

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Kinerja aparatur pemerintah merupakan hal yang sangat strategis, pencapaian kinerja tidak terlepas dari siapa saja yang menjalankan organisasi tersebut. Unsur yang paling mempengaruhi adalah manusia, manusia mempunyai peran yang sangat penting karena manusia merupakan perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan suatu organisasi atau instansi. Dengan kata lain pegawai wajib mengoptimalkan dirinya sebagai penggerak organisasi untuk mengefektivaskan sarana dan prasarana. Untuk mewujudkan tujuan nasional dan pelaksanaan cita-cita bangsa dibutuhkan pegawai untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu, maka perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh aparatur sipil negara untuk mengelola birokrasi dengan prinsip pemerintahan yang baik dengan semangat visi reformasi birokrasi yang bertanggung jawab. Tanggung jawab untuk mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu dan

disiplin juga sangat diperlukan guna mewujudkan kinerja yang baik sehingga semua berjalan dengan semestinya. Hal ini akan terus berlanjut dalam bentuk kinerja berikutnya, dan seterusnya. Agar dicapai kinerja yang professional, hal-hal seperti kerelaan, pengembangan diri pribadi, pengembangan kerjasama yang saling menguntungkan, serta partisipasi seluruhnya dikembangkan. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pekerjaan masa lalu, seorang pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kemajuan organisasi, semakin tinggi kinerja pegawai maka tujuan organisasi semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya apabila terjadi kinerja pegawai rendah maka kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat berjalan dengan lancar.

Berdasarkan hasil observasi awal penulis dikemukakan beberapa permasalahan yang sering dijumpai seperti, pelayanan yang diberikan belum maksimal dapat dilihat dari banyaknya keluhan yang diterima karena kurangnya jumlah pegawai pada bidang tertentu, kurangnya komunikasi antara pegawai dan masyarakat seperti contohnya ada masyarakat yang mengajukan dokumen ke kantor tersebut tetapi ada syarat yang belum lengkap, maka dokumen akan lama diproses itu yang menjadi masalah bagi masyarakat karena kurangnya komunikasi. Berdasarkan Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 57 Tahun 2019 tentang Ketentuan Hari Kerja dan Jam Kerja Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat :

Hari Senin – Kamis :

1. Jam Masuk Kerja : Pukul 07.15 WIB
2. Jam Istirahat : Pukul 12.00 -12.45 WIB
3. Jam Pulang Kerja : Pukul 15.30 WIB

Hari Jum'at :

1. Jam Masuk Kerja : Pukul 07.15 WIB
2. Jam Istirahat : Pukul 11.30 – 12.45 WIB
3. Jam Pulang Kerja : Pukul 16.00 WIB

Jadi selama jam kerja berlangsung semua pegawai harus sudah hadir terkecuali terdapat pekerjaan diluar kantor. Terdapat beberapa bidang dalam Dinas Perindustrian Perdagangan energy Dan Sumber Daya Mineral yaitu: Bidang Perindustrian, Bidang Pengembangan Perdagangan Luar Negeri Perlindungan Konsumen Dan Tertib Niaga, Bidang Perdagangan Dalam Negeri, Bidang Ketenagalistrikan Dan Pengelolaan Energi, Unit Pelaksana Teknis Pengujian Dan Sertifikasi Mutu Barang, Bidang Sumber Daya Mineral. Terselenggaranya organisasi yang baik pada era reformasi ini merupakan prasyarat bagi setiap Pemerintah Daerah dalam rangka mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi serta mengakomodasi aspirasi masyarakat. Berkenaan dengan hal tersebut, diperlukan pengembangan dan penerapan system pertanggungjawaban yang tepat, jelas, terukur, dan legitimasi sesuai dengan wewenang, tanggung jawab, serta tugas pokok dan fungsi masing masing penyelenggara pemerintahan Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah inilah maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat.

