

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi publik maupun organisasi swasta terdapat sejumlah pegawai yang tentunya telah di pilih melalui tahap seleksi pegawai dan kemudian di tempatkan ke pada suatu pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan individu masing-masing. Setelah pegawai tersebut melaksanakan kewajibannya maka pegawai tersebut akan memperoleh haknya dalam berbagai skema pengembangan pada organisai tersebut.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan. Menurut A.F. Stoner dalam Sinambela, (2016:8) manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk organisasi atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk di tempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Dalam kerangka organisasi terdapat hubungan antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi. Organisasi pemerintah maupun swasta besar maupun kecil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakan oleh orang atau sekelompok orang yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut. Tsauri, (2014:33).

Orang mempunyai kinerja baik atau tidak untuk mengetahui maka dapat dilakukan melalui penilaian, caranya dilakukan dengan membandingkan prestasi aktual pegawai dengan rencana kinerja yang diharapkan organisasi, penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan motivasi di tempat kerja.

Siregar, (2019) dalam Saputri & Zainarti, (2022) penilaian kinerja adalah suatu proses melalui manajemen organisasi, mengevaluasi atau menilai kinerja pegawai, kinerja ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan kepersonaliaan dan memberikan upah bagi pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Kinerja Pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting.

Berdasarkan uraian di atas, diketahui bahwa melaksanakan kinerja akan memberikan manfaat bagi organisasi, tim dan individu. Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerjaan dan pimpinan pada keseluruhan unit kerja. Pekerja memainkan peran kunci atas keberhasilan organisasi. Seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja secara langsung mempengaruhi kinerja individu, unit kerja, dan seluruh organisasi. Apabila pegawai jelas memahami yang di harapkan dari mereka dan mendapat dukungan yang di perlukan untuk memberikan kontribusi secara efisien dan produktif.

Kecamatan Patokbeusi merupakan perangkat daerah Kabupaten Subang yang mempunyai wilayah kerja sebanyak 10 desa, dipimpin oleh seorang Camat. Camat sebagaimana dimaksud berkedudukan sebagai kordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerjanya, dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Camat mempunyai tugas dan fungsi melakukan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh Bupati sesuai karakteristik wilayah, kebutuhan daerah dan tugas pemerintahan lainnya berdasarkan peraturan perundang-undangan. Kecamatan mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan dalam wilayah Kecamatan serta melaksanakan tugas pemerintahan lainnya yang tidak termasuk dalam tugas perangkat daerah atau instansi lainnya yang diatur jelas dalam peraturan yang berlaku.

Kecamatan sebagai instansi pelayanan publik dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan perubahan serta mengantisipasi perkembangan

masyarakat yang terjadi. Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju kearah professionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik *good governance*, perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai pemerintah yang dapat di pergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi Instansi Pemerintah secara terpadu.

Peneliti memilih untuk meneliti kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Patokbeusi berdasarkan hasil observasi awal peneliti menemukan permasalahan yang ada dilapangan bahwa karakteristik pegawai cenderung bervariasi, baik ditinjau dari kemampuan, tingkat pendidikan, masa kerja maupun motivasi masing-masing individu berbeda dan beragam. Disisi lain masih terdapat beberapa pegawai yang cenderung bersikap pasif terhadap perubahan, sehingga untuk mengembangkan diri masih kurang. Dari pengamatan pada satuan kerja perangkat daerah Kecamatan Patokbeusi hasil pengamatan ruang kerja yang cukup baik dimana terdapat ruangan kerja yang dilengkapi pendingin ruangan serta terdapat sarana ibadah dan ruang rapat kerja khusus, yang perlu di tingkatkan yaitu menegenai kebersihan lingkungan yang masih belum terawat. Pegawai Kecamatan Patokbeusi dari hasil pengamatan cukup baik dimana suasana kerja yang saling menghargai, toleransi antar pekerja. Kondisi ini menarik bagi peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan sekaligus memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan organisasi di Kecamatan Patokbeusi Kabupaten Subang.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menilai suatu prestasi atau kinerja pegawai di butuhkan indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif bagi kinerja pegawai. Mangkunegara, (2017) dalam Nabawi, (2019), mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu. (1) kualitas, adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan, (2) kuantitas, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing, (3) pelaksanaan tugas, adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya

dengan akurat atau tidak ada kesalahan, (4) tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Tingkat capaian kinerja Kecamatan Patokbeusi berdasarkan Sasaran dan target rencana strategis Kecamatan Patokbeusi adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Capaian Kinerja Tahun 2021

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi BP4D	2021	
		Target	Realisasi
1.	Nilai evaluasi AKIP akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	BB (76,01)	CC (52,16)
2.	IKM informasi kepuasan masyarakat Kecamatan	B(83,32)	B (84,19)
3.	Persentase pelunasan PBB pajak bumi dan bangunan	51,3	52,42
4.	Persentase KK Miskin kartu keluarga Miskin	12,61	13,79
5.	Persentase penurunan jumlah gangguan kamtibmas	100	100

Sumber: Kecamatan Patokbeusi

Tabel 2 Capaian Kinerja Tahun 2020

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi BP4D	2020	
		Target	Realisasi
1.	Nilai evaluasi AKIP akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	C	C
2.	IKM informasi kepuasan masyarakat Kecamatan	B	B
3.	Persentase pelunasan PBB pajak bumi dan bangunan	48	38,75
4.	Persentase KK Miskin kartu keluarga Miskin	14	13,79
5.	Persentase penurunan jumlah gangguan kamtibmas	100	100

