

BAB I

P E N D A H U L U A N

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sejauh mana tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat dicapai baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Untuk mencapai tujuan tersebut keterlibatan berbagai unsur dalam organisasi sangat penting, diantaranya unsur sumber daya manusia. Organisasi dituntut untuk dapat mengelola pekerjaan.

Walaupun didukung oleh sarana dan prasarana yang terlengkap,, namun tidak didukung oleh sumber daya manusia, maka kegiatan dalam sebuah organisasi tidak akan meraih kesuksesan. Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan dalam sebuah organisasi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat serta berkinerja yang tinggi.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat berjalan dengan baik dan organisasi sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dapat diukur dari indikator kinerja yang

merupakan tolok ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Dengan adanya pengukuran kinerja pegawai, organisasi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja pegawai sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya sains tinggi. Kinerja pemerintahan sedang menjadi perhatian masyarakat, mengingat masih banyaknya kejadian tentang rendahnya kinerja pegawai pada kantor pemerintahan. Artinya bahwa masyarakat terus menuntut agar pemerintah dapat berjalan dengan baik dan bersih atau dengan tata kelola yang baik.

Merujuk PP. RI. Nomor 30 Tahun 2019 pada Bab III Perencanaan Kinerja Bagian Kesatu Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai Pasal 8 butir (1) bahwa perencanaan kinerja terdiri dari penyusunan dan penetapan SKP dengan memperhatikan perilaku kerja. (2) Proses penyusunan SKP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan perencanaan strategis instansi pemerintah, perjanjian kinerja, organisasi dan tata kerja, uraian jabatan, dan atasan, SKP atasan langsung.

Sedangkan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 3 Tahun 2021 Tentang Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai Dan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Ketentuan Umum mengisyaratkan bahwa (a) Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai aparatur sipil negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. (b)

Sasaran kinerja pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun. (c) Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan deskripsi internal Kantor Badan Perencanaan Daerah Kota Jayapura sebagai salah satu kantor pemerintahan memiliki kewenangan untuk melaksanakan urusan Pemerintah Daerah serta tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah. Masih ditemukan permasalahan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang secara rutin dari tahun itu yang dikerjakan. Namun pekerjaan rutin pegawai selalu membosankan. Meskipun pegawai bekerja di lingkungan yang suasana perkotaannya maju dan berkembang, tetapi tingkat kepatuhan dan ketekunan semakin berkurang.

Selain itu teridentifikasi bahwa sebenarnya kinerja juga diukur pula dari hal kerjasama dari pimpinan dengan bawahan, bawahan dengan pimpinan, bawahan dengan bawahan. Sebab sehebat seorang pegawai yang adalah sumber daya manusia, tetapi bilamana kerjasama itu tidak harmonis, maka niscaya memperoleh kinerja terbaik.

Oleh sebab itu, perihal kinerja pegawai bukan saja dilihat dari ukuran-ukuran penilaian yang begitu merupakan target. Namun, kinerja sangat spesifik dapat pula diteliti juga dari permasalahan hasil kerja yang ditentukan pula dengan tugas pokok dan penunjang dari pihak atasan dan para pegawai. Begitu pula kinerja dapat dicapai melalui kerjasama internal antar pegawai. Kerjasama pegawai semakin membias, karena masalah egoisme dari diri setiap

staf dengan perkembangan dan kemajuan teknologi yang sangat mengurangi ketenagaan sumber daya manusia pegawai.

Dalam rangka meningkatkan citra dan kinerja instansi pemerintah menuju ke arah *professionalisme* dan terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), diperlukan pegawai yang mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif, dan profesional, semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi. Kantor Badan Perencanaan Daerah Kota Jayapura..

Beberapa aspek tersebut yang menjadi urgensi dari penelitian ini lebih cenderung pada masalah pelaksanaan tugas pokok dan tugas penunjang pegawai. Kemudian upaya pencapaian kinerja yang bersumber dari tugas pokok dan tugas penunjang dapat ditentukan oleh kerjasama antara pimpinan dan staf pegawai. Begitu juga kerjasama antar pegawai dengan pegawai.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disajikan, maka disusun rumusan masalah penelitian sebagai berikut; ***Bagaimana Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Daerah (BAPEDA) Kota Jayapura?***

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsi kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Daerah (BAPEDA) Kota Jayapura.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada; Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Daerah (BAPEDA) Kota Jayapura.

1.4.2. Kegunaan teoritis yang diharapkan dari hasil penelitian adalah dapat memberikan informasi, pengetahuan, yang sesuai dengan bidang ilmu Manajemen Administrasi Perkantoran yang sama untuk diteliti lebih lanjut.