

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja merupakan suatu tolak ukur yang sering digunakan dalam menentukan efektivitas pekerjaan dalam sebuah lembaga maupun instansi khususnya dalam pemerintahan seperti yang dikemukakan Prawirosentono dalam Lijan Poltak Sinambella (2016, p.481) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja pegawai sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 09 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah menghendaki terciptanya efisiensi, efektifitas dan produktifitas sistem pemerintahan dalam penyelenggaraan pembangunan melalui sistem koordinasi yang baik dan terencana dalam Peraturan Perundang-Undangan dimana didalamnya telah diatur tentang kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh atau dilarang.

Salah satu unsur penyelenggaraan Pemerintahan yang perlu memperoleh perhatian dalam upaya reformasi ialah penataan Aparatur Pemerintah yang meliputi penataan kelembagaan birokrasi pemerintahan, sistem, dan penataan manajemen sumber daya manusia. Oleh sebab itu dibutuhkan Aparatur Pemerintahan yang memiliki kualitas dan profesionalitas dalam melaksanakan dan menyelesaikan suatu pekerjaan. Penataan kepegawaian terus berlangsung dan sekarang manajemen kepegawaian daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintah menurut azas otonomi dan tugas pembantuan. Prinsip otonomi daerah menggunakan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam arti daerah diberikan kewenangan mengurus dan mengatur

semua urusan Pemerintahan diluar yang menjadi urusan Pemerintahan. Daerah memiliki kewenangan membuat kebijakan daerah untuk memberikan pelayanan, peningkatan peran serta, prakarsa, dan pemberdayaan masyarakat yang bertujuan pada peningkatan kesejahteraan rakyat.

Kelancaran Penyelenggaraan Tugas Pemerintahan dan Pembangunan Nasional sangat tergantung pada kesempurnaan Aparatur Negara khususnya pegawai sebagaimana yang dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2015 Tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pokok –pokok kepegawaian bahwa kepegawaian adalah para pegawai yang berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, ber peradaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, maka diperlukan pegawai yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Kabupaten Pesawaran memiliki 20 Dinas yang membantu Pemerintahan Daerah dalam melaksanakan tugas dan wewenang menjalankan roda pemerintahan agar tercapainya kualitas pelayanan publik yang baik. Masing-masing Dinas memiliki kebijakan serta peraturan yang berbeda-beda, namun demikian tujuan semuanya adalah untuk memajukan potensi daerah dengan memanfaatkan sumber daya yang ada, salah satunya adalah sumber daya manusia yang dapat diukur dengan kinerja para pegawai masing-masing Dinas. Dari 20 Dinas yang ada di Kabupaten Pesawaran penulis menyertakan 2 Dinas sebagai alat perbandingan untuk mengetahui sejauh mana kualitas kinerja pegawai yang ada. Kedua Dinas tersebut adalah Dinas Sosial serta Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran. Penulis

memilih Dinas Sosial dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebagai perbandingan dikarenakan kedua Dinas memiliki kesamaan visi yaitu “Meningkatkan Taraf Kesejahteraan Melalui Usaha Kesejahteraan Antara Masyarakat Dan Pemerintah” serta kesamaan program kerja dan kesamaan pelayanan publik yang menasar secara langsung terhadap masyarakat.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh peneliti, Dinas Sosial dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Pesawaran memiliki persamaan jumlah program kerja masing-masing mempunyai 11 program kerja sebagai alat ukur penilaian kinerja pegawai antara kedua Dinas. Program kerja tahunan yang dilaksanakan oleh kedua Dinas sudah cukup optimal, hanya saja masih terdapat perbedaan hasil capaian kinerja yang ada pada Dinas Sosial maupun Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Pesawaran. Hal ini bisa terlihat dari tabel data rekapitulasi pencapaian program kinerja berdasarkan pada hasil atau pencapaian disetiap tahunnya, dalam hal ini jumlah pegawai serta pencapaian program kerja pada Dinas Sosial dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran 2016 adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Dinas Sosial dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Pesawaran

| Dinas Sosial | | Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil | |
|------------------------|--------------|-----------------------------------------|--------------|
| Jabatan | Jumlah/orang | Jabatan | Jumlah/orang |
| Kepala Dinas | 1 | Kepala Dinas | 1 |
| Sekretaris | 1 | Sekretaris | 1 |
| Kabid jaringan sosial | 1 | Kabid eselon III.a | 1 |
| Kabid pelayanan sosial | 1 | Kabid eselon III.b | 1 |
| Kabid pemberdayaan | 2 | Ka subag eselon IV.a | 1 |
| Kabid pengembangan | 1 | Ka subag eselon IV.b | 2 |
| Tenaga fungsional | 34 | Tenaga fungsional | 43 |
| Staf/honorar | 15 | Staf/honorar | 12 |
| TOTAL | 56 | TOTAL | 62 |

Sumber: Dinas Sosial dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil 2016

Pada tabel 1.1 menjelaskan bahwa terdapat perbedaan fungsi struktur dan jumlah pegawai yang ada pada Dinas Sosial maupun Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran. Perbedaan struktur tersebut sesuai dengan tugas dan wewenang pokok yang ada pada masing-masing Dinas. Dengan demikian target dan capaian kerja dari masing-masing Dinas tersebut adalah tanggung jawab dari masing-masing Dinas sebagai mana yang telah diterapkan pada Dinas Sosial maupun Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran.

