

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang diperlukan dalam menjalankan roda organisasi. Sebagai faktor utama yang menjalankan sistem organisasi, pegawai memegang peranan kritis (*crucial factor*) yang akan menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar sumber daya manusia memiliki kualitas dalam memainkan perannya dalam suatu organisasi. Suatu organisasi, dengan modal yang berlimpah disertai dengan teknologi yang canggih tidak akan bisa maju tanpa dijalankan oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, sungguh penting pengembangan kualitas sumber daya manusia guna tercapainya tujuan organisasi sesuai dengan yang direncanakan.

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankannya. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif. Pengembangan sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Pengertian kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia. Kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas, menyangkut mutu sumber daya manusia yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu, untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utama.

Kualitas sumber daya manusia yang rendah menyebabkan turunnya efektivitas kinerja pegawai. Efektivitas merupakan kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Handoko : 2011). Bila dilihat dari aspek segi keberhasilan pencapaian tujuan, maka efektivitas adalah memfokuskan pada tingkat pencapaian terhadap tujuan organisasi. Selanjutnya ditinjau dari aspek ketepatan waktu, maka efektivitas adalah tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang telah dialokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan. Berdasarkan pendapat di atas, dapat ditekan bahwa efektivitas lebih dapat digunakan sebagai ukuran untuk melihat tercapai atau tidaknya suatu kegiatan atau program yang telah ditetapkan, yang dapat dilihat melalui tujuan dan hasil yang dicapainya. Untuk mencapai efektivitas kinerja, perusahaan perlu didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki prestasi kerja yang tinggi sehingga memperoleh hasil secara efektif dan efisien.

Menurut Richard (2005) untuk mengukur efektivitas kinerja pegawai berdasarkan aspek-aspek yang dinilai berkaitan dengan efektivitas kinerja meliputi prestasi kerja dan kepuasan kerja. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Moeheriono (2007) untuk mengukur efektivitas kinerja pegawai berdasarkan aspek-aspek yang dinilai berkaitan dengan efektivitas kinerja meliputi perilaku dan komitmen. Perilaku yaitu aspek tindak tanduh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti suatu sikap yang ditunjukkan seorang pegawai dalam lingkungan kerja dan dapat mengaktualisasikan dirinya melalui sikap dalam bekerja. Kompetensi, yaitu suatu kemahiran dan penguasaan pegawai sesuai tuntutan jabatan, hal ini berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan dan sikap yang dijadikan

pedoman dalam melakukan tugas dan tanggung jawab pekerjaan sesuai tuntutan jabatan.

Setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah, maka dimulailah babak baru bagi pemerintahan daerah di Indonesia dengan diterapkannya otonomi daerah, di Indonesia otonomi daerah atau desentralisasi dianggap sebagai salah satu agenda reformasi, di mana pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus daerahnya sendiri sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Dengan berlakunya undang-undang tersebut, provinsi dan kabupaten/kota memiliki kewenangan yang lebih besar dalam mengelola keuangan daerah dan sumber daya yang ada di daerahnya.

Pemerintah daerah baik provinsi maupun kabupaten/kota memiliki perangkat daerah tersendiri untuk menjalankan roda pemerintahannya. Salah satu perangkat daerah di kabupaten/kota adalah kecamatan. Kecamatan sebagai salah satu perangkat daerah yang memiliki kewenangan untuk mengurus hal-hal yang berkaitan dengan pemenuhan layanan yang dibutuhkan oleh masyarakat setempat. Pembentukan kecamatan-kecamatan dimaksudkan untuk mempermudah jangkauan masyarakat dalam mengakses pelayanan sesuai dengan kebutuhan masing-masing sehingga tidak harus ke kantor kabupaten/kota. Kecamatan merupakan ujung tombak dari penyelenggaraan pemerintahan yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Kecamatan juga merupakan pemberi pelayanan terdepan dari pemerintah pusat yang berhadapan langsung dengan masyarakat dan mempunyai tugas membina desa sehingga harus pula diselenggarakan secara berdayaguna dan berhasilguna. (Wasistiono : 2006)

Kecamatan sebagai instansi pelayanan publik dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan masyarakat yang terjadi. Dalam rangka meningkatkan citra kerja dan kinerja

instansi pemerintah menuju ke arah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu. Pembenahan dalam penyelenggaraan pemerintah yang berorientasi pada fungsi pelayanan masyarakat, dititikberatkan pada pemerintah kecamatan. Karena kecamatan merupakan pusat pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat. Perbaikan dalam penyelenggaraan pemerintah harus dilakukan, terutama bagaimana menumbuhkan dan meningkatkan efektivitas kinerja aparatur kantor kecamatan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang mau tidak mau harus berupaya meningkatkan kemampuan kerjanya semaksimal mungkin, karena pelaksanaan tugas pelayanan oleh pemerintah kecamatan sangat bergantung pada kinerja aparatnya.

Seperti fenomena yang terjadi saat ini, perkembangan dan kemajuan diberbagai bidang selalu mengedepankan efektivitas kinerja para pegawai yang dapat menggerakkan sekaligus menjalankan roda organisasi. Perubahan dalam kualitas kerja selalu menjadi fokus utama masyarakat, melihat banyaknya keluhan dari masyarakat yang berhubungan dengan efektivitas kinerja aparat pemerintah. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan merupakan salah satu kecenderungan menurunnya tingkat efektifitas kinerja pegawai pada institusi di mana mereka bekerja.

Kecamatan Pakusari merupakan salah satu kecamatan yang berada di Kabupaten Jember serta memiliki tugas-tugas pokok untuk terlaksananya tujuan pemerintah. Untuk tercapainya tujuan pemerintah tersebut maka pegawai dituntut untuk memiliki efektifitas kinerja yang tinggi. Efektifitas kinerja yang baik hanya datang dari pegawai yang merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerja. Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan efektifitas kinerja pegawai adalah cara kerja pegawai itu sendiri dan dukungan juga oleh orang-orang yang berpengaruh penting dalam organisasi tersebut yakni seorang pemimpin. Kinerja

pegawai kantor kecamatan yang cukup tinggi diharapkan dapat mewujudkan suatu efektivitas dalam penyelenggaraan pemerintah kecamatan sebagai bentuk kesiapan pegawai kantor kecamatan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dalam masyarakat.

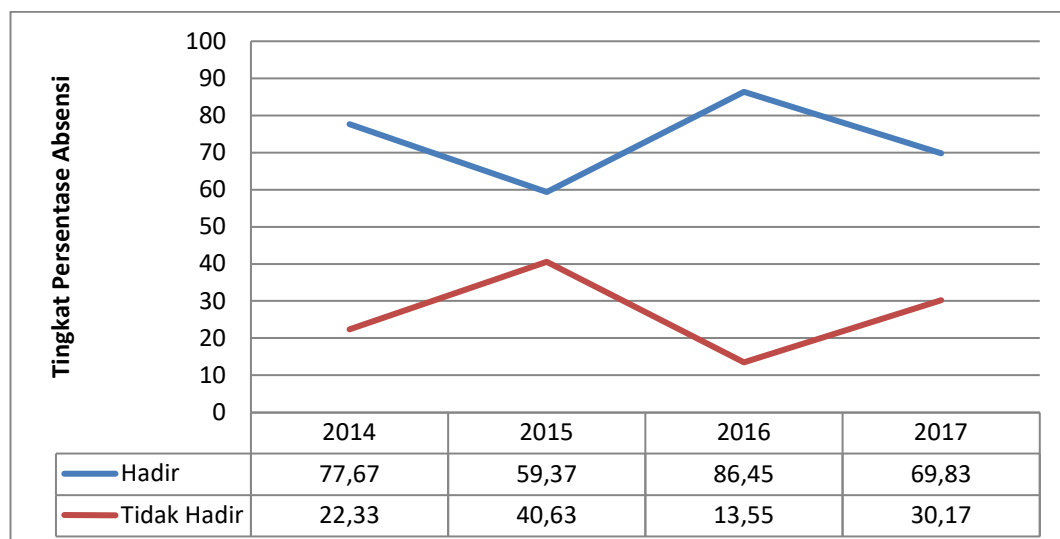
Tabel 1.2 Data Pegawai Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember

Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Non-PNS
21 pegawai	12 pegawai

Sumber : Dokumen Kecamatan Pakusari (2017)

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, terdapat indikasi yang mengarah pada rendahnya efektivitas kinerja pegawai di kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember. Hal tersebut dapat dilihat dari data absensi yang menunjukkan masih kurang optimalnya efektivitas kinerja selama empat tahun terakhir yakni dari tahun 2014 – 2017. Kurang optimalnya efektivitas kinerja ditandai oleh kurangnya disiplin kerja pegawai dalam bekerja.

Berikut data rekapitulasi absensi pegawai di kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember tahun 2014 - 2017 :



Gambar 1.1 Rekapitulasi Absensi Pegawai di Kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember Tahun 2014 - 2017

Sumber : Dokumen kantor Kecamatan Pakusari (2017)

Dari Gambar 1.1 di atas maka dapat diketahui bahwa hasil rekapitulasi absensi pegawai di kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember menunjukkan rendahnya efektivitas kinerja pegawai, terbukti selama empat tahun terakhir dari tahun 2014-2017 masih mengalami perubahan peningkatan dan penurunan terhadap persentase absensi. Di mana tingkat persentase absensi yang mengalami peningkatan tertinggi terjadi pada tahun 2016 yang mencapai 86,45% sedangkan tingkat persentase absensi yang mengalami penurunan terendah terjadi pada tahun 2015 yang mencapai 59,37%.

Dengan adanya permasalahan efektivitas kinerja pegawai yang masih rendah di kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember tersebut maka diperlukan adanya upaya-upaya yang dapat meningkatkan kembali efektivitas kinerja pegawai. Salah satu upaya yang dapat dilakukan yakni dengan memberikan pembinaan disiplin kerja terhadap pegawai. Penting bagi Camat untuk memberikan pembinaan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Pembinaan disiplin terhadap pegawai dilakukan agar tumbuh kesadaran dalam mentaati peraturan yang berlaku dan agar tidak menghambat penyelesaian pekerjaan yang telah dibebankan kepada pegawai. Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat dalam mengelola suatu organisasi menjadi salah satu faktor penentu bagi kelangsungan hidup organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang berharga bagi organisasi dan harus dibina agar dapat berprestasi. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia dan mempunyai peranan terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang didapatkan.

1.2 Rumusan Masalah

Merumuskan masalah yang baik adalah yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih alternatif, tetapi secara implisit mengandung pertanyaan dalam penelitian yang paling penting diteliti adalah masalah yang sedang hangat dibicarakan sehingga penelitian bermanfaat untuk banyak orang (Sugiyono : 2013).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember ?
2. Apakah perilaku berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember ?
3. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember ?
4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember ?

1.3 Tujuan Penelitian

Searah dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh prestasi kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku terhadap efektivitas kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap efektivitas kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian adalah dampak dari tercapainya tujuan. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan penulis terutama yang berkaitan dengan teori tentang efektivitas kerja pegawai dan sebagai bahan referensi bagi mereka yang berkeinginan untuk melakukan penelitian lanjutan pada bidang yang sama

2. Manfaat Praktis

Untuk memberikan sumbangan pemikiran dan masukan bagi pemerintah khususnya pada Kantor Kecamatan Pakusari Kabupaten Jember dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai

3. Manfaat Penulis

Manfaat langsung bagi penulis yaitu dapat menambah dan memperluas wawasan pengetahuan dalam penulisan karya ilmiah (skripsi) yang terkait masalah yang diteliti, serta merupakan tugas akhir bagi penulis dalam penyusunan studi