**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

 Pelaksanaan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014, tentang pemerintahan daerah tersirat mengharuskan tersedianya aparat pemerintahan yang handal dan profesional. Hal ini tentu saja akan berkaitan dengan pelaksanaan misi pemerintah itu sendiri untuk memajukan kehidupan masyarakat (melalui pelayanan, pemberdayaan dan pembangunan). Kondisi ideal hanya dapat tercipta jika di dalam organisasi pemerintah berlangsung mekanisme sistem manajemen yang efektif dan efisien serta inovatif. Pelaksanaan manajemen pemerintahan yang efektif dan efisien serta inovatif mengharuskan organisasi pemerintah untuk memberikan keleluasaan kepada aparatnya untuk mengembangkan metode koordinasi dalam internal organisasi yang efektif sesuai dengan tujuan yang diharapkan organisasi.

Sasaran pembangunan nasional didasarkan pada visi yang merupakan tujuan yang ingin dicapai, yaitu terwujudnya masyarakat Indonesia yang damai, demokratis, berkeadilan, berdaya saing, maju dan mandiri, dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang didukung oleh manusia Indonesia yang sehat, mandiri, beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, cinta tanah air, berkesadaran hukum dan lingkungan, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, serta memiliki etos kerja yang tinggi dan berdisiplin. Mewujudkan visi Bangsa Indonesia dimasa depan, maka misi yang akan menjadi sasaran antara lain terwujudnya aparatur negara yang berfungsi melayani masyarakat, profesional, berdaya guna, produktif, transparan, dan bebas dari korupsi, kolusi, nepotisme; terwujudnya sistem dan iklim nasional yang demokratis dan bermutu guna memperteguh akhlak mulia, kreatif, inovatif, berwawasan kebangsaan, cerdas, sehat, berdisiplin dan bertanggung jawab, berketerampilan, serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi dalam rangka mengembangkan kualitas manusia Indonesia.

 Pencapaian visi dan misi pembangunan tersebut dapat terlaksana dengan baik, apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang handal, karena sumber daya manusia merupakan hal yang penting untuk tercapai keberhasilan pembangunan, tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang handal maka pembangunan tidak akan tercapai dengan baik. Sumber daya manusia ini merupakan aspek yang sangat penting di dalam pembangunan, disamping unsur lainnya seperti bahan, modal, mesin dan teknologi. Untuk mengelola sumber daya manusia tersebut adalah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia itu sendiri.

Berhasilnya suatu tujuan organisasi sangat tergantung pada *the man behind the gun*. Dengan demikian pegawai faktor yang sangat esensial dalam mencapai tujuan organisasi, maka koordinasi antar pegawai harus benar-benar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Koordinasi sebagaimana lazimnya yang terjadi di lingkup pemerintahan merupakan salah satu masalah pemerintahan yang terpenting. Proses penyusunan rencana pembangunan memerlukan adanya koordinasi yang cukup intensif. Hal tersebut dimaksudkan untuk menghindari terjadinya inkonsistensi antara perencana dan unsur-unsur lainnya yang terlibat dalam pengambilan kebijakan.

Dalam menyelenggarakan pemerintahan segala bidang senantiasa memerlukan keterpaduan dan singkronisasi antara proses kerja pemerintah dengan kepentingan publik sesuai dengan kebutuhan dan perubahan yang terkonsentrasi pada upaya untuk mewujudkan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan efektif, sehingga penting dilakukan berbagai upaya dan peningkatan koordinasi pegawai pemerintah dalam rangka keberhasilan untuk mewujudkan suatu lembaga pemerintahan yang berwibawa, bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme akan menjadi nyata dengan di dasarkan pada upaya mengefektifkan koordinasi. Peningkatkan efektivitas kerja pegawai pada umumnya perlu adanya target dan sasaran yang terarah dengan mengefektifkan koordinasi, sebab tanpa koordinasi dalam organisasi, maka proses kerja menemukan berbagai hambatan dan pegawai sulit untuk mewujudkan tujuan organisasi secara tepat sesuai rencana.

Lebih jauh Winardi (2000:15) menyatakan : “bahwa agar organisasi yang bersangkutan dapat bekerja secara harmonis serta efisien, maka manajemen pada semua tingkatan, harus memusatkan perhatian mereka pada koordinasi”. Namun demikian pelaksanaan koordinasi ini mudah untuk diucapkan tetapi sangat sulit untuk dilaksanakan, terutama dalam organisasi yang lebih kompleks dengan banyak jenjang dan jumlah bagian yang sudah terspesialisasikan. Koordinasi merupakan hal yang penting dan mendasar dalam sebuah organisasi, karena disisi lain koordinasi memberikan kontribusi yang jelas dan terarah bagi pegawai dalam mengelola dan menjalankan proses kerja yang terarah dan jelas. Keberhasilan dalam mencapai sasaran target yang ditentukan oleh para pegawai merupakan tujuan dari efektivitas kerja pegawai, sehingga diperoleh daya guna (efisien) dan hasil guna (efektif) dalam menjalankan tugasnya tersebut. Efektivitas kerja pegawai yang dilakukan oleh para pegawai akan tercapai sesuai dengan tujuan sebelumnya bila pimpinan sebagai atasan dan bertanggungjawab atas tugas-tugas yang dilaksanakan oleh pegawainya menjalankan semua persyaratan dalam bekerja sesuai dengan ketentuan.

