

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya peningkatan kinerja merupakan salah satu tolak ukur yang sangat penting dalam mencapai organisasi publik. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN terwujud bila mana organisasi dapat mengarahkan, mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Salah satu upaya meningkatkan kinerja adalah dengan memberikan peraturan motivasi bagi pegawai. Akan tetapi dalam realitas yang ada meskipun kedisiplinan pegawai telah diatur dalam undang-undang belum terlaksana secara maksimal. Oleh karena itu, dibutuhkan kebijakan lebih lanjut yang sifatnya mengikat agar terciptanya kinerja pegawai yang berkualitas.

Dengan meningkatnya kinerja pegawai Menurut Cummings kinerja pegawai merupakan sesuatu yang tidak muncul dengan sendirinya, tetapi perlu dibentuk (Cummings, 2005:157). Pembentukan kinerja dapat dilakukan jika pegawai merasa bagian yang tidak terpisahkan dari anggota organisasi karena menurut Herzberg ciri perilaku pekerja yang memiliki kinerja adalah mereka yang mempunyai motivasi untuk berkerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang memiliki kinerja adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaan sebagai dampak dari ketidakpuasan (Kreitner,

2007:140). Dengan kata lain bahwa tingkat kinerja seseorang ditentukan oleh motivasi yang tinggi dalam bekerja.

Dalam meningkatkan output dari kinerja pegawai kantor kecamatan lowokwaru menempuh beberapa cara misalnya pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi. Melalui proses-proses tersebut pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena parah pegawai telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka.

Tata kelola adaptif adalah konsep dari teori institusional yang berfokus pada evolusi institusi formal dan informal untuk pengelolaan dan penggunaan aset bersama, seperti sumber daya alam dan aset lingkungan yang menyediakan jasa ekosistem. Dengan demikian, gagasan tersebut mencakup baik 'efisiensi' dan 'pengadopsian' pengaturan kelembagaan potensial, yang berkontribusi pada pemahaman yang lebih jelas tentang opsi untuk mengatasi berbagai jenis pasar dan kegagalan kelembagaan yang dapat menghambat pengembangan dan implementasi opsi kebijakan peningkatan kesejahteraan (lihat Bowles 2003, Ostrom 2005).

Adaptive governance melihat adanya saling ketergantungan terhadap praktek inovasi dalam ilmu pengetahuan kebijakan publik baik dalam perumusan kebijakan untuk mendesain struktur organisasi maupun implementasi kebijakan. Pemerintahan adaptif adalah konsep dari teori kelembagaan yang berkaitan dengan evolusi institusi untuk pengelolaan aset

bersama (*Adaptive governance* : mengintegrasikan ilmu pengetahuan, kebijakan, dan juga pengambilan keputusan, 2005).

Pemerintahan adaptif mengacu ke Pemerintahan baru mendefinisikannya sebagai bentuk koordinasi sosial dimana tindakan dikoordinasikan secara sukarela oleh individu dan organisasi dengan kemampuan mengatur dan memperkuat diri sendiri. Pemerintahan Adaptif bergantung pada jaringan yang menghubungkan individu, organisasi, lembaga, dan lembaga di berbagai tingkat organisasi Folke et al (2005). Bentuk pemerintahan ini juga menyediakan pendekatan kolaboratif, fleksibel, berbasis pembelajaran untuk mengelola ekosistem, juga disebut sebagai "pengelolaan bersama adaptif" Engle, N. L, (2011).

Kantor kecamatan / camat Lowokwaru merupakan salah satu unit kerjainstansi pemerintahan yang memberikan pelayanan publik secara langsung dan berada di Kota Malang, Provinsi Jawa Timur. Melalui kantor kecamatan ini, warga dapat mengurus berbagai bentuk perizinan. Beberapa perizinan yang sering dibuat terkait dengan penerbitan izin usaha mikro kecil (IUMK), rekomendasi surat pengantar SKCK, surat keterangan domisili, surat izin menutup jalan untuk pembangunan atau acara, pengesahaan surat keterangan miskin, dispensasi nikah, rekomendasi dan pengesahaan permohonan cerai, belum nikah, dan nikah. Surat-surat lainnya yang dapat diurus terkait perizinan tertentu seperti surat eksplorasi air tanah, penggalian mata air, surat perubahan penggunaan tanah, waris, hingga wakaf. Ada banyak fungsi dan tugas lain dari kantor kecamatan, segera kunjungi kantor

kecamatan terdekat ini untuk informasi layanan-layanan lainnya. Berdasarkan uraian ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “UPAYA PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DALAM SUDUT PANDANG *ADAPTIVE GOVERNANCE* PADA KANTOR KECAMATAN LOWOKWARU”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana upaya peningkatan kinerja pegawai dalam sudut pandang *adaptive governance* yang diimplementasikan di kecamatan Lowokwaru kota malang.
2. Apa yang menjadi faktor pendorong dan penghambat dari upaya peningkatan kinerja pegawai dalam sudut pandang *adaptive governance* yang di kecamatan lowokwaru.

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian adalah

1. Untuk mengetahui peningkatan kinerja pegawai dalam sudut pandang *adaptive governance* yang diimplementasikan di Kecamatan Lowokwaru kota malang
2. Untuk mengetahui faktor pendorong dan penghambat dari upaya peningkatan kinerjapegawaidalam sudut pandang *adaptive governance* yang diimplementasikan di Kecamatan Lowokwaru kota malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, terutama bagi :

1. Pemerintah daerah khususnya Kantor Camat Lowokwaru dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi penulis, dengan melakukan penelitian ini penulis dapat mengetahui upaya yang harus dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Bagi mahasiswa, sebagai referensi dan rujukan serta bahan bacaan bagi mahasiswa pada umumnya, khususnya bagi mahasiswa yang sedang mempelajari upaya peningkatan kinerja pegawai dalam sudut pandang adatif governance.