

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Manusia berperan penting didalam suatu organisasi dalam menggerakkan suatu organisasi untuk mencapai suatu keberhasilan. Kinerja merupakan kemampuan hasil kerja seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditentukan di dalam suatu organisasi atau lembaga institusi sesuai tugas pokoknya masing-masing. Kinerja dikatakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh suatu pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah diterbitkan oleh LAN RI dan BPKP (2003) “Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan / program kebijaksanaan dalam memwujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi.

Banyak faktor yang menjadi indikasi di dalam penilaian kinerja Aparatur pemerintah saat ini, hal ini dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai, serta menciptakan budaya birokrasi yang lebih unggul di dalam lingkungan lembaga pemerintah, sebagai salah satu instansi pemerintah di lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Subang.

Selain itu kinerja berhubungan dengan sumber daya manusia untuk itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik karena dapat menentukan

keberhasilan dalam mencapai tujuan. Inti dari pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola kinerja SDM guna mencapai tujuan organisasi yang tergambar dalam rencana strategis organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting yang harus dimiliki oleh Instansi/Badan Usaha, karena kinerja para pegawai akan menentukan tingkat kinerja Instansi/Badan Usaha itu sendiri. Jika Sumber daya manusia (SDM) berkualitas maka dapat melaksanakan tugas aparatur sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik dan berkualitas, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan pekerjaan masing-masing.

Kinerja yang optimal mengacu kepada para pegawai itu sendiri, perilaku kerja meliputi pekerjaan pegawai pada saat melakukan pelaksanaan tugas yang dijalankannya. Organisasi dapat mencapai tujuan yang ditetapkan manakala Sumber Daya Manusia cukup tinggi. Kinerja organisasi atau lembaga instansi sangatlah penting karena adanya keterkaitan Kinerja Pegawai ASN yang mempunyai Kualitas dan Kuantitas yang berbeda dalam melaksanakan produktivitas yang baik maka dari itu Kinerja Pegawai sangat penting untuk untuk menilai hasil kerja di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan.

Pada Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Bab 1 Pasal 1 ayat (1) Aparatur Sipil Negara yang disingkat ASN yaitu Profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai pemerintah dengan adanya perjanjian kerja pada instansi Pemerintah. Pada Bab 1 Pasal 1

ayat (2) Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dan perjanjian kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan diserahkan tugas dalam suatu jabatan pemerintah tertentu ataupun diberikan tugas negara dan tugas nuga diberi gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan pelayan masyarakat yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 7 tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan Perangkat Daerah Kabupaten Subang. Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Subang merupakan salah satu unsur Perangkat Daerah Kabupaten Subang yang menjalankan fungsi Penunjang Urusan Pemerintah dalam bidang kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Kinerja pegawai merupakan salah satu upaya dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan di karenakan organisasi pegawai merupakan faktor yang dapat mewujudkan efektivitas dan efesiensi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi (Trisnaningsih, 2007). Menurut Mangkunegara (2000:67) “Kinerja pegawai yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

Kinerja Pegawai ASN akan terus menjadi sorotan masyarakat, mereka akan dengan cepat dan mudah merespons segala sesuatu yang dilakukannya. Pegawai ASN tidak bisa bertindak dan bersikap sekehendaknya tanpa

memerhatikan kepentingan masyarakat, sehingga mereka akan terus dituntut untuk meningkatkan pelayanan baik secara kuantitas maupun kualitasnya.

Konsep pemerintahan yang baik (good governance), masyarakat merupakan salah satu unsur yang harus saling terikat dengan pemerintah dan sektor swasta. Masalah yang ditemukan terkait perwujudan good governance adalah ketidakpercayaan publik akibat keterbatasan dan kelemahan pemerintah dalam manajemen yang memunculkan penyalahgunaan wewenang (abuse of power) aparatur pemerintah. (Lia Muliawaty, 2020)

Dalam mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (good governance) serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung dengan adanya Pegawai ASN yang profesional, bertanggung jawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, Pegawai ASN dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya.

Untuk melihat kemampuan kinerja aparatur seorang pimpinan perlu melakukan penilaian kerja, penilaian kerja diperlukan sekali untuk memfokuskan pegawai terhadap tujuan, pelatihan dan pengembangan. Penilaian kinerja juga yaitu alat yang paling baik untuk menentukan apakah pegawai telah memberikan hasil kerja yang memadai dan melaksanakan aktivitas kerjanya sesuai standar serta untuk mengenal kekuatan dan kelemahan pegawai dan membuat rekomendasi perbaikan itulah sebabnya Kreitner dan Kinicki (2001:302).

Adapun tugas Peraturan Bupati Subang Nomor : 74 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang mempunyai tugas pokok yaitu Membantu

Bupati Melaksanakan Fungsi Penunjang Urusan Pemerintahan di Bidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Pemerintah

Kabupaten. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang melaksanakan tugas guna mendukung salah satu misi Kabupaten subang yaitu “Mewujudkan Aparatur Pemerintah Yang Cerdas, Lugas dan Terpercaya”.

