

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Atas dasar tujuan tersebut, di rancang sumberdaya 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 sumberdaya lainnya.

Pegawai pada sebuah instansi merupakan komponen yang penting dalam aktivitas suatu instansi, karena dalam memberikan pelayanan kepada publik dan penyelenggaraan tenaga kerja, transmigrasi dan kependudukan lebih banyak dilakukan oleh pegawai yang berhubungan langsung dengan pelayanan tersebut. Untuk itu diperlukan kinerja pegawai yang optimal guna mendukung pelaksanaan tugas instansi yang bersangkutan sehingga seluruh rencana yang telah ditetapkan instansi tersebut dapat tercapai.

Kinerja pegawai adalah sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan

terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan (**Lijan Poltak Sinambela, dkk : 2011 : 136**)

Umpan balik kinerja (*performance feedback*) memungkinkan pegawai mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar-standar organisasi. Apabila penilaian kinerja dilakukan secara benar, para pegawai di organisasi bakal diuntungkan dengan pemastian bahwa upaya-upaya individu memberikan kontribusi kepada strategi organisasi.

Penilaian kinerja pegawai merupakan bagian penting bagi seluruh pegawai. Penting penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat lebih sedikitnya dua kepentingan yaitu kepentingan bagi pegawai yang bersangkutan dan kepentingan bagi organisasi

Jadi, suatu instansi dinyatakan berhasil jika dapat menyerap 100% anggaran pemerintah walaupun hasil maupun dampak yang dicapai dari pelaksanaan program tersebut masih berada jauh dibawah standar. Keberhasilan ini hanya ditekankan pada aspek input tanpa melihat tingkat output maupun dampaknya. Sementara masyarakat mengharapkan keberhasilan instansi pemerintah adalah tindakan nyata yang bisa meningkatkan kesejahteraan mereka. Yang dimaksudkan dengan input, output, outcome dapat dijelaskan sebagai berikut: input (kelompok masukan) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran dilihat dari indikator kinerja meliputi keahlian dalam bekerja, ketelitian dalam bekerja, pengetahuan dalam bekerja, sarana dan fasilitas. Output (kelompok keluaran) adalah suatu yang diharapkan langsung dapat dicapai dari suatu

kegiatan yang berwujud (tangible), maupun tidak berwujud (intangible) dilihat dari indikator kinerja meliputi kuantitas kerja, waktu penyelesaian kerja, kualitas kerja. Dan outcome adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah yang mempunyai efek langsung dilihat dari indikator meliputi tingkat kualitas pelayanan pegawai, kepuasan masyarakat.

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 dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, maupun tahap setelah kegiatan selesai. Dengan demikian, tanpa adanya indikator kinerja, sulit bagi kita untuk menilai tingkat keberhasilan dan ketidakberhasilan kebijaksanaan maupun program suatu instansi pemerintah. Dengan indikator kinerja, suatu organisasi mempunyai wahana yang jelas bagaimana dia akan dikatakan berhasil atau tidak berhasil dimasa yang akan datang.

Indikator kinerja suatu organisasi hendaknya dapat dipahami secara bersama baik oleh manajemen maupun *stakeholder*, terutama *direct users*. Dengan indikator yang sama dan pola pikir yang relatif sama maka penilaian keberhasilan diharapkan menggunakan kriteria yang sama sehingga lebih obyektif. Indikator kinerja instansi pemerintah semestinya tidak hanya dipahami pejabat atau aparatur instansi pemerintah (*public servants*), namun juga penting bagi pihak lain seperti legislatif,

investor, kreditur, institusi internasional, pengamat, dan juga masyarakat umum. Jadi dengan adanya indikator yang jelas maka akan menciptakan konsensus berbagai pihak internal maupun eksternal untuk menghindari keberhasilan suatu instansi pemerintah.

Kinerja instansi pemerintah bersifat multidimensional. Dalam arti, tidak ada indikator kinerja yang dipilih akan sangat tergantung pada faktor kritical keberhasilan yang telah diidentifikasi.

Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Riau merupakan lembaga pemerintah yang berfungsi sebagai lembaga teknis daerah yang dipersamakan dengan badan yang diserahkan wewenang, tugas dan tanggung jawab menyelenggarakan otonomi daerah dibidang ketenagakerjaan.

Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau sebagai instansi pemerintah, tentunya mengembangkan serangkaian tugas yang harus direalisasikan secara efektif dan efisien. Tugas pokok lembaga ini adalah “melaksanakan upaya tenaga kerja secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan kepentingan pelayanan kepada masyarakat”.

Berikut adapun aktivitas yang dilakukan Dinas Tenaga kerja bagian Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau, Kegiatan kemitraan yang digagas oleh Dinas Tenaga Kerja dan PNPM Mandiri Perkotaan sebagai bentuk dukungan kebijakan nangkis Kota Pekanbaru, telah melahirkan bentuk kerjasama terutama peningkatan kapasitas masyarakat melalui pelatihan-pelatihan yang telah berjalan dari tahun 2009. Pada tahun 2010 ini telah dilaksanakan kegiatan kemitraan sebanyak

dua kali pada bulan Juni 2010 telah dilaksanakan pula kemitraan dengan LKM Sinar Cahaya Limbungh. Kelurahan Limbungan melalui PELATIHAN TEKNOLOGI TEPAT GUNA (TTG) KEGIATAN PEMBERIAN FASILITAS DAN MENDORONG SISTEM PENDANAAN PELATIHAN BERBASIS MASYARAKAT.

Melalui kegiatan ini pula dalam rangka peningkatan produksi dan teknologi pengembangan jamur, telah dilaksanakan kegiatan kemitraan Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dengan KSM Semangat Baru yang dimotori salah satu Pembina dan intruktur-nya (Bapak Santoso) melalui PELATIHAN TEKNOLOGI TEPAT GUNA (TTG) PROGRAM PPKK DANA TUGAS PEMBANTUAN (BUDIDAYA JAMUR) yang dilaksanakan dari mulai tanggal 15-27 november 2010 bertempat di Hotel Furaya dan Praktek Lapangan di Kelurahan Kulim.

Manusia sebagai sumber daya yang kompleks sangat banyak kebutuhannya sedangkan motivasi adalah suatu sikap dan perilaku yang mendorong mereka dalam melakukan pekerjaannya dan berprestasi. Agar dapat menunjang pelaksanaan tugas di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau agar dapat melakukan kegiatannya dengan baik, untuk itu dapat dilihat bidang pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau Bulan Oktober 2016 pada tabel 1.1. berikut ini :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Berdasarkan Pada Bidang Sekretariat
Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau
Tahun 2016

NO	BAGIAN	JUMLAH/ORANG
1	Bagian Perencanaan Program	8
2	Bagian Umum	12
3	Bagian Keuangan dan Laporan Perlengkapan	19
JUMLAH		39

Sumber : Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau,2016

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa pegawai Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Berjumlah 39. Dilihat dari Bidang terbanyak Pegawai Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau adalah pada Bagian Keuangan dan Perlengkapan yakni berjumlah 19 orang. Dari uraian diatas, dapat dilihat bahwa Bagian keuangan dan perlengkapan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau pada umumnya relatif lebih banyak daripada Bagian lainnya.

Berdasarkan pengamatan penulis dengan melakukan pengamatan dan mewancarai pimpinan terkait dengan kinerja pegawai yang ada pada dapat di indikasikan sebagai berikut : (1) Pimpinan dengan pegawai kurang mendapatkan perhatian ; (2) antara pegawai dengan pegawai lainnya dalam berkomunikasi dengan terkait pekerjaan belum begitu baik seperti berkomunikasi dengan terkait pekerjaan belum begitu baik seperti ketika seorang pegawai meminta pendapat yang lain kurang baik ; (3) proses pekerjaan yang cenderung monoton (terkofus) setiap hari yang dapat

menimbulkan kebersamaan ; (4) sebagian ruangan masih minim fasilitas, seperti kurangnya AC pada setiap ruangan kerja ; dan (5) Beban kerja yang dialami pada pegawai sangat berbeda ketika pekerjaan masih menumpuk, sedangkan pekerjaan sebelumnya belum terselesaikan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melaksanakan suatu penelitian lebih lanjut dan menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul penelitian :

“Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau (Kasus Pada Pegawai Bagian Sekretariat)”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas maka dapat diambil suatu perumusan masalah yaitu sebagai berikut :

“Bagaimanakah kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau Bagian Sekretariat dilihat dari input, output dan outcome”.

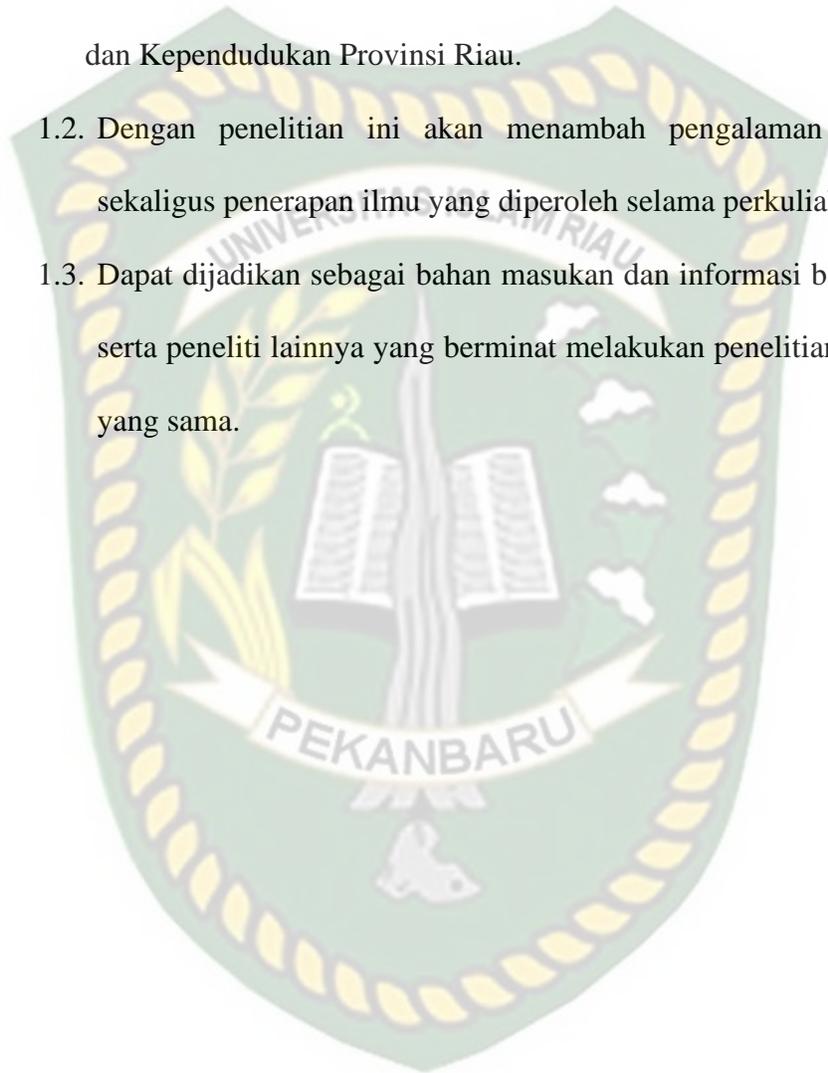
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

A. Tujuan Penelitian

- Untuk menganalisis kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau dilihat dari input, output, dan outcome.

B. Manfaat Penelitian

- 1.1. Dapat membantu memberikan pemikiran bagi pihak instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Riau.
- 1.2. Dengan penelitian ini akan menambah pengalaman bagi penulis sekaligus penerapan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan.
- 1.3. Dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan informasi bagi mahasiswa serta peneliti lainnya yang berminat melakukan penelitian dengan topik yang sama.



1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan yang diajukan dalam skripsi ini, disusun sebagai berikut :

BAB I :PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dibahas hal-hal yang berhubungan dengan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II :TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini penulis mengemukakan beberapa teori yang berhubungan dengan penelitian ini, sehingga akan dapat mengemukakan suatu hipotesis dan variabel penelitian

BAB III :METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis menerangkan mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

BAB IV :GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan membahas tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan aktivitas perusahaan.

BAB V :HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan menguraikan hasil penelitian dan pembahasan tentang hasil penelitian dan pembahasan tentang hasil penelitian dan pembahasan tentang *input, output, dan outcome*.

BAB VI :KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan penutup dimana penulis akan mengambil beberapa kesimpulan dan saran-saran yang memungkinkan berguna bagi pimpinan instansi dimasa yang akan datang.

