

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi merupakan suatu wadah berhimpunnya berbagai sumber daya manusia yang biasanya dikendalikan dengan tenaga kerja pegawai atau karyawan. Pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau institusi sangat penting bagi peningkatan produktivitas atau kemajuan organisasi atau institusi tersebut. Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana organisasi, tanpa ditunjang dengan kemampuan pegawai (sumber daya manusia), maka organisasi dan institusi itu tidak dapat maju dan bekerja. Dalam konteks ini kinerja pegawai diharapkan menjadi batu loncatan bagi terciptanya tatanan organisasi yang dinamis dan relevan dengan perkembangan zaman.

Pengukuran kriteria kinerja yang dikemukakan oleh Bernandin & Russel (1993 : 135) yaitu: a). *Quantity of work* : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode, b). *Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat, c). *Job Knowledge* : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya, d). *Creativeness* : keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan, e). *Cooperation* : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama, f). *Dependability* : kesadaran untuk dipercaya dalam hal kehadiran, g). *Initiative* : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru, h). *Personal Qualities* : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan.

Demikian juga dalam suatu organisasi tergantung pada baik buruknya dari kinerja pegawai itu sendiri, yang akan memberikan kontribusi sesuai kepada

orang-orang yang akan memenuhi kebutuhan dan keinginan fisik maupun mental, baik disadari maupun yang tidak disadari. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, maka aparat atau pegawai harus memiliki kemampuan atau skill, motivasi, tanggung jawab dan kompensasi dalam menjalankan roda pemerintahan.

Satu hal yang perlu dilakukan terkait dengan usaha untuk mengoptimalkan hasil kerja dari pegawai yaitu dengan memperbaiki/meningkatkan kualitas pekerjaan pegawai, adanya fasilitas kerja yang memadai, disiplinnya para pegawainya dalam penggunaan waktu kerja dan mendapatkan motivasi dari pimpinan. Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan ekspresi potensi diri, sekaligus sebagai wujud akuntabilitas yang diemban pegawai sehingga menghasilkan sesuatu dengan kualitas tinggi. Ekspresi potensi dari pegawai dalam bentuk kinerja tersebut merupakan akumulasi dari optimalnya kemampuannya sekaligus motivasi dari pimpinan untuk meningkatkan hasil kerjanya yang dapat dilihat dari segi peningkatan kualitas pekerjaannya.

Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bone Bolango merupakan salah satu organisasi di lingkungan pemerintah yang tanggung jawab utamanya adalah menyelenggarakan tugas-tugas pengaturan dan pemberian pelayanan kepada pegawai. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bone Bolango mempunyai tugas melaksanakan kewenangan Otonomi Daerah di bidang Kepegawaian dan Pendidikan Pelatihan sesuai Peraturan Perundangundangan yang berlaku. Oleh sebab itu agar tercipta suatu pelayanan yang baik terhadap seluruh SKPD se- Kabupaten Bone Bolango maka kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan harus memiliki akuntabilitas dan kinerja pelayanan yang baik dan semakin optimal.

Berdasarkan hasil pengamatan dan didukung oleh berbagai informasi tentang Kinerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Bone Bolango serta hasil pengamatan di lapangan, kondisi realitas di kantor tersebut masih terdapat pegawai yang datang terlambat ataupun pulang sebelum waktunya. Di samping itu masih kurangnya kesadaran pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, fenomena yang ada menunjukkan bahwa masih kurangnya tanggung jawab para pegawainya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan/pimpinan, terdapat pula pegawai dalam melaksanakan tugas nanti menunggu perintah dari atasan. Selain itu, ada beberapa pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu oleh pegawai. Di samping itu pula terdapat pegawai yang tidak teliti dalam melaksanakan salah satu kegiatan dari program kerja yang ada bidang mutasi seperti halnya dalam pengurusan kenaikan pangkat, di dalam pelaksanaannya sering terdapat berkas-berkas yang tidak sesuai dengan persyaratan yang ada diakibatkan oleh kelalaian pegawai.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang diformulasikan dengan judul **“Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bone Bolango”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Masih terdapat pegawai yang datang terlambat ataupun pulang sebelum waktunya.

2. Kurangnya kesadaran pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.
3. Fenomena yang ada menunjukkan bahwa masih kurangnya tanggung jawab para pegawainya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan/pimpinan.
4. Terdapat pula pegawai dalam melaksanakan tugas nanti menunggu perintah dari atasan.
5. Dalam pengurusan kenaikan pangkat, di dalam pelaksanaannya sering terdapat berkas-berkas yang tidak sesuai dengan persyaratan yang ada diakibatkan oleh kelalaian pegawai.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah, maka permasalahan dalam penelitian ini difokuskan pada bagaimana kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bone Bolango ?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh dan mengetahui tentang kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bone Bolango.

1.5 Manfaat Penelitian

a) Manfaat Praktis

- Sebagai bahan dalam pemecahan masalah bagi pimpinan dalam hal peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bone Bolango .

b) Manfaat Teoritis

- Bagi penulis, penelitian ini bermanfaat untuk memperoleh wawasan serta pengalaman tentang kinerja pegawai
- Bagi mahasiswa dapat dijadikan sebagai dasar untuk penilaian selanjutnya.

1.6 Waktu dan Tempat Penelitian

Adapun dalam penelitian ini, penulis memanfaatkan waktu selama 2 bulan yaitu dari bulan Februari s/d April 2012. Dalam penelitian ini, penulis mengambil suatu objek penelitian pada Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Bone Bolango.

1.7 Teknik Pengumpulan Data

Dalam rangka pengumpulan data sebagai bahan penelitian digunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu sebagai berikut

a. Teknik Observasi

Teknik ini dilakukan untuk mengadakan pengamatan secara langsung terhadap masalah yang diteliti.

b. Teknik Wawancara

Merupakan alat utama dalam teknik pengumpulan data dan juga informasi bagi objek yang diteliti. Teknik ini digunakan untuk wawancara langsung dengan pegawainya atau yang dianggap penting dan mampu menjadikan informasi dalam penelitian ini.

c. Teknik Dokumentasi

Merupakan data yang diperoleh dari arsip yang relevan dan digunakan untuk mengumpulkan data melalui dokumen-dokumen yang tersedia, berhubungan dengan masalah yang diteliti tentang kinerja pegawai.

1.8 Teknik Analisis Data

Untuk menganalisis data yang didapatkan, peneliti menggunakan analisis deskriptif yang menggambarkan data-data yang diperoleh melalui observasi maupun wawancara dengan mengelompokkan data sesuai dengan fokus penelitian.