

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penempatan sumber daya manusia yang tepat pada berbagai lembaga atau instansi diharapkan dapat meningkatkan potensi kerja pegawai serta dapat berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawai.

Menurut Essentials (2006:94), untuk mengembangkan sumber daya manusia yakni dianjurkan untuk memulai langkah dengan memahami pekerja, kemudian mengembangkan rencana, dan akhirnya menyusun taktik dalam mengembangkan pekerja.

Sumber daya manusia perlu dikelola dan dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu melakukan penyesuaian secara cepat dan tepat terhadap berbagai perubahan yang ada pada dunia kerja, dan informasi yang bersumber dari sistem informasi sumber daya manusia dapat membantu para pengambil keputusan untuk memahami lebih baik bagaimana manajemen sumber daya manusia dapat menjadi alat kompetisi yang sangat berharga.

Menurut Siagian, (1994:139) yaitu penempatan sumber daya manusia secara mendalam sampai pada penentuan golongan/pangkat tiap pegawai yang di tempatkan. Sistem informasi sumber daya manusia berguna untuk memantau moral kerja, efisiensi, dan biaya-biaya tenaga kerja.

Berbagai usaha yang telah dilakukan pemerintah untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam berbagai instansi organisasi guna meningkatkan pelayanan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dibarengi dengan

penyedia berbagai sarana dan prasarana yang cukup memadai serta memenuhi persyaratan teknis yang baik.

Tenaga kerja sebagai salah satu unsur pokok dalam pembangunan yang perlu dikembangkan dengan daya gunanya, diatur dengan hak dan kewajibannya serta ditingkatkan kesejahteraannya agar dapat berfungsi sebagai subyek dan obyek dari pembangunan itu sendiri. Serangkaian dengan hal tersebut, salah satu aspek kehidupan bangsa adalah tata kehidupan dan pergaulan ditempat kerja yang disebut dengan hubungan industrial.

Kunci keberhasilan suatu instansi terletak pada *skill* (kemampuan) atau sumber daya manusia dari pegawainya. Untuk itu perlu adanya pengembangan kemampuan, baik dari segi ilmu pengetahuan, maupun dari segi ketrampilannya.

Menurut Sitohang, (2003:6) bahwa “Suatu pengetahuan dapat diakui sebagai suatu disiplin ilmu yang berdiri sendiri apabila ilmu pengetahuan itu telah memenuhi tiga unsur persyaratan pokok, yaitu unsur ontologi, epistemologi, dan aksiologinya”.

Ontologi dari ilmu manajemen adalah penelaahan terhadap kerjasama antar sesama manusia dalam usaha untuk mencapai tujuan yang disetujui bersama, sedangkan epistemologinya adalah metode atau cara dan prosedur yang sistematis untuk mengetahui suatu ilmu pengetahuan dan aksiologi adalah berupa bukti-bukti kemanfaatan dari manajemen bagi manusia.

Pegawai yang berhasil dengan baik melayani berbagai kepentingan administrasi organisasi, apabila mampu memahami dan melaksanakan peran sebagai seorang yang diberi tanggung jawab serta menjalankannya dengan baik dan disiplin, maka kinerja akan bisa diwujudkan.

Salah satu aspek yang mempengaruhi maju mundurnya suatu instansi atau organisasi terletak pada kinerja pegawainya. Kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dan kinerja merupakan bagaimana seseorang dapat diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai tugas yang di bebaskan kepadanya. Sangat penting untuk pertumbuhan organisasi yang digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok.

Disamping itu, kinerja bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan maupun kebijakan yang ada, sehingga berimbas pada produktivitas disiplin kerja yang baik.

Pegawai merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya dan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi itu. Kinerja (*performance*) sebenarnya merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan kerja.

Kemampuan tanpa didorong dengan motivasi tidak akan menghasilkan sesuatu, akan tetapi walaupun kemampuan kurang, kalau didorong dengan motivasi pasti akan menghasilkan sesuatu yang lebih baik dan berguna.

Kinerja merupakan kemampuan dari suatu jawaban yang menentukan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Serta kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi yang dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau instansi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Para atasan sering tidak memperhatikan, kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering atasan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja yang telah merosot sehingga instansi menghadapi masalah yang serius.

Kesan-kesan buruk instansi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot, yang disebabkan karena kurangnya kesadaran pegawai yang tidak disiplin dan kurangnya motivasi dalam diri masing-masing setiap individu.

Kinerja identik dengan keberhasilan dan kesuksesan, disiplin dan motivasi yang baik akan mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang akan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hal tersebut dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung sepenuhnya tujuan dari instansi, lembaga, pegawai, dan semua masyarakat. Karena itu kinerja selalu berkaitan dengan disiplin dan motivasi dalam berbagai instansi maupun organisasi, guna tercapainya tujuan organisasi itu sendiri.

Meski demikian dalam perakteknya, kinerja yang di terapkan dengan disiplin dan motivasi, pimpinan sering kali dilanggar oleh pegawai, dengan berbagai alasan yang terkadang lebih mengutamakan kepentingan individu ketimbang kepentingan organisasi.

Tingkat kinerja pegawai akhir-akhir ini sangatlah menurun apalagi yang ada di dalam instansi pendidikan merupakan objek yang sangat penting untuk diperhatikan, karena instansi pendidikan merupakan figur bagi semua orang.

Dari hasil observasi awal, terdapat fenomena kinerja yang kedisiplinannya belum maksimal dilaksanakan serta motivasi kerja yang masih harus di tingkatkan. ini yang terjadi pada Kantor Cabang Dinas Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo, diantaranya Menurunnya prestasi kerja, adanya keputusan-keputusan serta teguran atasan yang diabaikan oleh bawahan, kurang trampil, kurang termotivasi, kurang diperhatikannya arahan atau pemberitahuan atasan tentang apa yang disampaikan dan terkadang oleh bawahan seolah-olah diabaikan, padahal itu merupakan salah satu tupoksi yang telah di ditugaskan kepada bawahan.

Dilihat dari berbagai permasalahan tersebut mengakibatkan Kinerja Pegawai penting untuk dilakukan kajian khususnya pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo.

Oleh karena itu perlu adanya pemikiran untuk meningkatkan kesadaran pegawai akan pentingnya kinerja, guna meningkatkan kualitas dan efektifitas kedisiplinan serta motivasi pegawai dalam berbagai bentuk. Karena begitu pentingnya kinerja di dalam suatu instansi, terutama yang berkaitan dengan dunia pendidikan guna tercapainya tujuan organisasi yang baik, sehingga peneliti mengambil judul penelitian tentang **“KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CABANG DINAS PENDIDIKAN KECAMATAN WONOSARI KABUPATEN BOALEMO”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, maka dapat di ketahui bahwa identifikasi masalah yang ada yaitu belum maksimalnya kinerja pegawai pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo,

menurunnya prestasi kerja pegawai, adanya pegawai yang tidak mau bekerjasama dengan pegawai lain sehingga kualitas kerja menurun, tidak bisa menempati jadwal yang telah ditetapkan, ada pegawai yang melakukan tugas yang tidak penting tetapi menunda tugas yang penting, Sering meninggalkan pekerjaan tanpa izin, Sering absen, tidak memiliki inisiatif dan tidak dapat memfokuskan diri pada tugas-tugas yang telah di embankan kepadanya.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah maka dapat dirumuskan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimanakah Kinerja pegawai pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo?
2. Kendala-kendala apa yang dapat menghambat Kinerja Pegawai pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo ?
3. Upaya-upaya apa yang perlu dilakukan dalam Kinerja Pegawai pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi yang mendalam tentang pelaksanaan efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo.

Wiratmadja (2007:74) menjelaskan bahwa melalui latihan tertentu seseorang mendapatkan pengalaman kerja dalam bidang tertentu. Latihan merupakan cara untuk meningkatkan ketrampilan pegawai, dengan demikian efektivitas kerja pegawai akan meningkat.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan konseptual dan landasan teoritis tentang permasalahan terutama yang mengkaji dan meneliti lebih lanjut lagi terhadap permasalahan dalam penelitian ini.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan informasi dan masukan bagi Pegawai Kantor Cabang Dinas Pendidikan Kecamatan Wonosari Kabupaten Boalemo guna untuk memahami tentang kedisiplinan kerja.
3. Untuk bahan perbandingan bagi yang melakukan penelitian lebih lanjut terhadap masalah ini.