

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Mewujudkan Pemerintahan yang baik diperlukan peran serta dari Aparatur Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah, salah satunya tantangan besar yang dihadapi oleh Pemerintah khususnya Pemerintah Daerah adalah bagaimana menampilkan Aparatur Pemerintah yang fungsinya untuk memenuhi aspirasi masyarakat. Selain itu Aparatur Sipil Negara mempunyai peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan dan melaksanakan tugas Pemerintahan serta pembangunan nasional dalam rangka mencapai tujuan bersama (Paisa et al., 2019). Namun dalam penerapannya sikap disiplin, jujur, adil, transparan dan akuntabel belum terlaksana secara maksimal. Sehingga Aparatur Sipil Negara dituntut untuk memperbaiki kinerjanya sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara, bahwa perlu dibangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas politik, bersih, praktik korupsi, kolusi dan nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat .

Dalam hal ini, mengubah perilaku pegawai harus dilatarbelakangi oleh Peraturan Walikota Probolinggo Nomor 77 Tahun 2018 Tentang Indikator Kinerja Utama, yang menyebutkan bahwa Kinerja Instansi Pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah. Pengukuran kinerja ini dapat membandingkan dari tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana, atau target dengan menggunakan beberapa indikator

kinerja yang sudah ditetapkan. Penggunaan indikator kinerja utama pasal 4 sebagaimana dalam lampiran tersebut peraturannya digunakan untuk :

1. Perencanaan Jangka Menengah Daerah
2. Perencanaan Tahunan Daerah
3. Penyusunan Dokumen Perjanjian Kinerja Daerah
4. Pelaporan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah
5. Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah Daerah
6. Pemantauan dan Pengendalian Kinerja Pelaksanaan Program dan Kegiatan

Terkait kondisi tersebut, tujuan penetapan indikator kinerja utama untuk mengukur keberhasilan pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja organisasi. Secara empiris perbaikan kinerja yang berkesinambungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, mengingat hal tersebut maka organisasi terdiri dari personil yang saling bekerjasama, berhubungan, berinteraksi dan berkomunikasi di berbagai tugas untuk mencapai sebuah tujuan bersama. Strategi lain yang sangat penting dalam peningkatan kinerja pegawai yaitu motivasi kerja yang akan menghasilkan kinerja yang baik jika pegawai tersebut termotivasi dalam bekerja (Sudiarti, 2019). Melalui perbaikan kinerja berkelanjutan ini salah satu prinsip untuk meningkatkan efektivitas kinerja pegawai, yang dilakukan secara konsisten dengan menerapkan metode *Plan Do Check Action*. Setiap proses tersebut dievaluasi apakah sudah sesuai dengan tujuan organisasi. Perbaikan kinerja tersebut dapat dilakukan pada 3 tingkatan yang berbeda yaitu manajemen, group,

dan individu. Oleh karena itu perbaikan ini sebaiknya dilakukan dari hal-hal yang kecil secara bertahap dimulai dari setiap individu yang dilakukan dengan konsisten.

Dilihat dari beberapa permasalahan, maka Pemerintah Dinas Pemudah, Olahraga dan Pariwisata Kota Probolinggo menjadikan acuan dalam memperbaiki kinerja pegawainya. Bisa dilihat dari perkembangan pariwisata di Indonesia sekarang ini menjadi salah satu sektor prioritas bagi pemerintah itu sendiri. Hal ini dikarenakan pariwisata merupakan sektor yang dianggap menguntungkan untuk dikembangkan sebagai salah satu aset sumber menjanjikan bagi pemerintah maupun masyarakat. Salah satu strategi dalam pembangunan pariwisata adalah bagaimana berkontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan adanya lapangan pekerjaan bagi masyarakat dalam pemantauan, pengendalian kinerja pelaksanaan program kegiatan yang dibuat oleh pemerintah itu sendiri (Tibuludji et al., 2017) Ada beberapa program kegiatan di tahun 2022 yaitu:

a. Program

1. Program Integrasi Desita dan Nanik

b. Kegiatan

1. Memperbarui Layanan City Tour
2. Mengadakan Rakor Pelaksanaan Liga Pelajar Tahun 2022
3. Pelatihan Pemandu Wisata Buatan

