

## **Bab I**

### **Pendahuluan**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Di era globalisasi sekarang ini banyak sekali masalah yang terjadi, diantaranya masih rendahnya kinerja aparatur pemerintah baik itu individu maupun kelompok. Pemerintahan yang baik sudah menjadi kewajiban yang mutlak dan harus terpenuhi. Masyarakat dewasa ini mulai mengerti dan selalu mengevaluasi terhadap kinerja apa yang telah dihasilkan oleh lembaga pemerintahan.

Manusia diciptakan sebagai makhluk sosial yang saling membutuhkan antara satu dengan yang lainnya. Sekelompok manusia yang bersifat terpadu dan menyatu sebagai satu kesatuan masyarakat yang besar, disebut sebagai suatu bangsa yang memiliki tujuan untuk membangun negara. Membangun negara dengan cara mengupayakan penyelenggaraan pemerintah. Negara berfungsi sebagai suatu tempat untuk menyelenggarakan suatu organisasi. Pemerintahan yang diselenggarakan berfungsi sebagai alat pelaksanaan kegiatan dengan cara bekerjasama agar tujuan bangsa dapat tercapai dengan optimal secara efektif efisien. Dalam penyelenggaraan pemerintah peranan sumber daya manusia sangat dibutuhkan sebagai penggerak suatu organisasi. Oleh karena itu ketersediaan jumlah sumber daya manusia yang cukup dan profesional sangat dibutuhkan demi kelancaran suatu organisasi.

Organisasi adalah sistem kerjasama antara dua orang atau lebih menggunakan struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara profesional untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan berarti organisasi tersebut telah menjalankan fungsinya dengan efektif. Salah satu tujuan dari organisasi untuk mengetahui tingkat keberhasilannya adalah dengan melakukan penilaian kinerja. Penilaian kinerja suatu organisasi merupakan hal yang sangat penting karena menyangkut tentang keberhasilan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Setiap organisasi membutuhkan penilaian kinerja yang tepat dan efektif sehingga tidak ada kekeliruan dalam menganalisisnya.

Pencapaian kinerja tidak terlepas dari siapa saja yang menjalankan organisasi tersebut, unsur yang paling mempengaruhi ialah sumber daya manusianya itu sendiri. Manusia mempunyai peranan yang sangat penting karena manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan suatu organisasi atau instansi. Sumber daya manusia di dalam organisasi harus mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal. Tujuan organisasi tidak akan terwujud apabila tanpa peran aktif dari pegawainya walaupun alat-alat yang digunakan demi kelancaran pengerjaan tugas-tugas sangat canggih. Sarana dan prasarana yang memadai dan canggih yang dimiliki suatu instansi pemerintah tidak akan ada manfaatnya apabila pegawainya tidak bisa menggunakan fasilitas kantor secara efektif. Dengan kata lain setiap pegawai wajib mengoptimalkan dirinya sebagai penggerak organisasi untuk mengefektifkan penggunaan

sarana dan prasarana demi kelancaran dan mempermudah pelaksanaan pekerjaan kantor.

Setiap individu yang berada di dalam organisasi harus memiliki kemandirian pekerjaan yang berarti seorang pegawai dapat melakukan pekerjaannya tanpa perlu meminta bantuan dari orang lain. Apabila setiap individu dapat melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal, maka keberhasilan organisasi akan tercapai.

Kinerja aparatur pemerintahan merupakan hal yang sangat strategis. Oleh karena itu evaluasi kinerja aparatur pemerintahan sangat diperlukan untuk membangun tugas pokok dan fungsi dari instansi pemerintahan yang bersangkutan. Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara yang tertuang pada No. PER/09/M.PAN/5/2007 pasal 12 ayat 1 dan 2 tentang Pedoman umum penetapan kinerja di lingkungan instansi pemerintahan yang mengatakan bahwa: (1) Instansi pemerintahan melakukan analisis dan evaluasi kinerja dengan memperhatikan capaian indikator kinerja untuk melengkapi informasi yang dihasilkan dalam pengukuran kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja; (2) Analisis dan evaluasi kinerja sebagaimana dimaksudkan pada ayat 1 dilakukan secara berkala dan sederhana dengan meneliti fakta-fakta yang ada baik berupa kendala, hambatan maupun informasi lainnya.

Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Pontianak sebagai organisasi pemerintah yang berfungsi untuk : (1) Menyusun Program Pembinaan Pasar Tradisional, modern dan sektor formal dan

informal; (2) Menyusun petunjuk teknis pelaksanaan registrasi/ herregistrasi, penyewaan kios dan penagihan retribusi pasar; (3) Menyiapkan pemberian teknis penyuluhan terhadap pedagang kecil khususnya sektor formal dan informal; (4) Membimbing dan memberi petunjuk serta arahan kepada kepala seksi yang berada pada bidang pembinaan pasar secara lisan maupun tertulis sesuai dengan peraturan dan petunjuk kerja yang berlaku; (5) Memonitor mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas para kepala seksi bidang pembinaan pasar; (6) Mendistribusikan dan mengkoordinasikan tugas kepala seksi pada bidang pembinaan pasar, dan; (7) Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan. Untuk mengetahui seberapa besar fungsi dari Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah bidang pasar tersebut berjalan dengan baik atau tidak, diperlukan penilaian kinerja setiap individu maupun kelompok. Hasil dari penilaian kinerja dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk perkembangan organisasi di waktu-waktu berikutnya.

Melihat dari tugas dan fungsi yang telah dilimpahkan oleh masing-masing individu maupun kelompok, maka dituntutlah hasil kerja yang maksimal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Permasalahan mengenai kinerja aparatur pemerintah seringkali terjadi. Peneliti telah melakukan observasi yang berkenaan dengan kinerja aparatur pemerintahan dalam melaksanakan tugasnya. Seperti halnya yang terjadi di Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Bidang Pasar Kota Pontianak, masih adanya pegawai yang belum menguasai teknologi informasi, dalam penggunaan laptop dan internet, pegawai

ada yang belum memahaminya. Hal ini akan sedikit menghambat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Bisa dikatakan bahwa tingkat kedisiplinan sebagai pegawai negeri sipil belum optimal, terlihat pada kehadiran pegawai juga tidak tepat waktu dalam memasuki jam dinas kantor baik itu jam masuk, jam istirahat maupun jam pulang kantor. Dalam penyelesaian pekerjaan yang telah diberikan, para *staff* pegawai banyak yang merangkap pekerjaan oleh karena kurang memadainya jumlah pegawai. Jumlah pegawai di Bidang Pasar ini hanya berjumlah 10 orang. Dengan jumlah pegawai 10 orang ini harus menangani 7 Pasar Tradisional yang tersebar di Kota Pontianak dan lokasinya berjauhan. 7 pasar tradisional ini yaitu Pasar Tradisional Flamboyan di Jalan Gajahmada, Pasar Tradisional Dahlia di Jalan H. Rais A Rahman, Pasar Tradisional Cempaka di Jalan Kapten Marsyam, Pasar Tradisional Puring di Siantan, Pasar Tradisional Teratai di Jalan Komyos Sudarso, Pasar Tradisional Anggrek/Kenanga di Jalan Tanjung Raya I, Pasar Kemuning di Jalan Prof. M. Yamin. Ketujuh pasar ini berada dalam tanggung jawab dan wewenang seutuhnya dari Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Pontianak.

Berdasarkan tupoksi yang telah diberikan, pekerjaan yang harus dilaksanakan bukan hanya pekerjaan yang sifatnya di kantor saja melainkan harus turun ke lapangan untuk melakukan pembinaan dan penataan pasar tradisional dan menjalankan registrasi dan retribusi pasar tradisional. Sebagaimana yang terlihat dari realisasi penerimaan retribusi dan target retribusi pasar tradisional berikut :

Tabel 1

Perincian Penerimaan Realisasi Retribusi Pasar dan Target Retribusi Pasar pada pasar Tradisional di Kota Pontianak bulan Januari-Maret 2014

No.	Nama Pasar	Realisasi Retribusi Pasar (Januari-Maret 2014)
1	Flamboyan	Rp. 181.298.000
2	Dahlia	Rp. 20.070.000
3	Cempaka	Rp. 40.232.000
4	Puring	Rp. 28.130.000
5	Teratai	Rp. 25.870.000
6	Anggrek/Kenanga	Rp. 8.275.000
7	Kemuning	Rp. 13.654.000
	<b>Jumlah</b>	<b>Rp.317.529.000</b>
	<b>Target Retribusi Pasar (Januari-Maret 2014)</b>	<b>Rp. 396.305.000</b>

