

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja pegawai dapat diukur dari indikator kinerja yang merupakan tolak ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Dengan adanya pengukuran kinerja pegawai, organisasi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja pegawai sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Dalam Pasal 75 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang penilaian kinerja, dinyatakan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Kinerja pemerintahan sedang menjadi perhatian masyarakat, mengingat masih banyaknya kejadian tentang rendahnya kinerja pegawai pada kantor pemerintahan. Artinya bahwa masyarakat terus menuntut agar pemerintah dapat berjalan dengan baik dan bersih atau dengan tata kelola yang baik.

Bustomi (2022) berpendapat:

*“Performance management is directly related to humans in the organization, and this is because humans are the most crucial resource in an organization. In operating the organization, every human being or human resource who has different behaviour and thoughts will also result in differences in their performance”.* (kinerja berhubungan langsung dengan manusia dalam organisasi, dan ini karena manusia adalah sumber daya terpenting dalam sebuah organisasi.)

Yusniar Lubis (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses yang mengacu pada ukuran selama periode waktu tertentu berdasarkan standar dan

kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan suatu keadaan yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak lain agar saling mengetahui tingkat pencapaian atau dapat dihubungkan dengan visi misi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu instansi.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat berjalan dengan baik dan organisasi sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu yang ditentukan. Kinerja dapat diartikan sebagai perangkat hasil yang telah dicapai dan meningkat pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu tugas yang diminta. Pengertian kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan organisasi, tujuan visi, dan misi organisasi yang di cantumkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Kinerja aparatur pemerintah merupakan suatu hal yang penting, karena disini aparatur pemerintah merupakan aktor-aktor yang memiliki pengaruh besar terhadap kepentingan masyarakat. Baik atau buruknya kinerja aparatur pemerintah

yang merasakan dampaknya adalah masyarakat, sehingga kinerja aparaturnya pemerintah dituntut untuk selalu meningkatkan kualitas baik kemampuan, keterampilan, kreativitas, keteladanan maupun profesionalisme. Hal itu penting agar di dalam menjalankan roda pemerintahan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasinya. Menyadari akan tugas berat tersebut maka sangat diperlukan adanya upaya-upaya positif di dalam rangka meningkatkan kinerja dan sumber daya manusia (human resources).

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sejauh mana tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat dicapai baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Untuk mencapai tujuan tersebut keterlibatan berbagai unsur dalam organisasi sangat penting, diantaranya unsur sumber daya manusia. Organisasi dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia. Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana yang baik namun tidak didukung oleh sumber daya manusia maka kegiatan dalam sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan dalam sebuah organisasi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat sehingga diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi.

Penilaian kinerja pegawai dalam instansi pemerintah mempunyai aturan yang baku dalam penilaian kinerja pegawai yaitu dengan SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yang dilakukan pada tiap akhir tahun. Namun penilaian kinerja itu sendiri tidak semata-mata hanya didasarkan pada SKP, dapat pula dilakukan penilaian kinerja yang bersifat lebih umum untuk mempermudah atasan dalam menilai kinerja bawahannya. Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui keberhasilan

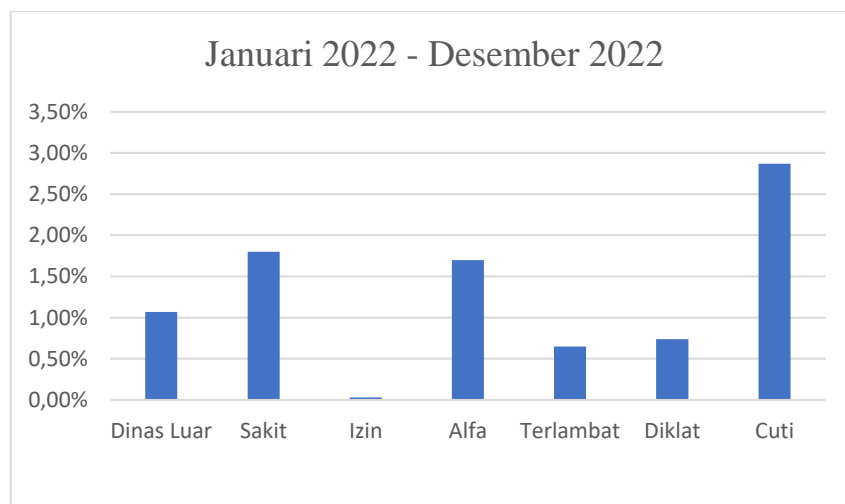
seseorang, dalam hal ini pegawai dengan menilai pekerjaan yang telah dilaksanakan. kinerja, dinyatakan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Kinerja pemerintahan sedang menjadi perhatian masyarakat, mengingat masih banyaknya kejadian tentang rendahnya kinerja pegawai pada kantor pemerintahan. Artinya bahwa masyarakat terus menuntut agar pemerintah dapat berjalan dengan baik dan bersih atau dengan tata kelola yang baik.

Kecamatan Kiaracondong yang beralamatkan di Lap. Radar Jl. Babakan Sari III, RT 04 RW 09 Kel. Babakan Sari, Kec. Kiaracondong, Kota Bandung, Jawa Barat 40283 Indonesia, merupakan bagian dari Perangkat Daerah Kota yang berperan dalam pelaksanaan tugas-tugas Pemerintah, Pembangunan dan Kemasyarakatan. Kecamatan Kiaracondong merupakan salah satu kecamatan dari 30 kecamatan yang ada di Kota Bandung yang diresmikan pada tanggal 12 April 2007 berdasarkan peraturan daerah kota Bandung Nomor 6 Tahun 2006 tentang pemekaran dan pembentukan wilayah kerja kecamatan dan kelurahan di lingkungan pemerintah kota Bandung. Kecamatan Kiaracondong untuk melaksanakan tugas umum salah satunya pada Bagian Sub Bagian Umum, Kepegawaian, Data dan Informasi. Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian, Data dan Informasi mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Sekretaris Camat Lingkup Umum, Kepegawaian, Data dan Informasi. Pegawai Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung dituntut untuk memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya, kualitas dan tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaannya, dengan kata lain pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan pengamatan peneliti di Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung, terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kiaracondong, adapun permasalahannya yang terjadi yaitu:

1. Perihal budaya tidak disiplin dan tingkat absensi yang dilakukan oleh pegawai. Peraturan pegawai diharuskan datang pukul 07.30 WIB untuk apel pagi, namun terdapat beberapa pegawai yang terlambat sehingga tidak mengikuti apel pagi, dan juga pegawai yang pulang sebelum jam 16.00 WIB. Hal ini tentu akan menyulitkan pegawai lain atau atasan apabila membutuhkan pegawai tersebut yang menyangkut dengan pekerjaan atau tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari tabel tingkat absensi pegawai dibawah ini :

**Tabel 1.1 Tingkat Absensi Pegawai di Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung**



*Sumber : Kepegawaian Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung, 2023*



*Sumber : Kepegawaian Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung, 2023*

2. Kurangnya pegawai dan sasaran pekerjaan yang tidak sesuai tupoksi. Hal ini dapat dilihat dari para pegawai yang saling menghandle tugas dari posisi yang kosong. Dan dapat menghambat kinerja para pegawai dikarenakan kurangnya pegawai di Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung

3. Mengenai perilaku pegawai yang tidak bekerja dengan baik pada saat jam kerja berlangsung, pegawai banyak bermain handphone pada saat jam berkerja, mengobrol dengan rekan kerjanya, dan pergi meninggalkan ruangnya kerjanya. Hal ini terbukti pada saat peneliti berkunjung ke Kecamatan Kiaracondong.

4. Terdapat Sebagian pegawai ditempatkan pada jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya sehingga berdampak dan menghambat dalam pelaksanaan tugas. Untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satu jalannya adalah meningkatkan dan mengintensifkan fungsi koordinasi ialah proses menintegrasikan (memadukan), mengsinkronisasikan, dan menyederhakan pelaksanaan tugas yang terpisah-pisah secara terus - menerus untuk menjadi tujuan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan latar belakang penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengkaji permasalahan tersebut serta mencoba mencari bagaimana alternatif pemecahan masalah yang ada dengan judul penelitian **“Analisis Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung”**

## **1.2 Fokus Penelitian**

Fokus penelitian analisis kinerja pegawai di kantor kecamatan kiaracondong Kota Bandung ialah aspek yang tepat guna melihat bagaimana kinerja pegawai berjalan dengan baik sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan secara langsung terjun ke tempat observasi dengan lokasi penelitian di Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung tentang Analisis Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung. Adapun fokus penelitian menurut John Miner dalam Sudarmanto (2009:11), yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Penggunaan waktu dalam kerja
4. Kerjasama

## **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang dipaparkan, peneliti merumuskan masalah menjadi pernyataan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung?

2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat Analisis Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Ingin mengetahui bagaimana Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung.
2. Ingin mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung.

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Penelitian mengenai Analisis Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung ini diharapkan memberikan gambaran yang jelas dan bermanfaat bila dilihat dari teoritis maupun praktis, yakni:

1. Kegunaan Teoritis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini berguna untuk menambah ilmu pengetahuan dalam wawasan keilmuan Administrasi Publik dan juga hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan bagi aktivitas akademika.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan pemikiran mengenai masalah-masalah yang di hadapi oleh para staff di Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung khususnya pada berkaitan dengan kinerja pegawai.