

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di zaman era globalisasi ini dengan seiringnya kemajuan teknologi sebuah instansi pemerintahan tentunya melakukan inovasi terbaru terhadap pelayanan masyarakatnya. Instansi pemerintahan tentunya harus dituntut untuk dapat menyesuaikan diri dan juga melakukan perkembangan terhadap di lingkungan pekerjaannya. Dengan seiringnya perkembangan tentu akan adanya hal-hal perubahan-perubahan yang terjadi sehingga tujuan organisasi perlu melakukan penentuan kinerja agar tercapainya tujuan organisasi tersebut dan juga melakukan keefektifan para pegawainya dalam melakukan tugas masing-masing. Dalam setiap organisasi tentunya diharapkan para pegawai dapat melakukan tugasnya Secara profesional, produktif, efektif dan efisien. Dengan adanya hal tersebut membuktikan mempunyai sebuah tujuan yaitu agar meningkatkannya kualitas sumber daya manusia untuk memiliki sifat biasanya yang tinggi dengan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat (Rambi, 2021).

Indonesia adalah negara dengan kepadatan penduduk yang mengalami peningkatan setiap tahunnya. Penduduk di Indonesia telah mencapai 257,9 juta jiwa pada tahun 2017. Hal tersebut, berarti bahwa Indonesia berada pada urutan ke empat dari jumlah penduduk. Adapun negara yang memiliki tingkat penduduk yang tinggi seperti: Cina, Amerika Serikat, India selanjutnya adalah Indonesia. Penduduk yang banyak tentunya berhadap bahwa akan meningkatkan perekonomian Indonesia (Wenda & Akib, 2015).

Setiap instansi dinas ataupun organisasi tentunya diarahkan untuk membuat program dengan kriteria-kriteria yang sudah direncanakan tujuannya dengan melakukan identifikasi pengukuran kinerja pegawai. Organisasi merupakan salah satu tempat yang kompleks dalam mengalokasikan sumber daya manusianya secara penuh untuk mencapai sebuah satu tujuan. Hal tersebut organisasi perlu memiliki kemampuan yang sudah ditetapkan untuk mencapai

sebuah satu tujuan dalam melakukan keefektifan waktu. Dengan seiring perkembangan zaman setiap organisasi atau instansi tentunya akan perlu bersaing secara maksimal untuk memberikan pelayanan yang baik namun tidak terkecuali dengan instansi pemerintahan. Isasi pemerintahan tentunya akan dituntut untuk mengabdikan kepada masyarakat dengan memberikan pelayanan yang profesional dan maksimal hal tersebut adalah salah satu fungsi dan tugas yang perlu dijalankan oleh para abdi pemerintah dengan melakukan penyelenggaraan secara menyeluruh pembangunan pembangunan sektor umum dari pusat hingga tingkat daerah (Pokok and Studi, 2021).

Kinerja dapat diartikan sebagai bentuk kerja yang dilakukan oleh karyawan yang dapat mempengaruhi para pegawainya tanda kontribusi dan pengabdian terhadap masyarakat dan organisasi. Di dalam sebuah pekerjaan tentunya mempunyai point-point dalam kriteria yang penting di dalam sebuah pekerjaan. Dalam sebuah organisasi ataupun instansi tentunya memiliki berbagai kelemahan dan kelebihan di dalam para pegawai dengan begitu untuk memperbaiki kelemahan tersebut tentu perlu adanya penguatan kelebihan di dalam meningkatkan sebuah pengembangan produktivitas pegawai di dalam kinerja disebut untuk mencapai sebuah tujuan. Maka dengan begitu perlu adanya penilaian kualitas kinerja secara periode hal tersebut dilakukan agar dapat mengetahui bagaimana kualitas kinerja para pegawai apakah sudah memenuhi standar yang sudah diterapkan atau belum (Islamiyah, Alyas, & Parawu, 2021).

