

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumberdaya 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 mengolah in-put menjadi *out-put* (hasil kerja). Penggunaan indikator 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.

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Atas dasar tujuan tersebut, dirancang sumber daya yang diperlukan, baik sumber daya

alam, sumber daya kapital, sumber daya manusia, teknologi, dan mekanisme kerja yang ditempuh dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor yang sangat penting untuk diperhatikan terletak pada faktor manusianya dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya. Instansi pemerintah memiliki tujuan atau berfungsi sebagai pelayanan publik, pelaksanaan pembangunan dan menjalankan administrasi pemerintah.

Pegawai bagi sebuah instansi merupakan komponen yang penting dalam aktivitas suatu instansi, karena dalam memberikan pelayanan kepada publik. Untuk itu diperlukan kinerja pegawai yang optimal guna mendukung pelaksanaan tugas instansi yang bersangkutan sehingga seluruh rencana yang telah ditetapkan instansi tersebut dapat dicapai.

Dalam rangka mengukur tingkat keberhasilan suatu instansi pemerintah sangat dibutuhkan adanya indikator yang jelas oleh stakeholder. Indikator kinerja adalah ukuran yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan diukur dan dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kerja, baik dalam tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, maupun tahap setelah kegiatan selesai.

Dalam modul Sosialisasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dijelaskan bahwa tingkat keberhasilan suatu instansi pemerintah harus memperhatikan seluruh aktivitas. Tingkat keberhasilan harus diukur tidak semata-mata kepada input program instansi tersebut bagi kesejahteraan masyarakat. Melalui suatu pengukuran kinerja, keberhasilan suatu instansi pemerintah akan

lebih dilihat dari kemampuan instansi tersebut berdasarkan sumber daya yang dikelolanya untuk mencapai hasil sesuai dengan rencana yang telah dituangkan dalam perencanaan strategis.

Manusia sebagai sumber daya yang kompleks sangat banyak kebutuhannya. Agar dapat menunjang pelaksanaan tugas di Kantor Kecamatan Kisam Tinggi dengan baik, berdasarkan data dari bidang kepegawaian kantor Camat Kecamatan Kisam Tinggi pegawai yang telah menempuh pendidikan S1 hanya 16 dari 37 pegawai, bahkan 2 orang pegawai berpendidikan SMP serta beberapa penempatan pegawai belum sesuai dengan bidang keahliannya.

Organisasi pemerintah ini mempunyai tugas-tugas di bidang pelayanan serta melaksanakan tugas pembantuan yang diserahkan pemerintah. Untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut para pegawai harus mampu bekerja semaksimal mungkin dan bertanggung jawab terhadap beban pekerjaan yang telah diberikan kepada setiap pegawai.

Namun, masih banyak pegawai yang kurang bertanggung jawab dan kurang disiplin terhadap pekerjaannya. Pegawai masih banyak yang datang terlambat dan pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan. Pegawai juga sering tidak ada ditempat pada waktu jam kerja, sehingga untuk mencapai hasil kinerja tidak begitu efektif dan efisien. Untuk tingkat kehadiran pegawai pada tahun 2021 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Rekap Daftar Hadir Pegawai Kantor Camat Kecamatan Kisam Tinggi
Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Tidak Hadir	Persentase	
					Hadir	Tidak Hadir
1	Januari	37	21 Hari	10	82.76 %	17.24 %
2	Februari	37	18 Hari	8	85.45 %	14.55 %
3	Maret	37	21 Hari	12	79.31 %	20.69 %
4	April	37	19 Hari	10	82.14 %	17.86 %
5	Mei	37	15 Hari	10	80.77 %	19.23 %
6	Juni	37	21 Hari	12	79.31 %	20.69 %
7	Juli	37	19 Hari	14	75 %	25 %
8	Agustus	37	19 Hari	12	78.57 %	21.43 %
9	September	37	22 Hari	15	74.58 %	25.42 %
10	Oktober	37	19 Hari	10	82.14 %	17.86 %
11	November	37	21 Hari	13	65.79 %	34.21 %
12	Desember	37	20 Hari	14	72.44 %	24.56 %
Jumlah			235 Hari	140	48.53 %	51.47 %
Rata-Rata Per hari				11.67	4.04 %	4.29 %

Sumber : Kantor Camat Kecamatan Kisam Tinggi Tahun 2021

Dari tabel diatas dapat didefenisikan bahwa kedisiplinan kerja pegawai masih rendah. Tingginya tingkat absen pegawai akan mengurangi pegawai yang bekerja sehingga efektifitas kerja akan berkurang karena kekurangan tenaga kerja.

Dari tabel di atas dapat di simpulkan selama Bulan Januari sampai bulan Desember hari efektif 235 hari tercatat pada rekap absen pegawai dari bulan Januari sampai bulan Desember Tahun 2021 pegawai yang hadir 48.53 % sedangkan pegawai yang tidak hadir 51.47 %, dengan rata per hari pegawai yang hadir 4.04 % dan pegawai yang tidak hadir 4.29 %. Jadi dapat di simpulkan masih banyak pegawai yang tidak disiplin terhadap kehadiran yang di buktikan dari absensi pegawai.

Berdasarkan latar belakang di atas, bahwa Kantor Camat Kecamatan Kisam Tinggi merupakan salah satu Kecamatan yang ada di wilayah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan yang mempunyai struktur organisasi Pemerintah dalam menjalankan tugasnya dilaksanakan oleh aparat atau Pegawai Kecamatan yang mana kinerja Pegawai yang dilakukan oleh Pegawai Kantor Camat belum maksimal, sehingga penulis tertantang untuk melakukan penelitian di Kantor Camat Kisam Tinggi Kabupaten Ogan Komering ulu Selatan.

1.2 Rumusan Masalah

Masalah diartikan sebagai suatu keadaan yang bersumber dari hubungan antara dua faktor atau lebih yang menghasilkan situasi yang menimbulkan tanda tanya dan dengan sendirinya memerlukan upaya untuk mencari suatu jawaban Berdasarkan uraian diatas maka permasalahan dalam penelitian ini adalah

Bagaimana Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Kisam Tinggi Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan adalah rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil, sesuatu hal yang ingin diperoleh/dicapai setelah penelitian selesai. Tujuan penulis melakukan penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Kisam Tinggi Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Rumusan tentang kegunaan hasil penelitian adalah kelanjutan dari tujuan penelitian. Apabila peneliti telah selesai mengadakan penelitian dan memperoleh hasil, penulis diharapkan dapat menyumbangkan hasil itu kepada negara, atau khususnya kepada bidang yang sedang diteliti Hasil dari penelitian diharapkan berguna sebagai :

- a. Bagi penulis untuk memperoleh pengalaman dan meningkatkan serta menambah wawasan penulis dalam ilmu pengetahuan dan pemahaman penulis tentang sumber daya manusia khususnya di bidang Kepegawaian.
- b. Bahan informasi dalam meningkatkan kinerja pegawai bagi pimpinan atau atasan dalam melaksanakan pekerjaan Pada Instansi

Pemerintah

- c. Untuk mengaplikasikan ilmu-ilmu pengetahuan yang telah diterima oleh penulis selama mengikuti.

