

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Sumber daya manusia sebagai salah satu aspek penting dalam proses administrasi publik, perlu dikembangkan dan ditingkatkan kemauan dan kemampuannya, baik sebagai sumber daya pembangunan maupun sebagai pelaksana kegiatan rutin pemerintahan. Kemampuan manusia sebagai sumber daya kiranya perlu diselaraskan dan diseimbangkan antara kepentingan individu dan kepentingan organisasi, sehingga menjadikannya sebagai insan yang profesional. Meningkatkan kemampuan mengelola sumber dana dan sumber-sumber daya lainnya yang kompleks merupakan salah satu unsur tugas penting. Namun jauh lebih penting adalah meningkatkan kemampuan profesional dengan menanamkan rasa tanggung jawab yang lahir dari kesadaran moral yang bersumber dari hati nurani. Oleh karena itu penataan manajemen organisasi pemerintah utamanya dalam pelaksanaan otonomi daerah perlu diselaraskan dengan perkembangan dan kebutuhan yang ada. Dengan pemahaman yang benar, diperlukan langkah-langkah penyempurnaan terhadap aparatur negara dalam melaksanakan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam upaya mengetahui bagaimana keadaan dan permasalahan yang dihadapi oleh aparatur pemerintah, perlu dipahami aspek-aspek manajemen

organisasi pemerintah yang meliputi aspek politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan keamanan yang memerlukan penanganan secara integral. Berkait dengan itu, pemerintah dituntut untuk meningkatkan kemampuan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian dengan dilandasi oleh disiplin serta tanggungjawab. Agar tujuan pembangunan tercapai secara efektif dan efisien, birokrasi sebagai bagian dari suatu sistem harus secara intensif mengembangkan kinerja baik secara individu maupun organisasi.

Menurut Gibson, dkk. (1997) hubungan diantara manajemen organisasi dan efektivitas bersifat langsung. Individu dan kelompok yang efektif dan kinerja organisasi tentunya hasil dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang efektif.

Sejalan dengan pemikiran tersebut Ruki (2002) berpendapat bahwa manajemen kinerja berkaitan dengan usaha, kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilaksanakan oleh pimpinan organisasi (perusahaan) untuk; merencanakan, mengarahkan dan mengendalikan prestasi pegawai. Sebagai suatu kebijakan strategis peningkatan kinerja harus dapat diimplementasikan untuk menjamin terciptanya kepatuhan pelaksanaan tugas sesuai dengan standar yang ditentukan. Hal ini sebagai upaya menekan sekecil mungkin penyalahgunaan wewenang dan kekuasaan.

Kinerja, sebagai bentuk hasil perilaku kerja, dalam proses pembentukannya ditandai dengan adanya efek sinergi faktor dalam diri dan faktor luar diri. Pada penulisan ini, faktor luar diri yang digunakan adalah pada implementasi pembagian kerja yang tertuang dalam tugas masing-masing

personil. Manajer membagi total tugas organisasi ke dalam pekerjaan yang spesifik dan dengan demikian mempunyai aktifitas yang spesifik. Pembagian kerja memungkinkan terjadinya spesialisasi fungsi yang mencerminkan pertanggungjawaban dan penyelesaian pekerjaan dilakukan dengan baik. Ketidakjelasan pembagian kerja dan wewenang dapat berdampak pada kekuranglancaran proses pekerjaan, dengan dampak akhir menurunnya pelayanan kepada masyarakat. Agar mendapat pelayanan yang baik kepada masyarakat diperlukan strategi perubahan dalam pelaksanaan yang tepat terhadap sumber daya manusia dan struktur kelembagaannya.

Hal lain yang tidak kalah pentingnya dalam membentuk perilaku kerja adalah faktor dalam diri. Beberapa pakar menyarankan untuk menyertakan kecerdasan emosi dalam kehidupan organisasi. Kecerdasan emosi disini dimaksudkan untuk membangkitkan rasa ingin tahu serta kemampuan mengantisipasi masa depan dengan merencanakan tindakan-tindakan yang diperlukan. Dalam penerapan kecerdasan emosi Goleman (1998) berpendapat bahwa ketrampilan kecerdasan emosi amat menguntungkan, terutama bila seseorang memiliki kecakapan sosial untuk mengetahui bukan saja kapan tetapi juga bagaimana berbicara produktif. Dengan begitu kecerdasan emosi mempunyai kontribusi pada peningkatan semangat penyempurnaan organisasi.

Selanjutnya, berdasarkan uraian diatas usulan proposal thesis penulis berjudul "Pengaruh Kecerdasan Emosi dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan di Kabupaten Bantul".

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas Penulis merumuskan masalah yang akan dijawab melalui penelitian sebagai berikut : “Bagaimanakah pengaruh kecerdasan emosi dan pembagian kerja terhadap kinerja pegawai kecamatan di Kabupaten Bantul.”

C. Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kecerdasan emosi dan pembagian kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui faktor apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

D. Manfaat penelitian

1. Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi organisasi kecamatan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran tentang pengaruh kinerja pegawai.
2. Memberikan masukan dan sumbangan pemikiran dalam bidang ilmu dan pengetahuan terutama peneliti lain yang berminat.
3. Penelitian ini merupakan penambahan wawasan dan pengetahuan bagi