

Menurut Rivai dan Basri (2005) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Sedangkan menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Dari pengertian kinerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang agar dapat mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Namun berdasarkan hasil pengamatan awal yang ditemukan pada obyek penelitian bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Hukum dan HAM provinsi Gorontalo masih belum optimal. Karena observasi awal menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang datang terlambat, duduk tanpa mengerjakan sesuatu, ada juga yang hanya datang mengisi absen dan mengikuti apel kemudian pulang belum pada waktunya, kadang pada siang hari ada pegawainya yang hanya tidur pada saat jam kerja, tidak ada upaya atau kreativitas yang dilakukan agar supaya datang ke kantor tidak hanya sia-sia. Begitu pula dalam penjagaan piket, biasanya pos piket hanya dibiarkan kosong tanpa ada yang menjaganya, sehingganya tiap pengunjung yang datang hanya dilayani oleh *office boy*, padahal setiap hari penjaga piket sudah di jadwalkan, Tanpa mereka sadari hal yang mereka anggap kecil itu ternyata membawa dampak buruk pada nama kantor tersebut. Selain itu juga di Kantor Kementerian Hukum dan HAM belum dapat diukur standar kinerjanya karena kinerja dari pegawainya hanya dilihat berdasarkan absensi, sehingga belum sepenuhnya dapat diketahui atau diukur oleh pimpinan sampai sejauh mana kinerja dari tiap pegawai yang ada.

Sehubungan dengan hal diatas, penulis terdorong untuk melihat dan mengetahui tentang kinerja pegawai pada kantor Kementerian Hukum dan HAM, sehingga penulis tertarik memilih judul penelitian ini yaitu “Kinerja Pegawai Pada kantor Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Gorontalo”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang penelitian yang telah diuraikan maka dapat diidentifikasi beberapa masalah diantaranya sebagai berikut :

1. Masih ada pegawai yang datang terlambat
2. Pulang belum pada waktunya
3. Ada pegawai yang hanya tidur pada saat jam kerja.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang dan Identifikasi Masalah, maka dapat dirumuskan masalah tentang “Bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Gorontalo?”

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Latar Belakang dan Identifikasi Masalah, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian tentang “Untuk mengetahui bagaimana kinerja dari pegawai yang ada di kantor kementerian hukum dan HAM Provinsi Gorontalo.”

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **1.5.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis khususnya pemahaman terhadap kinerja pegawai pada Kantor kementerian Hukum dan HAM.

#### **1.5.2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi Kantor kementerian hukum dan HAM khususnya dalam meningkatkan kinerja dari para pegawainya

### **1.6 Tempat dan Waktu Penelitian**

Tempat penelitian di Kantor Kementerian hukum dan HAM Provinsi Gorontalo.

Waktu penelitian selama 4 bulan yaitu dari Februari 2013 s/d Juni 2013.

### **1.7 Tehnik Pengumpulan Data**

1. Observasi : mengamati langsung keadaan dan situasi serta aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai di Kantor Kementerian hukum dan HAM

2. Wawancara : Peneliti mewawancarai langsung pegawai yang dianggap penting dan mampu dijadikan sumber informasi dalam penelitian ini.
3. Dokumentasi : pengumpulan Data dengan melihat dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

### **1.8 Sumber Data**

1. Sumber data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui observasi dan wawancara dengan pegawainya, data ini merupakan data-data yang utama yang akan diproses dan dianalisa berdasarkan penelitian.
2. Sumber data sekunder adalah data-data yang diperoleh dari buku atau literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti yaitu kinerja pegawai.

### **1.9 Tehnik Analisis Data**

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