

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya, diantaranya untuk menilai dan mengukur perilaku kerja pegawai. Pegawai adalah tenaga kerja manusia yang senantiasa dibutuhkan karena menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu berdasarkan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) pegawai.

Pegawai administrasi yang professional sangat dibutuhkan di Universitas Negeri Gorontalo, dalam mendukung penjaminan mutu pendidikan. Untuk itu, pimpinan UNG telah menetapkan Rencana Induk Pengembangan (RIP) UNG tahun 2010-2014, dengan konsep empat pilar pengembangan kinerja unit-unit pelaksana akademik, yaitu *pertama, Quality Assurance*, yakni setiap komponen-komponen kerja memiliki standar-standar yang minimal sebagai tolak ukur penjaminan mutu akademik. *Kedua*, adalah terkait dengan pengembangan *Soft Skill*, yakni para tenaga pendidik dan pegawai administrasi memiliki kecakapan-kecakapan professional seperti budaya pengembangan efisiensi dan efektifitas serta produktifitas kerja dalam mengambil tindakan pelayanan akademik. *ketiga*, adalah terkait *Information Teknologi*, artinya segala urusan akademik harus berkemas dalam situs-situs Universitas Negeri Gorontalo yang telah disiapkan, agar mudah diakses sekaligus memperlancar penyebaran informasi yang dapat disebarluaskan kepada khalayak akademik baik secara internal maupun eksternal. *Keempat*, terkait dengan pilar *Lingkungan atau Environment*, artinya budaya

keteraturan dan lingkungan sangat diharapkan terciptanya dalam lingkungan akademik itu sendiri, agar dapat memberi motivasi dalam kenyamanan kerja sehingga produktivitas akademik dapat tercipta dengan baik dan optimal.

Untuk itu salah satu unggulan yang patut diprakarsai berdasarkan pilar pengembangan UNG adalah meningkatkan perilaku kerja pegawai. Maka dari itu, perlu dilakukan pengkajian bagaimana karakteristik dan tingkat efisiensi dan efektifitas kerja para pegawai administrasi yang ada di Universitas Negeri Gorontalo.

Menyoroti pegawai administrasi, maka tidak terlepas mengkaji kinerja dari pegawai administrasi yang dikenal sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS). Maka dengan demikian lebih lanjut dapat dikaji bagaimana perilaku kerja pegawai itu sendiri sebagai Aparatur Negara atau Abdi Negara yang harus memiliki pelayanan secara adil kepada masyarakat, dilandasi dengan kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Perilaku kerja adalah tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perilaku kerja merupakan tanggapan atau reaksi seseorang Pegawai Negeri Sipil terhadap lingkungan kerjanya. Semua itu tercermin dalam tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) pegawai, khususnya pada badan kepegawaian di Fakultas Ilmu Pendidikan.

Untuk mencapai, aparat kepegawaian Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo, dituntut dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada mahasiswa dan aparat lainya. Karena hal tersebut sudah merupakan salah satu

fungsi yang harus dijalankan oleh pegawai yang mempunyai tugas penyelenggaraan seluruh proses pelaksanaan.

Tercapainya tujuan sangat ditentukan dari perilaku kerja para pegawai dalam menjalankan tugas. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugas dengan efektif, efisien, produktivitas dan profesional. Dengan ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi, sehingga akan menghasilkan kualitas pelayanan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Perilaku kerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada instansi. Menurut Bambang Kusriyanto yang dikutip oleh Harbani Pasolong dalam bukunya "Teori Administrasi Publik" Kinerja Pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi". (*Pasolong, 2007:175*) Organisasi atau instansi perlu mengetahui kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pengembangan pegawai sehingga perilaku kerja pegawai pada setiap instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut. Terlalu sering atasan tidak mengetahui betapa buruknya perilaku kerja pegawai telah merosot sehingga instansi menghadapi krisis yang serius.

Dalam penyelenggaraan kegiatan organisasi pemerintah, peranan pegawai negeri sangatlah penting, terutama untuk mencapai tujuan institusi. Keberhasilan mencapai tujuan institusi didukung sepenuhnya dari perilaku pegawai. *Tangkilisan (2002:25)* menyatakan bahwa unsur manusia merupakan unsur penting, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap

organisasi. Manusia adalah perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Kenyataan pegawai dilapangan dari penelusuran awal diunit-unit kerja pegawai administrasi di Universitas Negeri Gorontalo. Berdasarkan laporan tahunan (2013) diduga implementasi perilaku kerja khususnya pegawai administrasi masih belum efektif, hal ini ditunjukkan oleh beberapa faktor antara lain:

1. Sikap mental pegawai administrasi dalam merespon, mentaati norma kepegawaian dinilai kurang, hal ini dapat dilihat dari masih adanya penolakan beberapa pegawai administrasi untuk mengintrodusir/menerima cara kerja baru, metode baru, sistem baru dan inovasi baru dalam penyelenggaraan pemerintah dan kemasyarakatan, sehingga mengakibatkan lambatnya pelayanan kepada stakeholder atau masyarakat pengguna.
2. Program peningkatan disiplin dan efektivitas kerja pegawai administrasi belum dapat dilaksanakan secara efektif, ini menunjukkan tingkat pemahaman, penghayatan dan kepatuhan pegawai administrasi terhadap peraturan disiplin masih rendah, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai administrasi yang terlambat masuk kantor, tidak mengikuti apel pagi, tidak mengikuti olah raga setiap jumat dan tidak mengisi daftar hadir yang telah ditentukan.
3. Masih adanya pegawai administrasi pulang kantor lebih awal tanpa ijin dan alasan yang jelas.

4. Masih adanya pegawai administrasi selama jam kerja tidak melaksanakan pekerjaan (ngobrol, melalaikan pekerjaan, keluar kantor untuk tujuan di luar kedinasan/pribadi).
5. Masih adanya pegawai administrasi yang memiliki prestasi kerja relatif kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa sikap terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai administrasi masih belum optimal. Misalnya disiplin kerja, kreativitas, semangat, motivasi, dan gairah kerja pegawai administrasi belum terlihat ada peningkatan (tidak tepat waktu).
6. Masih adanya pegawai administrasi yang memiliki tanggung jawab rendah. Hal ini ditandai bahwa masih ada pegawai yang menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya serta tingkat ketelitian dan kecermatan belum optimal.
7. Masih adanya pegawai administrasi yang memiliki dedikasi dan loyalitas relatif rendah. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada pegawai administrasi yang salah dalam menerapkan loyalitas hanya ditujukan kepada atasannya, tetapi tidak loyal terhadap visi, misi, dan tugas instansinya/lembaga.

Sikap dan mental pegawai administrasi sebagaimana dijelaskan diatas seolah-olah sudah merupakan budaya kerja, yang menimbulkan dampak negatif terhadap efektivitas kinerja dan produktivitas kerja pegawai lainnya, sehingga mempengaruhi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa secara faktual perilaku kerja pegawai administrasi UNG masih memperlihatkan tingkat yang belum memuaskan. Rendahnya budaya kerja pegawai administrasi UNG ini bisa dilihat dari beberapa

indikator sebagai hasil observasi awal antara lain : Masih rendahnya tingkat pelayanan terhadap masyarakat, penguasaan terhadap ketentuan kerja masih rendah, kemampuan pegawai masih rendah, sikap mental yang selama ini hanya menunggu perintah sehingga inisiatif, kreativitas dan produktifitas kerja pegawai administrasi masih kurang, disiplin pegawai administrasi yang ditunjukkan masih rendah sehingga optimalisasi ketercapaian pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tidak tercapai secara maksimal.

Berbicara mengenai perilaku kerja pegawai dan pencapaian tugas tidak terlepas dari siapa yang ada dan menjalankannya. Tidak lain pegawai itu sendiri, pegawai memiliki peran sangat penting dalam menjalankan fungsinya dalam rangka kemajuan kinerjanya. Potensi setiap individu yang ada dalam instansi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal.

Dari hasil wawancara dengan salah seorang staf pegawai fakultas ilmu pendidikan, Universitas Negeri Gorontalo, maka seperti yang diposkan melalui media Fachrizal Nursyamsu (2013) dijelaskan oleh Dekan fakultas ilmu pendidikan, UNG bahwa dalam melakukan pemantapan penilaian Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil (SKP) dilingkungan (FIP) melalui lokakarya. Kegiatan ini sangat penting, karena terkait langsung dengan prestasi kerja dan sasaran kerja pegawai negeri sipil (PNS) yang akan dinilai oleh atasannya.

Sebelumnya, metode yang digunakan untuk meningkatkan perilaku kerja adalah dengan mengevaluasi tingkat pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan, seorang pegawai menggunakan metode Daftar Penilaian Pelaksanaan (DP3) yang

diatur dalam Peraturan Pemerintahan Nomor 10 Tahun 1979. Namun, saat itu metode DP3 tersebut telah digantikan metode Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang mencakup penilaian Sasaran Kerja dan Penilaian Perilaku Pegawai, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintahan Nomor 46 Tahun 2011. Untuk memberikan pemahaman yang utuh tentang SKP beberapa waktu lalu, ditingkat Universitas Negeri Gorontalo (UNG) melakukan Workshop terkait pelaksanaan metode SKP.