Tabel 1.2 Capaian Program Kerja Dinas Sosial Kab.Pesawaran 2016

| No | Kegiatan Tugas Pokok | Capaian (%) |
|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 1 | Program perencanaan bidang sosial selama 1 tahun | 100,00 |
| 2 | Melaksanakan perencanaan pembangunan | 76,40 |
| 3 | Melakukan pengawasan pembangunan dan pengadaan pralatan | 80,00 |
| 4 | Menghadiri kegiatan SKPD kabupaten/provinsi | 80,00 |
| 5 | Melakukan pengawasan program perlindungan dan jaminan sosial bencana alam | 90,00 |
| 6 | Program pemberdayaan fakir miskin komunitas adat terpencil (KAT) dan penyandang masalah kesejahteraan lain nya | 71,40 |
| 7 | Melaksanakan dan mengawasi program pembinaan anak terlantar, panti asuhan dan panti jompo | 100,00 |
| 8 | Melaksanakan dan mengawasi program pembinaan para penyandang cacat dan eks trauma | 75,00 |
| 9 | Melaksanakan penyuluhan kepada penyakit sosial | 87,50 |
| 10 | Melakukan pengawasan penyediaan sarana dan prasarana sosial | 50,00 |
| 11 | Menyusun laporan kegiatan akhir tahun | 100,00 |
| Rata-rata | | 82,75 |

Sumber : Dinas sosial Kab.Pesawaran 2016

Tabel 1.3 Capaian Program Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Pesawaran 2016

| No | Kegiatan Tugas Pokok | Capaian(%) |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 1 | Program perencanaan kependudukan selama 1 tahun | 80,00 |
| 2 | Prencanaan pembangunan | 75,00 |
| 3 | Pengawasan pelaksanaan pembangunan dan pengadaan pralatan | 75,00 |
| 4 | Menghadiri kegiatan SKPD kabupaten/provinsi | 72,00 |
| 5 | Sosialisasi penyusunan kebijakan penataan dan pengelolaan dokumen | 100,00 |
| 6 | Pendataan masyarakat pemilik KTP non elektronik | 90,90 |
| 7 | Mengawasi pengadaan serta pelatihan tenaga pralatan SIAK | 100,00 |
| 8 | Penyuluhan pelayanan serta pengadaan formulir kependudukan dan non security printing | 75,00 |
| 9 | Penuluhan pelayanan KK dan peningkatan pindah dating | 66,60 |
| 10 | Pengawasan terhadap penyediaan sarana dan prasarana | 100,00 |
| 11 | Laporan kegiatan akhir tahun | 100,00 |
| Rata-rata | | 84,95 |

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Pesawaran 2016

Dari tabel diatas nilai capaian kinerja pegawai kedua Dinas sudah cukup optimal dilihat dari hasil pencapaian target kerja yang telah ditentukan. Nilai rata-rata capaian kinerja pegawai Dinas Sosial 2016 yaitu 82,75% dan Dinas Kependudukan dan Pencatataan Sipil 2016 yaitu 84,95%. Pencapaian target kerja ini sudah terlaksana dengan baik, namun dari 11 capaian program kerja tahun 2016 Dinas Sosial dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Pesawaran terdapat kinerja pegawai yang belum optimal, hal ini dikarnakan adanya kelalaian pegawai yang terjadi selama menjalankan tugas yang diberikan kepada pegawai sehingga tanggung jawab sebagai pegawai dalam melaksanakan tugas dan menaati aturan belum terlaksana dengan maksimal. Hal ini dapat dilihat dari poin nomor 10 yaitu “melakukan pengawasan sarana dan prasarana” yang ada pada Dinas Sosial maupun Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran yang menunjukkan hasil capaian sangat berbeda, serta poin nomor 9 yaitu Dinas Sosial maupun Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil melakukan

penyuluhan menunjukkan hasil capain yang cukup berbeda pada kedua Dinas. Sesuai dengan uraian maka penelitian kinerja sangat berguna untuk menilai kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab kedua Dinas. Berdasarkan pemaparan pada latar belakang penulis tertarik untuk membandingkan kinerja aparatur Dinas Sosial dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran, maka penulis tertarik mengambil judul tentang **“PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI KABUPATEN PESAWARAN PADA DINAS SOSIAL DAN DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka dapat di rumuskan permasalahan adalah Bagaimana perbandingan kinerja pegawai Dinas Sosial dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Pemerintahan Daerah Kabupaten Pesawaran.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek pada penelitian ini adalah kinerja pegawai Dinas Sosial dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Tempat penelitian ini di lakukan di Dinas Sosial yang beralamatkan di JL.Suhanda, Bagelen 1, desa Bagelen Kecamatan Gedong-tataan Pesawaran dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil di JL.Raya Kedondong, Desa waylayap, Gedong-tataan Pesawaran.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan November 2016 sampai bulan Oktober 2017

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ilmu penelitian yang diambil adalah manajemen sumber daya manusia mengenai kinerja pegawai Dinas Sosial dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui perbandingan kinerja pegawai Dinas Sosial dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kinerja

1.5.2 Bagi Instansi

Bagi Dinas Sosial dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Pesawaran, diharapkan dapat menjadi bahan usulan yang konstruktif dalam menentukan kinerja pegawai dan dapat memberikan kontribusi positif dalam rangka meningkatkan kinerja Aparatur Daerah Kabupaten Pesawaran.

1.5.3 Bagi Institusi IIB Darmajaya

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan kajian sebagai referensi tambahan bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan yang meliputi tentang Perbandingan Kinerja Pegawai Dinas Sosial dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini diuraikan landasan teori yang mendukung penelitian yaitu tentang kinerja pegawai, penelitian terdahulu dan kerangka pikir.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data populasi dan sampel, definisi operasional variabel dan metode.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai Perbandingan Kinerja Pegawai Dinas Sosial dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran.

BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta sasaran-sasaran yang mungkin nantinya berguna bagi peneliti selanjutnya dari hasil penelitian ini yang berjudul PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI KABUPATEN PESAWARAN PADA DINAS SOSIAL DAN DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN