

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang Masalah**

Kinerja secara umum dalam sebuah instansi atau perusahaan merupakan gambaran tingkat keberhasilan instansi atau perusahaan tersebut dalam penyelenggaraan kegiatan. Kinerja ini dapat saja berbentuk pada hasil kerja dan capaian yang dilakukan dan merupakan ukuran hasil capaian atau keberhasilan pekerjaan. Sedangkan dalam konteks perkantoran, kinerja merupakan hal yang sangat substansial dalam mendukung pencapaian tujuan. Serta kinerja diharapkan menjadi batu loncatan demi terciptanya tatanan kantor yang dinamis dan relevan seiring dengan perkembangan zaman.

Mengingat kinerja merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan program organisasi maka perlu dilakukan berbagai upaya antara lain meningkatkan pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan secara berjenjang. Dengan adanya upaya-upaya tersebut diharapkan akan memberikan rangsangan dan motivasi pada pegawai yang mengembangkan profesionalitasnya sehingga akan menampilkan kualitas dan prestasi baik bagi pegawai itu sendiri maupun bagi organisasi.

Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan suatu instansi atau perusahaan, loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi, dan keterampilan dalam pekerjaannya sehingga kinerja dalam suatu instansi pun akan lebih optimal.

Tingkat keberhasilan pegawai terkait dengan bidang-bidang kerja yang dilaksanakan akan membantu dalam memaksimalkan perannya dalam masyarakat. Dalam kegiatan ini kinerja pegawai diterjemahkan sebagai hasil capaian atau ukuran pekerjaan yang mencerminkan kelancaran, keluesan, dalam berfikir serta kemampuan untuk mengolaborasi suatu gagasan dalam menghadapi kenyataan-kenyataan yang dicapai oleh pekerjaan, baik yang sifatnya internal maupun eksternal.

Kinerja sebagaimana diungkapkan Soekarno (2002:131) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian, pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Adapun tingkat keberhasilan pegawai terkait dengan bidang-bidang kerja yang dilaksanakan akan membantu pimpinan dalam melaksanakan peranannya bagi masyarakat.

Pengelolaan kinerja yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakan oleh kelompok dan pimpinan. Pada intinya manajemen kinerja merupakan proses yang dijalani bersama oleh para menejer atau pimpinan dan individu serta kelompok yang mereka kelola. Proses ini lebih didasarkan pada prinsip manajemen berdasarkan kesepakatan dari pada manajemen,

meskipun ia mencakup kebutuhan untuk menyetarakan pengharapan-pengharapan kinerja tinggi.

Adapun beberapa tugas yang dikerjakan pegawai pada Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo adalah mengelola administrasi pemerintahan kecamatan baik dalam perencanaan, kependudukan, kepegawaian, dan keuangan, mengumpulkan dan mengelola data penduduk melalui survei, dan melakukan sosialisasi tentang program pemerintahan melalui media dan pertemuan untuk peningkatan, pemahaman, serta kesejahteraan penduduk atau masyarakat.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti pada lokasi penelitian memang dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai belum menunjukkan hasil yang optimal, hal yang nampak dari fenomena ini adalah kurangnya kesadaran dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas pokok, sehingga sering tugas yang harus diselesaikan memerlukan waktu lama dalam penyelesaiannya.

Tingkat kedisiplinan yang kurang, masih ada pegawai yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat jam kerja yang terlalu lama, pulang terlalu awal, pekerjaan yang sering tertunda, dan sering terjadi kelalaian dalam pengarsipan surat masuk atau surat keluar sehingga menyebabkan surat tersebut hilang, jalan-jalan waktu jam kerja berlangsung baik didalam ataupun diluar kantor. Tak jarang masih banyak pegawai yang mementingkan kepentingan pribadi dari pada kepentingan umum yang menyebabkan pekerjaan terbengkalai, sehingga hal ini sangat berpengaruh pada kinerja pegawai.

Ketersediaan fasilitas kantor yang perlu ditenahi lagi berupa komputer, telepon, ataupun fasilitas internet yang masih kurang demi menunjang kinerja pegawai. Keamanan kantor pun harus diperhatikan demi kenyamanan dan keamanan, serta budaya organisasi sebagai pola tingkah laku, pola kerja pegawai, dan kepemimpinan yang baik yang merupakan pusat pengendali dalam menjalankan roda pemerintahan yang ada di kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo.

Bertitik tolak dari uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan memfokuskan pada judul **“Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar masalah di atas, maka permasalahan peneliti ini dapat diidentifikasi sebagai berikut pekerjaan yang sering tertunda dan memerlukan waktu lama dalam penyelesaiannya, pegawai yang datang terlambat dan pulang terlalu awal serta istirahat jam kerja terlalu lama, sering mementingkan kepentingan pribadi dari pada kepentingan umum sehingga pekerjaan terbengkalai, dan ketersediaan fasilitas kantor yang masih kurang.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas peneliti dapat merumuskan masalah yang terjadi yaitu Bagaimana kinerja pegawai di Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada maka tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui kinerja pegawai di Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini bermanfaat dalam pengembangan pengetahuan dibidang administrasi perkantoran khususnya pada kinerja pegawai yang ada di Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo.

#### **2. Manfaat Praktis**

Sebagai bahan masukan untuk Kantor Camat Paguyaman Kabupaten Boalemo dalam meningkatkan kinerja pegawai.