

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Konteks Penelitian

Instansi pemerintah pada dasarnya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi. Pegawai merupakan unsur aparatur yang secara kelembagaan menjadi bagian yang penting dari manajemen pemerintahan untuk menyelenggarakan tugas-tugas pokok dan fungsinya dalam pemerintah, pembangunan, dan pelayanan masyarakat. Pelayanan kepada masyarakat oleh pemerintah disegala bidang merupakan tugas pokok yang menjadi tuntutan harus dilaksanakan dan lebih ditingkatkan segera kearah lebih baik sehingga memberikan kepuasan kepada masyarakat. Untuk mencapai tujuan dengan baik sesuai dengan program kerja dan rencana yang telah disusun, maka salah satu hal yang penting adalah kedisiplinan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Kedisiplinan kerja pegawai akan terlihat dari ketaatan pegawai terhadap peraturan berlaku baik dalam hal pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Oleh karena itu organisasi yang bergerak di bidang sosial diberi tugas oleh pemerintah untuk menyelenggarakan suatu program layanan pembangunan dalam rangka pemberian suatu bantuan bagi masyarakat.

Agar dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien maka, harus melaksanakan fungsi-fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemberian motivasi, pelaksanaan, pengendalian, evaluasi dan inovasi. Perbedaan antara harapan dengan kenyataan yang terjadi ini menjadikan sebuah permasalahan dalam sektor publik. Masyarakat menganggap bahwa kinerja pemerintah saat ini belum sepenuhnya bekerja dengan baik dimana banyak sekali pegawai pemerintah yang masih tidak menerapkan peraturan – peraturan yang berlaku untuk pegawai. Kinerja yang dilakukan oleh pemerintah baik itu kinerja yang baik atau buruk semua akan berdampak kepada masyarakat. Maka dari itu pemerintah harus lebih sadar akan hal tersebut agar masyarakat menjadi percaya bahwa kinerja yang diberikan itu sudah sesuai dengan seharusnya dan menghasilkan kinerja yang berkualitas. Masyarakat menganggap bahwa kinerja pemerintah saat ini belum sepenuhnya bekerja dengan baik dimana banyak sekali pegawai pemerintah yang masih tidak menerapkan peraturan – peraturan yang berlaku untuk pegawai. Kinerja yang dilakukan oleh pemerintah baik itu kinerja yang baik atau buruk semua akan berdampak kepada masyarakat. Maka dari itu pemerintah harus lebih sadar akan hal tersebut agar masyarakat menjadi percaya bahwa kinerja yang diberikan itu sudah sesuai dengan seharusnya dan menghasilkan kinerja yang berkualitas.

Sumber daya dan kedisiplinan dari pegawai tidak luput memiliki peran yang sangat penting bagi pemerintahan, maka kinerja pegawai pun

akan sangat berpengaruh bagi pemerintan. Menurut pandangan Byar dalam Veithzal (2004) bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut. Siagian dalam Husen (2016: 86) juga mengungkapkan bahwa “Beberapa faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seseorang diantaranya adalah sifat yang agresif, kreatifitas yang tinggi, kepercayaan pada diri sendiri, kemampuan untuk mengendalikan diri serta kualitas pekerjaan dan masalah inovasi dan prakarsa”.

Menurut Undang-Undang ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan hidup sendiri maupun masyarakat. Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 4 menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Simamora (2004), kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Tika (2006) mendefinisikan

kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka, dan kompensasi itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung meliputi gaji, bonus/insentif, komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung meliputi tunjangan hari raya dan tunjangan kesehatan (Ruky,2001). Siagian (2003) menyatakan bahwa dalam mengembangkan dan menerapkan sistem kompensasi/imbalan, kepentingan organisasi dan kepentingan pegawai mutlak perlu diperhitungkan. Rivai (2005) menyebutkan beberapa tujuan manajemen kompensasi efektif, yaitu untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, mempertahankan pegawai yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan, mengendalikan biaya, dan mengikuti aturan hukum. Hasibuan (2009:118) menyatakan kompensasi finansial adalah semua pendapatan yang berbentuk uang yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penelitian Setiani (2009) mendukung pernyataan ini, yaitu kompensasi finansial dipandang sebagai suatu variabel penting sebagai motivasi dalam mengarahkan karyawan dalam suatu organisasi sehingga keberhasilan organisasi dalam mewujudkan usaha kinerja karyawan.

Djumino (2010) menunjukkan bahwa meningkatnya pemberian kompensasi finansial akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian Wekesa (2013) menunjukkan kompensasi yang secara keseluruhan memuaskan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Meskipun bagian pengelola sumber daya manusia dapat turut berperan dalam kegiatan pengembangan tersebut, sesungguhnya yang paling bertanggung jawab adalah pegawai yang bersangkutan sendiri, karena dialah yang berkepentingan dan kelak yang akan memetik dan menikmati hasilnya. Menurut Rivai (2004) pengembangan karir adalah suatu proses peningkatan kemampuan individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pembentukan sistem pengembangan karir yang dirancang dengan baik dapat membantu karyawan dalam menentukan kebutuhan karir mereka sendiri dan menyesuaikan kebutuhan anggota dengan tujuan organisasi. Menurut Bambang Wahyudi (2002), dalam pengembangan karier perlu dipahami dua proses, yaitu bagaimana seseorang merencanakan dan mengimplementasikan tujuan kariernya sendiri. Pengembangan karier dapat dilihat dari dua perspektif ini yaitu individu dan institusi. Perencanaan karier seseorang yang berpusat pada individu adalah perencanaan yang lebih berpusat pada karir individu, sedangkan yang berpusat pada institusi adalah yang fokus pada pekerjaan dan pengidentifikasian jalan karier yang memberikan kemajuan yang logis atas orang-orang di antara pekerjaan dalam organisasi. Secara umum menurut Mc Clelland motivasi merupakan salah satu faktor penentu

keberhasilan suatu perbuatan. Pendapat tersebut lebih lanjut dijelaskan bahwa pada dasarnya motivasi merupakan keinginan, atau kemauan dalam diri seseorang yang akan menentukan apakah suatu tindakan dimulai, diteruskan, dibawa ke suatu arah tertentu dan akhirnya harus dihentikan (Suhaman, 1998). Elding (2011) menyatakan organisasi memotivasi karyawan untuk bekerja efektif dengan menawarkan imbalan atas kinerja yang memuaskan, serta mungkin menghukum mereka untuk kinerja yang tidak memuaskan. Penelitian Subramaniam (2011) diketahui bahwa dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, ada banyak celah dalam sistem yang harus diidentifikasi untuk menjadi lebih baik sehingga perusahaan dapat tumbuh dan bertahan. Kinerja karyawan harus diperhatikan dan penilaian harus dilakukan. Perbaikan setelah penilaian juga harus dikomunikasikan kepada setiap karyawan. Menurut Agustina (2011) penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Motivasi dari dalam diri pegawai dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan. Pada garis besarnya motivasi yang diberikan bias dibagi menjadi dua (Heidjrachman dan Husnan, 2002), yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses mempengaruhi orang dengan memberikan kemungkinan mendapatkan hadiah sementara motivasi negatif adalah proses mempengaruhi seseorang melalui kekuatan ketakutan seperti kehilangan

pengakuan, uang atau jabatan. Menurut Nawawi (2000), ada dua bentuk motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Faktor motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Pendapat yang lain menyebutkan bahwa motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tersebut guna mencapai tujuan (Handoko, 2003). Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu. Motivasi muncul karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan. Salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan kinerja yaitu adanya motivasi karyawan. Motivasi kerja adalah jiwa pendorong yang kuat bagi manusia untuk melakukan suatu pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan dan kebutuhan yang ingin dicapainya. Suprihanto (1996,34) menyebutkan tentang teori motivasi klasik yang diambil dari Frederick W. Taylor bahwa konsep dasar teori motivasi, adalah seorang akan bersedia bekerja dengan baik, bila orang berkeyakinan akan memperoleh imbalan yang ada kaitannya langsung

dengan kerjanya. Konsep ini berarti bahwa seorang akan menurun semangatnya dalam bekerja, apabila imbalan yang berbentuk natura maupun uang tidak terpenuhi. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif bagi pegawai, maka organisasi akan lebih mudah untuk menarik pegawai yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya sehingga produktivitas meningkat dan kinerja organisasi juga akan meningkat. Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi akan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap sumber daya manusia diberi kesempatan untuk mengembangkan karier serta kemampuannya secara optimal, sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja, produktivitas dan memperbaiki sikap pegawai. Pengembangan karir merupakan fungsi manajemen personalia yang sangat penting dan perlu diketahui oleh setiap pegawai. Kebutuhan untuk merencanakan karier timbul baik dari kekuatan ekonomis maupun kekuatan sosial, sehingga ada kepuasan yang dirasakan oleh masing-masing pegawai. Pengembangan karir secara individu akan memperluas ruang lingkup pengetahuan, meningkatkan kemampuan dan rasa percaya diri. Beberapa penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan telah dilakukan. Namun, hasil penelitian tersebut masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Terdapat sejumlah peneliti yang

mengungkap pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, yaitu Arfindy Parerung, dkk (2014) menyebutkan bahwa pengaruh kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012) dan Angga Putra Samudra, dkk (2014) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Gainer Frisky Lakoy (2013) pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Arfindy Parerung, dkk (2014) dan Hambarwati (2011) pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena pengembangan karir merupakan peningkatan kemampuan kerja individu. Selanjutnya menurut hambarwati (2011) motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan menurut Dilian Diah Pertiwi (2014) dan Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013) dan Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012) motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dimana dapat disimpulkan bahwa suatu pekerjaan dapat dilaksanakan dengan tepat sasaran, efektif dan efisien apabila pekerjaan tersebut dilakukan dengan baik dan benar sesuai dengan yang telah ditetapkan. Maka dari itu kinerja pegawai di Sekertariat Kecamatan Cicalengka sangat perlu dilihat ke guna melihat apakah kinerja dari pegawai di sekertariat kecamatan cicalengka sudah sesuai dengan yang seharusnya atau tidak. Jika kinerja pegawai di Sekertariat Kecamatan Cicalengka sudah baik maka besar kemungkinan segala jenis pekerjaan

akan terselesaikan dengan tepat waktu dan memudahkan kepada masyarakat dalam mengakses pelayanan karena pegawai di Sekertariat Kecamatan Cicalengka yang sudah sangat memadai dalam proses pelayanan tetapi jika kinerja pegawai belum baik maka pelayanan di Sekertariat Kecamatan Cicalengka masih belum baik maka pekerjaan dan proses pelayanan pun akan terhambat. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti terdorong untuk mengkaji dan mempelajari lebih jauh tentang penilaian kinerja pada sekertariat kecamatan cicalengka dengan judul : **Kinerja Pegawai Di Sekertariat Kecamatan Cicalengka, Kabupaten Bandung**

1.2 Fokus Penelitian

Fokus dari penelitian ini adalah kinerja terhadap pegawai yang ada di Sekertariat Kecamatan Cicalengka dalam melakukan tugas – tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, yang mana telah dirumuskan dalam rumusan masalah dibawah ini

1.3 Rumusan masalah

1.3.1 Bagaimana Kinerja Pegawai Di Sekertariat Kecamatan Cicalengka?

1.3.2 Upaya Yang Dilakukan Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Sekertariat Kecamatan Cicalengka?

1.4 Tujuan penelitian

1.4.1 Untuk mengetahui Bagaimana Kinerja Pegawai Di Sekretariat Kecamatan Cicalengka

1.4.2 Untuk mengetahui Upaya Yang Dilakukan Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Sekretariat Kecamatan Cicalengka

1.5 Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis :

1.5.1 Kegunaan Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang relevan dengan penelitian ini dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan terlebih bagi pengembangan ilmu administrasi publik.

1.5.2 Kegunaan Secara Praktis

1. Bagi pemerintah, hasil penelitian ini diharapkan memberikan saran dan masukan yang tepat guna meningkatkan Kinerja Pegawai di Sekretariat Kecamatan Cicalengka.
2. Bagi masyarakat, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat mengenai Kinerja Pegawai Di Sekretariat Kecamatan Cicalengka.