Sumber : laporan retribusi pasar januari-maret 2014

Terlihat pada data penerimaan retribusi pasar dan target retribusi pasar tradisional di Kota Pontianak bulan Januari hingga Maret 2014, bahwa terjadi ketidaksesuaian antara realisasi penerimaan retribusi dengan target pencapaian retribusi yang telah ditetapkan oleh Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM Kota Pontianak. Jenis retribusi pasar yang harus dibayar oleh para pedagang meliputi : (1) Harian; (2) Pemindahan Hak/Penunjukkan Baru; (3) Her Registrasi; (4) Bulanan; (5) Tambahan Retribusi Pelayanan Pasar. Target retribusi yang seharusnya dicapai Disperindagkop dan UKM Kota Pontianak pada bulan Januari hingga Maret 2014 sebesar Rp. 396.305.000, pada kenyataannya retribusi

pasar hanya terealisasi sebesar Rp. 317.529.000. Sehingga terdapat keselisihan sebesar Rp. 78.776.000. Hal ini terlihat pegawai bidang pasar tradisional yang belum mampu melaksanakan standar kinerja untuk mencapai target retribusi yang telah ditetapkan.

Pegawai yang hanya berjumlah 10 orang dan masih adanya pegawai yang kehadiran ke kantor tidak tepat waktu ditambah lagi dengan tanggung jawab pekerjaan yang banyak, sehingga seringkali pekerjaan yang tidak terselesaikan dengan tepat waktu.

Permasalahan pada latar belakang ini tentu saja menjadi fokus kajian yang menarik untuk diteliti. Hal ini menarik karena kinerja merupakan sesuatu yang sangat penting dan harus dimiliki oleh setiap aparatur pemerintah yang terlibat dalam suatu organisasi. Kinerja bukanlah mengenai hasil akhir saja, melainkan proses didalam pelaksanaan kinerja tersebut, proses inilah yang akan menentukan apakah kinerja dapat tercapai. Yang terpenting adalah proses pelaksanaan kinerja tersebut berlangsung secara maksimal. Oleh karena itu para pemimpin harus tetap mengawasi dan meningkatkan kinerja para pegawainya.

Beranjak dari pengertian dan penjelasan serta berpedoman pada latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis akan mengkaji tentang **Kinerja Aparatur Pemerintah Bidang Pasar Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Pontianak.**

## **1.2 Fokus Penelitian**

Fokus pada penelitian ini adalah pada Kinerja Aparatur Pemerintah Bidang Pasar Tradisional Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Pontianak.

## **1.3 Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang penelitian, dan permasalahan penelitian diatas, maka rumusan dan pertanyaan penelitiannya adalah :Bagaimana Kinerja Aparatur Pemerintah Bidang Pasar Tradisional Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Pontianak?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Kinerja Aparatur Pemerintah Bidang Pasar Tradisional Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Pontianak.

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat tersebut adalah :

### **1.5.1 Manfaat Teoritis**

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah dan memberikan informasi agar dapat mengembangkan ilmu

administrasi publik, terutama yang berkaitan dengan kinerja aparatur pemerintah.

- b) Hasil penelitian ini bisa bermanfaat untuk dijadikan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian-penelitian selanjutnya, terutama yang berhubungan dengan kinerja aparatur pemerintah.

### **1.5.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan bagi pemerintah yang berhubungan dengan kinerja aparatur pemerintah. Manfaatnya aparatur pemerintah Bidang Pasar Disperindagkop dan Usaha Kecil Menengah dapat mengoptimalkan kinerjanya, dalam hal untuk meningkatkan kualitas kinerja, meningkatkan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan maupun ketepatan waktu disiplin kehadiran di kantor, untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam hal efektivitas penggunaan fasilitas kantor, untuk meningkatkan kemandirian pegawai dalam penyelesaian pekerjaannya, dan untuk tetap selalu berkomitmen dalam bekerja supaya menjadikan aparatur pemerintah yang professional dan menjadikan hasil kerja individu dan organisasi menjadi lebih optimal.