

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebagai bangsa yang merdeka, Indonesia telah memiliki lembaga-lembaga pemerintahan yang melaksanakan tugas-tugas Negara dalam rangka mengisi kemerdekaan dan berusaha menciptakan masyarakat yang adil dan makmur, sejahtera dan merata. Fungsi ideal dari pelaksanaan tugas pegawai dalam unit kerja adalah fungsi pelayanan. Atas dasar ini, maka orientasi manajemen harus menfokuskan pandangan kepada masyarakat sehingga arah pelaksanaan tugas pegawai adalah memberikan pelayanan kepada masyarakat baik internal maupun eksternal.

Untuk mewujudkan hal tersebut adalah tidak mudah. Sebagaimana dimaklumi, barisan terdepan dalam memberikan pelayanan adalah pegawai dengan berbagai persoalannya. Bukan tidak mungkin masyarakat memperoleh citra yang buruk tentang suatu lembaga / organisasi karena pekerjaan dan pelayanan pegawai yang jelek. Dari sinilah *eneter-pointnya* yakni fokus pada peningkatan kinerja pegawai, adalah tidak mungkin memfokuskan diri pada masyarakat tanpa didahului oleh “fokus pada pegawai”

Dalam penjelasan umum undang-undang nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan undang-undang nomor 43 tahun 1999 antara lain dinyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional sangat tergantung pada kemampuan aparatur Negara khususnya Pegawai Negeri Sipil.

Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat yang taat hukum, berperadapan modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna, diperlukan pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

Peran aparat pemerintah lebih cenderung sebagai agen pembaharuan dan pemberdayaan masyarakat tersebut. Oleh karena itu, fungsi pengaturan dan pengendalian yang dilakukan oleh aparat pemerintah adalah perumusan dan pelaksanaan kebijakan yang berfungsi sebagai motivator dan fasilitator guna tercapainya pembangunan yang adil dan merata di segala bidang.

Sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat, aparat pemerintah harus dapat meningkatkan pelayanan secara terus menerus dengan cara pembenahan optimalisasi standar pelayanan dengan prinsip cepat, tepat, memuaskan, transparan dan non diskriminatif.

Pelayanan terhadap masyarakat dapat dilakukan dengan optimal apabila suatu organisasi lebih melakukan proses pengorganisasian secara efektif dalam tubuh organisasi tersebut. Proses pengorganisasian dapat dilakukan dengan penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi,

mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki dan membenahan lingkungan yang melingkupinya.

Sehubungan dengan hal itu kebijakan kepegawaian dalam undang-undang No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintah daerah dianut kebijakan yang mendorong pengembangan Otonomi Daerah, sehingga kebijakan kepegawaian di daerah yang dilaksanakan oleh Daerah Otonomi sesuai dengan kebutuhannya, baik pengangkatan, penempatan, pemindahan, dan mutasi maupun pemberhentian sesuai dengan peraturan perundangan. Hal ini dilakukan untuk pembangunan daerah dan peningkatan kinerja para pegawai. Oleh karena itu, menjalankan kebijakan kepegawaian yang sesuai dengan UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah ini maka diperlukan juga suatu sarana organisasi pemerintahan yang berkualitas dan bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya.

Maka dari itu pembangunan dapat berjalan lancar, efektif dan efisien diperlukan suatu organisasi tersendiri yang dapat mengorganisir berbagai pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan. Berdasarkan keterangan tersebut maka guna menjalankan suatu organisasi dengan baik maka perlu diperhatikan keberadaan dan kemampuan dari para pegawai. Hal ini bertujuan agar segala rencana yang telah diterapkan dapat terlaksana dengan baik.

Dalam melakukan suatu pekerjaan maka pegawai harus melakukan suatu pekerjaan secara efisien. Hal ini bertujuan agar tercapainya penghematan waktu, maupun peningkatan disiplin kerja bagi seorang pegawai terutama tentang cara

pegawai melakukan pekerjaannya sehingga hasil yang dicapai akan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.

Adapun latar belakang pendidikan juga sangat mempengaruhi kinerja seseorang, karena latar belakang ini memiliki dampak yang sangat kuat dalam membentuk sikap dan mental seorang pekerja yang handal (professional) dan pekerja keras. Keaktifanya dalam bekerja bukan berdasarkan pada materi, tetapi sudah diarahkan kepada pembentukan prestasi dan produktivitas. Adapun tingkat pendidikan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini.

Tabel I.I: Tingkat Pendidikan Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Meranti.

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	Jumlah Pegawai (orang)	%
1	SLTA	19	63
2	D3	-	-
3	S1	10	34
4	S2	1	3
5	S3	-	-
Jumlah		30	100

Sumber : Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kab. Kepulauan Meranti 2012

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan aparat pemerintah bervariasi. Tingkat pendidikan paling dominan adalah SLTA yang berjumlah 19 orang atau 63%. yang memiliki pendidikan Diploma 3 (D3) tidak ada dan yang memiliki tingkat pendidikan sarjana (S.1) berjumlah 10 orang atau 34% dan yang memiliki tingkat pendidikan sarjana magister (S.2) Berjumlah 1 orang atau 3%, dan tidak ada yang memiliki tingkat pendidikan S3.

Untuk menjalankan seluruh aktivitas organisasinya, maka pihak Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Meranti, sebagai salah satu perangkat daerah Kabupaten tentunya harus didukung oleh ketersediaan sumber daya manusia yang handal dan profesional dalam bidangnya. Pihak pimpinan pada dasarnya senantiasa mengupayakan pengawasan secara maksimal pada instansi ini, karena tanpa adanya pengawasan tidak mungkin segala kegiatan yang telah direncanakan dapat berjalan secara efektif. Pengawasan yang dilakukan meliputi pengawasan melekat yang bersifat internal yang dilakukan oleh pihak instansi sendiri terutama terhadap kedisiplinan kerja pegawai.

Jika dilihat dari tingkat pendidikan yang tinggi dapat mencerminkan kinerja dan etika kerja yang baik. Ironinya jika dikaitkan dengan tingkat absensi, kesadaran kerja yang seharusnya tinggi terlihat rendah. Hal ini bisa dilihat dari tabel tingkat absensi pegawai dibawah ini :

Tabel 1.2. Absensi Pegawai di Kantor Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Meranti Tahun 2011/ 2012

Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Absensi Pegawai			Jumlah
		Rata-rata Pegawai Tidak Masuk Kerja Perbulan	Rata-rata Pegawai Terlambat Masuk Kerja Perbulan	Rata-rata Pegawai Pulang Cepat Perbulan	
Okt. 2011	30	2	3	1	6
Nov. 2011	30	1	2	1	4
Des. 2011	30	1	2	-	3
Jan. 2012	30	2	1	2	5

Feb. 2012	30	2	2	1	5
Mar. 2012	30	-	2	1	3
Apr. 2012	30	1	1	2	4
May. 2012	30	1	-	2	3
Jun. 2012	30	2	1	1	4
Jul. 2012	30	1	2	1	4
Agu. 2012	30	1	2	2	5
Sept. 2012	30	2	1	-	3

Sumber : Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab. Kepulauan Meranti 2012

Pada tabel di atas menunjukkan tingkat absensi rata-rata pegawai yang bekerja di Kantor Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Meranti, yang berfluktuasi pada setiap bulannya selama periode bulan Oktober 2011 hingga bulan September 2012. Berdasarkan data absensi tersebut maka masih terdapat diantara para pegawai di instansi tersebut yang belum sepenuhnya mematuhi peraturan kedisiplinan kerja, seperti tidak masuk kerja, terlambat masuk kerja dan pulang lebih cepat dari waktu yang ditetapkan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja aparatur di instansi tersebut masih belum mencapai sebagaimana yang diharapkan. Selain itu terlihat pula dari tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas pekerjaan, dimana masih terdapat penyelesaian tugas yang tidak terlaksana dengan baik, diantara pegawai kurang mengutamakan kepentingan dinas, ataupun kurang mentaati peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, kurang mampu memberikan layanan sebaik-baiknya kepada masyarakat sesuai dengan bidang dan tugasnya. Hal ini diantaranya dapat disebabkan karena lemahnya kualitas pegawai

di kantor dinas kebudayaan pariwisata pemuda dan olahraga. Sesuai dengan pengamatan di lapangan prestasi dari kinerja pegawai masih rendah. faktor yang menyebabkan yaitu : *pertama* ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan pegawai dengan tugas dan tanggung jawab pegawai dalam pekerjaan. *Kedua* masih adanya keengganan sebagai besar pegawai untuk mengikuti kursus atau pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai tersebut. *Ketiga* masa kerja pegawai yang relatif masih rendah yakni kurang dari 3 tahun.

Dari uraian yang terdapat pada latar belakang, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “*Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Meranti*”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis paparkan tersebut, maka perumusan masalah penelitian ini adalah : “Bagaimana Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab.Kepulauan Meranti?”

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Meranti.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebagai bahan masukan bagi pemerintah khususnya pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Meranti.

2. Sebagai bahan informasi bagi yang membutuhkan tentang masalah Kinerja Aparatur Negara
3. Sebagai pengembangan ilmu pengetahuan terutama ilmu Administrasi Negara.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini sebagai pendahuluan dimana penulis menguraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini penulis akan mengemukakan teori yang melandasi pembahasan proposal yang berhubungan dengan judul penelitian, hipotesa dan variable penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan mengemukakan tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data dan analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Pada bagian dijelaskan secara singkat tentang gambaran umum, struktur organisasi dan aktivitas organisasi instansi Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Meranti.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini dikemukakan hasil penelitian dan analisis tentang pengawasan dan pengaruhnya terhadap kedisiplinan kerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kepulauan Meranti.

BAB VI : PENUTUP

Bagian ini mengemukakan kesimpulan dari hasil penelitian serta saran yang dianggap perlu untuk penyempurnaan pelaksanaan pengawasan dan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai di masa mendatang.