

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional bertujuan mewujudkan bangsa yang maju dan mandiri serta sejahtera lahir bathin. Tujuan tersebut akan bisa dicapai apabila penyelenggara tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya usaha yang mendukung ke arah pencapaiannya. Salah satu aspek pendukung pembangunan tersebut adalah aspek pembangunan administrasi.

Pembangunan administrasi akan nampak pada layanan baik secara internal maupun eksternal suatu organisasi. Secara internal nampak dalam upaya pengorganisasian, pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, koordinasi, integrasi yang mengarah pada peraturan organisasi. Sedangkan secara eksternal dapat terlihat dari hasil kinerja organisasi.

Tuntutan organisasi untuk mencapai tujuannya adalah dengan adanya sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, sikap dan keterampilan. Hal ini bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi sangat ditentukan oleh tingkat efektivitas kerja pegawai.

Sehubungan dengan hal di atas, maka ditegaskan dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974, pasal 3 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang menyatakan :

Pegawai Negeri adalah unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi masyarakat yang dengan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, UUD 1945, negara dan pemerintah dan pembangunan.

Unsur yang terkandung dalam Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tersebut menunjukkan bahwa hakekatnya pegawai negeri dituntut untuk menjadi pemikir, perencana dan pelaksana tugas-tugas yang diemban oleh unit organisasi di tempat mereka bekerja. Pegawai negeri menjadi penentu maju atau mundurnya organisasi tempat ia bekerja, karena itulah dibutuhkan adanya aparat pelaksana yang berkualitas agar tercapainya tujuan dan meningkatnya efektivitas penyelenggaraan tugas-tugas tersebut.

Pengertian aktivitas kerja pegawai berdasarkan pendapat The Liang Gie (1992 : 108) sebagai berikut : “Efektivitas kerja manusia adalah keadaan atau tingkat kemampuan hasil suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan hasil yang diharapkan”.

Berdasarkan pendapat di atas, maka efektivitas kerja tercapai jika suatu pekerjaan dapat mewujudkan hasil yang menguntungkan bagi pencapaian tujuan yang telah ditentukan dan memuaskan bagi kepentingan dirinya.

Sebaliknya aktivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dapat menghambat tujuan organisasi. Hal ini terjadi jika efektivitas kerja pegawai tidak mendukung terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pencapaian tujuan tidak terlepas dari tahapan-tahapan manajemen. G.R.Terry (Malayu S.P.Hasibuan, 1996 : 2) menyebutkan sebagai berikut :

Manajemen adalah suatu proses yang membeda-bedakan atas : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya