

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kualitas kinerja pegawai berkaitan erat dengan peran pegawai sebagai penentu keberhasilan organisasi, baik di sektor pemerintahan maupun swasta. Kualitas kinerja pegawai mencerminkan seberapa efektif, efisien, dan produktif individu dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah ditentukan. Pada era globalisasi dan persaingan yang ketat, organisasi diharuskan untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, disiplin, juga memiliki etos kerja yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi kualitas kinerja pegawai diantaranya motivasi kerja, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompetensi, sistem penghargaan dan hukuman, serta peluang pengembangan karier. Tanpa manajemen yang baik terhadap faktor-faktor tersebut, maka potensi terjadinya penurunan kualitas kerja semakin tinggi. Maka penting bagi organisasi untuk terus melakukan evaluasi dan pengembangan terhadap pegawai melalui pelatihan, bimbingan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

Kualitas kinerja pegawai begitu penting karena sangat berdampak pada produktivitas, efisiensi, dan keberhasilan suatu organisasi. Pegawai dengan kinerja yang baik telah melaksanakan tugasnya dengan waktu yang telah ditentukan, memberikan hasil yang berkualitas, serta berkontribusi positif terhadap budaya kerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Selain itu, kinerja yang tinggi juga mencerminkan profesionalisme dan komitmen terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya bisa meningkatkan kepercayaan pelanggan dan daya saing perusahaan di pasar.

Pelayanan publik di Majalengka, seperti halnya di daerah lain di Indonesia, mencerminkan tanggung jawab nyata pemerintah daerah dalam memenuhi kebutuhan masyarakat serta meningkatkan kesejahteraan mereka. Terletak di Provinsi Jawa Barat,

Majalengka terus mengembangkan berbagai sektor pelayanan publik, termasuk pendidikan, kesehatan, infrastruktur, dan layanan administrasi.

Pemerintah Kabupaten Majalengka berkomitmen untuk meningkatkan kualitas pelayanan administrasi melalui berbagai inisiatif, salah satunya adalah digitalisasi layanan. Sebagai contoh, saat ini telah tersedia layanan berbasis online untuk pembuatan KTP, akta kelahiran, dan perizinan usaha. Akan tetapi perlu digaris bawahi semua aspek berikut harus didukung dengan kinerja pegawai yang kompeten.

Desa adalah istilah hukum untuk wilayah tertentu yang digunakan untuk menggambarkan Urusan Pemerintahan dan kebutuhan masyarakat berdasarkan karsa, adat istiadat, dan tradisi penduduk yang dilakukan olehnya. sistem pemerintahan NKRI. Untuk melaksanakan tugas sesuai dengan peraturan daerah dan nasional, pemerintah harus didukung oleh pemerintah yang kuat, mampu, dan mampu berfungsi baik secara lokal maupun internasional. Maka dari itu, pemerintah harus bisa memanfaatkan sumber daya manusianya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara umum sesuai dengan tugas yang diembannya. Berdasarkan ketentuan tersebut di atas, aparatur desa harus mampu melaksanakan tugas-tugas seperti tangga desa rumah urusan, pembinaan masyarakat, pembangunan desa, dan perekonomian desa. Sebab, jumlah penduduk di desa semakin kompleks sehingga memerlukan profesionalisme aparatur pemerintah. Desa Sukasari Kaler sering menjadi desa panutan bagi desa-desa lainnya, hal tersebut dikarenakan desa Sukasari Kaler memiliki letak strategis yang berada di tengah-tengah desa lainnya serta dapat dilihat dari infrastruktur yang cukup memadai, akan tetapi peneliti belum mengetahui apakah dari segi kinerja pegawainya sudah baik atau belum maka disini peneliti akan melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai.

Seiring bertambahnya jumlah penduduk, mereka semakin membutuhkan layanan yang lebih komprehensif dan efisien. Setiap perangkat di masyarakat kompeten harus bisa memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Jumlah penduduk yang banyak di suatu desa akan membutuhkan kinerja pegawai desa yang kompeten. Hal ini karena semakin banyak penduduk berarti semakin banyak pula

kebutuhan dan permasalahan yang harus ditangani, seperti pelayanan administrasi, pembangunan infrastruktur, kesehatan, pendidikan, dan kesejahteraan masyarakat, pegawai desa yang aktif dan kompeten akan membantu memberikan pelayanan yang lebih tepat dan cepat kepada warga dan memastikan program-program desa berjalan efektif serta meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah desa. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai merupakan bagian dari sistem pemerintah yang mengawasi dan mengatur pengeluaran hidup mereka dengan cara yang efisien dan sejalan dengan perkembangan pemerintah. Selain itu, perangkat desa selalu dipandang oleh masyarakat sebagai pemimpin bagi masyarakat yang seharusnya memberikan bimbingan kepada masyarakat. Meskipun demikian, Pengelolaan pemerintah desa di sini masih kurang transparan dan akuntabilitas.

Pemerintahan memiliki hak tradisional dan asal usul dalam membimbing dan memberikan nasihat kepada masyarakat tentang pentingnya mematuhi UUD RI Tahun 1945 untuk mencapai kemajuan dan kemandirian yang demokratis. Hal ini juga menjadi landasan kokoh bagi kegiatan pemerintahan dan pembangunan yang bermanfaat bagi masyarakat yang adil, sejahtera, dan sejahtera. Sebagai bagian dari Penyelenggara Pemerintahan, Kepala Desa (Kades) melaksanakan operasional pemerintahan Desa dengan bantuan perangkat desa. Perubahan paling signifikan dalam lingkungan desa terjadi ketika seorang sekretaris desa (Sekdes) diharuskan oleh anggota PNS. Salah satu persoalan yang sering dibicarakan adalah adanya SMA atau sederajat bagi suatu aparat.

Dengan seringnya perubahan kelembagaan di desa, aparat desa sebagai mestinya bekerja harus dengan target yang diinginkan. Karena itu, aparat desa perlu bekerja dengan penuh potensi. Manajemen modern tidak lagi menempatkan sumber daya manusia sebagai faktor produksi, seperti cara pandang manajemen konvensional yang menganggap manusia sama halnya dengan mesin. Namun saat ini, petugas desa benar-benar berperan sebagai *Human Capital* yang sangat penting menurut perspektif manajemen modern. *The differing views indicate how human resources are handled.*

Manusia selain daripada sebagai sumber daya juga sebagai pelaku yang menggerakkan lembaga atau pusat komando organisasi.

Secara umum, masyarakat sering mengkritik pemerintah daerah karena kurang memperhatikan kebutuhan masyarakat. Salah satu hal yang mempengaruhinya yaitu mengenai kedisiplinan kerja pegawai, disiplin kerja yang baik dapat terlihat dari tingginya kesadaran para karyawan dalam membimbing dan menginformasikan segala peraturan yang dipatuhi, serta keheranan yang nyata atas kesulitan yang dihadapi setiap karyawan. Hal ini akan menjadi permasalahan jika karyawan kurang disiplin sehingga akan membuat pekerjaannya kurang efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Suatu problem atau hambatan yang sering dialami oleh pemerintah adalah bagaimanapun juga pemerintah harus bisa mengerjakan tugas dengan baik serta efisien, karena selama ini pemerintah merupakan stakeholder yang memberikan pelayanan untuk masyarakat masih dibidang berbelit-belit, struktur organisasi yang masih tumpang dengan tugas pokok dan fungsinya. Sejumlah patologi birokrasi tersebut masih menjadi hambatan agar dapat mewujudkan suatu pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat.

Harapan masyarakat menciptakan kesan dan penilaian pada kinerja pegawai yang menyediakan layanan dengan keinginan yang membutuhkannya. Maka jika pada suatu pelayanan masih jauh dari harapan masyarakat, dapat dikatakan bahwa masyarakat kurang puas terhadap pelayanan yang diberikan dan disediakan oleh pemerintah desa. Kemajuan suatu organisasi dapat ditunjukkan pada kinerja semua aparatur desa pada tugas pokok dan fungsinya sehingga sejalan dengan kinerja pelayanan yang sudah disepakati dari organisasi maupun instansi tersebut. Setiap instansi pada dasarnya berharap semua aparaturnya sanggup dalam menjalankan tugasnya, karena bermaksud instansi mempunyai sumber daya manusia yang kompeten aktif dan memiliki kualitas tinggi.

Kussrianto, seperti yang dikutip dalam Sutrisno (2017:102), menyatakan bahwa produktivitas adalah rasio antara hasil yang diperoleh dengan kontribusi tenaga kerja dalam satu satuan waktu.

Produktivitas kerja menjadi salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kemajuan atau kemunduran suatu instansi untuk mencapai tujuannya. Tingkat produktivitas yang ditunjukkan karyawan sangat penting bagi pencapaian tujuan organisasi, dan hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja tidak dapat dipisahkan dari peran setiap individu. Oleh karena itu, perhatian lebih harus diberikan, terutama oleh para pemimpin, untuk lebih mendengarkan dan memperhatikan kebutuhan bawahannya.

Untuk mencapai produktivitas yang tinggi, penempatan pegawai yang tepat pada posisi yang sesuai sangatlah penting. Meskipun demikian, penerapan prinsip ini dalam suatu organisasi, khususnya di lingkungan pemerintah, sering kali menjadi tantangan tersendiri.

Berdasarkan hasil observasi, peneliti menduga bahwa kinerja pegawai di Desa Sukasari Kaler Kecamatan Argapura Kabupaten Majalengka belum optimal, hal ini diduga karena belum dilaksanakannya aspek-aspek kinerja pegawai yang optimal, hal tersebut dapat dilihat dari aspek ketepatan waktu. Tentunya hal tersebut menjadi tolak ukur optimal atau tidaknya kinerja pegawai.

Sebagai salah satu contoh di Desa Sukasari Kaler Kecamatan Argapura sering terjadi proses administrasi yang terlambat dari waktu yang telah ditentukan, tentunya membuat masyarakat kurang nyaman terhadap pelayanan yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan pengamatan awal yang disebutkan di atas, penulis tertarik dan ingin melakukan penelitian dengan judul **ANALISIS KINERJA PEGAWAI DI DESA SUKASARI KALER KECAMATAN ARGAPURA KABUPATEN MAJALENGKA.**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang peneliti uraikan diatas maka peneliti menyimpulkan beberapa pertanyaan dalam proposal ini diantaranya :

1. Bagaimana pelaksanaan Kualitas Kerja dalam kinerja pegawai di Desa Sukasari Kaler Kecamatan Argapura Kabupaten Majalengka ?
2. Bagaimana pelaksanaan Ketepatan Waktu dalam kinerja pegawai di Desa Sukasari Kaler Kecamatan Argapura Kabupaten Majalengka ?
3. Bagaimana pelaksanaan Inisiatif dalam kinerja pegawai di Desa Sukasari Kaler Kecamatan Argapura Kabupaten Majalengka ?
4. Bagaimana pelaksanaan Kemampuan dalam kinerja pegawai di Desa Sukasari Kaler Kecamatan Argapura Kabupaten Majalengka ?
5. Bagaimana pelaksanaan Komunikasi dalam kinerja pegawai di Desa Sukasari Kaler Kecamatan Argapura Kabupaten Majalengka ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka studi penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk :

1. Untuk mengetahui Quality of Work (Kualitas Kerja) dalam pelaksanaan kinerja pegawai di Desa Sukasari Kaler Kecamatan Argapura Kabupaten Majalengka
2. Untuk mengetahui Promptness (Ketepatan Waktu) dalam pelaksanaan kinerja pegawai di Desa Sukasari Kaler Kecamatan Argapura Kabupaten Majalengka
3. Untuk mengetahui Initiative (Inisiatif) dalam pelaksanaan kinerja pegawai di Desa Sukasari Kaler Kecamatan Argapura Kabupaten Majalengka
4. Untuk mengetahui Capability (Kemampuan) dalam pelaksanaan kinerja pegawai di Desa Sukasari Kaler Kecamatan Argapura Kabupaten Majalengka

5. Untuk mengetahui Communication (Komunikasi) dalam pelaksanaan kinerja pegawai di Desa Sukasari Kaler Kecamatan Argapura Kabupaten Majalengka

D. Manfaat dan Hasil Penelitian

Penelitian ini memiliki lebih dari sekedar alat yang secara teoritis kuat; tetapi juga memiliki alat-alat yang praktis dan masuk akal secara akademis. Beberapa alat yang didapat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Secara teori

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dan memberikan wawasan terhadap teori-teori yang telah peneliti kembangkan selama melakukan penelitian terhadap Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Bandung, khususnya kebijakan publik yang mendukung Aparatur.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini semoga bermanfaat dan bisa menjadi landasan bagi pengembangan atau penelitian Kinerja pegawai kedepannya di berbagai bidang yang akan menjawab permasalahan pasca pembangunan desa di Desa Sukasari Kaler Kecamatan Argapura Kabupaten Majalengka.

E. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir sebagai suatu model konseptual yang diterapkan sebagai teori yang mempunyai kaitan dengan beberapa faktor yang diidentifikasi sebagai persoalan penting. Konteks yang digunakan untuk penelitian

Peneliti bermaksud untuk mengemukakan teori-teori dari para ahli untuk dijadikan sebagai pedoman dalam mengukur kenyataan di lapangan dengan menghasilkan kesimpulan yang objektif. Berikut beberapa teori yang peneliti gunakan dalam kerangka berpikir:

- Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah proses yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian kegiatan yang berhubungan dengan pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan tenaga kerja agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Dalam praktiknya manajemen sumber daya manusia mencakup berbagai fungsi seperti rekrutmen dan seleksi tenaga kerja, pengembangan dan pelatihan karyawan, hubungan kerja dan kesejahteraan karyawan, serta manajemen konflik dan pemutusan kerja jika diperlukan. Jadi dapat dikatakan msdm memiliki tujuan untuk memastikan perusahaan mempunyai tenaga kerja yang tepat, berkualitas serta termotivasi sehingga dapat mendukung pencapaian visi dan misi organisasi

Andrew F. Sikula (2011:2) menjelaskan bahwa manajemen umumnya terkait dengan berbagai aktivitas, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan. Semua kegiatan ini dilakukan oleh organisasi dengan tujuan mengoordinasikan berbagai aktivitas sehari-hari yang dilaksanakan.

- Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merujuk pada baik atau tidaknya seorang pegawai melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan fungsinya pada suatu organisasi. Ini mencakup aspek seperti produktivitas, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, keterampilan, sikap, inisiatif, serta kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja. Pengukuran kinerja pegawai biasanya dinilai berdasarkan standar yang telah ditetapkan perusahaan, melalui evaluasi rutin atau indikator tertentu yang relevan dengan peran pegawai tersebut.

kinerja pegawai adalah beberapa banyak para pegawai yang memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Murti pada Mathis dan Jackson 2002.

Teori yang peneliti gunakan yaitu menurut T.R Mitchell yang dikutip Sedarmayanti (2009:50) yang terdapat lima aspek dalam menilai kinerja karena teori tersebut cocok untuk penelitian karena dijadikan sebagai pedoman dalam alat ukur kenyataan di lapangan

1. Quality of work (Kualitas Kerja)

Merupakan kualitas kerja yang diperoleh melalui syarat kesesuaian dan kesiapan yang tinggi, yang pada gilirannya akan menghasilkan penghargaan serta kemajuan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai dengan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang dengan pesat

2. Promptness (Ketepatan Waktu)

Yaitu mengenai kesesuaian antara waktu penyelesaian tugas dengan target waktu yang telah ditetapkan. Setiap tugas dilakukan agar sesuai dengan rencana supaya tidak mengganggu pekerjaan lainnya.

Ketepatan waktu dilihat dari berbagai aspek baik itu dari kedatangan pegawai, kepulangan pegawai atau ketepatan waktu dalam pengumpulan tugas.

3. Initiative (Inisiatif)

Yaitu memiliki kesadaran diri untuk melaksanakan sejumlah tugas dan tanggung jawab, sehingga bawahan atau pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa harus selalu mempertanggungjawabkan kepada atasan.

Juga mempunyai ide dan gagasan sebanyak mungkin yang nantinya bisa didiskusikan bersama rekan kerja.

4. Capability (Kemampuan)

Di antara beberapa faktor yang memengaruhi kinerja individu, hal tersebut bisa diintervensi atau ditangani melalui pendidikan dan pelatihan. Kemampuan merupakan elemen penting yang perlu ditingkatkan dalam performa pegawai.

5. Communication (Komunikasi)

Komunikasi dalam kinerja pegawai memegang peranan penting karena berfungsi sebagai jembatan antara pimpinan dan karyawan dalam menyampaikan harapan, tanggung jawab, serta umpan balik atas pekerjaan yang dilakukan. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, memperkuat kerja tim, mengurangi kesalahpahaman, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka disusun paradigma pemikiran tentang kinerja pegawai berikut gambarannya:

Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir



F. Proposisi

Proposisi adalah suatu istilah yang digunakan untuk kalimat pertanyaan yang memiliki arti penuh dan utuh, yang berarti suatu kalimat harus dapat dipercaya, disangka, disangsikan atau dibuktikan kebenarannya. Dengan kata lain, proposisi adalah pernyataan mengenai hal-hal yang dapat dinilai benar atau salahnya.

Berdasarkan kerangka berpikir yang diuraikan pada uraian sebelumnya, maka peneliti mengajukan proposisi sebagai berikut :

1. Kinerja pegawai di Desa Sukasari Kaler belum sepenuhnya optimal.
2. Manajemen sumber daya manusia sangat penting dilakukan supaya kualitas kinerja pegawai berkembang lebih baik.
3. Baik atau tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh kualitas kinerja pegawai yang ada di dalamnya.

