

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1.Latar Belakang

Dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan nasional yang diamanatkan dalam UUD 1945, yaitu masyarakat adil dan makmur. Pemerintah melaksanakan pembangunan diseluruh wilayah Indonesia secara berkesinambungan untuk menciptakan masyarakat Indonesia yang adil dan makmur. Untuk mencapai tujuan pembangunan Nasional tersebut diperlukan aparatur pemerintah yang mampu melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprahpercaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreatifitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan kinerja (*performance*).

Pada dasarnya Kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi – fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (*out-come*). Bila disimak lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengelola in-put menjadi out-put (hasil kerja). Penggunaan indicator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya, terutama tujuan organisasi.

Pendidikan merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh seluruh kalangan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang

pontensial masa kini dan masa mendatang. Dengan demikian, pendidikan harus ditangani atau dikelola oleh suatu badan yang memiliki wewenang dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yakni Dinas Pendidikan. Dinas tersebut bertanggung jawab dalam pembinaan dan pembangunan sumber daya manusia.

Dengan demikian, perlu dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan efektifitas dan efisien dalam penyelenggaraan pembangunan bidang pendidikan. Maka pemerintah Kabupaten Kampar memberikan wewenang tersebut kepada Dinas Pendidikan Kabupaten Kampar dengan menempatkan beberapa pegawai penyelenggara.

Dalam rangka meningkatkan Kinerja pegawai Unit pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan dan Kebudayaan kecamatan Kampar telah mengupayakan agar pegawai dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik. Antarannya adalah melalui pemberian dana BOS (Biaya Operasional Sekolah), pemenuhan sarana dan prasarana sekolah, pembangunan gedung-gedung sekolah dan sebagainya, sehingga tujuan pendidikan yang ingin dicapai dapat terwujud. Adapun tujuan dari UPTD Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kampar adalah untuk mewujudkan UPTD Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kampar unggul dalam bidang Pendidikan dan Kebudayaan menuju masyarakat yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, berilmu, kreatif, mandiri, berwawasan dan memiliki daya saing.

UPTD Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kampar mempunyai tugas dan fungsi untuk menyiapkan bahan Pelaksanaan pengendalian urusan

Kepegawaian, Keuangan, Kesiswaan, Ketenagaan pada Sekolah Dasar dan SMP di wilayah Pelayanannya.

Dalam hubungannya kinerja pegawai ini penulis melihat adanya beberapa gejala kinerja pegawai pada kantor UPTD Pendidikan dan Kebudayaan kurang baik hal ini terlihat pada gejala-gejala sebagai berikut :

Masih rendahnya kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan seperti pada bagian pengawas pendidikan di seluruh kecamatan mereka belum mampu mengkoordinir sepenuhnya tugas dan tanggung jawabnya.

Pada setiap bulan masih tingginya angka ketidakhadiran pegawai pada kantor UPTD pendidikan dan Kebudayaan kecamatan Kampar.

Mengenai komposisi pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan pegawai pada kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) pendidikan dan kebudayaan kecamatan Kampar, dapat dilihat sebagai berikut.

**Tabel 1: Latar Belakang Pendidikan Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kampar.**

No	Bagian	Jenjang pendidikan				Jumlah pegawai	Persentase (%)
		SMA	DII	SI	S2		
1	Kepala UPTD			1		1	6.25%
2	Pengawas SD			3	1	4	25%
3	Pengawas Pendais SD			1		1	6.25%
4	Pengawas TK		1	1		2	12.5%
5	Penilik Usia Dini			1		1	6.25%
6	Penilik Keolahragaan			1		1	6.25%
7	Kesubbag TU			1		1	6.25%
8	Pemegang Kas Kec.Kampar	1				1	6.25%
9	PembantuPimpinan	1				1	6.25%
10	Pelaksana	3				3	18.75%
<b>Jumlah</b>		<b>5</b>	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>100%</b>

Sumber : Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kampar 2013.

Berdasarkan table 1 dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan Pegawai Kantor Unit pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kampar SI adalah yang paling banyak yaitu 9 orang atau 50% sedangkan latar belakang pendidikan SMA 5 orang atau 31.25% dan DII orang atau 6.25%. Jadi dari tabel di atas dapat kita ketahui bahwa latar belakang pendidikan SI lebih dominan dari latar belakang pendidikan lainnya, sedangkan DII dan SII ada 1 orang atau 6.25%.

Pegawai pada Kantor UPTD Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kampar dituntut untuk bekerja sesuai dengan profesi dan kemampuan yang mereka miliki, sehingga dengan kinerja yang dapat mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Untuk itu di perlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan bermutu tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya serta mampu menunjang, manajemen lembaga dalam pengambilan keputusan secara tepat dan cepat.

Dalam aktivitas sehari-hari pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan dan Kebudayaan tetap memperhatikan hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja lembaga. Kinerja pegawai sangat dibutuhkan dalam melakukan pelayanan publik. Namun dalam melakukan aktivitas tersebut masih banyak kendala yang dihadapi oleh organisasi, seperti masih adanya pegawai yang tidak masuk kantor pada hari aktif bekerja, berikut ini merupakan tabel absensi pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan dan Kebudayaan kecamatan kampar.

**Tabel 2: Evaluasi Absensi Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kampar**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja Efektif	Jumlah Tidak Hadir (Hari)	Keterangan (Hari)			Persentase %
					S	I	A	
1	Januari	16	21	18	11	7	-	85,7
2	Febuari	16	20	14	4	10	-	70
3	Maret	16	19	8	3	5	-	42,1
4	April	16	22	15	3	12	-	68,1
5	Mei	16	23	7	1	6	-	30,4
6	Juni	16	19	16	-	16	-	84,2
7	Juli	16	23	11	-	10	1	47,8
8	Agustus	16	17	7	1	6	-	41,1
9	September	16	21	8	3	5	-	38
10	Oktober	16	21	9	-	5	4	42,8
11	November	16	19	8	2	3	3	42,1
12	Desember	16	20	8	-	3	5	40

*Sumber : Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kampar 2013.*

Dari tabel 2 dapat dilihat bahwa setiap bulannya masih ada pegawai yang tidak hadir dalam melaksanakan tugasnya di UPTD pendidikan dan kebudayaan. Hal ini dapat dilihat pada bulan januari jumlah hari tidak hadir pegawai adalah 18 hari atau 85,7%, pada bulan februari jumlah hari tidak hadir pegawai adalah 14 hari atau 70%, selanjutnya pada bulan maret jumlah hari tidak hadir menurun menjadi 8 hari atau 42,1%, pada bulan april jumlah hari tidak hadir pegawai adalah 15 hari atau 68,1%, pada bulan mei jumlah hari yang tidak hadir pegawai adalah 7 hari atau 30,4%, selanjutnya pada bulan juni jumlah hari pegawai yang tidak hadir 16 hari atau 84,2%, pada bulan juli jumlah hari pegawai yang tidak hadir adalah 11 hari atau 47,8%, kemudian jumlah hari pegawai yang tidak hadir pada bulan agustus adalah 7

hari atau 41,1%, pada bulan september jumlah hari pegawai yang tidak hadir adalah 8 hari atau 38%, pada bulan oktober jumlah hari pegawai yang tidak hadir adalah 9 hari atau 42,8%, pada bulan november jumlah hari pegawai yang tidak hadir adalah 8 hari atau 42,1%, dan pada bulan desember jumlah hari pegawai yang tidak hadir adalah 8 hari atau 40%. Data tersebut memperlihatkan bahwa kedisiplinan dari pegawai UPTD pendidikan dan kebudayaan kecamatan Kampar masih rendah. Oleh karena itu sangat diperlukan perhatian yang lebih dari pimpinan UPTD pendidikan dan kebudayaan untuk meningkatkan kinerja dari pegawainya.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai ialah dengan merekrut pegawai disesuaikan dengan kebutuhan lembaga. kerja yang direncanakan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan dan Kebudayaan ini menggunakan sistem penyelenggaraan atau dengan kata lain pergantian aktifitas kerja. Akan tetapi dalam kenyataan hal tersebut tidak semua sesuai, di mana penempatan pegawai masih ada yang belum sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya, sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan dan Kebudayaan secara keseluruhan.

Dari latar belakang masalah di atas, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh lagi tentang kinerja pegawai dengan judul: **“Analisis faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kampar”**

## **1.2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas,maka penulis merumuskan masalah tentang:

- a. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor unit pelaksana teknis dinas (UPTD) pendidikan dan kebudayaan kecamatan Kampar?
- b. Faktor apakah yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor unit pelaksana teknis dinas (UPTD) pendidikan dan kebudayaan kecamatan Kampar ?

## **1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### a. Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor unit pelaksana teknis dinas (UPTD) pendidikan dan kebudayaan kecamatan kampar.
2. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor unit pelaksanaan teknis dinas (UPTD)pendidikan dan kebudayaan kecamatan Kampar.

### b. Manfaat

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Sebagai bahan masukan bagi pihak kantor unit pelaksana teknis dinas (UPTD) pendidikan dan kebudayaan kecamatan Kampar.
2. Sebagai bahan informasi yang membutuhkan tentang masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Sebagai pengembangan ilmu pengetahuan terutama dalam ilmu manajemen sumberdaya manusia.

#### **1.4 Sistematika Penulisan**

Secara garis besar pembahasan dalam penelitian ini dibagi menjadi enam bagian, secara sistematik penulisannya sebagai berikut:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini dibahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan mamfaat penelitian serta sistematika penulisan.

##### **BAB II : TELAAH PUTAKA**

Bab ini menguraikan beberapa teori yang dijadikan pedoman dalam melakukan alisa dan pembahasan penelitian, serta hipotesis yang merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang muncul dalam penelitian ini

##### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini mengurai tentang berbagai data, lokasi penelitian, jenis dan sumber data yang dipergunakan, metode dalam melakukan pengumpulan data serta metode analisa dalam menganalisa data yang diperoleh.

##### **BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Bab ini mengurai tentang keadaan geografis kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kampar.



**BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis akan membahas hasil dari penulisan dan pembahasan yang dilakukan.

**BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini penulis akan memberikan kesimpulan dari hasil permasalahan penelitian serta saran sebagai solusi terhadap masalah yang dihadapi oleh Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan dan Kebudayaan Kecamatan Kampar.