

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktifitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja pegawai. Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, secara profesional, jujur, dan adil serta merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Sebagai abdi negara, seorang pegawai negeri khususnya yang sudah berstatus PNS (pegawai negeri sipil) harus selalu melaksanakan tugas-tugas negara dan mendahulukan kepentingan negara diatas kepentingan pribadi atau golongan. Sedangkan sebagai abdi masyarakat mengandung pengertian bahwa dalam melaksanakan tugasnya seorang pegawai harus tetap berusaha melayani kepentingan masyarakat dan memperlancar segala urusan anggota masyarakat (guru, kepala sekolah, dll).

Dinas pendidikan adalah salah satu instansi pemerintahan yang sangat berpengaruh terhadap dunia pendidikan, sebagai upaya dalam mengembangkan organisasi pendidikan tersebut kepala dinas pendidikan memiliki peran yang sangat besar terhadap kinerja para bawahan. Organisasi akan maju dan menjadi baik bergantung pada bagaimana kepala dinas melakukan pendekatan terhadap bawahan. Dinas pendidikan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan

otonomi daerah dibidang pendidikan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dinas pendidikan mempunyai fungsi merumuskan kebijakan teknis dibidang pendidikan, pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum dibidang pendidikan, pembinaan terhadap unit pelaksanaan teknis dinas cabang dinas dalam lingkup tugasnya, pengelolaan urusan ketatausahaan dinas. Untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut kepala dinas dibantu oleh sub bagian kepegawaian, keuangan, dan bagian umum dan perlengkapan sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang No 43 Tahun 1999 Pokok-pokok kepegawaian.

Undang-undang No 43 Tahun 1999 Pokok-pokok kepegawaian Pasal 3 mengatakan bahwa sub bagian kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan administrasi dibidang kepegawaian. Secara umum bagian kepegawaian memiliki tugas dan tanggung jawab untuk menyusun rencana kepegawaian di lingkungan dinas, melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian, menghimpun dan menginventarisasi data kepegawaian, menyusun rencana kebutuhan, pendidikan, dan latihan, kepangkatan, mutasi, dan pensiun pegawai, mengurus kepangkatan guru dan tenaga kependidikan, menyusun dan melaporkan pengelolaan kepegawaian kepada kepala sekretariat serta melaksanakan tugas-tugas lainnya yang diberikan oleh kepala sekretariat.

Berdasarkan gambaran secara umum diatas dapat dilihat bahwa bagian kepegawaian juga sangat mempengaruhi perkembangan organisasi dalam lingkup dinas pendidikan. Bagian kepegawaian harus bisa bersikap realistis, jujur, serta adil dalam menilai setiap pegawai yang ada dilingkungan dinas pendidikan.

Segala aspek tentang pegawai dinas pendidikan adalah menjadi tanggung jawab dari bagian kepegawaian yang ada dilingkungan dinas pendidikan, baik itu menyangkut pembinaan pegawai, mutasi, pemberhentian kerja dan hal-hal lainnya adalah tugas dari kepegawaian yang oleh bagian kepegawaian mengacu pada Undang-undang pokok kepegawaian. Bagian kepegawaian yang selanjutnya bertanggung jawab pada kepala dinas berhak melaporkan pegawai yang layak di naikkan pangkat, yang seharusnya diberhentikan, dan mana pegawai yang layak diberikan penghargaan.

Untuk itu sub bagian kepegawaian wajib melaksanakan evaluasi terhadap kinerja pegawai, guna melihat setiap perkembangan atau bahkan menurunnya kinerja pegawai. Evaluasi dilakukan agar dapat mengetahui sejauh mana pekerjaan tersebut telah dilaksanakan, sebagai langkah dalam pengambilan keputusan kedepan. Evaluasi pegawai sebagai atasan dan bawahan diperlukan untuk meningkatkan kinerjanya. Evaluasi adalah kesediaan untuk mengukur tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam mengukur tingkat kinerja individu. Evaluasi akan berakibat pada kepuasan kerja, kepuasan kerja berkenaan dengan kesesuaian antara harapan seseorang dengan imbalan yang disediakan. Evaluasi kinerja pegawai berdampak pada prestasi kerja, disiplin, kualitas kerjanya. Pada pegawai yang puas terhadap pekerjaannya maka kinerjanya akan meningkat kemungkinan akan berdampak positif terhadap peningkatan mutu.

Pemilihan sistem Penilaian Kinerja Pegawai pada setiap organisasi dapat mempengaruhi kerja organisasi tersebut. Efektif atau tidaknya sistem tersebut

tergantung pada perspektif persyaratan legal formal dan perspektif kelancaran dan persyaratan operasional. Evaluasi kinerja merupakan kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu yang dilaksanakan oleh pegawai, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan.

Kinerja Pegawai (Hasibuan, 2001 : 94) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan. kinerja pegawai akan baik jika pegawai telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugasnya, menguasai dan mengembangkan ilmunya, kedisiplinan dalam menjalankan tugas, kreatifitas dalam pelaksanaan kegiatan kepegawaian, kerjasama dengan semua warga kependidikan, kepemimpinan yang menjadi panutan bawahan, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam memimpin bawahan, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Oleh karena itu Kepala Dinas selaku manager adalah melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai sebagai bawahannya dan kinerja diri sendiri sebagai atasan.

Selama ini pada umumnya di instansi pemerintahan belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, hal demikian menggambarkan bahwa pegawai memiliki tingkat profesionalisme yang rendah, kemampuan pelayanan yang tidak optimal, prestasi, produktifitas, dan tidak adanya disiplin kerja terhadap pribadi maupun orang lain. Kondisi ini akan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam melayani masyarakat. Berdasarkan pengamatan awal yang penulis lakukan dilapangan dapat

dilihat bahwa Penilaian prestasi kinerja dan penegakkan disiplin pegawai khususnya di dinas pendidikan belum dilaksanakan secara optimal dan belum ada kriteria yang jelas. Penilaian kinerja untuk pegawai selama ini menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan). Begitupun dengan pelaksanaan disiplin pegawai mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 yang sudah tidak sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan keadaan.

Format DP3 tersebut memunculkan keraguan bahwa DP3 tersebut menggambarkan secara akurat kinerja PNS, tetapi terkesan kurang fleksibel untuk mengekspresikan hal-hal yang menjadi karakter khusus yang membedakan suatu profesi dengan profesi lainnya serta rentan dengan terjadinya bias subyektifitas. Apalagi hasil penilaian tersebut tidak pernah didiskusikan atau di evaluasi bersama untuk mendapatkan feedback dari pegawai. Sama halnya dengan pelaksanaan disiplin pegawai yang masih subyektifitas, perasaan tidak enak (segan) dan lemahnya sistem dalam hal ini adalah peraturannya. Mengakibatkan rendahnya kinerja dan disiplin pegawai yang dikarenakan evaluasi tidak dilaksanakan secara sistematis dan tidak mengacu pada kaidah-kaidah. Hal tersebut diatas merupakan alasan mengapa dalam suatu instansi pemerintahan khususnya, memerlukan evaluasi kinerja dan disiplin pegawai. Idealnya sebagai abdi negara, sebagai PNS harus selalu melaksanakan tugas-tugas negara dan mendahulukan kepentingan negara diatas kepentingan pribadi atau golongan.

Berdasar atas masalah diatas untuk itulah penulis ingin menggali dan mengetahui secara mendalam tentang kinerja dari pegawai saat ini, penulis ingin

mengkaji lebih dalam melalui penelitian yang ilmiah dengan judul yaitu “
Evaluasi Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolango”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar masalah, penulis merumuskan ke dalam rumusan masalah yaitu :

- 1) Bagaimanakah perencanaan program kerja kepegawaian dinas pendidikan kabupaten bone bolango ?
- 2) Bagaimanakah pelaksanaan program kerja kepegawaian dinas pendidikan kabupaten bone bolango ?
- 3) Bagaimanakah evaluasi program kerja kepegawaian dinas pendidikan kabupaten bone bolango ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Untuk memperoleh gambaran tentang perencanaan program kerja kepegawaian dinas pendidikan kabupaten bone bolango
- 2) Untuk memperoleh gambaran tentang pelaksanaan program kerja kepegawaian dinas pendidikan kabupaten bone bolango.
- 3) Untuk memperoleh gambaran tentang evaluasi program kerja kepegawaian dinas pendidikan kabupaten bone bolango

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, yakni :

1. Kepala Dinas Pendidikan

- a) Bermanfaat sebagai bahan masukan atau pertimbangan kepala Dinas Pendidikan Bone Bolango dalam memberikan konseling pada pegawai serta pengembangan jangka panjang bagi organisasi tersebut.
- b) Sebagai tambahan kepada kepala dinas pendidikan kearah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki atau meningkatkan kualitas kerja bawahan (pegawai) di lingkungan Dinas Pendidikan Bone Bolango

2. Pegawai Dinas Pendidikan Bone Bolango

- a) Sebagai langkah awal untuk mengetahui tingkat kesalahan kinerja setiap individu
- b) Kiranya bermanfaat untuk memperbaiki atau meningkatkan kualitas kerja, kualitas layanan, dan disiplin terhadap kerja.

3. Peneliti

Diharapkan penelitian ini berguna sebagai bahan tambahan pengetahuan dan ilmu bagi peneliti untuk di aplikasikan pada dunia kerja.