

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, pemerintah harus memiliki pegawai yang berpengalaman dan berketrampiran tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

Organisasi pemerintah harus menghargai dan memperlakukan pegawai atau sumber daya manusia untuk dapat memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi

pemerintah untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan pemerintah yang tidak stabil. Upaya – upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai atau aparatur sipil negara merupakan tantangan dari manajemen organisasi yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu instansi pemerintah atau organisasi pemerintahan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut. Sehingga wajib bagi instansi atau organisasi pemerintah untuk memikirkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan.

Agar setiap pegawai dapat meningkatkan karirnya, maka pegawai tersebut harus berusaha keras mengelola diri, bukan pasrah kepada nasib dan bukan juga bermain dengan kolusi dan nepotisme. Agar dalam usaha tersebut tidak sia-sia, berjalan dalam aturan yang sebenarnya, maka karir harus direncanakan

Pengembangan karir adalah perkembangan vertikal yang meliputi: jabatan, kepangkatan, pendidikan dan penugasan yang dialami seseorang dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Adanya pengembangan karir yang baik dalam rangka mengembangkan karir diri, maka pegawai akan dapat membuat taktik, apa yang dari keadaan tersebut harus dilakukan untuk meraih jenjang tertentu.

Pengembangan karir mempunyai berbagai manfaat karir jangka panjang yang membantu pegawai atau aparatur sipil negara untuk mempunyai tanggung jawab yang lebih besar diwaktu yang akan datang. Para pegawai harus dilatih dan dikembangkan di bidang tertentu untuk mengurangi dan menghilangkan kebiasaan kerja yang jelek atau untuk mempelajari keterampilan baru yang akan meningkatkan kinerja dan diperlukan juga pelatihan atau diklat untuk menambah wawasan serta

pengetahuan aparatur sipil negara di lingkungan pemerintah.

Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah. Dalam era globalisasi dan seiring dengan kemajuan zaman, sebagai suatu instansi pemerintah yang melayani masyarakat, instansi pemerintah juga dituntut mampu untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan perkembangan-perkembangan yang terjadi serta terus melakukan perubahan-perubahan.

Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan. Sumber daya tersebut berupa sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya teknologi. Diantara semua sumber daya tersebut, yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang dipergunakan untuk menggerakkan dan mendayagunakan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan.

Sistem penilaian kinerja pegawai yang selama ini dipakai masih menunjukkan beberapa kelemahan-kelemahan sehingga belum mampu mengukur secara tepat tentang kinerja pegawai. Seperti pada sistem penilaian SKP, Penilaian kinerja untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) selama ini menggunakan SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yang didalamnya terdapat 8 (delapan) unsur penilaian, yaitu kejujuran, kesetiaan, ketaatan, prestasi kerja, tanggung jawab, kerjasama, kepemimpinan dan prakarsa. Jika

dicermati sebenarnya format SKP tersebut masih akan memunculkan keraguan bahwa SKP tersebut bisa menggambarkan secara akurat kinerja PNS. Format SKP juga terkesan kurang fleksibel untuk mengekspresikan hal-hal yang 5 menjadi karakter khusus yang membedakan suatu profesi dengan profesi lainnya. Unsur-unsur yang dinilai pun item-itemnya banyak yang tumpang tindih, dan standarnya juga tidak jelas dan imerpretable. Penilaian SKP tersebut juga rentan dengan terjadinya bias subyektifitas. Apalagi hasil penilaian tersebut tidak pernah didiskusikan /dievaluasi bersama untuk mendapatkan feedback dari pegawai. Sementara itu sistem penilaian kinerja dengan menggunakan LAKIP (Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) juga belum mampu mengukur kinerja pegawai secara tepat. Beberapa permasalahan dalam penyusunan LAKIP, antara lain; a. Pelaksanaan manajemen kinerja yang masih berorientasi pada "output" daripada "outcome"; b. Kualitas perencanaan kinerja yang belum menggambarkan alur logika program dan kinerja yang logis; c. Penetapan kinerja baik kinerja utama maupun kinerja sasaran atau kinerja program yang belum berorientasi hasil (outcome); d. Belum optimalnya evaluasi kinerja internal yang dilakukan serta dibahas dalam LAKIP. Belum dimanfaatkannya LAKIP dalam penyusunan rencana dan pelaksanaan manajemen kinerja pada periode berikutnya. Dari kelemahan-kelemahan yang terdapat pada sistem penilaian tersebut maka, Pemerintah Republik Indonesia mengeluarkan peraturan baru dalam penilaian kinerja pegawai yaitu PP No.46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil yang diharapkan mampu memberikan kontribusi yang baik dalam hal membantu instansi pemerintah dalam mengukur kinerja pegawainya.

Pada Sub Bagian Urusan Rumah Tangga Gubernur di Biro Umum Sekertariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah ini mengurus tentang

Rumah Tangga Gubernur dalam melaksanakan perumusan rencana program dan kegiatan, mengkoordinasikan, monitoring bidang tata usaha, urusan dalam dan pemeliharaan di lingkup Gubernur dan Menyusun rencana operasional di lingkungan Bagian Rumah tangga berdasarkan program kerja Biro Umum Setda Prov Kalteng serta petunjuk pimpinan sebagai pedoman pelaksanaan tugas. Dari hasil observasi awal yang saya lakukan masih terdapat beberapa kekurangan yang harus segera diatasi agar kinerjanya dapat lebih ditingkatkan lagi. Masalah-masalah seperti kuantitas pegawai yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas dan pekerjaan pada masing-masing masalah kinerja pegawai yang masih perlu ditingkatkan dan masih adanya pegawai yang tidak mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik, dikarenakan beban kerja yang cukup berat dan keterbatasan atau minimnya jumlah ASN (Aparatur Sipil Negara) hal ini disebabkan tidak maksimalnya pemberian tugas yang jelas pada pegawai sehingga partisipasi pegawai tidak maksimal.

Berdasarkan deskripsi dan latar belakang tersebut peneliti mengambil judul penelitian dengan judul "Kinerja Pegawai Pada Sub Bagian Urusan Rumah Tangga Gubernur Di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah"

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian serta penjelasan yang telah dikemukakan pada latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja aparatur sipil negara pada Sub Bagian Urusan Rumah Tangga Gubernur di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah

2. Apa saja yang menjadi faktor pendukung kinerja pada Sub Bagian Urusan Rumah Tangga Gubernur di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan penulis, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Sub Bagian Urusan Rumah Tangga Gubernur Di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah
2. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan faktor pendukung kinerja pada Sub Bagian Urusan Rumah Tangga Gubernur di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah

D. Manfaat Penelitian

Praktis Diharapkan dengan adanya penelitian ini maka dapat memberi suatu masukan berbagai pihak khususnya pada Pada Sub Bagian Urusan Rumah Tangga Gubernur Di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah. Akademis Sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya untuk memperdalam penelitian mengenai penilaian kinerja pegawai. Bagi penulis, selain sebagai syarat menyelesaikan pendidikan, juga dapat menambah ilmu pengetahuan bidang ilmu Administrasi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia. Dengan melakukan penelitian, diharapkan dapat memberikan pengalaman yang berguna bagi peneliti untuk dapat berfikir secara analisis dan dinamis di masa yang akan datang