

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan usaha mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Sumber daya manusia adalah aset atau unsur yang paling penting diantara unsur-unsur organisasi lainnya. Sumber daya manusia penting dikarenakan mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi, dan sumber daya manusia merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan tugasnya. Sumber daya manusia dalam kaitan dengan hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil yaitu sebagai penggerak roda mekanisme administrasi dalam organisasi pemerintahan. Biasanya pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas pegawai sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya masyarakat dan organisasi akan diuntungkan.

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberi kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, et all, 1995:364). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar

kerja yang telah ditetapkan organisasi. Organisasi merupakan sarana kegiatan orang-orang dalam usaha mencapai tujuan. Untuk melaksanakan dan mencapai suatu tujuan tersebut, maka diperlukan sumber daya manusia Pegawai sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat mempunyai peran sangat penting dalam pembangunan untuk menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, peradaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Selain dari pada itu, kinerja pegawai sangat diharapkan dalam sebuah perusahaan atau instansi. Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *Strategic planning* suatu organisasi. Mahsun (2006:33) menyatakan bahwa sektor publik tidak bisa lepas dari kepentingan umum sehingga pengukuran kinerja mutlak diperlukan untuk mengetahui seberapa berhasil misi sektor publik tersebut dapat dicapai penyedia jasa dan barang-barang publik.

Suatu organisasi akan memperoleh kesuksesan melalui potensi yang dimiliki oleh manusia dalam mencapai tujuan sebagaimana yang telah direncanakan. Dengan kata lain organisasi akan berhasil salah satu faktor yang menentukan dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia. Melayu S.P. Hasibuan (2003: 10) menyatakan bahwa manusia memiliki peran dan aktif dan mendominasi dalam setiap kegiatan organisasi disebabkan manusia adalah sebagai perancang, pemeran dan

penentu tercapainya tujuan suatu organisasi. Veithzal Rivai (2005: 309) menyatakan bahwa “Kemampuan bekerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat bermanfaat dalam upaya menggapai perubahan guna meraih sasaran yang ditujunya.” Kemudian, Veithzal Rivai juga menambahkan bahwa “kinerja pegawai akan mencerminkan kinerja organisasi berdasarkan hasil dari capaian organisasi” maka dapat dilihat bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja institusi (*institutional performance*) dengan kinerja perorangan (*individual performance*), dengan perkataan lain kinerja seorang pegawai (*individual performance*) baik, maka terdapat peluang besar bagi kinerja organisasi (*institutional performance*) juga baik.

Sumber daya manusia merupakan asset organisasi atau instansi yang sangat penting, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang professional semuanya menjadi tidak bermakna. Eksistensi sumber daya manusia dalam kondisi lingkungan yang terus berubah tidak dapat dipungkiri, oleh karena itu dituntut kemampuan beradaptasi yang tinggi agar mereka tidak tergilas oleh perubahan itu sendiri. Sumber daya manusia dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi di mana dia berada di dalamnya.

Badan Pengelola Perbatasan Daerah (BPPD) merupakan salah satu unit kerja pemerintah daerah yang dibentuk karena tuntutan visi pemerintah pusat melalui kebijakan Nawacita (Sembilan harapan atau keinginan) salah satunya adalah membangun Indonesia dari pinggiran. Keberadaan unit organisasi ini selanjutnya

didukung oleh beberapa kecamatan yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat menjadi kecamatan lokasi Prioritas atau dikenal sebagai LOKPRI. Kecamatan lokpri di kabupaten malaka adalah kecamatan kobalima timur, kecamatan kobalima, kecamatan malaka tengah, kecamatan malaka barat dan kecamatan wewiku.

Dalam konteks Desentralisasi dan otonomi daerah, Badan Pengelola Perbatasan Daerah (BPPD) Kabupaten Malaka mengembang tugas spesifik, yaitu menetapkan kebijakan program pembangunan perbatasan, menetapkan rencana kebutuhan anggaran, mengkoordinasikan pelaksanaan dan melaksanakan evaluasi dan pengawasan terhadap pengelolaan batas wilayah negara dan kawasan perbatasan.

Dalam melaksanakan tugasnya Badan pengelola perbatasan Daerah (BPPD) menyelenggarakan beberapa fungsi antara lain:

- a. Menyusun Rencana Aksi (Renaksi) membangun kawasan perbatasan
- b. Menyusun program dan pembangunan kawasan perbatasan sesuai dengan skala prioritas
- c. Pengkoordinasian pelaksanaan pembangunan kawasan perbatasan
- d. Penjagaan dan pemeliharaan tanda batas negara
- e. Pelaksanaan bantuan fasilitasi penegasan, pemeliharaan dan pengamatan batas wilayah negara
- f. Pelaksanaan bantuan inventarisasi potensi sumber daya dalam rangka pengusulan zona pengembangan ekonomi, social budaya, lingkungan hidup dan zona lainnya di kawasan perbatasan ;dan

- g. Pelaksanaan pengendalian dan pengawasan serta evaluasi dan pelaporan pelaksanaan pembangunan perbatasan

Tabel 1.1
Keadaan Pegawai Badan Pengelola perbatasan Daerah Kabupaten Malaka
Tahun 2023

