

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di sebagian besar organisasi, kinerja para pegawai individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Jenis pekerjaan yang sudah menjadi tanggungjawab para pegawai dapat menekankan bahwa seberapa baik para pegawai melakukan pekerjaan, mempengaruhi produktivitas dan kinerja organisasional secara signifikan.

Selain pegawai dalam organisasi dapat menjadi keunggulan bersaing, juga bisa menjadi penghambat. Ketika beberapa pegawai tahu bagaimana melakukan pekerjaannya, ketika pegawai terus menerus meninggalkan organisasi, dan ketika pegawai tetap bekerja namun tidak efektif, sumber daya manusia merupakan masalah kompetitif yang menempatkan organisasi dalam kondisi yang merugi. Kinerja individu dan motivasi pegawai merupakan faktor utama bagi organisasi untuk memaksimalkan efektivitas sumber daya manusia individual.

Pembinaan dan pengembangan pegawai baru ataupun lama dalam instansi adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan pegawai. Karena itu perlu dilaksanakan oleh pegawai atau disebut dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja.

Manajemen kinerja merupakan istilah yang sangat luas digunakan saat ini. Namun, tidak ada satu definisi pun yang mutlak disetujui. Definisi yang sering digunakan adalah sebuah proses atau seperangkat proses mengenai apa yang akan dicapai dan bagaimana mencapainya, dan mengatur manusia dengan sedemikian rupa sehingga tujuan yang ingin dicapai menjadi lebih terbuka.¹

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing – masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan, dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi.²

Dari pendapat di atas dapat diartikan, bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Dalam kinerja harus mempunyai manajemen kinerja untuk meningkatkan kualitas kinerja yang ada dan untuk mengatur kinerja pegawai agar lebih baik.

Dalam melakukan suatu pekerjaan, seorang pegawai hendaknya memiliki kinerja yang tinggi. Dalam hal ini pegawai negeri sipil (PNS) di Dinas pemuda, olahraga, budaya dan pariwisata kota Bekasi memiliki kinerja yang tinggi, karena memiliki pengalaman yang matang dalam melaksanakan tugasnya. Akan tetapi hal tersebut sulit untuk dicapai, bahkan banyak pegawai

¹ Robert L.Mathis, John H.Jackson. *Human Resource Management*, (penerbit Salemba Empat, 2006) hal. 350

² Payaman J.Simanjutak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja* (Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 2005) hal. 1

yang memiliki kinerja yang rendah atau semakin menurun walaupun telah banyak memiliki pengalaman kerja dan lembaga pun telah banyak melakukan pelatihan maupun pengembangan terhadap sumber daya manusianya, untuk dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja pegawainya. Dengan demikian sering dilaksanakan kegiatan pelatihan bagi pegawai tenaga kerja kontrak (TKK) ataupun pegawai yang belum memahami segala seluk – beluk dalam pekerjaannya, karena kinerja pegawai yang rendah akan menjadi suatu permasalahan bagi sebuah organisasi atau lembaga, dan kinerja yang dihasilkan pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Secara sederhana pengertian pegawai negeri adalah seseorang yang bekerja pada instansi/lembaga pemerintah dan digaji dengan anggaran pemerintah. Dalam UU Nomor 43 Tahun 1999 yang dimaksud dengan pegawai negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku.³

Dalam hal ini pegawai TKK yang dimaksudkan adalah pegawai honorer yang akan diangkat sebagai pegawai PNS dengan peraturan yang telah ditetapkan. Berdasarkan peraturan Pemerintahan Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Kerja Honorer menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Secara definisi tenaga honorer adalah seorang yang diangkat pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk

³ www.korpri.or.id

melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah atau yang penghasilannya menjadi beban anggaran pendapatan dan belanja daerah. Pengangkatan tenaga kerja honorer ini dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga tertentu pada instansi pemerintah.⁴

Dinas pemuda, olahraga, kebudayaan dan kepariwisataan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Dinas Daerah Kota Bekasi dan Peraturan Walikota Bekasi Nomor 46 Tahun 2009 tentang perubahan atas Peraturan Walikota Bekasi Nomor 62 Tahun 2008 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja serta Rincian Tugas Jabatan Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, Kepariwisata Kota Bekasi yang berkedudukan sebagai unsur perangkat daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Bekasi melalui Sekretaris Daerah dan yang dipimpin oleh Kepala Dinas.

Berdasarkan keterangan dan penjelasan diatas penulis akan melakukan penelitian dengan memberikan judul proposal skripsi ini yaitu **“Perbedaan Kinerja Pegawai antara Pegawai PNS dengan Pegawai TKK di Dinas Porbudpar Kota Bekasi”**

⁴ www.tangerangkota.go.id

1.2 Identifikasi Masalah

Seperti yang telah dijelaskan pada latar belakang, mengenai perbedaan kinerja pegawai PNS dengan pegawai TKK di Dinas Porbudpar kota Bekasi, dapat diketahui sebagai berikut :

1. Bagaimana kinerja pegawai PNS di Disporbudpar kota Bekasi?
2. Bagaimana kinerja pegawai TKK di Disporbudpar kota Bekasi?
3. Bagaimana perbedaan kinerja pegawai PNS dengan pegawai TKK di Disporbudpar kota Bekasi?

1.3 Batasan Masalah

Sesuai dengan judul skripsi yang ditulis, maka batasan masalah yang diteliti adalah sejauh mana perbedaan kinerja pegawai pegawai negeri sipil (PNS) dengan kinerja pegawai tenaga kerja kontrak (TKK) atau disebut sebagai pegawai honorer di Disporbudpar kota Bekasi, yaitu membatasi jumlah pegawai PNS 63 orang, dan jumlah pegawai TKK 42 orang.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan penelitian yang akan dibuat oleh penulis, sesuai dengan judul “perbedaan kinerja pegawai antara pegawai PNS dengan Pegawai TKK di Disporbudpar kota Bekasi” maka perumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat perbedaan antara kinerja pegawai PNS dengan pegawai TKK di Disporbudpar kota Bekasi?

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian selalu memiliki tujuan. Berdasarkan pernyataan tersebut, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kinerja pegawai PNS di Disporbudpar kota Bekasi?
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai TTK di Disporbudpar kota Bekasi?
3. Untuk mengetahui perbedaan kinerja pegawai PNS dengan pegawai TTK di Disporbudpar kota Bekasi?

1.6 Manfaat Penelitian

Penulis berharap dalam penelitian ini dapat dibaca dan bermanfaat bagi :

1. Penulis

Dengan melakukan penelitian ini penulis berharap dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan mengenai kinerja pegawai dan mengetahui perbedaan antara kinerja pegawai PNS dan kinerja pegawai TTK di Disporbudpar kota Bekasi.

2. Instansi

Memberikan gambaran mengenai perbedaan kinerja pegawai PNS dan kinerja pegawai TKK di Disporbudpar kota Bekasi dan dapat dijadikan sebagai evaluasi bagi pegawai Disporbudpar kota Bekasi.

3. Pembaca

Dalam penelitian ini berharap dapat bermanfaat bagi pembaca dengan mengetahui perbedaan antara kinerja pegawai PNS dengan kinerja pegawai TKK di Disporbudpar kota Bekasi dan dapat dijadikan sebagai bahan referensi yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