Mengingat adanya program dan kegiatan tersebut pada awal tahun 2020 Indonesia dihebohkan hadirnya wabah virus Covid-19 (*Corona Virus*). Covid-19 adalah penyakit menular yang disebabkan oleh jenis Corona Virus yang pertama

ditemukan di Kota Wuhan, China pada akhir tahun 2019. Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 06 Tahun 2022 Tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Level 1, Level 2, dan Level 3 *Corona Virus Disease* 2019 mengintruksikan agar melaksanakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) sesuai dengan kriteria level situasi pandemi yang berdasarkan asesmen dan untuk melengkapi pelaksanaan (PPKM). Dari uraian diatas mengindikasikan bahwa program dan kegiatan pemerintah maupun kondisi sektor pariwisata yang masih belum stabil akibat pandemi covid-19 hingga saat ini masih berstatus waspada. Dilihat dari beberapa indikator kinerja tersebut Peraturan Walikota Probolinggo menyatakan dengan adanya evaluasi kinerja instansi pemerintah ini diharapkan menjadi perbaikan program dan kegiatan dalam upaya pembenahan situasi dimasa pandemi covid-19.

Maka pemerintah membuat kebijakan sebagaimana dasarnya aktivitas atau kegiatan tersebut untuk mengatur kehidupan masyarakat atau publik yang berhubungan untuk mencapai kesejahteraan. Menurut salah satu pegawai mengatakan bahwa tujuan program dan kegiatan ini membantu pencapaian visi dan misi, membantu menjawab kebutuhan organisasi, dan membantu organisasi bekerja secara sistematis dan terstruktur. Dampak yang dihasilkan dari kebijakan tersebut berpengaruh besar terhadap program dan kegiatan yang dijalankan, salah satunya penurunan jumlah wisatawan yang masuk ke Indonesia, dampak tersebut sudah terlihat dari pengurangan jam kerja dan lapangan pekerjaan yang menurun. Selain itu hal yang harus diperhatikan juga adalah sumber daya manusia ikut mempengaruhi aparatur pemerintah, disebabkan manusia merupakan pilar

penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misinya (Ulfah, 2018) Untuk menghasilkan kinerja yang berkualitas dan baik maka diperlukan kapasitas sumber daya manusia yang memadai agar mampu menjalankan sistem yang baik. Karena manusialah yang menjalankan program dan mengatur serta melakukan semua kegiatan dan aktivitas suatu entitas ekonomi. Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan dari pegawai menjalankan proses pemeriksaan yang dilihat dari kemahiran seseorang, latar belakang pendidikan, persyaratan yang harus diikuti untuk menjalankan proses, pelatihan-pelatihan dan sosialisasi peraturan yang mengalami perubahan (Akbar, 2018)

Berdasarkan Peraturan Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Pedoman Penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2022, bahwa untuk perencanaan program kerja tahunan sebagaimana dimaksud perlu adanya pedoman untuk menyusun rencana kerja pemerintah daerah. Penyesuaian program kegiatan ini harus memperhatikan target kinerja pemerintah daerah dan target kinerja perangkat daerah sebagaimana tercantum pada RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah). Keadaan tersebut mendorong dalam kinerja pegawai yang terkait program kegiatan agar lebih baik, hal ini merupakan suatu sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan yang dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap keberhasilan yang dicapai (Saufa & Maryati, 2017)

Menindak lanjuti kinerja pegawai ada pengaruh langsung suatu

pemerintahan, yaitu komitmen pegawai yang tinggi dalam organisasi serta berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain, sementara faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan fisik dan non fisik. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan maupun instansi pemerintah. Sebab kinerja pegawai ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja suatu pemerintahan secara keseluruhan, dalam upaya memberdayakan dan pengembangan pegawai tersebut (Wahyu, 2021). Solusi dalam permasalahan ini memberikan kesempatan melalui program pengembangan karir dengan tujuan meningkatkan kinerja dan produktivitas. Perencanaan karir ini dapat mendorong kesiapan diri mereka untuk perbaikan kinerja selanjutnya dan mempermudah pemenuhan kebutuhan penyusunan personalitas internal organisasi.

