**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber Daya Manusia merupakan kunci pokok dan mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan perusahaan/instansi dalam menyusun rencana, melaksanakan kegiatan operasional dan mengendalikan jalannya organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini berkaitan dengan cara pemeliharaan instansi terhadap prestasi kerja pegawai untuk mengoptimalkan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan, agar proses tersebut berjalan lancar dan seimbang maka diperlukan suatu penilaian kinerja untuk menilai kepuasan kerja pegawai yang menjadi salah satu faktor pendorong meningkatnya prestasi kerja pegawai.

Organisasi yang berkembang merupakan harapan setiap lembaga atau institusi. Lembaga pemerintah maupun swasta seiring dengan berkembangnya dinamika yang terjadi di dunia ini berkembang baik, sebab dunia terus berkembang. Perkembangan yang diharapkan adalah organisasi yang kemajuan jaman, kenyataan menunjukan bahwa organisasi yang tidak mampu beraselerasi dengan kemajuan jaman akan tertinggal untuk kemudian tenggelam dan akhirnya tidak mampu bersaing.

Pemerintah merupakan sarana/alat untuk mencapai tujuan. Sebuah organisasi dapat terbentuk karena dipengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama. Organisasi yang dianggap baik adalah organisasi yang diakui keberadaannya oleh masyarakat sekitarnya, karena memberikan kontribusi seperti; pengambilan sumber daya manusia dalam masyarakat sebagai anggota- anggotanya sehingga menekan angka pengangguran.

Salah satu cara dapat digunakan untuk melihat perkembangan suatu organisasi adalah melalui hasil penilaian kerja yang ada pada orgaisasi tersebut. Dari penilaian kerja dapat dilihat kinerja organisasi yang dicerminakan oleh kinerja pegawainya.

Penilaian kinerja merupakan bagian penting dari seluruh proses kegiatan pegawai yang bersangkutan. Penilaian kinerja *(Performance Appraisal)* dapat diartikan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang pegawai/karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Penilaian Kinerja bertujuan untuk memberikan *feedback* kepada pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerja, meningkatkan produktivitas, dan sebagai dasar pengambilan berbagai kebijakan terhadap pegawai. Penilaian kinerja menjadi suatu pedoman dalam bidang personalia yang diharapkan dapat menunjukkan kepuasan kerja para pegawai secara rutin dan teratur. Pegawai perlu memperhatiakan dan memahami beberapa aturan kebijakan juga metode yang dipakai sebagai dasar untuk mengukur dan memberikan penilaian pelaksanaan secara objektif, jujur dan adil supaya sesuai dengan atau melebihi uraian pekerjaan yang jelas dalam tugasnya, sehingga pegawai didorong mencapai prestasi kerja yang lebih baik dan berguna sesuai dengan penilaian pelaksanaan tugas dan pekerjaannya.

Hasil penilaian kerja dapat menunjukkan apakah SDM (pegawai) pada organisasi tersebut telah memenuhi sasaran target sebgaimana yang dikehendaki oleh organisasi, baik secara kuantitas maupun kualitas, bagaimana perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, apakah cara kerja tersebut sudah efektif dan efisien, bagaiman penggunaan waktu kerja dan sebagainya. Dengan informasi tersebut berarti hasil dari penilaian kerja merupakan refleksi dari berkembang atau tidaknya organisasi.

Objek penelitian pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangka, peneliti memilih objek penelitian pada Lingkungan Hidup Kabupaten Bangka karena Pemerintah Kabupaten Bangka mempunyai kewajiban untuk membuka akses atau informasi publik yang berkaitan dengan pemerintahan tersebut untuk masyarakat luas. Tidak jarang masyarakat tidak pernah tahu apa yang sedang dan akan dikerjakan oleh pemerintah, dan apa manfaatnya bagi masyarakat. Dengan membuka akses dan informasi publik kepada masyarakat dapat memudahkan masyarakat mengetahui informasi publik dan dapat mempercepat perwujudan pemerintahan yang terbuka yang merupakan upaya strategis mencegah praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), serta terciptanya tata kepemerintahan yang baik.

Fokus peneliti diarahkan pada hasil kerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangka secara keseluruhan belum sesuai dengan prestasi kerja yang diharapkan, sehingga belum diperoleh hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangka dengan segala permasalahan yang dihadapinya mengalami kesulitan dalam pelaksanaannya.

