

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Pendahuluan

Organisasi pada dasarnya adalah tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, dimana dengan berkembangnya manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi tersebut.

Tenaga kerja atau pegawai organisasi pemerintah harus diberikan pembinaan untuk memaksimalkan kinerja dalam organisasi pemerintah tersebut dan memiliki sikap perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, kedisiplinan, dan wibawa, kinerja pegawai ini sangat penting dalam organisasi pemerintah atau swasta dikarenakan tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai merujuk pada seberapa efektif dan efisien seorang individu dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Ini meliputi pencapaian target, produktivitas, kualitas hasil kerja, serta kontribusi terhadap tujuan keseluruhan perusahaan. Evaluasi kinerja pegawai merupakan proses penting untuk mengukur pencapaian tujuan, produktivitas, dan kontribusi mereka terhadap organisasi. Ini melibatkan penilaian berbagai faktor seperti kualitas kerja, keterampilan, kehadiran, dan komitmen terhadap tugas. Kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kemampuan, motivasi, lingkungan kerja, serta dukungan dari manajemen.

Pentingnya kinerja pegawai dalam sebuah organisasi tidak dapat dilebih-lebihkan, karena kinerja individu secara kolektif berkontribusi pada kesuksesan dan pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan. Dengan memiliki pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, perusahaan dapat mencapai tujuan mereka dengan lebih efisien, meningkatkan daya saing, dan memperkuat citra merek mereka di pasar. Oleh karena itu, perusahaan sering kali berinvestasi dalam pengembangan kinerja pegawai melalui pelatihan, pengembangan karir, serta peningkatan komunikasi dan kolaborasi di antara anggota tim.

Penyelenggaraan pemerintahan daerah, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor: 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor: 9 tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor: 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan

masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan dan kekhasan suatu daerah.

Dalam kedudukan dan fungsinya pemerintah kecamatan memiliki posisi yang sangat penting karena keberhasilan tugas Pemerintah Kabupaten dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat serta meningkatkan efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, perekonomian, kemasyarakatan, ketentraman dan ketertiban serta mengembangkan potensi wilayah sangat ditunjang oleh keberadaan pemerintah kecamatan, untuk itu tantangan yang harus dijawab adalah bagaimana mewujudkan Pemerintah Kecamatan yang berwibawa dan mampu memberikan pelayanan serta memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin berkembang.

Memenuhi maksud tersebut, kiranya upaya untuk memperkuat Pemerintah Kecamatan maka dikeluarkan Peraturan Daerah Kabupaten Ponorogo Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Ponorogo serta berdasarkan Peraturan Bupati Ponorogo Nomor 84 Tahun 2016 tentang Kedudukan, susunan Organisasi, Uraian Tugas Fungsi dan Tata Kerja Kecamatan.

Namun masih banyaknya kelemahan pada Kantor Kecamatan Jenenangan Kabupaten Ponorogo yaitu : 1) Masih terbatasnya pengetahuan dalam penyusunan perencanaan program kegiatan di Kecamatan Jenenangan sehingga dalam implementasinya masih kurang maksimal, 2) Masih terbatasnya sumberdaya yang

ada dalam hal ini pegawai/staf. Jumlah dan kapasitas aparat belum seluruhnya memenuhi tuntutan tugas dan belum sesuai dengan beban kerja, 3) Masih terbatasnya ketersediaan sarana dan prasarana sehingga mempengaruhi pelaksanaan program kegiatan yang ada.

Dari permasalahan tersebut diidentifikasi sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang belum efektif sehingga dalam pelaksanaan tugasnya belum optimal. Oleh karena itu, berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Analisis Kinerja Pegawai Pada Pelayanan Kartu Keluarga di Kantor Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo”.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian ini, maka fokus penelitian ini adalah kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo yang belum optimal. Penelitian ini dilakukan secara langsung terjun ke lapangan dengan menggunakan teori dari John Miner, dalam Sudarmanto (2009:11) mengemukakan bahwa: terdapat empat dimensi yang dijadikan sebagai tolak ukur penilaian kinerja Pegawai, diantaranya :

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

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimana kinerja Pegawai di Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo?”

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian ini :

1. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat yang terjadi di Kantor Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo.

1.5 Kegunaan Penelitian

Dari tujuan diatas diharapkan penelitian ini dapat digunakan untuk:

1. Kegunaan teoritis

Hasil dari penelitian ini adalah untuk memperluas pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di tingkat kecamatan, yang dapat memberikan wawasan baru dalam teori manajemen sumber daya manusia.

2. kegunaan praktisnya

Hasil penelitian ini membantu pemerintah setempat dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai di kecamatan, dengan memberikan rekomendasi kebijakan atau strategi manajemen yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja mereka.