Pencapaian target dan sasaran organisasi ditentukan oleh koordinasi dari seluruh komponen yang terlibat di dalam organisasi terutama sumber daya manusia yang menjadi fokus utama tercapainya target dan sasaran tersebut. Untuk pencapaian target dan sasaran maksimal, pimpinan organisasi berusaha memaksimalkan seluruh daya dan kekuatan yang dimiliki melalui proses koordinasi pada berbagai bidang dari seluruh struktur yang dimiliki untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Efektivitas kerja menurut Siagian (2000:51) “dimaksudkan untuk dapat menyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan”. Artinya, apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan, dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakannya dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu. Efektivitas kerja yang dimaksudkan untuk mencapai sasaran kerja dengan tepat sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan. Setiap pekerjaan yang diselesaikan memiliki nilai dan mutu sesuai dengan standar baku yang ditentukan oleh organisasi, sehingga dapat bermanfaat dan berguna penumbuhan organisasi untuk berkembang dan maju mencapai sasaran utama sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan termasuk pada Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak di Kota Bandung.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Bandung No. 05 Tahun 2013 bahwa Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung mempunyai tugas pokok antara lain; (1) pelaksanaan penyusunan rencana dan program kerja kesekretariatan kebijakan, (2) pelaksanaan pelayanan kesekretariatan yang meliputi administrasi umum dan kepegawaian, administrasi keuangan serta administrasi program dan anggaran dan (3) pelaksanaan pengkordinasian penyelenggaraan tugas-tugas bidang dilingkungan dinas. Berkaitan dengan efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak di Kota Bandung yang cukup mengganggu terhadap menjalankan tugasnya dalam pencapaian tujuan organisasi, baik pada tataran kualitas kerja maupun ketepatan waktu dalam bekerja. Hasil penelitian awal yang yang dilakukan peneliti, terkait dengan peran dan tugas dari Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak di Kota Bandung ditemukan masalah yang berkaitan dengan efektivitas kerjanya rendah. Hal ini tampak dari adanya beberapa indikator masalah sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu kerja yang dicapai pegawai tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Contohnya pegawai pada Sub Bag Keuangan Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak dalam melaksanakan monitoring, pengawasan dan pengendalian serta evaluasi pelaporan administrasi keuangan sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga mengganggu terhadap penyusunan program dan laporan, baik yang sedang berjalan maupun yang sudah dilaksanakan.
2. Kualitas atau mutu kerja pegawai masih rendah. Contohnya : pada Sub Bag Umum dan Kepegawaian p0ada Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak dalam pelaksanaan penyusunan rencana program kerja lingkup administrasi kepegawaian yang meliputi pengumpulan, pengolahan, rencana kebutuhan formasi dan mutasi pegawai, kenaikan pangkat, gaji berkala, pensiun dll sering terjadi mengalami kesalahan sehingga pelaksanaan pengkoordinasian dengan sub bagian terkait dalam penyusunan penilaian pegawai menjadi terhambat dan peningkatan kesejahateraan pegawai pun menjadi terhambat juga. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.1

Laporan Efektivitas Kerja Pegawai

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Jenis Kegiatan | Target | Realisasi | Keterangan |
| 1 | Pelaksanaan monitoring pengawasan dan pengendalian serta evaluasi pelaporan administrasi keuangan | Pelaksanaan sesuai dengan target atau waktu yang telah ditentukan | Pelaksanaan tidak sesuai dengan target atau waktu yang telah ditentukan | Mengganggu terhadap penyusunan program dan laporan |
| 2 | Penyusunan rencana program kerja lingkup administrasi kepegawaian | Pelaksanaan pengumpulan, pengolahan, rencana kebutuhan formasi dan mutasi pegawai, kenaikan pangkat, gaji berkala, pensiun berjalan dengan baik | Pelaksanaan pengumpulan, pengolahan, rencana kebutuhan formasi dan mutasi pegawai, kenaikan pangkat, gaji berkala, pensiun banyak kesalahan | Pelaksanaan pengkoordinasian dengan sub bagian terkait dalam penyusunan penilaian pegawai menjadi terhambat |

Sumber : Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung, 2015

Berbagai indikator masalah tersebut di atas diduga disebabkan antara oleh faktor koordinasi yang ada di Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak di Kota Bandung belum dilaksanakan secara efektif. Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk tesis dengan judul : **“Analisis Pengaruh Koordinasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung”.**

* 1. **Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka peneliti merumuskan pernyataan masalah (*problem statement*) adalah efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung rendah yang diduga disebabkan oleh koordinasi yang belum dilaksanakan secara efektif. Dari pernyataan masalah tersebut dapat dirumuskan masalah penelitian yang diidentifikasi dalam masalah penelitian sebagai berikut :

1. Berapa besar pengaruh koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung?
2. Berapa besar pengaruh koordinasi diukur adanya kesepakatan dan kesatuan pengertian, adanya kesepakatan mengenai kegiatan, adanya ketaatan, adanya saling tukar informasi, adanya koordinator, adanya informasi dan adanya saling menghormati terhadap efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung?
	1. **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah :

1. Menganalisis besarnya pengaruh koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung.
2. Mengembangkan konsep tentang koordinasi dan efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung.
3. Menerapkan secara teoritis konsep koordinasi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung.
	1. **Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan memperoleh beberapa hasil yang sekiranya dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Kegunaan teoritis dalam penelitian ini dapat dijadikan bahan bagi kajian ilmu administrasi publik pada umumnya, sehingga dapat menambah dan memperoleh tambahan pengetahuan mengenai penerapan teori yang dipelajari tentang koordinasi dan efektivitas kerja pegawai.
2. Kegunaan praktis dalam penelitian ini dapat memberikan gambaran sebagai bahan masukan tentang bagaimana pentingnya peranan koordinasi terhadap efektivitas kerja pegawai, atau dapat memberikan informasi tambahan bagi pengembangan organisasi di Sekretariat Dinas Pelayanan Pajak Kota Bandung.