Kinerja di dalam sebuah organisasi atau penisi merupakan salah satu tanda keberhasilan atau tidaknya pencapaian tujuan di dalam organisasi tersebut. Maka dari itu para atasan seringkali memperhatikan bagaimana kinerja para pegawainya sudah amat buruk atau malah meningkat baik. Atasan seringkali tidak mengetahui bagaimana buruknya sebuah kinerja ketika berorganisasi atau instansi menghadapi sebuah krisis. Kesan-kesan terburuk pun akan bermunculan dengan Adanya kemunculan tanda-tanda tersebut adalah ketika kinerja pegawai merosot. Mengenai tentang kinerja tentu perlu adanya pencapaian atau tujuan

yang dimiliki oleh organisasi hal tersebut tidak jauh berbeda dengan menjalankan pergerakan untuk mencapai sebuah tujuan yaitu manusia itu sendiri sehingga manusia merupakan unsur yang paling penting ketika menjalankan roda organisasi. tanpa adanya manusia organisasi tidak akan berjalan dengan sesuai fungsinya. Dari setiap individu tentunya memiliki sebuah potensi sehingga perlu dimanfaatkan sebaik-baiknya di dalam sebuah organisasi untuk memberikan hasil yang maksimal dan terbaik. jangan begitu ucapannya semoga keberhasilan di organisasi ditentukan bagaimana peran manusia itu sebagai sumber dayanya apakah kekuatan tersebut akan menggerakkan aktivitas organisasi atau tidak.

Kinerja pegawai tentunya dapat diukur dengan beberapa indikator kinerja untuk melihat pencapaian kerja seseorang. Dan begitu pengukuran kinerja pegawai di dalam sebuah instansi atau organisasi dapat diketahui sebanyak sejauh mana para pegawai tersebut dapat memberikan kinerja yang baik apakah sudah mendorong di dalam perannya terhadap organisasi atau belum. Tercantum Tentang penilaian kerja di mana penelitian kinerja tersebut merupakan sebuah tujuan agar terjaminnya pegawai Negeri sipil yang memiliki sikap objektivitas di dalam pembinaan yang mendasar untuk mencapai sistem prestasi dan karirnya.

Kinerja pemerintah ataupun sebuah instansi tentunya menjadi pusat perhatian masyarakat karena mengingat peran mereka adalah melayani masyarakat dengan maksimal sehingga ketika adanya pelayanan yang rendah di sebuah kantor pemerintahan tentunya masyarakat akan terus menuntut terhadap pemerintah untuk melakukan kinerja dengan pengelolaan yang lebih baik lagi.

Salah satu instansi pemerintahan di Indonesia khususnya di kota Bandung yaitu dinas ketenagakerjaan. Di mana dinas ketenagakerjaan ini adalah salah satu kantor yang dimiliki oleh pemerintahan daerah yang memiliki tugas dan wewenangnya untuk melakukan tugas-tugas urusan pemerintah daerah di dalam bidang tenaga kerja. Agar terciptanya instansi yang baik maka dinas ketenagakerjaan kota Bandung mempunyai tujuan untuk meningkatkan sebuah Citra instansi menuju ke arah yang good governance. Maka dengan begitu dinas

ketenagakerjaan kota Bandung menuntut para pegawainya untuk melakukan tugas dan wewenangnya secara maksimal agar dapat mencapai sebuah tujuan tersebut dan memiliki sumber daya manusia yang profesional dan memiliki kualitas daya saing yang tinggi.

Dinas ketenagakerjaan kota Bandung tentunya memiliki struktur organisasi salah satunya adalah bagian bidang subbag umum dan kepegawaian. Bidang tersebut tentunya memiliki tugas dan fungsinya yaitu yang berkaitan dengan tentang kearsipan, pengelolaan data administrasi surat, data-data pengelolaan pegawai, mendistribusikan, menginventarisasi, mengevaluasi dan menyusun laporan pelaksanaan kegiatan, dan masih banyak lagi. Tugas-tugas tersebut tentunya merupakan tugas pokok dan fungsi yang sudah sesuai dengan aturan seperti terkait tentang surat-menyurat, pengelolaan sarana dan prasarana, pengelolaan data pegawai, dan tentunya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya tersebut dan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik.

Untuk lebih mengetahui kinerja Pegawai di Dinas ketenagakerjaan kota Bandung dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Gambar 1.1
Pengukuran Pencapaian Sasaran Tahun 2021

No	Indikator	Target Tahun 2021	Realisasi Tahun 2021	Capaian Tahun 2021	Capaian Tahun 2020
1	Persentase Tingkat Pengangguran Terbuka	6.50	8.58	75.76%	89,42
2	Persentase kasus yang diselesaikan dengan	54	76.67	141.98%	126,36

	Perjanjian Bersama (PB)				
3	1. Nilai akuntabilitas instansi	68	72.97	107.31%	105,91
	2. Persentase Aset Dalam Kondisi Baik	85	97.36	114.54%	115,91

Sub: Ketenagakerjaan Kota Bandung 2022

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa gambaran dari kinerja pegawai negeri sipil yang berada di kantor dinas ketenagakerjaan kota Bandung dapat dilihat secara umum bahwa masih ada beberapa aspek dalam pengukuran sarasannya di tahun 2021 masih banyak terlihat target perencanaan yang masih belum tercapai dan juga semakin menurun dalam presentasinya. Sehingga Dapat diasumsikan bahwa penilaian kinerja pegawai merupakan salah satu cara untuk mengetahui semangat para pegawai apakah dilakukan secara maksimal atau menjadi kurang.