Berdasarkan informasi yang didapatkan dalam pemantapan dan pendalaman metode SKP ini, Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP) juga dilaksanakan workshop dengan mendatangkan narasumber dari Bagian Kepegawaian Biro Administrasi Umum dan Keuangan (AUK) Universitas Negeri Gorontalo (UNG), yang dilaksanakan di aula FIP serta dihadiri berbagai sub bagian kepegawaian dilingkungan FIP. Kegiatan ini sangat penting diketahui dan dipahami oleh setiap pegawai baik dosen maupun tenaga pengajar Akademik khususnya dilingkungan Fakultas Ilmu Pendidikan.

Penilaian SKP meliputi aspek-aspek : kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. sementara penilaian perilaku meliputi unsur : orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. SKP ditetapkan setiap tahun pada bulan Januari dan digunakan sebagai dasar penilaian prestasi kerja. Tujuan dari kegiatan ini untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititik beratkan pada prestasi kerja. Diharapkan dengan adanya kegiatan lokakarya ini setiap dosen dan pegawai dilingkungan FIP mengetahui dan memahami SKP

untuk meningkatkan kinerja melalui perencanaan berupa target atau sasaran pekerjaan, waktu pekerjaan, perhitungan dan realisasi rencana tersebut.

Dalam situasi seperti ini atasan maupun kepala bidang perlu melakukan evaluasi perilaku kerja pegawai, meninjau kembali sejauh mana keefektifan kerja pegawai Fakultas Ilmu Pendidikan dan mengevaluasikan kekurangan-kekurangan yang terdapat didalamnya sehingga dapat diambil tindakan secepatnya untuk mengatasi masalah-masalah tersebut.

Berdasarkan hasil survei di awal tahun 2015, evaluasi melalui metode SKP untuk: Menetapkan apakah program yang telah dilaksanakan : (1) Dapat diteruskan dan menjadi acuan untuk program berikutnya, (2) Dapat diteruskan, tetapi adanya revisi seperlunya, dan (3) Dapat dihentikan, karena terjadi kendala dan atau penyimpangan merugikan semua pihak.

Lebih lanjut ditemukan juga fakta-fakta yang menunjukkan bahwa perilaku kerja pegawai di Fakultas Ilmu Pendidikan belum maksimal, baik dari segi pelayanannya, komitmen dan kedisiplinan, bahkan masih banyak para pegawai dalam rangka meningkatkan kemampuan profesionalnya boleh dikatakan belum sesuai sebagaimana mestinya.

Hasil pengamatan diatas mengidentifikasi terdapat sebagian pegawai fakultas ilmu pendidikan Universitas Negeri Gorontalo belum mencapai kinerja yang tinggi, sehingga ini akan menjadi kajian evaluasi kedepan demi tercapainya perilaku kerja yang mendasari aturan-aturan yang telah di sepakati di dalam SKP dan Perilaku kerja pegawai itu sendiri.

Demi tercapainya tujuan dalam pelaksanaan program kinerja pegawai dengan penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) seperti yang tertuang dalam Renstra Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Gorontalo Tahun 2012-2014, perlu diikuti dan ditindak lanjut dengan penerapan sistem monitoring dan evaluasi. Secara substansi, pelaksanaan monitoring dan evaluasi merupakan kesatuan, sistem yang utuh, komprehensi dan terpadu dalam rangka memantau dan mengevaluasi terhadap tercapainya dan target sebagaimana yang tertuang dalam Renstra Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Gorontalo Tahun 2012-2014.

Bertitik tolak dari uraian diatas maka penulis tertarik meneliti lebih jauh mengenai prestasi kerja pegawai fakultas ilmu Pendidikan selanjutnya dengan metode SKP. Untuk memformulasikan judul sebagai berikut : ***“Evaluasi Perilaku kerja Pegawai Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo”***

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana orientasi pelayanan pegawai Fakultas Ilmu Pendidikan ?
2. Bagaimana integritas pegawai Fakultas Ilmu Pendidikan ?
3. Bagaimana komitmen pegawai Fakultas Ilmu Pendidikan ?
4. Bagaimana disiplin pegawai Fakultas Ilmu Pendidikan ?
5. Bagaimana kerjasama pegawai Fakultas Ilmu Pendidikan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui orientasi pelayanan pegawai Fakultas Ilmu Pendidikan.
2. Mengetahui integritas pegawai Fakultas Ilmu Pendidikan.
3. Mengetahui komitmen pegawai Fakultas Ilmu Pendidikan.
4. Mengetahui kedisiplinan pegawai Fakultas Ilmu Pendidikan.
5. Mengetahui kerjasama pegawai Fakultas Ilmu Pendidikan.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Bagi pimpinan fakultas adalah untuk mengetahui sejauh mana para pegawai mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.
2. Bagi pegawai adalah sebagai bahan masukan khususnya dalam pelaksanaan evaluasi perilaku kerja pegawai. Dan diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) pada masa yang akan datang.
3. Bagi penulis adalah untuk dapat mengetahui pelaksanaan evaluasi perilaku kerja pegawai.
4. Bagi peneliti adalah untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang perilaku kerja pegawai.