Berikut data pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral berdasarkan Pangkat/Gol. Ruang dan Jabatan:

Tabel 1.1

<b>No.</b>	<b>NAMA</b>	<b>PANGKAT/GOL. RUANG</b>	<b>JABATAN</b>
1	Dr. Syarif Kamaruzaman, M.Si	Pembina Utama Muda / IV/ c	Kepala Dinas
2	Irwan Lahnisafitra, ST. MT	Pembina Utama Muda / IV/ c	Sekretaris Dinas
3	Agung Budianto, S. Si, M. Eng, M. Sc	Penata Tk. I / III / d	Kusubag Renja Monev
4	Maulad Nur Cahyaningrum, S.T	Penata Tk. I / III / d	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan
5	Lilik Suryanto, A. Md	Penata Muda Tk I/ III/ b	Pengelola Monitoring dan Evaluasi
6	Purbo Handoyo, S. E	Penata Tk. I / III / d	Penyusun Program Anggaran dan Pelaporan
7	Desy Ariani, S. T,M. T	Penata Muda Tk I/ III / b	Kasub Bag Umum dan Aparatur
8	Drs.Siron Tamba	Penata Tk I /III /d	Analisis Jabatan
9	Mustitomo, S. T	Pembina Tk I/ IV/ b	Analisis Jabatan
10	Margaretta Nursiana, S. H	Penata Tk I/ III/ d	Analisis Jabatan
11	Hang Kesturi	Penata Muda Tk I/ III/ b	Penyusun Bahan Informasi dan Publikasi
12	Suyati	Penata Muda Tk I/ III/b	Pengadministrasi Persuratan
13	Tri Nopi Handayani, S. T	Penata Tk I/ III/ d	Analisis Jabatan
14	Eka Cipta Yuningtyas, S. AB	Penata Muda/ III/ a	Pengadministrasi Persuratan
15	Ali Jamin	Pengatur Tk I/ II/ d	Pengadministrasi Umum
16	Hendri	Pengatur Tk I/ II/ d	Pengadministrasi Umum
17	Syarifah Ummi Kalsum	Penata Muda Tk I/ III/ d	Pengadministrasi Persuratan
18	Muhammad Fahmi Faisal, S. T, M. T	Penata/ III/ c	Kasub Bag Keuangan dan Aset
19	Samsu	Penata Muda Tk I/ III/ b	Pengelola Keuangan

20	M. Iwan Sulesmana	Penata Muda Tk I/ III/ b	Pengelola Keuangan
21	Etty	Penata Muda Tk I/ III/ b	Bendahara
22	Yuniarti	Pengatur/ II/ c	Pengelola Barang Milik Negara
23	M. Sabani	Penata Muda Tk I/ III/ b	Verifikator
24	Subhaini, S. E	Penata/ III/ c	Pengelola Barang Milik Negara
25	Laini	Penata Muda Tk I/ III/ b	Bendahara Keuangan
26	Rono	Pengatur/ II/ c	Pengelola Keuangan
27	Yohanes Rudy, S. H, M. Si	Pembina/ IV/ a	Kabid Perindustrian
28	Ratna Natalia, S. E, M. E	Pembina/ IV/ a	Kasi KPPII
29	Hidayati, S. T, M. T	Pembina/ IV/ a	Analisis Kerja Masa Industri
30	Mirawati, S. H	Penata Tk I/ III/ d	Pengelola Keuangan
31	Slamet Riadi	Penata Muda Tk I/ III/ b	Pengawas Industri
32	Winata Tarden, S. E	Penata/ III/ c	Fasilitator Industri
33	Parningotan	Pengatur Tk I/ II/ d	Analisis Kerjasama Industri
34	Dimiyati, S. Sos	Penata Tk I/ III/ d	Kasi PSDI
35	Syamsul Khoir, S. H	Penata Tk I/ III/ d	Analisis Pengembangan Kompetensi Industri

### 1.2 Identifikasi Permasalahan

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Kurangnya komunikasi antara masyarakat dan pegawai sehingga menyebabkan kesalahpahaman.

2. Adanya keterlambatan pengerjaan dokumen karena syarat yang diminta belum terpenuhi.

### **1.3 Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka fokus penelitian ini yaitu Kinerja Pegawai bidang Kepegawaian Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral. Maka dari itu penulis ingin melakukan penelitian di Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yaitu mengapa Kinerja Pegawai bidang Kepegawaian Dinas Perindustrian Perdagangan Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat belum optimal ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dari uraian diatas maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui mengapa Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Perdagangan Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Kalimantan Barat belum optimal.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu administrasi publik khususnya manajemen publik.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Penulis**

Dapat menambah pemahaman mengenai hal-hal yang berhubungan dengan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya dan praktek dilapangan.

#### **b. Bagi Instansi**

Dapat digunakan sebagai pedoman untuk melaksanakan kegiatan motivasi dan disiplin kerja yang sesuai dengan kebutuhan instansi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### **c. Bagi Almamater**

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai penilaian kinerja pegawai.