Dalam menyikapi hal tersebut perlu kiranya mengambil langkah-langkah yang tepat dan efisien, penyelenggaraan pengembangan karir bagi pegawai merupakan cara yang sering dilakukan oleh berbagai instansi pemerintahan. Selanjutnya memberikan informasi kepada semua pegawainya mengenai tugas, tanggung jawab, serta kedudukan mereka dalam bekerja. Program ini pun dilakukan untuk menambah wawasan dan pengetahuan kepada para peserta pengembangan karir, agar dapat menyesuaikan dengan beban kerja, dengan demikian diharapkan mencapai hasil yang memuaskan baik ditinjau dari segi tercapainya tujuan maupun bagi pegawai itu sendiri (Timuriana, 2018) Sehingga dengan pengembangan tersebut semakin terampil dan mampu melaksanakan

tanggung jawab yang telah digariskan oleh organisasi. Sebagai salah satu bagian dari organisasi Pemerintah Daerah di Kota Probolinggo, Dinas Pemudah, Olahraga dan Pariwisata secara umum berkaitan dengan berbagai faktor baik yang bersumber dari individu pegawai maupun bersumber dari organisasi. Seperti telah diuraikan sebelumnya, bahwa diantara aspek penting yang berhubungan dengan kinerja pegawai membantu mengembangkan tanggung jawabnya dimasa yang akan datang (Roswaty & Siddiq, 2019) Dari organisasi ini dapat memberikan keunggulan bersaing dari membuat sasaran, strategi, inovasi, dalam mencapai tujuan organisasi, dilihat dari faktor-faktor yang diperhitungkan gairah kerja aparatur pemerintah adalah kualitas kemampuan dan kinerja yang dimiliki seorang aparatur dalam melayani masyarakat (Antoni, 2017)

Dapat dikatakan bahwa program atau kegiatan memiliki peranan dan pengaruh penting dalam mempertahankan kinerja yang baik. Sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi(Suryani & FoEh, 2018) . Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah program kinerja yang diterapkan sudah dilaksanakan dengan baik sebagai langkah awal dalam mencapai visi dan misi pemerintah. Dan dapat diketahui kinerja apa saja yang belum maksimal dan dapat dievaluasi hingga ditemukan suatu solusi dan perbaikan (Wahyu, 2021) Melalui sosialisasi terhadap pegawai akan pentingnya peran mereka terhadap perbaikan dalam kinerja, hal ini dapat dilihat dari berbagai permasalahan yang ada dan aturan yang berlaku di tempat ia bekerja. Bagi mereka yang telah mengikuti aturan dalam suatu periode atau memiliki kinerja yang baik, maka pegawai tersebut berhak mendapatkan balas jasa

dan apresiasi dari tempat ia kerja (Fitiani et al., 2018)

Karena bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan kegiatan yang telah ditetapkan, pegawai sebagai pelaksana kegiatan dengan harapan mempunyai kemampuan bekerja dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Sehingga pada akhirnya dapat membawa dampak positif bagi semua pegawai yang bekerja. Kondisi pegawai seperti ini tidak bisa dibiarkan berlarut-larut karena perasaan tersebut akan berpengaruh terhadap kemajuan kinerja pegawai dan membawa dampak dalam prestasi kerjanya (Hafulyon, 2017) Dengan persoalan yang ada kinerja pegawai dipandang sebagai faktor penting yang mempengaruhi berjalannya roda pemerintahan untuk meningkatkan kinerjanya untuk memainkan peran dalam menjamin kualitas setiap program kegiatan yang dijalankan (Sulaeman et al., 2018).

