

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi pada dasarnya adalah sebuah sistem atau wadah yang terdiri dari sekelompok individu yang bekerja sama secara terstruktur untuk mencapai tujuan tertentu. Di dalam Organisasi, ada pembagian tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang jelas agar semua elemen dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Organisasi tidak hanya dipahami sebagai sebuah struktur formal, seperti Perusahaan atau Lembaga pemerintah tetapi juga mencakup segala bentuk kerja sama antara individu atau kelompok yang terstruktur untuk mencapai tujuan tertentu, Organisasi bisa muncul diberbagai konteks, baik yang bersifat formal maupun informal, kecil maupun besar, dengan tujuan yang beragam sosial, budaya, politik, hingga lingkungan.

Tenaga kerja atau pegawai pemerintah dalam konteks organisasi merujuk pada sekelompok besar dan heterogen dari karyawan yang terlibat langsung atau tidak langsung dalam produksi dan penyediaan barang dan jasa yang dibiayai publik. Tenaga kerja pemerintah umum mencakup pegawai publik di semua tingkat pemerintahan (pusat, negara bagian, regional, dan lokal) yang bekerja di kementerian, lembaga, departemen, dan organisasi nirlaba yang dikendalikan dan dibiayai oleh otoritas publik. Keberagaman dalam tenaga kerja pemerintah mencakup kehadiran dan partisipasi orang-orang dari berbagai latar belakang dalam hal ras, etnis, gender, usia, dan sebagainya. Memanfaatkan keterampilan,

pengalaman, dan sudut pandang dari tenaga kerja yang beragam ini penting untuk melayani kebutuhan berbagai komunitas dan meningkatkan kinerja Organisasi. Secara keseluruhan, tenaga kerja pemerintah memainkan peran penting dalam menjalankan fungsi kedaulatan negara seperti administrasi publik, penegakan hukum, atau pendidikan, dan menikmati independensi terbesar dari tekanan sektor swasta.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi tingkat faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai.

Rivai (2013:604) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu istilah secara umum yang digunakan Sebagian atau seluruh Tindakan atau aktivitas dari suatu Organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen.

Yusniarr 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

tongkat pencapain atau dapat dihubungkan dengan visi misi serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu instansi.

Miner, dalam sudarmanto, (2015) mendefinisikan bahwa : “ kinerja adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Mathis (2006), mengatakan bahwa : “kinerja dapat diartikan pencapaian sebuah tugas, dimana karyawan dalam bekerja sesuai dengan program kerja organisasi”. Oleh karena itu kinerja pegawai yang baik akan berdampak pada peningkatan pelayanan publik yang lebih optimal. Agar tujuan Perusahaan dapat tercapai maka dibutuhkan karyawan yang bekerja secara efisien dan efektif sehingga dapat memberikan kinerja yang baik, maka Perusahaan perlu mengetahui perbedaan karakter individu pegawainya untuk memudahkan penentuan tugas-tugas yang sesuai.

Robbins (2018) mengatakan bahwa : ”kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya kemampuan individu, motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan”. Oleh karena itu untuk apabila salah satu faktor tersebut tidak terpenuhi maka akan berdampak pada penurunan produktivitas dan efektivitas kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi. Karakteristik individu adalah orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku yang berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, dan berbeda berinteraksi dengan atasan, rekan kerja

maupun bawahannya. Karakteristik individu menggambarkan ciri khas yang melekat pada diri seseorang dalam kehidupannya terutama dalam bertindak dan berperilaku, Karakteristik pekerjaan adalah ciri-ciri atau atribut yang melekat pada suatu pekerjaan. Karakteristik ini dapat mempengaruhi bagaimana pekerjaan tersebut dirancang, bagaimana orang termotivasi untuk melakukannya, dan bagaimana kinerja mereka dievaluasi. Sedangkan karakteristik organisasi adalah ciri-ciri atau atribut yang melekat pada suatu organisasi dan membedakannya dari organisasi lain. Karakteristik ini mencakup berbagai aspek, mulai dari struktur formal hingga budaya informal. Oleh karena itu untuk memperoleh suatu hasil kinerja yang baik maka harus diimbangi juga dengan karakteristik pekerjaan yang sesuai.

Upaya untuk mencapai kinerja yang baik tentu harus adanya pembagian tugas yang jelas pula terhadap program-program kerja yang akan dilaksanakan oleh pegawai atau karyawan. Suatu organisasi atau instansi yang sudah memiliki kinerja yang baik, berarti organisasi atau instansi tersebut dapat menjalankan fungsinya dalam menghimpun, mengorganisir, dan mengkoordinir kegiatan-kegiatan untuk organisasi serta kerjasama yang terarah, sehingga terciptanya efektifitas dan efisiensi kerja. Hal ini akan memudahkan organisasi atau instansi tersebut dalam mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi atau instansi yang bersangkutan.

Mengingat pentingnya kinerja sebagai persyaratan untuk meningkatkan produktivitas kerja, maka setiap aparatur pemerintah dapat dituntut senantiasa untuk meningkatkan kinerja agar terciptanya pelaksanaan tugas yang memiliki

tanggung jawab yaitu pemberian pelayanan kepada masyarakat dengan baik. Instansi pemerintah saat ini dihadapkan pada masalah yang kompleks baik dilihat dari pengaruh internal maupun eksternal instansi. Untuk membantu agar instansi dapat berjalan dengan lancar perlu adanya sumber daya manusia.

Sumber daya manusia pada suatu instansi pemerintah merupakan aspek yang sangat penting. Setiap instansi yang didirikan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai, dalam mencapai tujuan tersebut agar maksimal maka dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Salah satu sumber daya yang telah tersedia dan keberadaannya berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan adalah sumber daya manusia. Upaya untuk mencapai kinerja yang baik tentu harus adanya pembagian tugas yang jelas pula terhadap program- program kerja yang akan dilaksanakan oleh pegawai atau karyawan. Suatu organisasi atau instansi yang sudah memiliki kinerja yang baik, berarti organisasi atau instansi tersebut dapat menjalankan fungsinya dalam menghimpun, mengorganisir, dan mengkoordinir kegiatan-kegiatan untuk organisasi serta kerjasama yang terarah, sehingga terciptanya efektifitas dan efisiensi kerja. Hal ini akan memudahkan organisasi atau instansi tersebut dalam mencapai tujuan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi atau instansi yang bersangkutan.

Selain itu pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting karna Pegawai merupakan salah satu unsur aparatur yang secara kelembagaan menjadi bagian dari manajemen pemerintahan untuk menyelenggarakan tugas pokok dan fungsinya dalam pemerintah, pembangunan, dan pelayanan masyarakat. Pelayanan kepada masyarakat oleh pemerintah di segala bidang merupakan tugas pokok dan

kini menjadi tuntunan yang harus ditingkatkan segera ke arah yang lebih baik dan memberikan kepuasan kepada pihak yang dilayani, tidak hanya itu Pegawai juga berkepentingan dalam merencanakan dan mengembangkan karirnya. Perencanaan dan pengembangan karirnya itu merupakan kehidupan dari kekayaan seseorang. Agar meraih kemampuan dan karir, seorang pegawai tentunya harus menampilkan kemampuan dan produktifitas yang semaksimal mungkin di samping menunjukkan perilaku yang positif dalam berfikir dan bertindak sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik pula (Habibi, 2013; Hasbidin, 2017; Muhyi, Muttaqin, Si, & Healthy Nirmalasari, 2016; Parwita, 2017; Trisnaningsih, 2007). Kinerja pegawai merupakan salah satu upaya dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan di karenakan organisasi pegawai merupakan faktor yang dapat mewujudkan efektivitas dan efesiensi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi (Trisnaningsih, 2007).

Di sisi lain, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif sangat diperlukan untuk meningkatkan produktivitas. Upaya ini mencakup penyediaan pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkala agar pegawai memiliki keterampilan yang terus diperbarui sesuai dengan kebutuhan organisasi. Penempatan pegawai juga harus disesuaikan dengan keahlian dan minat mereka agar dapat bekerja secara optimal. Selain itu, evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai serta memberikan umpan balik yang konstruktif.

Lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam peningkatan kinerja. Fasilitas kerja yang nyaman dapat meningkatkan efektivitas dalam bekerja.

Komunikasi yang terbuka dan kolaboratif antara pegawai dan pimpinan akan menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif. Selain itu, keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi atau work-life balance perlu diperhatikan agar pegawai tetap sehat secara fisik maupun mental dalam menjalankan tugasnya.

