

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalh

Sejak reformasi bergulir pada tahun 1998 dalam tatanan kehidupan barbangsa dan bernegara khususnya di bidang politik dan pemerintahan di indonesia mengalami perubahan pradigma dari sistim sentralistik menjadi desentralisasi. Hampir seluruh aktivitas birokrasi baik pusat maupun daerah menjadi sorotan yang tajam dari masyarakat, terutama dalam aspek transparansi, keterbukaan, akuntabilitas, efisiensi dan efektivitas di dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan. Dalam konteks ini penerapan prinsip good governance dalam pengelolaan pemerintah di indonesia menjadi satu keharusan dan tuntutan utama oleh masyarakat dalam reformasi birokrasi. Reformasi kelembagaan pemerintahan hanya merupakan salah satu aspek dari reformasi administrasi negara atau reformasi birokrasi secara keseluruhan dan mendapat perhatian sejak runtuhnya orde baru.

Dalam pokok-pokok reformasi pembangun an untuk penyelamatan dan normalisasi kehidupan nasional sebagai haluan negara disebutkan bahwa reformasi merupakan pernyataan kehendak rakyat Jurnal Ilmiah Administrasi. 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. Terdapat kecendrungan tanggapan dari masyarakat tentang keberhasilan dan ketidakberhasilan instansi pemerintah dalam menjalankan amanah yang diberikan kepadanya menunjukkan harapan dan kepedulian publik yang harus direspon.

Namun antara harapan masyarakat terhadap kinerja instansi pemerintah dengan apa yang dilakukan oleh para pengelola dan pejabat pemerintah sering berbeda. Artinya, terjadi kesenjangan harapan (expectation) yang bisa menimbulkan ketidakharmonisan antara instansi pemerintah dengan para direct user dari masyarakat. xi Pada era reformasi ini, fenomena pengukuran keberhasilan yang hanya untuk mewujudkan pembaharuan di segala bidang pembangunan nasional terutama dalam bidang ekonomi, politik, hukum, sosial budaya.

1.2 Pengertian Kesenjangan Sosial

Kesenjangan sosial merupakan suatu kondisi dimana ada hal yang tidak seimbang di dalam kehidupan Masyarakat di distrik okbemtau kabupaten pegunungan Bintang. Entah itu secara personal maupun kelompok.

Dimana ada ketimpangan sosial yang terbentuk dari sebuah ketidakadilan distribusi banyak hal yang dianggap penting oleh Masyarakat setempat yaitu:

Ada berbagai faktor penyebab terjadinya kesenjangan social di distrik okbemtau. Berikut adalah faktor-faktor yang perlu kamu pahami.

a) Perbedaan Sumber Daya Alam

Salah satu faktor terjadinya kesenjangan sosial dan ekonomi adalah kekuatan sumber daya alam yang ada di daerah-daerah. Sebab, tingkat ekonomi suatu daerah dapat dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya alamnya. Tingkat ekonomi suatu masyarakat bisa meningkat apabila sumber daya alamnya dikelola dengan cara yang tepat.

b) Kebijakan Pemerintah

Kebijakan pemerintah dapat menjadi faktor penting terjadinya kesenjangan sosial.

Sebab, dalam mengambil keputusan yang dilakukan oleh pemerintah kabupaten pegunungan Bintang dapat menciptakan kesenjangan di lapisan Masyarakat distrik okbemtau kabupaten pegunungan Bintang. Misalnya, kesenjangan di bidang program transmigrasi.

Dimana masyarakat pendatang akan lebih cepat berkembang dibandingkan dengan masyarakat asli daerah tersebut. Hal ini terjadi karena kesempatan dan peluang yang tersedia lebih besar diberikan kepada warga transmigran.

Oleh karena itu, kemudian tercipta kesenjangan sosial dan ekonomi di dalam masyarakat.

a) Pengaruh Globalisasi

Selain dapat dimanfaatkan untuk memajukan ekonomi bersama. Globalisasi juga bisa menciptakan adanya kesenjangan sosial dan ekonomi di dalam masyarakat. Kesenjangan tersebut muncul ketika sebagian masyarakat tidak mampu beradaptasi dengan adanya globalisasi. Sehingga mereka akan tertinggal dan tidak mendapatkan apa yang orang lain dapatkan.

Sebagai salah satu bentuk akuntabilitas organisasi Kantor distrik okbemptau terhadap masyarakat harus di tunjukkan melalui kinerja yang baik. Salah satu manifestasi dari kinerja ini akan tampak dari pelayanan yang di berikan. Kinerja dalam konteks pelayanan dapat di berikan di artikan sebagai rangkaian hasil yang telah di capai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) setelah melakukan tugas pokoknya.

Pengukuran terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Kantor distrik okbemptau penting di lakukan dengan maksud sebagai alat untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan akuntabilitas mereka sebagai abdi Negara dan abdi Masyarakat. Undang-Undang No.32 Tahun 2004

tentang Pemerintahan Daerah perlu diimbangi dengan peningkatan kinerja yang lebih baik oleh segenap birokrasi.

Hal ini mengingat di Era Otonomi Daerah akan terjadi fenomena berbagai macam tuntutan dari seluruh lapisan masyarakat agar supaya birokrasi pemerintah baik dari segi kelembagaan, kinerja dan pelayanan masyarakat dapat melakukan perubahan menuju ke arah perbaikan. Seiring dengan usaha peningkatan kinerja melalui peningkatan SDM pegawai, pengguna dan pemanfaatan teknologi semakin di perlukan sebagai informasi penting terhadap hasil dan kinerja pemerintah.

Dalam rangka reformasi birokrasi di era otonomi daerah persyaratan utama adalah bagaimana membangun kembali pencitraan dan kepercayaan masyarakat yang sudah terlanjur menipis terhadap birokrasi.

Membangun kembali pencitraan dan masyarakat itu hanya bisa di capai jika setiap aparat pemerintah dapat memperbaiki dirinya sendiri melalui peningkatan integritas, profesionalisme, kompetensi dan semangat pengabdian. Pada prinsipnya setiap orang ingin berprestasi atau berhasil dalam berbagai bidang kehidupan. Bahkan berprestasi merupakan salah satu kebutuhan manusia.

Sejalan dengan itu seseorang yang di terima dan di angkat menjadi pegawai atau pemimpin suatu organisasi mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan. Keberhasilan mereka dalam melaksanakan tugas akan terlibat dari kinerja dari tingkat kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan menunjukkan bahwa masih ada keluhan yang timbul dari masyarakat okbemtau menyangkut kinerja pegawai pada kantor distrik okbemtau seperti kenyataan menunjukkan bahwa setiap pegawai dalam suatu organisasi untuk tidak selalu bekerja dan mampu mencapai kinerja yang diharapkan. Ada kalanya terdapat kesenjangan kinerja atau mengalami kesulitan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja.

Dalam kaitan itu setiap pemimpin di hadapkan pada masalah bagaimana cara memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi/unit kinerja melalui pegawai yang dipimpin. Jika setiap pemimpin bersama bawahannya mampu menampilkan kinerja yang baik sesuai bidang tugas masing masing maka kinerja organisasi akan tercapai.

Pemimpin dan bawahan yang menjadi pelaku dalam organisasi merupakan kunci penentu keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu untuk memperoleh gambaran dan informasi mengenai kinerja pegawai pada Kantor distrik okbemtau kabupaten pengunungan bintang dilakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai unsur-unsur terkait dan bertanggung jawab terhadap pencapaian kinerja aparatur dari aspek produktivitas, motivasi kerja yaitu bagaimana pimpinan dapat memberikan motivasi terhadap bawahan agar pekerjaan dapat terselesaikan secara baik sesuai dengan tujuan tertentu dan disiplin kerja yaitu ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan.

Outcome (hasil) merupakan dampak dari kinerja pegawai itu sendiri seperti pegawai harus memiliki tanggung jawab untuk selalu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dan pegawai juga harus memberikan kinerja yang baik agar mampu menciptakan kepuasan terhadap masyarakat. 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. Kinerja merupakan wujud kemampuan para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diembankan kepadanya. Maka oleh sebab itu Kantor distrik okbemtau terus berupaya melakukan pembinaan dan pengembangan pegawai dalam rangka memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian lebih lanjut dan menuangkannya dalam bentuk proposal dengan judul penelitian “**Analisis Kinerja Pegawai di Kantor distrik okbemtau kabupaten pengunungan bintang**”

1.3 Perumusan Masalah

1. bagaimana analisis kinerja pegawai pada kantor distrik okbemtau kabupaten pegunungan Bintang?
2. faktor apa saja yang menghambat kinerja analisis pegawai pada kantor distrik okbemtau kabupaten pegunungan Bintang?

1.4 Tujuan Penelitian

1. untuk mengetahui analisis kinerja pegawai di kantor distrik okbemtau kabupaten pegunungan Bintang
2. untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambatn kinerja pegawai pada kantor distrik okbemtau kabupaten pegunungan Bintang

1.5 Kegunaan Penelitian

- kegunaan praktis
 - a) menyediakan pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya disiplin dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor distrik okbemtau kabupaten pegunungan Bintang. Hasil penelitian dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang hubungan antar disiplin dan kinerja,pegawai sehingga dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan strategi dan kebijakan yang efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.
 - b) Memberikan rekomendasi praktis kepada manajemen praktis kantor distrik okbemtau kabupaten pegunungan Bintang. Penelitian ini akan

memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai dan bagaimana meningkatkannya. Rekomendasi yang dihasilkan dapat membantu manajemen dalam mengembangkan program pelatihan dan pengembangan pegawai yang bertujuan untuk memperbaiki tingkat disiplin dan kinerja

- c) Meningkatkan kualitas kinerja pada kantor distrik okbemtau. Dengan meningkatkannya tingkat disiplin pegawai, diharapkan kualitas layanan yang diberikan oleh dinas terkait kabupaten pegunungan Bintang akan meningkat disiplin yang tinggi akan berdampak pada peningkatan efisiensi, produktivitas, dan tanggung jawab pegawai sehingga Masyarakat akan mendapatkan pelayanan yang lebih baik
- d) Kontribusi dalam penelitian. Penelitian ini akan memberikan kontribusi dengan menguji disiplin kinerja pegawai di kantor distrik okbemtau hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti yang lain untuk menjelajahi topik serupa dalam konteks yang berbeda.