Dari pengamatan peneliti disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya, disiplin kerja, komitmen kerja, ketepatan waktu dan lain sebagainya. Hal ini berpengaruh terhadap kemajuan pemerintahan dalam mendidik pegawainya dengan melihat beberapa faktor tersebut . Berdasarkan fenomena diatas, peneliti memandang perlu melakukan kajian-kajian lebih lanjut, sejauh mana implementasi kebijakan yang telah diambil oleh lembaga pemerintah untuk memberikan kontribusi terhadap terciptanya prestasi kerja pegawai yang baik dan bermutu(Santoso, 2017). Selain dari pemahaman nilai-nilai pada organisasi serta kerjasama tim untuk memperbaiki kinerja dalam organisasi apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka pegawai akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerjanya. Hal ini juga tidak terlepas

dari adanya faktor gaya kepemimpinan dan motivasi sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang baik dan berkualitas (Rivaldo & Ratnasari, 2020).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka terdapat permasalahan yang membuat penelitian ini menarik untuk diteliti. Adapun rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

Oleh karena itu, persoalan utama yang menjadi fokus melalui penelitian ini adalah sebagai berikut: “Bagaimana Indikator Kinerja Utama Dalam Memperbaiki Kinerja Pegawai?”

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Tujuan Umum

- a. Untuk mengetahui strategi Peraturan Walikota Probolinggo Nomor 77 Tahun 2018 Tentang Indikator Kinerja
- b. Untuk menjelaskan hasil penelitian apa yang ada dalam temuan di lapangan dan bagaimana seharusnya.

2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini merupakan tindak lanjut dari pertanyaan penelitian, sehingga tujuan khusus penelitian ini adalah sebagai berikut :

“Untuk mengetahui perkembangan kinerja pegawai melalui beberapa indikator kinerja pegawai”

D. Manfaat Penelitian

Sebagaimana latar belakang dan rumusan masalah diatas maka manfaat yang diharapkan oleh peneliti ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar untuk penelitian berikutnya dan menambah teori-teori baru untuk penelitian, adapun manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Menjelaskan secara kualitatif faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai terhadap lingkungan kerjanya.
- b. Menjelaskan secara ilmiah antara variabel yang diteliti

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis di bawah ini berkaitan dengan subyek penelitian dan sasaran penelitian yakni :

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong mahasiswa dalam mempersiapkan apa yang akan dilakukan setelah kuliah ini sebagai kesiapan kerja.
- b. Dapat menjadikan bahan pertimbangan dalam melakukan perubahan atau pengembangan kinerja pegawai.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran secara ringkas dan jelas, dalam penulisan penelitian ini, maka penulis menggunakan sistematika penulisan. Dimana pada dasarnya sistematika penulisan berisi tentang uraian secara logis tahap-tahap

penulisan yang dilakukan oleh penulis. Adapun sistematikanya adalah :

Bab I : Bab ini peneliti menjelaskan latar belakang masalah mengapa peneliti memilih judul ini. Disamping itu, bab ini juga memuat rumusan masalah yang bertujuan agar pembahasan dalam skripsi ini tidak meluas dari garis yang telah ditetapkan. Selanjutnya, tujuan penelitian yang menjelaskan tentang hal-hal yang disampaikan untuk menjawab permasalahan yang telah ditentukan terakhir dalam sistematika penulisan.

Bab II : Bab ini berisikan tentang penjabaran mengenai literatur yang digunakan dan mendukung terhadap permasalahan yang dikaji, yaitu mengemukakan penjelasan sebagai sumber keputusan yang menjadi rujukan serta relevan dengan permasalahan yang akan dibahas yaitu : “ Implementasi Peraturan Walikota Probolinggo Nomor 77 Tahun 2018 Tentang Indikator Kinerja Terhadap Perbaikan Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata” penulisan menggunakan sumber jurnal-jurnal, skripsi, dan membahas tentang program pemerintah terkait dengan kinerja pegawai.

Bab III : Bab ini menjelaskan metode penelitian tentang metode penelitian sebagai acuan penelitian bagaimana mendapatkan data-data strategi kinerja pegawai terhadap lingkungan kerjanya di Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kota Probolinggo. Adapun penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif.

Bab IV : Bab ini berisikan hasil dan pembahasan tentang gambaran umum lokasi penelitian, penyajian data, fokus penelitian, analisis dan interpretasi data.

Bab V : Di bab terakhir ini berisikan kesimpulan dan saran yang merupakan

uraian singkat hasil penelitian, dan juga berisi saran untuk perbaikan dalam menindak lanjuti hasil penelitian.