

BAB I

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Berlakunya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah yang diperbaharui dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah berlaku, maka terjadi perubahan terhadap sistem pemerintah nasional. Perubahan system pemerintahan nasional tersebut terlihat pada asas pemerintahan. Dengan pemberlakuan Undang-Undang tersebut maka terjadi suatu perubahan asas yang semula bersifat sentralisasi menjadi asas yang bersifat desentralisasi. Penyelenggaraan otonomi daerah dilaksanakan dengan memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung jawab dalam rangka peningkatan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat. Pengembangan kehidupan demokrasi, keadilan dan pemerataan serta pemeliharaan hubungan yang serasi antara pusat dan daerah. Konsekuensi dari hal tersebut pemerintah kelurahan dituntut memiliki kemampuan yang semakin tinggi untuk menjawab tantangan tugas yang semakin berat. Karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kemampuan pemerintah kelurahan baik kemampuan dalam mengambil inisiatif, prakarsa, perencanaan, pelaksanaan maupun pengawasan, sehingga diperoleh kinerja pemerintah yang baik. Kelurahan adalah wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten di bawah kecamatan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada camat. Kelurahan mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Camat serta melaksanakan tugas pemerintahan lainnya sesuai ketentuan perundangan yang berlaku. Hubungan kerja kecamatan dengan kelurahan bersifat hierarki. Pembentukan kelurahan ditujukan untuk meningkatkan kemampuan

penyelenggaraan pemerintahan kelurahan secara berdayaguna, berhasilguna dan pelayanan terhadap masyarakat sesuai dengan tingkat perkembangan dan kemajuan pembangunan.

Kinerja secara umum dapat dipahami sebagai besarnya kontribusi yang diberikan pegawai terhadap kemajuan dan perkembangan di lembaga tempat dia bekerja. Dengan demikian diperlukan kinerja yang lebih intensif dan optimal dari bagian organisasi demi optimalisasi bidang tugas yang di embannya. Kinerja suatu organisasi sangat penting, oleh karena dengan adanya kinerja maka tingkat pencapaian hasil akan terlihat sehingga akan dapat diketahui seberapa jauh pula tugas yang telah dipukul melalui tugas dan wewenang yang diberikan dapat dilaksanakan secara nyata dan maksimal. Kinerja organisasi yang telah dilaksanakan dengan tingkat pencapaian tertentu tersebut seharusnya sesuai dengan misi yang telah ditetapkan sebagai landasan untuk melakukan tugas yang di emban. Dengan demikian kinerja (performance) merupakan tingkat pencapaian hasil atau the degrees of accomplishment.

Dalam rangka membangun kualitas kinerja pemerintahan yang efektif dan efisien, diperlukan waktu untuk memikirkan bagaimana mencapai kesatuan kerjasama sehingga mampu meningkatkan kepercayaan masyarakat.

Untuk itu, diperlukan otonomi serta kebebasan dalam mengambil keputusan mengalokasikan sumber daya, membuat pedoman pelayanan, anggaran, tujuan, serta target kinerja yang jelas dan terukur. Kelurahan sebagai organisasi pemerintahan yang paling dekat dan berhubungan langsung dengan masyarakat merupakan ujung tombak keberhasilan pembangunan kota khususnya otonomi daerah, dimana kelurahan akan terlibat langsung dalam perencanaan dan pengembalian pembangunan serta pelayanan, dikatakan sebagai ujung tombak karena kelurahan berhadapan langsung

dengan masyarakat, oleh karena itu kelurahan harus mampu menjadi tempat bagi masyarakat untuk diselesaikan atau meneruskan aspirasi dan keinginan tersebut kepada pihak yang berkompeten untuk ditindak lanjuti.

Disamping itu peran kelurahan di atas menjembatani program-program pemerintah untuk di sosialisasikan kepada masyarakat sehingga dapat dipahami dan didukung oleh masyarakat. Adapun yang berpengaruh dengan permasalahan tersebut adalah dalam hal pemberian kesempatan meningkatkan kemampuan dan pemberian wewenang secara proporsional sehingga dapat menentukan baik-buruknya kinerja pemerintah kelurahan. Karena itu, kinerja aparat membutuhkan kemampuan dan motivasi baik dalam pencapaian hasil pelaksanaan tugas maupun dalam usaha pemberian layanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Namun di sisi lain opini sebagian besar masyarakat menyatakan bahwa masih banyak pegawai Pemerintah Kelurahan terkesan bukan sebagai pelayan masyarakat tetapi sebagai orang yang minta dilayani. Hal ini ditandai apabila masyarakat memerlukan pelayanan, harus melalui prosedur yang berbeli-belit dan kadang-kadang melanggar norma-norma dan peraturan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah dan pemerintah provinsi, sejalan dengan meningkatnya tuntutan akan hak-hak yang harus diterima oleh masyarakat, maka kinerja pegawai Pemerintah Kelurahan semakin banyak mendapatkan sorotan masyarakat pada umumnya.

Hal tersebut merupakan konsekuensi dari pemerintah, karena Pemerintah Kelurahan merupakan organisasi Pemerintah terdepan yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Kegiatan apapun yang terjadi di wilayah Kelurahan akan dipandang di masyarakat sebagai tanggung jawab Pemerintah Kelurahan. Kinerja pegawai Pemerintah Kelurahan mudah diperhatikan dan dinilai oleh masyarakat.

Masyarakat menilai bahwa kinerja pegawai Pemerintah Kelurahan belum dapat merespon kebutuhan masyarakat secara optimal.

Segenap jajaran pegawai Pemerintah Kelurahan memerlukan perhatian ekstra dari berbagai pihak sebagai bahan pertimbangan para pembuat kebijakan, sehingga apa yang di harapkan oleh masyarakat dapat diwujudkan.

Berdasarkan observasi yang di dapat pada saat observasi dimana Pelayanan publik dengan segala aspeknya, pegawai Pemerintah Kelurahan belum dapat merespon kebutuhan masyarakat secara optimal disebabkan berbagai faktor antara lain keterbatasan sumber daya manusia baik kuantitas maupun kualitas, sarana dan prasaranaperkantoran yang belum memadai, keterbatasan dukungan anggaran dan wewenang dan lain sebagainya.

Hal ini terlihat pada kedisiplinan para pegawai kelurahan dalam menjalankan tugasnya juga belum diterapkan dengan baik oleh para pegawai. Kedisiplinan Lurah yang lemah dalam mengawasi atau mengontrol pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh para pegawainya menyebabkan kinerja dari para pegawai kelurahan tidak dapat ditingkatkan. Hal tersebut dilihat dari kekosongan para pegawai pada jam-jam kerja atau para pegawai yang pulang lebih awal sebelum jam kerja berakhir. Sehingga masyarakat yang membutuhkan bantuan pelayanan publik tidak dapat mengurus keperluan yang mereka butuhkan, karena tidak adanya pegawai yang bertugas dalam bidangnya untuk membantu masyarakat tersebut.

Lurah Kelurahan Dembe I, perlu bersikap lebih proaktif dan tegas terhadap para pegawai, beliau dapat lebih mengenal dan memahami kondisi dari para pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya untuk dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan atau yang diharapkan.

Kinerja para pegawai pemerintah Kelurahan Dembe I, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi masyarakat, yang membantu dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat belum dilaksanakan secara maksimal. Hal ini disebabkan karena ketidaksiapan dan juga kemampuan para pegawai kelurahan belum dimiliki secara obyektif atau individual.

Nilai-nilai budaya di lingkungan kantor Pemerintah Kelurahan masih banyak yang perlu diperbaiki, dikembangkan bahkan dihilangkan. Hal ini memerlukan proses dan memakan waktu yang relatif lama, Perilaku para anggota organisasi merupakan pencerminan nilai-nilai budaya yang dianut oleh suatu organisasi. Membangun asumsi dasar, keyakinan dan norma-norma seperti sopan santun, cara berbicara, cara memberikan pelayanan kepada masyarakat, membangun kebersamaan, penataan ruang kerja dan lain-lain merupakan tuntutan sekaligus tantangan bagi Individual untuk mewujudkannya bersama.

Berkaitan dengan masalah-masalah di atas saya tertarik untuk menyusun Sebuah Penelitian dengan judul “Kinerja Aparat di Kelurahan DEMBE I Kecamatan Kota Barat Kota Gorontalo.

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka masalah yang akan di teliti dalam penelitian ini yaitu :

1. Kinerja Pelayanan masih rendah
2. Kurangnya Prasarana Perkantoran

1.3 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian ini adalah “Bagaimanakah kinerja aparat kelurahan di Kelurahan Dembe I Kecamatan Kota Barat Kota Gorontalo”

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, Tujuan penelitian ini adalah untuk Mengetahui Kinerja Aparatur kelurahan di Kelurahan Dembe I Kecamatan Kota Barat Kota Gorontalo sedangkan tujuan dari penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui kinerja aparat kelurahan di Kelurahan Dembe I Kecamatan Kota Barat Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan yang bersifat Praktis dan Teoritis :

A. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini secara praktis memberikan pemahaman yang dianggap tepat kepada masyarakat agar memahami peran dan tanggung jawab serta kewajiban yang dimiliki setiap pegawai Kelurahan Dembe I Kota Barat.

B. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep praktek pekerjaan sosial terutama tentang kepemimpinan lurah kelurahan Dembe I Kecamatan .Kota Barat

1.6 Tempat dan waktu penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di kelurahan Dembe I Kec.Kota Barat Kota Gorontalo.

2. Waktu penelitian

Jadwal Penelitian ini dari bulan April - September 2015

1.7 Sumber data

Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka sumber data terdiri dari :

- A. Data Primer : dimana saya langsung berbincang bincang atau berkomunikasi langsung dengan para pegawai staf honorer dan sebagian pegawai Kelurahan Dembe I untuk mendapatkan informasi informasi yang menarik untuk di teliti.

- B. Data Sekunder : dimana saya juga mendapatkan Informasi informasi melalui papan informasi pegawai dan yang lebih menarik informasi informasi yang saya dengar dari masyarakat pada saat ingin mengurus suatu dokumen dikelurahan

1.8 Teknik pengumpulan data

Dalam teknik pengumpulan data saya mengumpulkan data dengan cara :

- A. Observasi : Melihat langsung dan mengamati situasi dan kondisi diruang lingkup kelurahan tentang perilaku pegawai dan cara kerja pegawai per individual.

- B. Wawancara : mulai dengan mengumpulkan data melalui tatap muka dengan cara wawancara dengan aparat kelurahan, sesuai yang di susun dalam pedoman wawancara

- C. Dokumentasi : Melihat langsung dokumentasi yang tertulis maupun yang berbentuk Gambar dll.

1.9 Teknik analisis data

Dalam penelitian ini khususnya pada teknik analisi data saya menganalisis data dengan analisis Deskriptip dimana saya mengumpulkan data dengan cara wawancara dan observasi dan dokumentasi dengan pegawai kelurahan.