Sedangkan fenomena yang terjadi dalam kinerja pegawai di lingkungan dinas ketenagakerjaan kota Bandung masih banyak yang belum diharapkan. Hal tersebut dilihat dengan pegawai yang masih kurang menanggapi tentang pasar dan prosedur di dalam aturan oleh dinas ketenagakerjaan kota Bandung, sehingga masih banyak saja pegawai yang masih tidak berada di tempat ketika jam kerja.

Hal tersebut juga diakibatkan karena adanya ketidaksesuaian latar pendidikan masih ada pegawai yang memiliki pendidikan SMA namun memiliki pekerjaan di bidang pengarsipan surat secara tidak langsung kondisi-kondisi tersebut ditemukan. Dan juga masih banyak prosedur administrasi yang masih belum berjalan sesuai dengan mestinya karena penerapan administrasi tidak sesuai dengan ketentuan yang ada, masih banyak tugas-tugas yang tidak dilakukan secara maksimal yang sudah dipaparkan di latar belakang dan

juga para pegawai melakukan pengerjaan yang tidak tepat waktu sehingga banyak keengganan di dalam pegawai melakukan tugas-tugasnya.

Sesuai dengan pengamatan di lapangan bahwa dari kedisiplinan kinerja pegawai masih sangat kurang dalam memanfaatkan waktu yang lebih baik hal tersebut tentunya dapat dilihat dengan kehadiran para pegawai di dinas tenagakerjaan bahwa masih banyak pegawai yang hadir yang tidak tepat waktu dan melebihi jam kantor yang lewat pada pukul 08.00 WIB pagi. Begitupun juga dengan waktu istirahat di mana waktu yang masih belum waktunya istirahat malah banyak ditemukan pegawai yang sudah keluar masuk kantor dan mengabaikan pekerjaannya. Dan juga masih banyak pegawai yang melakukan kerja asal cepat selesai bukan asal melakukan pekerjaan maksimal. Dengan begitu masih banyak ditemukan kurang ketelitian pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Dinas ketenagakerjaan kota Bandung tentunya merupakan instansi pemerintah yang berhubungan langsung tentang tenaga kerja sehingga dengan adanya peran kinerja seperti itu peran dinas ketenagakerjaan menjadikan Citra yang buruk. Dinas ketenagakerjaan memiliki tugas-tugas penting dan juga meningkatkan kualitas tenaga kerja dan menggali minat bakat para pegawai di kota Bandung. Maka dengan begitu para pekerja di dinas ketenagakerjaan perlu ditingkatkan agar kualitas kinerja dinas tersebut dapat terus meningkat.

Adapun ditunjukkan masih banyak para pegawai yang melakukan tidak sesuai prosedur SOP. Banyak para pegawai yang tidak melakukan apel pagi dikarenakan datang terlambat. Dengan bentuk hilangnya sikap disiplin dan ketidaktepatan waktu merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai tersebut. Sehingga para pegawai tersebut akan sangat kurang optimal di dalam pengerjaannya karena laporan yang sering kali tertunda dan tidak dapat menyelesaikan tugas lainnya. Dengan begitu penilaian kinerja pegawai sangat kurang karena berkurangnya sikap kedisiplinan dan juga tidak mematuhi SOP.

