

I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perbaikan kinerja aparatur pelayanan publik merupakan salah satu isu penting dalam reformasi administrasi publik di berbagai Negara, termasuk Indonesia. Tuntutan perbaikan kinerja aparatur publik semakin besar jika dikaitkan dengan upaya pemerintah untuk meningkatkan daya saing Negara dalam persaingan global. Kesan buruk sudah disandang oleh aparatur pemerintah (sektor publik) dalam hal pelayanan dari dulu. Hal ini antara lain dapat diindikasikan dari besarnya dana yang digunakan untuk membiayai aparatur. Sebaiknya kualitas pelayanan yang diberikan instansi pemerintah dapat dinilai sangat buruk pada hal pemerintah telah mengeluarkan peraturan perundang-undangan tentang pelayanan publik oleh aparatur Negara di atur dalam Kepmenpan No.009 Tahun 2007 tentang Standar Pelayanan Publik.

Dalam lingkungan atau skala nasional seringkali dikeluhkan tentang pelayanan publik di instansi-instansi pemerintah terutama menyangkut jalur birokrasi yang berbelit-belit. Kondisi tersebut terjadi juga di daerah-daerah. Seperti pada umumnya pelayanan publik di Indonesia, pelayanan publik oleh aparatur pemerintah kabupaten juga masih banyak di jumpai kelemahan sehingga belum dapat memenuhi kualitas yang diharapkan masyarakat. Indikasinya masih terdapat berbagai keluhan masyarakat yang disampaikan melalui media masa, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap aparatur pemerintah.

Kantor kecamatan sebagai salah satu instrument dari pemerintah yang mempunyai tanggung jawab untuk mencatat atau mengetahui perkembangan masyarakat yang berada di dalam wilayahnya. Guna meningkatkan efektivitas pelayanan publik di tingkat kecamatan, pemerintah kabupaten telah menjabat lebih lanjut dalam peraturan publik di tingkat kecamatan, pemerintah kabupaten telah menjabarkan lebih lanjut dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur Peraturan Daerah.

Untuk dapat mengukur kinerja pegawai dapat dilihat dari perbandingan antara realisasi dan target yang dicapai. Penetapan capaian kinerja kantor kecamatan Tanjung Karang Timur dimaksudkan untuk mengetahui dan menilai capaian indikator kinerja pelaksanaan kegiatan, pelaksanaan program dan pelaksanaan kebijaksanaan pencapaian kinerja pelaksanaan kegiatan, pelaksanaan program dan pelaksanaan kebijaksanaan pencapaian kinerja kantor kecamatan Tanjung Karang Timur.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan para pemimpin atau manajer sering tidak diperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering para pemimpin atau manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga organisasi/instansi menghadapi krisis yang serius, sehingga adanya kinerja yang merosot.

Usaha untuk mencapai tugas tersebut pegawai sangat memegang peran penting yang tentunya di butuhkan tenaga yang berkualitas dan profesional dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai pegawai.

Sebagaimana kita ketahui bahwa yang terkait dalam suatu organisasi pemerintah atau pun di instansi lainnya setiap orang mempunyai tugas dan fungsi serta mempunyai akal dan perasaan serta motivasi. ketika merasa senang bekerja dengan penuh semangat dan bergairah, dapat dipastikan bahwa tujuan organisasi tersebut akan semakin mudah tercapai. Sebab kebaikan dari pada kinerja seorang karyawan salah satunya bisa ditilik dari riwayat pekerjaannya, yang dimaksud dalam hal ini adalah pengalaman, namun hal tersebut tidak selalu menjamin kinerja yang lebih baik. Tentu semakin lama tingkat kompetensi semakin tinggi persaingan dan semakin ketat. Maka dibutuhkanlah sebuah tingkat pendidikan yang lebih mampu bersaing untuk memasuki dunia keorganisasian dengan lebih baik.

Dengan bertambahnya pengalaman seorang pegawai dalam dunia kerja, maka akan bertambah pula pengetahuan, ketrampilan, kecakapan dan kecekatan dalam pengabdian kerjanya di dalam organisasi. Dengan demikian semakin banyak pengalaman kerja seseorang atau semakin lamanya waktu organisasi tersebut untuk masa bekerja akan dapat meningkatkan kerja sama atau dengan kata lain akan mempengaruhi peningkatan kinerja orang yang bersangkutan.

Bertambahnya pengalaman bagi seorang pegawai dalam tugasnya untuk membangun masyarakatnya, maka akan bertambah pula pengetahuan, ketrampilan, kecakapan dan kecekatan dalam pengabdian kerjanya, dengan demikian semakin lamanya waktu seseorang pegawai tersebut untuk masa bekerja akan dapat meningkatkan kemampuan kerja sama atau dengan kata lain akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai itu sendiri.

Tentu saja pengalaman memang penting, namun akan lebih optimal jika diimbangi dengan tingkat pengetahuan yang terus diperbaharui, karena ilmu pengetahuan terus menerus berkembang, masalah baru, pekerjaan baru selalu menciptakan kebutuhan baru bagi suatu organisasi. Walaupun pengalaman kerja merupakan faktor yang penting, namun tingkat pendidikan juga sangat dibutuhkan.

Dalam pendidikan akan terdapat proses yang terus menerus berjalan dan bukan sesaat saja, namun pendidikan juga bisa disebut sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian tujuan organisasi ditingkat kecamatan.

Kinerja pegawai yang baik tentu bisa dijadikan salah satu faktor dasar atau tolak ukur keberhasilan di tingkat kecamatan, dalam hal ini kinerja pegawai mengambil peran yang sangat penting dalam upaya untuk melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Kinerja pegawai dirasakan semakin besar perannya dalam mewujudkan tugas tanggung jawabnya sebagai seorang aparatur publik, hal ini dikarenakan seorang pegawai adalah faktor penentu dalam keberhasilan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan yang sekaligus merupakan sasaran dan tujuan yang hendak dicapai oleh kecamatan, sehingga perubahan kinerja dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pelatihan (Diklat) serta pengalaman kerja

Peningkatan pengetahuan pegawai di dalam penguasaan teori dan ketrampilan dimaksudkan untuk memutuskan persoalan-persoalan kegiatan dalam mencapai tujuan serta menyelesaikan pekerjaan yang telah dilimpahkan

pada setiap pegawai tersebut. Sehingga hal ini bisa meningkatkan kemampuan mereka dalam bekerja serta pegawai dapat bekerja lebih efektif. Program pendidikan dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai, dan kinerja pegawai dalam mencapai sasaran kerja (Handoko 2007:103).

Salah satu hal yang digunakan untuk mengukur kemampuan seorang pegawai dilihat dari latar belakang pendidikan formal disamping kemampuan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Tabel 1. Pegawai Negeri Sipil menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin di Kecamatan Tanjung Karang Timur Tahun 2012.

Tingkat Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
(1)	(2)	(3)	(4)
SD	-	-	-
SMP	4	-	4
SMA	10	8	18
D1/D2/D3	2	4	6
S1	8	6	14
S2	1	1	2
Total	25	19	44

Sumber : Profil Kecamatan

Melihat tingkat pendidikan pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Karang Timur, masih ada yang berpendidikan SMP maka perlu adanya peningkatan pendidikan pegawai. Untuk meningkatkan kinerja yang efektif seorang pegawai harus mempunyai pengetahuan dan kemampuan baik itu pendidikan formal, pelatihan, dan pengalaman kerja. Sehingga pekerjaan bisa berjalan dengan baik. Maka masyarakat akan merasakan manfaat dari kinerja pegawai. Apabila seorang pegawai tidak memiliki pengetahuan yang cukup maka kemungkinan akan terjadi banyak permasalahan yang dihadapi seorang pegawai dalam melayani masyarakat.

Hal inilah yang mendorong penulis memilih kinerja pegawai sebagai bahan penelitian. Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Karang Timur, penelitian tertarik untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai ditinjau dari hal pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini yaitu:

1. Seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pemerintah di kantor kecamatan Tanjung Karang Timur?
2. Seberapa besar pengaruh kegiatan pelatihan terhadap kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pemerintah di kantor Kecamatan Tanjung Karang Timur?
3. Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pemerintah di kantor Kecamatan Tanjung Karang Timur?
4. Seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pemerintah di Kantor Kecamatan Tanjung Karang Timur?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pemerintahan di kecamatan tanjungkarang timur
2. Untuk mengetahui pengaruh kegiatan pelatihan terhadap kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pemerintahan di kecamatan tanjungkarang timur
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pemerintahan di kecamatan tanjung karang timur
4. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pemerintahan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis, turut mengembangkan teori-teori ilmu pemerintahan khususnya teori-teori yang berkenaan dengan kinerja manajemen pemerintahan.
2. Secara praktis, sebagai masukan bagi pemerintah daerah khususnya camat di Kecamatan Tanjungkarang Timur dalam upaya peningkatan kinerja.