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Bangka merupakan lembaga teknis yang dibentuk oleh Peraturan Daerah Kabupaten Bangka Nomor 2 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan yang Menjadi Kewenangan Kabupaten Bangka yang kemudian disempurnakan lagi melalui Peraturan Daerah Kabupaten Bangka Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Bangka dan ditindaklanjuti Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup TUPOKSI DLH yang memiliki kewenangan dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup di Kabupaten Bangka. Kemudian disempurnakan lagi dengan Peraturan Menteri Dalam negeri Nomor: 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang tahapan, tatacara penyusunan, Pengendalian , dan evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah tentang Susunan Organisasi Peraturan Bupati Bangka Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan perangkat daerah Kabupaten Bangka tentang TUPOKSI Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangka.

Prestasi kerja yang kurang menunjang atau kurang tepat dikarenakan penilaian kerja masih rendah sehingga akan menghambat pencapaian visi dan misi organisasi. Prestasi kerja merupakan hasil kerja atau kontribusi yang diberikan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai pegawai di instansi/perusahaan. Sehingga apabila pegawai memiliki penilaian yang tinggi maka akan menghasilkan prestasi kerja yang optimal sesuai dengan sasaran dan tujuan organisasi.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang peneliti temukan maka masalah prestasi kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangka belum sesuai harapan. Hal ini dapat dilihat dari indikasi-indikasi masalah sebagai berikut:

1. Keterkaitan, hal tersebut terlihat kurangnya kerjasama semua pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangka sehingga mengakibatkan keterlambatan dan menghambat dalam penyelesaian pekerjaan.
2. Masih banyaknya ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Permasalahan-permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh pelaksanaan penilaian kerja pegawai yaitu berupa penilaian kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangka antara lain :

1. Kurang adanya interaksi yang dilakukan sesama pegawai untuk bekerjasama.
2. Pegawai belum sepenuhnya memiliki rasa tanggung jawab untuk memahami tugas dan fungsi yang telah diinstruksikan oleh atasan.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai penilaian kerja dan prestasi kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangka yang dituangkan dalam bentuk usulan penelitian dengan mengambil judul: **“Pengaruh Penilaian Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangka”**

**1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh penilaian kerja terhadap prestasi kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangka ?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat pengaruh penilaian kerja terhadap prestasi kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangka yang belum optimal ?
3. Upaya apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan pengaruh penilaian kerja terhadap prestasi kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangka ?

**1.3 Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian**

**1.3.1 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas, adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui penilaian kerja terhadap prestasi kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangka.
2. Mengembangkan faktor-faktor yang menjadi hambatan penilaian kerja terhadap prestasi kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangka.
3. Menerapkan tentang usaha-usaha yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan-hambatan pengaruh penilaian kerja terhadap prestasi kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangka.

**1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan Penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan sumbangan kontekstual dan konseptual serta kegunaan praktis untuk perbaikan lembaga yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan, sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis, yaitu untuk menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan mengenai teori-teori penilaian kerja terhadap prestasi kerja Pegawai.
2. Kegunaan praktis, yakni penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan sumbang saran bagi Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangka mengenai penilaian kerja terhadap prestasi kerja Pegawai dan juga bagaimana memberdayakan pegawai agar mencapai prestasi yang sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

**1.4 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

**1.4.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi Penelitian dilaksanakan dengan mengambil lokasi di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangka, Jalan Ahmad Yani jalur dua Kabupaten Bangka Provinsi Bangka Belitung.

**1.4.2 Jadwal Penelitian**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Tahun | 2018 | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bulan | Februari | | | | Maret | | | | April | | | | Mei | | | |
| Kegiatan Minggu | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | TAHAP PERSIAPAN |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | a. Perijinan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | b. Penjajagan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | c. Pengajuan Judul |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | d. Bimbingan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | e. Pembuatan Usulan Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | f. Pengesahan Usulan Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | TAHAP PENELITIAN |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | a. Observasi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | b. Wawancara |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | c. Penyebaran Angket |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | d. Penarikan Angket |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | TAHAP PENYUSUNAN |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | a. Pengolahan Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | b. Analisis Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | c. Pembuatan Laporan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | TAHAP PENGUJIAN |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | a. Seminar Usulan Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | b. Revisi Usulan Penelitian |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | c. Sidang Skripsi dan Perbaikan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Pelaksanaan penelitian dari bulan februari 2018. Jadwal kegiatan penelitian akan peneliti uraikan dalam gambar dibawah ini.

**Gambar Jadwal Penelitian 1.1**