**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan berpikir secara seksama yaitu bagaimana dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal, agar di masyarakat memiliki sumber daya manusia yang handal, maka diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat.

Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan sesuai dengan tujuan penilaian pelaksanaan pekerjaan, maka sifat penilaian yang baik yaitu terbuka dan rahasia, maksudnya sifat terbuka bahwa setiap karyawan yang dinilai berhak mengetahui penilaian yang dilakukan, dan karyawan tersebut dapat mengajukan keberatan atas hasil penilaian jika menurutnya penilaian tersebut kurang sesuai.

Peraturan Pemerinta Nomor 06 Tahun 2010 tentan Polisi Pamong Praja, khususnya pada pasal 2 ayat (1) menyebutkan bahwa pembentukan Satuan Polisi Pamong Praja dimaksudkan untuk membantu kepala daerah dalam menegakkan peraturan daerah (Perda) dan penyelenggara ketertiban umun dan ketentraman masyarakat di setiap Provinsi dan Kabupaten/Kota. Dan pada pasal 3 ayat (1) disebutkan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja merupakan bagian perangkat daerah di bidang penegakan perda, ketertiban umum dan ketentraman masyarakat.

Dalam beberapa kesempatan, Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia (2010) menyampaikan bahwa belakangan ini gerak langkah Satuan Polisi Pamong Praja tidak pernah luput dari perhatian publik, mengingat segala aktivitasnya dapat mudah diketahui melalui pemberitaan di media massa,cetak,maupun elektronik. Sayang image yang terbentuk di benak masyarakat atas sepak terjang aparat Satuan Polisi Pamong Praja sangat jauh dari sosok ideal.

Sejatinya aparat Satuan Polisi Pamong Praja menggambarkan aparatur pemerintah daerah yang dalam melaksanakan tugasnya menjunjung tinggi norma hukum,norma agama, Hak Asasi Manusia dan norma-norma sosial lainnya yang hidup dan berkembang di masyarakat,apabila semua norma-norma dijunjung tinggi oleh aparat Satuan Polisi Pamong Praja maka masyarakat tidak akan memandang negatif aparat Satuan Polisi Pamong Praja.

Dalam menghadapi situasi seperti ini, Satuan Polisi Pamong Praja harus dapat mengambil sikap yang tepat dan bijaksana, sesuai dengan paradigm baru Satuan Polisi Pamong Praja yaitu menjadi aparat yang ramah, bersahabat, dapat menciptakan suasana batin dan nuansa kesejukan bagi masyarakat, namun tetap tegas dalam bertindak demi tegaknya peraturan yang berlaku.

Oleh karena itu, dalam rangka mengantisipasi perkembangan era dinamika masyarakat seiring dengan tuntunan era globalisasi dan otonomi daerah, setiap aparat Satuan Polisi Pamong Praja dituntut untuk semakin meningkatkan kinerjanya, sehingga masyarakat akan merasa puas dengan hasil kerja Satuan Polisi Pamong Praja dan tidak akan dipandang rendah oleh masyarakat.

Berdasarkan Pasal 12 dan Pasal 20 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Perlu menetapkan Peraturan Pemerintah Tentang Penilaian Prestasi Kerja. Sifat rahasia yaitu penialaian tersebut hanya diketahui oleh pihak yang berkepentingan untuk menjamin objektifitas hasil penilaian maka dilibatkannya pihak ketiga dalam hal ini pejabat satu tingkat diatas.

Berkaitan dengan prestasi kerja, Rahmanto menyebutkan pretasi kerja atau kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan semakin baiknya prestasi kerja karyawan, maka diharapkan kinerja karyawanpun akan semakin meningkat.

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Henry Simamora mengemukakan pendapatnya mengenai kinerja pegawai dalam bukunya: Manajemen Sumber Daya Manusia (1995:325), sebagai berikut : kinerja pegawai adalah tingkat dimana para karyawan/pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan

Berdasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakukan di kantor satuan polisi pamong praja, peneliti menemukan permasalahan seperti masih rendahnya tingkat kinerja pegawai permasalahan tersebut dapat dilihat dari hal-hal sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan kurang maksimal hal ini terlihat pada bidang kepegawaian dalam penyelesaian laporan administrasi di lingkup Satpol PP, Contoh: Pegawai diberikan waktu untuk menyelesaikan tugas administratif atau laporan yang diberikan pimpinan, pegawai tersebut menyelesaikannya melebihi batas waktu yang diberikan
2. Kualitas kerja masih rendah, hal ini terlihat pada sub.bagian program data dan informasi mengenai kelengkapan data sekunder yang diminta oleh peneliti

Contoh : ada sebagian pegawai Satpol PP kurang menguasai bidang kerja yang ditugaskan pada mereka, sehingga hasil kerja mereka kurang memuaskan ini membuat kualitas kerja semakin memburuk atau menurun

Permasalahan tersebut, peneliti menduga disebabkan oleh Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung, hal ini terlihat dari:

1. Inisiatif pegawai dalam menyelesaikan tugas atau hal-hal baru masih rendah, hal ini terlihat dari adanya pegawai yang kesulitan menyelesaikan laporan pekerjaan dan lebih menunggu instruksi kepala Satpol PP untuk menyelesaikan tugas tersebut

Contoh: Laporan kegiatan penertiban pedagang kaki lima di kota bandung yang melanggar peraturan daerah sesuai instruksi aturan tugas yang diberikan

1. Pengetahuan kerja masih rendah . hal ini terlihat dari tingkat pengetahuan pegawai mengenai tugas yang diberikan kurang dipahami dengan baik dikarenakan kepala kurang memberikan pelatihan kerja pada pegawai Satpol PP.

Contoh: Ada oknum pegawai Satpol PP yang menjalankan tugas penertiban pedagang kaki lima di kota bandung yang melanggar SOP dengan mengkasari pedagang kaki lima, hal ini disebabkan karena kurang pengetahuan pegawai tentang cara atau SOP pekerjaan di lapangan.

Berdasarkan permasalahan tersebut dan penempatan pusat penelitian di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul : **“PENGARUH PENILAIAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA BANDUNG.’’**

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dapatlah dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Adakah pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota bandung.
2. Apakah kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota bandung sudah berjalan dengan lancar dan bagus.
3. Apakah penilaian prestasi kerja di kantor satuan polisi pamong praja kota bandung bersifat terbuka.
   1. **Tujuan Penelitian dan Kegunaan penelitian**

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

1. **Tujuan Penelitian**
2. Untuk menganalisis penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja
3. Untuk mengetahui pengaruh dari kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja.
4. Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja kota bandung
   1. **Kegunaan Penelitian**

Sementara untuk kegunaan penelitian ini adalah untuk memberikan informasi kepada teman-teman dan yang membaca laporan penelitian ini supaya tahu penilaian prestasi kerja di kantor satuan polisi pamong praja yang telah dilaksanakan di kantor satuan polisi pamong praja sudah berjalan dengan lancar dan bagus.dan untuk mengetahui apakah kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi pamong Praja sudah memenuhi syarat-syarat untuk penilaian prestasi kerja.

**a. Kegunaan Teoritis**

Hasil peneliti ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama kuliah di Jurusan Ilmu Administrasi Negara fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Paasundan Bandung dan bagi pengembangan Ilmu administrasi Negara Umumnya, khususnya mengenai Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

1. **Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi masalah yang menyangkut Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandung.