BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada organisasi publik ataupun swasta, ada beberapa pegawai yang sudah lewat proses pilih ketat serta setelah itu ditempatkan dalam posisi yang cocok dengan keahlian mereka tiap-tiap. Sehabis melaksanakan tugas serta tanggung jawab mereka, pegawai tersebut hendak menerima bermacam wujud pengembangan dalam skema organisasi tersebut.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karawang didirikan bersumber pada peraturan wilayah Kabupaten Karawang, ialah No 12 Tahun 2021 yang mengganti peraturan wilayah Kabupaten Karawang, No 14 Tahun 2016, yang mengendalikan pembuatan serta struktur fitur wilayah Kabupaten Karawang. Tugas-tugas Dinas tersebut diatur lebih lanjut dalam peraturan Bupati Karawang No 69 Tahun 2021 yang mengendalikan tentang posisi, struktur organisasi, tugas pokok, guna, serta prosedur kerja Dinas Penanaman Modal serta Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karawang.

Kinerja pegawai adalah sejauh mana pegawai tersebut mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar dalam arti kinerja tersebut sesuai dengan rencana yang sedemikian rupa sehingga dapat tercapai dengan baik yang memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan juga mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas yang telah diamanahkan (Apriadi, 2020:12).

Untuk mengetahui kinerja pegawai baik atau tidak dapat dilakukan dengan penilaian, dengan cara mengetahui prestasi pegawai dengan rencana kinerja yang diharapkan organisasi. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja.

Standar kinerja merupakan sebagai tolak ukur untuk bisa menentukan keberhasilan dan ketidak berhasilan kinerja dapat ternilai dalam melaksanakan pekerjaannya (Erawati, 2017:15). Standar kinerja dapat memotivasi karyawan agar dapat bekerja keras untuk dapat mencapainya.

Orang mempunyai kinerja baik atau tidak untuk mengetahui maka dapat dilakukan melalui penialain, caranya dilakukan dengan membandingkan prestasi actual pegawai dengan rencana kinerja yang diharapkan organisasi, penilaian kinerja memainkan perananyang sangat penting.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menilai suatu prestasi atau kinerja pegawai dibutuhkan indikator-indikator yang mampu memberikan penilaian yang objektif bagi kinerja pegawai. Mangkunegara, (2017) dalam Nabawi, (2019), mengemukakan bahwa indicator 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.

Berdasarkan hasil observasi awal maka fenomena yang terjadi pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karawang. Berdasarkan penelitian yang dilakukan yaitu masih ditemukan kinerja pegawai yang kurang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Hal ini terlihat dari adanya beberapa pegawai yang tidak disiplin dengan pada jam kerja seperti palkir pada saat jam bekerja masih berlangsung, melanggar aturan didalangi meroko di dalam ruangan kantor, dan pelanggaran aturan penggunaan baju seragam kantor. Selain itu, terjadi pelanggaran jam kerja dimana pegawai berada diluar kantor pada saat jam kerja berlangsung dan tidak tercapai yang kinerja pegawai pada tahun 2022.

Oleh karena itu, untuk dapat mencapai kinerja yang baik, seseorang harus memiliki penilaian tinggi untuk melakukan dan juga memahami pekerjaannya. Dengan kata lain, kepuasan kinerja dapat memengaruhi kinerja seseorang. Kepuasan kinerja sendiri merupakan dari seseorang terhadap suatu pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, diketahui bahwa melaksanakan kinerja akan memberikan manfaat bagi pegawai, tim dan individu. Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerjaan dan pimpinan.

Tingkatan capaian kinerja pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karawang serta sasaran rencana strategis Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karawang merupakan selaku berikut:

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Pegawai Tahun 2021

No.	Indikator Kinerja Sesuai Tugas	Target	Realisasi
1.	Sistem pelayanan perizinan berusaha terintegrasi secara elektronik	66,01	42,16
2.	Rata-rata nilai kepuasan masyarakat atas pelayanan yang diberikan perangkat daerah	70,5	73,10
3.	Koordinasi pemantaun pelaksanaan penanaman modal	41,3	42,41
4.	Pengolahan, penyajian dan pemanfaatan data dan informasi perizinan	10,61	11,79
5.	Persentase peningkatan investasi di kabupaten	80	80

Sumber: Dinas PMPTSP Kabupaten Karawang

Tabel 1.2
Capaian Kinerja Pegawai Tahun 2022

No.	Indikator Kinerja Sesuai Tugas	Target	Realisasi
1.	Sistem pelayanan perizinan berusaha terintegrasi secara elektronik	30,15	10,75
2.	Rata-rata nilai kepuasan masyarakat atas pelayanan yang diberikan perangkat daerah	56,18	55,3
3.	Koordinasi pemantaun pelaksanaan penanaman modal	30,40	32,73
4.	Pengolahan, penyajian dan pemanfaatan data dan informasi perizinan	8,15	15,80
5.	Persentase peningkatan investasi di kabupaten	10	10

Sumber: Dinas PMPTSP Kabupaten Karawang

Berdasarkan table 1.1 dan tabel 1.2 pada realasi tahun 2021 ada tidak kecapaian yaitu: sistem pelayanan perizinan mengalami penurunan tidak tercapai, sedangkan yang lain tercapai. Tapi pada tahun 2022 sistem pelayanan juga masih tetap mengalami penurunan. Sedangkan rata-rata juga kepuasan masyarakat dalam

pelayanan juga berkurang, tidak tercapai. Koordinasi pemantauan pelaksanaan penanaman modal juga sama tidak tercapai. Yang tercapai hanya pengolahan, penyajian dan pemanfaatan dan informasi perizinan, dengan dasarnya dari table 1.1 dan tabel 1.2 wawantarget masih belum tercapai. Oleh karena itu pihak dari Kabupaten Karawang agar segera memperbaiki kecapaian kinerja tersebut.

Tabel 1.3

Presentase Penilaian Kinerja Pegawai

No.	Predikat	Nilai	Kepuasan
1.	CC	50-50	Cukup (memadai)
2.	A	80-90	Memuaskan
3.	BB	70-80	Sangat Baik
4.	B	60-70	Baik
5.	CC	50-60	Cukup (Memadai)
6.	C	40-50	Kurang
7.	D	0-40	Sangat Kurang

Sumber: Dinas PMPTSP Kabupaten Karawang

Berdasarkan tabel 1.3 capaian kinerja pegawai pada periode tahun 2021-2022 dengan 5 penanda yang jadi acuan cocok dengan tugas pokok serta guna Tubuh Perencanaan Pembangunan, Riset, serta Pengembangan lembaga, bisa disimpulkan kalau satuan kerja Pemerintah Wilayah Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karawang belum menggapai tingkatan kepuasan sangat memuaskan pada tiap penanda kinerja pegawai. Predikat ataupun nilai yang diperoleh masih belum memadai buat menggapai realisasi kepuasan yang sangat memuaskan. Walaupun sebagian aspek sudah menggapai tingkatan kesempurnaan yang memuaskan, tetapi masih ada kebutuhan revisi yang butuh dicoba terpaut kinerja pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karawang.

Dari latar belakang masalah di atas yang ditemui dilapangan, maka penulis untuk mengadakan penelitian dengan judul "**Analisis Kinerja Pegawai di Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karawang**".

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. Kurangnya kesadaran pegawai instansi terkait peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah.
2. Kurangnya sikap pegawai yang tidak disiplin dengan kerja, seperti parkir pada saat bekerja masih berlangsung.
3. Kurangnya sumber daya manusia yang berkualitas.
4. Pelanggaran aturan meroko didalam ruangan kantor.
5. Pelanggaran penggunaan baju seragam kantor.
6. Pelanggaran jam kerja berlangsung.
7. Tidak tercapai kinerja.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian yang dikaji terlebih dahulu maka permasalahan dibatasi sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya berfokus kepada kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karawang.
2. Fokus penelitian ini adalah kinerja pegawai.
3. Penelitian ini didasarkan pada ilmu terapan yang berfokus pada manajemen sumber daya manusia.
4. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif.
5. Alat analisis yang digunakan yaitu dengan observasi, wawancara dan dokumentasi.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana kualitas kinerja pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana kuantitas kinerja pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karawang?

3. Bagaimana pelaksanaan tugas pokok kinerja pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karawang?

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini mempunyai tujuan yang akan dicapai, karena dengan adanya tujuan maka dalam pelaksanaan penelitian ini akan lebih terarah. Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan bagaimana kualitas kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan bagaimana kuantitas kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan bagaimana pelaksanaan tugas pokok kinerja pegawai.

1.6 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini, diharapkan dapat memberikan sumber informasi dan pengetahuan yang bermanfaat, secara umum terdapat dua manfaat utama dari penelitian ini, baik secara teoritis maupun praktis. Yaitu sebagai berikut:

1.6.1 Secara Teoritis

- a. Mampu memberikan gagasan baru bagi kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karawang.
- b. Sebagai referensi pada peneliti-peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karawang.

1.6.2 Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti
Peneliti ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan pendidikan ataupun referensi dan pengetahuan bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya..
- b. Bagi Instansi
Peneliti ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan suatu organisasi instansi ataupun perusahaan dalam kinerja.