

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

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 capital, 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 modul Sosialisasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (2000) 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.

Dalam rangka mengukur tingkat keberhasilan suatu instansi pemerintah sangat dibutuhkan adanya indikator yang jelas oleh stakeholder. Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif 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. Dengan demikian, tanpa adanya indikator kinerja, sulit untuk menilai tingkat keberhasilan dan tidak keberhasilan kebijaksanaan maupun program suatu instansi pemerintah. Dengan indikator kinerja, suatu organisasi mempunyai wadah yang jelas bagaimana dia akan dikatakan berhasil atau tidak berhasil dimasa yang akan datang.

Kinerja merupakan wujud kemampuan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Maka dari itu Kantor Kecamatan Tebing Tinggi terus berupaya melakukan pembinaan dan pengembangan pegawai dalam rangka memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Dengan kualitas kinerja para pegawai Kantor Camat Tebing Tinggi yang baik maka para pegawai akan semakin ahli dan terampil dalam pekerjaannya.

Setelah pengamatan awal atau observasi peneliti menemukan beberapa permasalahan yang masih sering terjadi pada Kantor Camat Tebing Tinggi terkait dengan kinerja pegawainya yaitu :

1. Masih sering dan banyaknya pegawai yang datang terlambat pada jam masuk kerja dan sering pulang lebih awal dari jam yang sudah ditentukan pada Kantor Camat Tebing Tinggi. (*Sumber: Absensi Pegawai*)
2. Seringnya pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tidak selesai dikerjakan dalam tepat waktu. (*Sumber: Observasi Awal*)
3. Selalu adanya inovasi atau beban kerja baru yang dihadirkan oleh pemerintah daerah sehingga para pekerja harus memahami terlebih dahulu pekerjaan tersebut dan kinerja pegawai melambat. (*Sumber: Observasi Awal*)

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian lebih lanjut dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul penelitian **“Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Balangan”**.

## **B. Fokus Masalah**

Agar penelitian ini tidak melebar maka penelitian ini perlu di fokuskan, Kinerja Pegawai Sulistiyani dalam Syafrida Hafni Sahir, dkk. (2020:21) yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu
- d. Kehadiran

e. Dampak Interpersonal

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah, maka perumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Balangan?
2. Faktor apa saja yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Balangan?

### **D. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Bagaimana Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Balangan.
2. Untuk Mengetahui Faktor apa saja yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Tebing Tinggi Kabupaten Balangan.

### **E. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan memberi kontribusi pada pengembangan teori-teori Ilmu Administrasi Publik, terutama yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi Pegawai Kecamatan sendiri, untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerjanya.

Selain itu hasil penelitian ini juga bermanfaat bagi masyarakat yang selama ini dilayani dan berhubungan secara langsung maupun tidak langsung dengan Pegawai Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan.