

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia itu dikelola. Sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting nilainya dalam suatu perusahaan, sebab sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor produksi sekaligus menjadi pemikir, perencanaan, perorganisasian, pengaruh dan pengendalian dalam suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi perusahaan. Pegawai merupakan aset utama organisasi perusahaan dan mempunyai peran yang sangat strategis demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Demi tercapainya pelaksanaan dari setiap tugas yang dijalankan dapat efektif, maka diperlukan seorang pemimpin yang mampu untuk mengerakan, mendorong dan membimbing bawahannya, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dan kewajiban mereka masing-masing. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam pimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sangat sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya, misalnya kompensasi yang diterima, keteladanan pimpinan dan pengawasan oleh pimpinan. Disiplin merupakan sikap taat dan patuh dari dalam diri sendiri untuk mentaati peraturan, ketentuan ataupun tata tertib yang dikerjakan dengan penuh rasa tanggung jawab. Sikap ini berlaku terus-menerus (*intens*) dan konsisten pada individu yang melakukannya.

Bila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja juga akan baik. Prestasi kerja pegawai yang tinggi akan memberikan manfaat yang besar bagi organisasi atau perusahaan, sehingga setiap peraturan yang ada dapat dijalankan tanpa harus ada tindakan tegas dari pimpinan. Hal seperti ini yang menjadi tantangan yang harus diselesaikan dengan baik oleh seorang pimpinan bila ingin mencapai kesuksesan dalam memimpin bawahannya. Perkembangan teknologi pada saat ini harus diimbangi dengan kemampuan sumber daya manusia yang handal, sehingga pegawai dari perusahaan tersebut tidak merasa ketinggalan dengan yang lain. Hal ini memungkinkan sumber daya manusia salah satu faktor yang penting dalam kemajuan perusahaan, dan merupakan kunci utama keberhasilan dalam rangka untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Semua aktivitas perusahaan tergantung pada sumber daya pekerja, hal ini disebabkan oleh tenaga kerja memegang peranan penting dalam perkembangan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja pegawai sangat diperlukan sebagai ukuran dalam melakukan pekerjaan. Dengan adanya kinerja yang baik maka hasil kerja juga akan menjadi lebih baik. Banyak cara untuk meningkatkan kinerja pegawai seperti pendidikan dan pelatihan, motivasi dan sebagainya. Dengan adanya peningkatan kinerja pegawai yang semakin baik tentunya pegawai tersebut secara kinerja juga dapat dikembangkan menjadi pegawai yang memiliki kinerja semakin baik.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur Negara yang mempunyai peranan, yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil (PNS)

merupakan sumber daya manusia yang pengabdianya ditujukan kepada Negara dalam hal ini Negara Indonesia. Dengan demikian tentunya penilaian kinerja mengacu pada Undang-Undang tentang penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Tabel I.1. Sanksi Pelanggaran Disiplin Pegawai

No	Jenis Pelanggaran	Sanksi
1	Setiap ketidak hadiran tanpa alasan yang sah dan atau tidak menandatangani daftar hadir	Tunjangan Pendapatan Pegawai (TPP) di potong 5 %
2	Tidak hadir dan atau tidak menandatangani daftar hadir 10 hari atau lebih dalam 1 bulan	TPP di potong 100 %
3	Setiap 3 kali tidak mengikuti apel pagi/upacara dan apel sore tanpa alasan yang sah dan atau tidak menandatangani daftar hadir apel/upacara	TPP di potong 5 %
4	Tidak mengikuti apel/upacara tanpa alasan yang sah dan atau tidak menandatangani daftar hadir apel/upacara lebih dari 20 kali dalam 1 bulan	TPP di potong 100 %
No	Jenis Pelanggaran	Sanksi
5	Tidak mengikuti senam pagi tanpa alasan yang sah dan atau tidak menandatangani daftar hadir senam 3 kali dalam 1 bulan	TPP di potong 20 %
6	Tidak mengikuti senam pagi tanpa alasan yang sah dan atau tidak menandatangani daftar hadir senam 4 kali dalam 1 bulan	TPP di potong 100 %
7	Tidak masuk kantor tanpa alasan yang jelas setelah melaksanakan cuti bersama	TPP di potong 100 %

8	Tidak mengikuti pembinaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 6 dan 7 tanpa alasan yang sah	TPP di potong 100 %
---	--	---------------------

Sumber : Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 12 tahun 2012 tentang pembinaan dan penegakan disiplin bagi pegawai di lingkungan pemerintah Kabupaten Rokan Hilir

Sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global, untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan Negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Oleh sebab itu, suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan pegawainya tersebut, dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan jabatan serta hal-hal lain. Karena pendidikan dan pelatihan merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara menyeluruh.

Pendidikan merupakan cara untuk meningkatkan sumber daya manusia yang bertujuan akan terciptanya keserasian dalam melakukan pekerjaan untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat tingkat pendidikan daripada Aparat Pemerintah pada tabel berikut :

Tabel I.2. Tingkat Pendidikan pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Rimba Melintang

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	PAKET C	3	21,42%
2	SLTA	5	35,71%
3	D.II	1	7,75%

4	D.III	1	7,75%
5	S.I	4	28,52%
	Jumlah	14	100%

Sumber : UPTD Dinas Pendidikan Kecamatan Rimba Melintang 2016

setiap kinerja dan kerjaan dengan baik Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPTD) Dinas Pendidikan Kecamatan Rimba Melintang bervariasi, yaitu yang memiliki pendidikan paling dominan. Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah cukup baik dalam melakukan kerjanya karena dengan melihat tingkat pendidikan yang ada maka pegawai telah dapat menyelesaikan

Masa kerja bagi setiap pegawai sangat mendukung hasil kerja yang dilakukannya maka dari itu untuk lebih jelasnya dapat dilihat masa kerja yang selengkapny disajikan pada tabel berikut :

Tabel I.3: Keadaan Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Rimba Melintang

No.	Masa kerja	Jumlah	Persentase
1.	21 - 25	5	35,71%
2.	26 - 30	5	35,71%
3.	Di atas 30 tahun	4	28,57%
	T o t a l J u m l a h	14	100,00%

Sumber Data : UPTD Dinas Pendidikan Kecamatan Rimba Melintang, 2016.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pendidikan Kecamatan Rimba Melintang mempunyai masa kerja diatas lima tahun, atau pada umumnya tergolong pegawai lama, namun demikian terdapat juga pegawai sudah senior atau telah

lama mengabdikan. Kolaborasi antara pegawai tua dan muda demikian ini sangat berarti bagi pelaksanaan tugas-tugas

Melihat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi, maka tidak berlebihan jika dikatakan bahwa manusia adalah aset yang paling penting dan berdampak langsung pada organisasi atau instansi tersebut dibandingkan dengan sumber daya-sumber daya lainnya. Karena manusia memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi atau instansi tersebut.

Tabel I.4 : Tingkat Absensi Pegawai di Unit Pelaksana Teknis Pendidikan Kecamatan Rimba Melintang

No.	Tahun	Jumlah Pegawai (orang)	Sakit (hari)	Izin (hari)	Alfa (hari)	Jumlah Absensi	Jumlah Kerja/tahun
1	2012	9	3	1	1	5 Hari	312 Hari
2	2013	11	2	2	1	5 Hari	312 Hari
3	2014	13	1	0	2	3 Hari	312 Hari
4	2015	13	2	2	1	5 Hari	312 Hari
5	2016	14	4	1	3	8 Hari	312 Hari

Sumber : Unit Pelaksana Teknis Pendidikan Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir 2016

Dari uraian di atas dapat dilihat beberapa fenomena yang mendukung dilakukan penelitian antara lain ;

1. *Kurang informatif.* Berbagai informasi yang seharusnya disampaikan lambat atau bahkan tidak sampai kepada pihak – pihak terkait
2. *Kurang koordinasi.* Berbagai unit pelayanan yang terkait satu dengan lainnya sangat kurang berkoordinasi. Akibatnya, sering terjadi tumpang tindih ataupun pertentangan kebijakan antara para instansi pelayanan dengan instansi pelayanan lain yang terkait
3. Tingkat kehadiran pegawai Unit Pelaksana Teknik Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir masih belum maksimal, artinya masih banyak yang membolos pada jam kerja ,
4. Tingkat penyelesaian pekerjaan penanganan dan penyampaian bahan materi pembelajaran bagi sekolah yang berhubungan dengan pengguna jasa Unit Pelaksana Teknik Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir masih belum optimal dalam arti tingkat tanggungjawab terhadap pekerjaan masih belum maksimal,
5. Para pegawai masih bersifat menunggu perintah daripada mencari ide untuk menyelesaikan pekerjaannya (kurang kreatif) atau kurang mandiri harus selalu diayomi hal ini juga terlihat belum adanya Standar Operasional Pelayanan (SOP) organisasi ini, hasil pengamatan penulis hal ini juga menjadi salah satu factor menurunnya efektifitas kinerja pegawai karena kurangnya pedoman para pegawai agar lebih mandiri dengan bagian masing-masing

Berdasarkan Fenomena-fenomena tersebut yang membuat peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang analisis terhadap kinerja pegawai Unit

Pelaksana Teknik Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir melalui suatu penelitian mengenai kinerja pegawai dengan judul “ **Analisis Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknik Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir**”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan gejala-gejala di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian yaitu; Bagaimanakah Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pendidikan Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir?.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menjelaskan kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) pendidikan Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir.

2. Kegunaan Penelitian

Sedangkan kegunaan penelitian;

- a. Secara Teoritis adalah sebagai bahan informasi bagi pihak Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Rimba Melintang Kabupaten Rokan Hilir dalam hal ini pemimpin dan seluruh pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja.

- b. Secara Akademis adalah untuk mengembangkan pengetahuan khususnya Ilmu Administrasi Publik yang membahas pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya bidang kinerja pegawai.
- c. Secara Praktis adalah sebagai bahan informasi bagi peneliti selanjutnya dalam permasalahan yang sama.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau