

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu wadah yang didalamnya terdapat aktivitas setiap orang dalam bekerjasama untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditentukan bersama. Organisasi juga merupakan proses penggabungan pekerjaan yang para individu atau kelompok – kelompok harus melakukan dengan setiap bakat yang diperlukan untuk melakukan tugas – tugas, sedemikian rupa, memberikan saluran terbaik untuk pemakaian yang efisien, sistematis, positif dan terkoordinasi dari usaha yang tersedia.

Kuatnya tuntutan masyarakat akan pelayanan yang lebih baik maka memaksa berbagai instansi pemerintahan untuk terus menerus melakukan perbaikan dengan cara memperbaiki kinerja aparatnya, kinerja itu sendiri merupakan tingkatan pencapaian hasil kerja atas pelaksanaan tugas.

Koordinasi sangatlah penting dalam organisasi, karena di dalamnya terdapat banyak kegiatan yang berlainan dilakukan oleh banyak orang dalam banyak bagian. Kebutuhan koordinasi timbul sewaktu-waktu apabila satu orang atau kelompok bertanggung jawab atas kesempurnaan suatu tugas.

Untuk melihat kemampuan seorang atasan sebagai pemimpin dalam melakukan koordinasi dilihat dari besar kecilnya jumlah bawahan yang ada dalam tanggung jawabnya, yang dikenal sebagai rentang manajemen. Koordinasi

dibutuhkan sekali oleh para pegawai nya, sebab tanpa koordinasi setiap pegawai tidak mempunyai pegangan mana yang harus diikuti, sehingga akan merugikan organisasi itu sendiri.

Dengan koordinasi diharapkan keharmonisan atau keserasian seluruh kegiatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sehingga tiap departemen atau perusahaan atau bagian menjadi seimbang dan selaras. Didalam undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 telah diamanahkan bahwa tugas dan kewenangan sebagian urusan pemerintah diserahkan kepada daerah melalui desentralisasi kewenangan dan dengan memperkuat Otonomi Daerah. Di era Otonomi Daerah menuntut adanya keterbukaan, akuntabilitas, ketanggapan, dan kreatifitas dari segenap aparatur Negara, sehingga peran kepemimpinan sangat dibutuhkan. Di dalam Negara dunia yang penuh kompetisi, sangat diperlukan kemampuan seorang pemimpin dan sumber daya aparatur untuk memberikan tanggapan atau responsive terhadap berbagai tantangan secara akurat, bijaksana, adil dan efektif.

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.

Menurut Mangkunegara (2004) kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Pramudyo, 2010). Menurut (Sri Wahyuni, 2013) faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi : motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian.

Kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan (Stoner, 1989). Selain itu, Bernardin dan Russel (1993) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Kecamatan Bojongloa Kaler merupakan salah satu instansi pemerintah yang melaksanakan Koordinasi antar kinerja pegawai. Pentingnya kinerja pegawai dalam instansi pemerintah akhirnya menjadi sebuah keharusan dan kebutuhan bagi instansi yang ingin meningkatkan kemampuan pengetahuan dan pengalaman para pegawainya.

Faktor-faktor kinerja itu dipengaruhi oleh baik buruknya instansi pemerintah dalam mengelola Sumber Daya Manusia yang ada seperti keahlian dan pengalaman-pengalaman yang dimiliki oleh pegawai sebagai aset bagi kemajuan instansi itu sendiri. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai yang menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut Hasibuan (2011:94) pengertian kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Oleh karena itu agar sebuah organisasi dalam pemerintahan berkembang secara optimal maka perlunya adanya motivasi untuk meningkatkan cara kerja pegawai dalam suatu instansi pemerintahan dalam lingkup kecil adalah Kantor Kecamatan, pegawai diharapkan juga akan lebih memaksimalkan tanggung jawab akan pekerjaan karena pegawai telah terbekali akan motivasi kerja dari atasan.

Adanya motivasi yang dapat mempengaruhi tingkat keputusan karyawan dalam perusahaan. Menurut Herzberg ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang karyawan yaitu faktor lingkungan (hygiene factor). Faktor ini merupakan karakteristik eksternal yang penting untuk menghindari ketidakpuasan kerja terdiri dari upah dan gaji, pengawasan, kondisi kerja, hubungan antara individu, dan kebijaksanaan perusahaan yang kedua adalah faktor motivator (motivator factory) yang terdiri dari prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, pengembangan. Sedangkan variabel kinerja menurut Mathim dan Jackson, terdiri atas kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, tingkat absensi, sikap kooperatif. Disimpulkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara parsial mempengaruhi kinerja pekerjaan sosial. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa semakin besar motivasi kerja maka kinerjanya akan semakin baik (Ma'rifah 2005).

Objek penelitian dilakukan di Kantor Kecamatan Bojongloa Kaler Kota Bandung Provinsi Jawa Barat dengan membawahi 5 kelurahan, 47 RW dan 396 RT. Dengan jumlah penduduk yaitu 122.020 jiwa diantaranya 61.989 jiwa penduduk laki – laki dan 60.031 jiwa penduduk perempuan. Kecamatan merupakan line office dari pemerintah daerah yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan mempunyai tugas membina desa/kelurahan dan melayani masyarakat diantaranya, pengurusan KTP, kartu keluarga, PBB, IMB, Kartu Kuning, Surat Keterangan Pindah, dan Surat izin Keramaian.

Seringkali kita mendengar masyarakat selalu mengeluh atas kurangnya koordinasi yang menguatkan kinerja pegawai dalam melayani masyarakat untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam sejarah kini telah tercatat bahwa kecamatan yang menjadi salah satu wadah aspirasi serta melayani masyarakat baik di bidang administrasi, sosial dan lainnya.

Tanpa mengurangi besarnya keberhasilan yang telah dicapai kecamatan, telah terbukti bahwa kecamatan mampu menjadi salah satu pembantu Negara dan Bangsa dalam rangka mendukung tegaknya hukum serta sistem demokrasi di Indonesia guna menunjang pembangunan Bangsa dan Negara. Kecamatan terus berjuang keras, karena belum mampu menjawab tuntutan pelayanan masyarakat secara maksimal sebagai akibat perkembangan tingkat modernisasi yang universal yang semakin meningkat dalam kurun waktu 5 tahun terakhir, sedangkan kemampuan pegawai kecamatan nyaris tidak berkembang, celaan, cemoohan, tuduhan bahwa kecamatan tidak professional semakin gencar disuarakan oleh publik yang tidak puas terhadap pelayanan yang diberikan.

Berdasarkan peninjauan yang peneliti lakukan pada Kantor Kecamatan Bojongloa Kaler Kota Bandung, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kurangnya koordinasi pada Kantor Kecamatan Bojongloa Kaler Kota Bandung, hal ini terlihat dari beberapa indikator sebagai berikut:

1. Komunikasi, komunikasi yang dilakukan masih satu arah yang artinya pimpinan belum memberikan kebebasan kepada pegawai untuk menyampaikan aspirasinya atau informasi lain yang berhubungan dengan

pencapaian tujuan. Permasalahan tersebut juga sering menyebabkan terjadinya miskomunikasi.

2. Disiplin, belum optimalnya kedisiplinan pegawai. Contohnya yaitu pada saat masuk jam kerja, setiap pagi sebelum melakukan aktivitas selalu diadakan apel pagi yang diisi dengan amanat atau penyampaian informasi dari pimpinan maupun pejabat fungsional lainnya, akan tetapi masih banyak pegawai yang terlambat mengikuti kegiatan apel pagi tersebut sehingga pemahaman terhadap informasi yang diberikan akan berbeda dengan pegawai yang mendengarkan informasi dari sumbernya secara langsung dan menghambat proses penyelesaian tugas yang dikerjakannya. Contoh lainnya yaitu terdapat beberapa pegawai yang masuk keluar kantor seenaknya disaat jam kerja masih berlangsung.

Berdasarkan pada uraian latar belakang tersebut, peneliti merasa tertarik untuk mengkaji lebih lanjut tentang **“PENGUATAN KOORDINASI DI KANTOR KECAMATAN BOJONGLOA KALER KOTA BANDUNG”**

1.2 Fokus Penelitian

1. Penelitian ini berkaitan dengan Penguatan Koordinasi di Kantor Kecamatan Bojongloa Kaler Kota Bandung.
2. Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Bojongloa Kaler Kota Bandung.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana penguatan koordinasi di Kantor Kecamatan Bojongloa Kaler Kota Bandung?

2. Apa faktor penghambat dan upaya penguatan koordinasi di Kantor Kecamatan Bojongloa Kaler Kota Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui penguatan koordinasi di Kantor Kecamatan Bojongloa Kaler Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat dan upaya penguatan koordinasi di Kantor Kecamatan Bojongloa Kaler Kota Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi dalam menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori – teori yang peneliti peroleh dan bagi pengembangan Ilmu Administrasi Negara umumnya, khususnya mengenai penguatan koordinasi.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi Kantor Kecamatan Bojongloa Kaler mengenai koordinasi sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan alternatif pemecahan masalah yang dihadapi oleh pemerintah atau masyarakat dan untuk lebih menguatkan lagi koordinasi.