NO	NAMA	NIP	PANGKAT/ GOLONGAN	JABATAN
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1	Drs. EMANUEL MAKARAEK, M.Si	19640229 199603 1 001	Pembina Utama Muda (IV/c)	Kepala Badan Pengelola Perbatasan Daerah
2	HUBERTUS SERAN BEREK, SH.MH	19700410 200112 1 002	Pembina Tk.I (IV/b)	Sekretaris
3	SERAFIN PIRES, SIP	19680709 199610 1 001	Pembina (IV/a)	Kepala Bidang Koordinasi Perencanaan dan Fasilitasi Kerjasama
4	EFRAIM BRIA SERAN, S.Fil, MPA	19771008 200112 1 005	Pembina Tk.I (IV/b)	Kepala Bidang Pengelolaan Batas Daerah
5	IGNATIA KIIK, SE	19850419 201503 2 002	Penata (III/c)	Kepala Bidang Koordinasi Pelaksanaan, Monitoring dan Evaluasi
6	FREDI JOSE M. H. S. R. OKY, S.IP	19860727 201203 1 002	Penata (III/c)	Analisis Kebijakan
7	AMBROSIELA GRACIA T.A TETI, SE	19941207 201903 2 006	Penata Muda Tk. I (III/b)	Pelaksana
8	ATANASIVS VALERIANUS SERAN, S.Pi	19890502 201903 1 006	Penata Muda Tk. I (III/b)	Pelaksana
9	MARCO EFFENBERG NAHAK, S.Kom	19940320 202202 1 002	Penata Muda (III/a)	Pelaksana/ CPNS
10	PIUS ASA BAU	19660430 200701 1 021	Pengatur (II/c)	Pelaksana
11	BENJAMIN PETRUS BRIA	19670805 200701 1 040	Pengatur Muda Tk.I (II/b)	Pelaksana
12	BERNADUS BRIA	19661019 201406 1 004	Pengatur Muda (II/a)	Pelaksana

*Sumber Data Kantor Badan Pengelola Perbatasan Daerah Kabupaten Malaka
2023*

Salah satu permasalahan Keberhasilan masa depan suatu daerah di era globalisasi saat ini yang sering disebut era modernisasi terletak pada sumber daya manusia (SDM). SDM saat ini dikalangan masyarakat Indonesia masih jauh dari harapan pemerintah sebagai pengatur tatanan pemerintah maupun tatanan masyarakatnya yang bertujuan untuk memakmurkan dan mensejahterakan kehidupan berbangsa dan bernegara. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan kenyataan yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien.

Kantor Badan Pengelolaan Perbatasan Daerah kabupaten Malaka diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Malaka Nomor 1 tahun 2019. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya para pegawai mengacu pada peraturan pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang tahapan, tata cara penyusunan, pengendalian dan evaluasi pembangunan daerah untuk memetakan sasaran yang ingin dicapai dan memberikan arah bagi pelaksana program dan kegiatan pembangunan menuju masyarakat yang maju dan sejahtera. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian pegawai secara menyeluruh dalam kurun waktu tertentu saat menjalankan kewajiban kerjanya dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kinerja, sasaran, target, atau kriteria yang telah ditentukan sedari awal (Rivai & Basri, 2005: 14). Penilaian terhadap kinerja pegawai perlu dilakukan supaya dapat mengetahui kinerja pegawai dalam menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan merujuk pada isi pekerjaan yang telah dilakukan dan harapan dari pencapaian setiap dimensi dalam pekerjaan. Hal ini bertujuan untuk menilai seberapa baik pegawai dalam menjalankan

tugasnya dan apa yang perlu dilakukan agar menjadi lebih baik dimasa yang akan datang (Rivai dan Basri, 2005: 77). Aspek yang dipakai dalam menilai kinerja pegawai adalah pemahaman dan pengetahuan atas pekerjaan, dimensi yang digunakan dalam melakukan penilaian kinerja pegawai adalah wawasan dalam pekerjaan, program dan organisasi, kualitas pekerjaan, produktivitas, pemahaman teknis, komunikasi, kerjasama, kemampuan menjadi lebih baik, tepat waktu, tata laksana proyek dan kepemimpinan.

Beberapa faktor atau penyebab rendahnya kualitas sumber daya manusia yang terdapat di Badan Pengelola Perbatasan Daerah (BPPD) kabupaten malaka adalah Lemahnya kinerja pelayanan aparatur, lemahnya koordinasi antar bidang, rendahnya kualitas pelayanan aparatur. Beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya kualitas sumber daya manusia seperti lemahnya kinerja pegawai dikarenakan kurangnya koordinasi yang baik antar pimpinan dan pegawai sehingga menghambat perkembangan organisasi di bidang teknis, serta kurangnya pegawai yang ada di kantor BPPD sehingga menghambat pekerjaan yang seharusnya sudah di handal dengan baik menjadi kurang efisien.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas penulis memiliki keinginan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan mengangkat judul.Kinerja Pegawai Di Badan Pengelola Perbatasan Daerah (BPPD) Kabupaten Malaka.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang akan diteliti maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Bagaimana Kinerja pegawai Di Badan Pengelola Perbatasan Daerah (BPPD) Kabupaten Malaka

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini mendeskripsikan Kinerja Pegawai Di Badan Pengelola Perbatasan Daerah (BPPD) Kabupaten Malaka

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk:

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti, serta menambah penelitian/kajian yang berguna bagi perkembangan ilmu administrasi negara, khususnya Kinerja Pegawai

b. Manfaat praktis

Sebagai bahan rujukan bagi stakeholder lainnya yang akan melakukan kajian yang berkaitan dengan permasalahan permasalahann tentang sumber daya manusia.