Instansi pemerintah saat ini dihadapkan pada masalah yang kompleks baik dilihat dari pengaruh internal maupun eksternal instansi. Untuk membantu agar instansi dapat berjalan dengan lancar perlu adanya sumber daya manusia. Sumber daya manusia pada suatu instansi pemerintah merupakan aspek yang sangat penting. Setiap instansi yang didirikan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai, dalam mencapai tujuan tersebut agar maksimal maka dapat dicapai dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Salah satu sumber daya yang telah tersedia dan keberadaannya berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan adalah sumber daya manusia.

Kantor Kecamatan Rancaekek merupakan lembaga pemerintah di tingkat kecamatan yang berada di bawah Pemerintah Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat. Secara umum, keberadaan dan fungsi kantor kecamatan diatur oleh Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah serta Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan. Menurut UU No. 23 Tahun 2014, kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten atau kota yang dipimpin oleh seorang Camat. Camat diangkat oleh Bupati/Wali Kota dari pegawai negeri sipil yang memenuhi syarat. Tugas utama camat adalah membantu Bupati/Wali Kota dalam menjalankan fungsi pemerintahan di wilayah kecamatan.

Kantor Kecamatan Rancaekek menurut peraturan pemerintah No 17 Tahun 2018 tentang Kecamatan Rancaekek memiliki tugas utama dalam melaksanakan Sebagian kewenangan pemerintah daerah yaitu : Pelayanan Administrasi memberikan layanan dokumen penting seperti seperti KTP, KK, Akta Kelahiran, Surat Keterangan Domisili, dan Surat Izin Usaha Mikro Kecil (IUMK). Pelayanan Koordinasi Pemerintahan Mengatur koordinasi antara pemerintah kabupaten/kota dengan desa atau kelurahan, termasuk menyelaraskan program pembangunan dan mengawasi pelaksanaan peraturan. Pelayanan Pemberdayaan Masyarakat mendukung program pemberdayaan ekonomi lokal melalui pelatihan, pengembangan usaha kecil, dan kegiatan sosial budaya seperti seni, olahraga, dan budaya.

Berdasarkan uraian di atas peneliti menduga terdapat beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pada Kantor Kecamatan Rancaekek. Beberapa permasalahan di Kantor Kecamatan Rancaekek, yaitu:

1. Kualitas kinerja pegawai belum optimal, Contoh : dimana masih ada pegawai yang mendapatkan pekerjaan yang sedikit dan ada pula yang mendapatkan pekerjaan yang banyak.hal ini yang mengakibatkan kualitas kinerja pegawai pada kantor Kecamatan belum optimal
2. Kerjasama pegawai belum optimal. Hal ini menyebabkan tidak meratanya pelaksanaan pekerjaan. Contoh : Kerjasama pimpinan dan pegawai, kerja sama pegawai sesama pegawai belum berjalan cukup baik disebabkan karena seringnya terjadi perbedaan pendapat dan kurangnya koordinasi

Penelitian kinerja individu aparatur sipil negara selain memperhatikan tugas pokok dan fungsi, juga melakukan penilaian terhadap tugas tambahan yang dibebankan kepada individu aparatur sipil negara yang bersangkutan. Dalam hal ini mendukung tercapainya tujuan nasional diperlukan sumberdaya manusia yang turut menunjang pengelola data pemerintahan yang baik, aparatur sipil negara selaku unsur utama sumberdaya aparatur negara mempunyai peranan yang sangat menentukan bagi keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan Pembangunan.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan kajian Ilmu Administrasi Publik dengan judul **“Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung”**.

1.2 Fokus Penelitian

Fokus penelitian kinerja pegawai Kantor Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung ialah aspek guna melihat bagaimana kinerja pegawai berjalan dengan baik dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Penelitian ini merupakan penelitian yang dilakukan secara langsung ke tempat observasi dengan Lokasi penelitian di Kantor Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung . Adapun fokus penelitian menurut John Minner dalam Sudarmanto (2009:11), yaitu Kuantitas, Pengguna Waktu dalam bekerja, Kerjasama.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka didapatkan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja pegawai Kecamatan di Kantor Kecamatan Rancaekek?
2. Apa saja faktor faktor penghambat dalam kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Rancaekek?

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pegawai kecamatan dalam pelayanan publik di Kecamatan Rancaekek. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ingin Mengetahui Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung.
2. Ingin Mengetahui Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Rancaekek.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian mengenai Analisis Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian Di Kantor Kecamatan Rancaekek Kabupaten Bandung ini di harapkanmemberikan 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 akademik.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan pemikiran mengenai masalah-masalah yang di hadapi oleh Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dengan kinerja pegawai.