Sumber: Kecamatan Patokbeusi

Tabel 3 Capaian Kinerja Tahun 2019

No	Indikator Kinerja Sesuai Tugas dan Fungsi BP4D	2019	
		Target	Realisasi
1.	Nilai evaluasi AKIP akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	BB (71,00)	D (11,85)
2.	IKM informasi kepuasan masyarakat Kecamatan	B	B
3.	Pemenuhan pelaksanaan RPJMD pejabat daerah dan tugas pokok	BB	BB
4.	Pemenuhan RPJMD dan tugas pokok pejabat	BB	BB
5.	Pemenuhan pelaksanaan RPJMD pejabat daerah dan tugas pokok	BB	BB

Sumber: Kecamatan Patokbeusi

Tabel di atas kumpulan kegiatan yang menggambarkan tindakan-tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan dan sasaran oleh suatu organisasi. Merujuk pada indikator kinerja utama di lingkungan organisasi perangkat daerah Kecamatan Patokbeusi Kabupaten Subang. Dalam upaya mendukung pencapaian tujuan dan sasaran yang sudah di tuangkan dalam rencana pembangunan jangka menengah daerah (RPJMD) Kabupaten Subang, sebagai komitmen Pemerintah Kecamatan Patokbeusi berupaya memenuhi target kinerja yang sudah di rencanakan.

Tabel 4 Presentase Penilaian

No	Predikat	Nilai	Kepuasan
1	AA	90-100	Sangat Memuaskan
2	A	80-90	Memuaskan
3	BB	70-80	Sangat Baik
4	B	60-70	Baik
5	CC	50-60	Cukup (Memadai)
6	C	30-50	Kurang
7	D	0-30	Sangat Kurang

Sumber: Kecamatan Patokbeusi

Tabel capaian kinerja pada tahun 2019-2021 dengan lima indikator sebagai acuannya sesuai tugas pokok dan fungsi badan perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah (BP4D) bahwasannya satuan kerja perangkat

daerah Kecamatan Patokbeusi dalam setiap indikator kinerja masih belum cukup untuk mencapai kepuasan sangat puas dengan predikat atau nilai masih belum mencapai realisasi kepuasan sangat memuaskan. Meskipun mampu mencapai target realisasi pada setiap indikator kinerja. Akan tetapi masih belum mampu mencapai kesempurnaan sangat memuaskan, yang dimana harus di perbaiki lagi mengenai kinerja pada satuan kerja perangkat daerah Kecamatan Patokbeusi Kabupaten Subang.

Dari latar belakang masalah di atas yang ditemui di lapangan maka penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Patokbeusi Kabupaten Subang**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang, beberapa masalah dalam penelitian yang ditemukan yaitu:

1. Karakteristik pegawai cenderung bervariasi rendahnya kemampuan dalam melaksanakan kerja ditinjau dari kemampuan, tingkat pendidikan, masa kerja maupun motivasi
2. Sikap pegawai yang cenderung bersikap pasif terhadap perubahan
3. Kebersihan lingkungan kerja yang masih belum terawat
4. Aktivitas kerja cukup baik dimana suasana kerja yang saling menghargai dan toleransi antar pekerja.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini termasuk pada Bidang Ilmu Manajemen khususnya bidang manajemen sumber daya manusi
2. Penelitian ini khusus fokus pembahsaan mengenai kinerja
3. Menggunakan pendekatan analisis deskriptif
4. Metode yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode kualitatif
5. Pengambilan data dibatasi dengan menggunakan observasi dan wawancara.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi maka penelitian memfokuskan dan membatasi masalah penelitian ini pada beberapa poin sebagai berikut:

1. Bagaimana kualitas kinerja pegawai Kecamatan Patokbeusi
2. Bagaimana kuantitas kinerja pegawai Kecamatan Patokbeusi
3. Bagaimana pelaksanaan tugas kinerja pegawai Kecamatan Patokbeusi
4. Bagaimana tanggung jawab kinerja pegawai Kecamatan Patokbeusi dalam mealaksanakan tugas.

1.5 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk menegatahui dan menjelaskan bagaimana kualitas kinerja pegawai
2. Untuk menegatahui dan menjelaskan bagaimana kuantitas kinerja pegawai
3. Untuk menegatahui dan menjelaskan bagaimana pelaksanaan tugas kinerja pegawai
4. Untuk menegatahui dan menjelaskan bagaimana tanggung jawab kinerja pegawai dalam mealaksanakan tugas.

1.6 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini, diharapkan dapat memberikan sumber informasi dan ilmu pengetahuan, secara umum terdapat dua hal utama manfaat penelitian secara teoritis dan praktis adalah sebagai berikut:

1.6.1 Secara Teoritis

1. Bagi Dunia Pendidikan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun refrensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi instansi atau perusahaan dalam hal kinerja.

1.4.1 Secara Praktis

1. Bagi Peneliti

Sebagai referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan kinerja.

2. Bagi Instansi

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi instansi dalam memberika kinerja guna mencapai kinerja pegawai Kantor Kecamatan Patokbeusi Kabupten Subang yang lebih baik lagi.