Pegawai pada subbag umum dan kepegawaian di dinas ketenagakerjaan kota Bandung masih saja bergantung penyelesaian tugas kepada pegawai lain. Pegawai pada subbag umum dan kepegawaian memiliki tugas untuk pengelolaan arsip dan prasarana yang tidak seharusnya dibebankan kepada pegawai lainnya atau yang dilakukan secara bersama-sama. Pegawai pada subbag umum dan kepegawaian dinas ketenagakerjaan kota Bandung bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Dengan pemaparan permasalahan di atas betapa pentingnya kinerja pegawai di instansi pemerintahan sehingga penulis tertarik untuk meneliti kinerja pegawai pada subbag umum dan kepegawaian dinas ketenagakerjaan kota Bandung dengan judul **KUALITAS KINERJA PEGAWAI DINAS KETENAGAKERJAAN KOTA BANDUNG (STUDI PENGAMATAN PADA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN)**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Kualitas kinerja pegawai masih belum optimal.
2. Pegawai bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.
3. Kedisiplinan pegawai kurang mendapatkan perhatian dari pimpinan

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat ditarik perumusan masalah dalam penelitian ini “Bagaimana kualitas kinerja Pegawai dinas ketenagakerjaan bagian subbag umum dan kepegawaian di kota bandung?”

1.4 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui kualitas kualitas kinerja Pegawai dinas ketenagakerjaan bagian subbag umum dan kepegawaian di kota bandung.

1.5 Manfaat Penulisan

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu terkait bagaimana kualitas kinerja dan manfaat untuk mengembangkan mengenai hal kinerja pegawai

b. Manfaat Praktis

a) Bagi Peneliti

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan dan penerapan ilmu yang diperoleh selama di perkuliahan.

b) Bagi Dinas Ketenagakerjaan kota Bandung

Diharapkan penelitian ini sebagai bahan masukan terkait untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai pada subbag umum dan kepegawaian di dinas ketenagakerjaan kota Bandung.

c) Bagi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

Diharapkan penelitian ini sebagai bahan bacaan dan acuan untuk mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung untuk program studi pendidikan Administrasi Publik.

1.6 Kerangka Pemikiran

“Kinerja merupakan manifesting antara masyarakat dengan pemerintahnya”. Sehingga dapat dijelaskan bahwa kolerasi di antara dua sistem yaitu masyarakat dengan pemerintah terhadap penyelenggaraan tugas-tugas pokok pemerintahan. Sehingga pelaksanaan pekerjaan sangat ditentukan dengan adanya interaksi dan juga motivasi (Daraba and Subianto 2018).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan. Mengutip (Kasmir 2018) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Selanjutnya dimensi untuk mengukur kinerja pegawai menurut Dharma sebagai berikut:

- a. Kuantitas merupakan jumlah yang harus diambil dan juga diselesaikan untuk mencapai tujuan organisasi. Pengukuran kuantitas dilibatkan dengan perhitungan keluaran, proses pelaksanaan kegiatan dan juga yang berkaitan dengan keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas merupakan baik atau tidaknya yang dihasilkan. Pengukuran kualitas dicerminkan dengan adanya tingkat kepuasan yaitu seberapa baik tugas dari penyelesaiannya yang berkaitan dengan bentuk hasil yang dikeluarkan.
- c. Ketepatan waktu merupakan sesuai atau tidaknya waktu yang telah direncanakan dan ditetapkan. Di dalam pengukurannya ketepatan waktu dapat diartikan seperti jenis yang ada pengukurannya dan telah ditentukan ketetapan waktu di dalam penyelesaian sebuah kegiatan (Novaliana 2017).

Memiliki tolak ukur untuk mengukur tingkat kinerja sangat penting untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara akurat dan tidak memihak. Tolak ukur ini pasti dapat memberi karyawan kesempatan untuk menilai kualitas pekerjaan mereka sendiri. Disiplin merupakan tolak ukur fungsi manajemen yang mengukur efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Disiplin tempat kerja, seperti yang didefinisikan oleh Moenir jelas terkait dengan peningkatan kinerja karyawan. Menurut Moenir disiplin merupakan salah satu cara menaati kepada undang-undang atau aturan yang ada baik itu secara tertulis maupun tidak tertulis agar para pegawai memiliki tugas dan fungsinya sesuai dengan SOP (Angriani Hasta et al. 2022).

Peneliti membuat model kerangka berpikir sebagai berikut ini untuk menggambarkan bagaimana umpan balik dari berbagai keyakinan dan pengertian. Feedback dari teori dan konsep tersebut dijelaskan dengan peneliti membuat model kerangka berpikir sebagai berikut:

Kerangka Pemikiran

Kualitas kinerja dinas
ketenagakerjaan kota bandung



Peraturan pemerintahan nomor 53 tahun 2010
tentang disiplin pegawai negeri sipil



Kinerja pegawai

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
(dharma, 2005)



Terciptanya aparatur yang mempunyai
kualitas dan kuantitas yang tinggi