Manajemen ASN sangat diperlukan didalam manajemen ASN yaitu pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang professional, memiliki nilai dasarr, etika profesi, bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Berdasarkan peraturan pemerintah republik Indonesia Nomor 17 tahun 2020 tentang perubahan atas peraturan pemerintah nomor 11 tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil bahwa untuk meningkatkan pengembangan karier, pemenuhan kebutuhan organisasi dan pengembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil, perlu mengubah beberapa ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Penilaian Kinerja Aparatur merupakan suatu metode untuk menilai kemajuan yang telah dicapai oleh seseorang individu atau organisasi atau instansi dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian Kinerja Aparatur dapat meningkatkan kualitas kinerja instansi pemerintah dan dapat mengevaluasi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 75 Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian kinerja ini merujuk kepada isi pekerjaan yang mereka lakukan dan apa yang

mereka harapkan untuk mencapai setiap aspek pekerjaan mereka (Rivai et al. 2011). Sedangkan Mink (1993) Berpendapat bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik yaitu : Berorientasi pada prestasi, memiliki percaya diri, berpengendalian diri dan kompetensi.

Sistem pengukuran kinerja mendasar yang menentukan apakah sistem penilaian kinerja akan berhasil atau gagal merujuk kepada empat hal yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam berkerja dan kerja sama dengan orang lain. Dengan demikian, setiap pegawai dapat menilai seberapa jauh kinerjanya telah menghasilkan prestasi yang diharapkan sesuai tujuan organisasi.

Permasalahan dengan adanya Penilaian kinerja Pegawai ASN yang diukur dengan Teori John Miner (1998) dalam buku Sudarmanto (2015:11) kualitas ,kuantitas, penggunaan waktu dalam berkerja dan kerja sama dengan orang lain. Permasalahan yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangann Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang dari kualitas yaitu belum optimalnya kinerja birokrasi dan layanan publik akibat lemahnya profesionalisme dan kompetensi aparatur dan masih kurangnya motivasi, inovasi dan pemanfaat teknologi informasi Dan pada segi kuantitas hasil pekerjaan masih banyak kelemahan sehingga dikatakan belum optimal ,kemampuan pegawai masih terbatas dalam melakukan penginputan data sehingga terjadi keterlambatan dan peneliti memerlukan data penilaian kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang

Istilah Profesional dimaksudkan untuk menunjukkan kriteria pegawai yang memiliki kompetensi yang memadai sesuai dengan persyaratan suatu jabatan, bekerja dengan dedikasi yang tinggi, dan berorientasi pada prestasi kerja. Jika pegawai Profesionalisme kepada organisasi maka pelayanan kepada masyarakat akan efektif dan efisien.

Dilihat dari Hasil evaluasi capaian indikator kinerja sasaran terhadap keakuratan data ASN merupakan sasaran meningkatnya kualitas manajemen kepegawaian melalui indikator sasaran persentase ASN yang datanya akurat. Pada Tahun 2020 Persentase ASN yang datanya akurat adalah sebesar 90%, sehingga capaian indikatornya sebesar 100% dengan penilaian Tercapai, data ASN ini dilihat berdasarkan jumlah pegawai pada sistem informasi kepegawaian yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang sudah dilakukan pendataan ulang untuk seluruh ASN karena data tersebut berkaitan dengan aplikasi SIJAWARA yang digunakan untuk seluruh ASN di Kabupaten Subang, keberhasilan pencapaian ini dipengaruhi pengelolaan administrasi berbasis teknologi informasi dan perkembangan teknologi informasi dalam mendukung program kepegawaian.

Berdasarkan hasil peyajagan awal yang telah dilakukan oleh peneliti, dapat dilihat beberapa permasalahan yang timbul di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPKSDM) Kabupaten Subang. Diduga Penilaian Kinerja pegawai timbul di Badan Kepegawaian dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPKSDM) Kabupaten Subang belum optimal. Hal ini ditandai di beberapa indikator dimensi sebagai berikut :

1. Kualitas kinerja pegawai belum optimal, karena masih minimnya kemampuan dalam melaksanakan tugasnya. Dapat dilihat dari tugas pokok dan fungsinya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang juga belum optimalnya pemanfaatan sistem informasi kepegawaian.
2. Kuantitas kurangnya sumber daya manusia dan kemampuan pegawai masih terbatas dalam penginputan data sehingga terjadi keterlambatan dan peneliti memerlukan data penilaian kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang

Hasil capaian kinerja yang ada diharapkan mampu menjadi sumber informasi serta referensi yang efektif bagi upaya perbaikan serta optimalisasi kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Subang khususnya dan Pemerintah Kabupaten Subang umumnya, dan selanjutnya mampu mendukung cita-cita nasional dalam rangka mewujudkan reformasi birokrasi ini

Penilaian kinerja Aparatur sipil negara yang efektif dan efisien dapat mengoptimalkan kemampuan dalam mencapai tujuan. Selain itu pegawai dapat termotivasi untuk berkerja lebih baik lagi kedepannya. Hal ini jika sebaliknya, penilaian kinerja pegawai yang tidak efektif dan efisien dapat memberikan dampak yang negatif bagi suatu organisasi atau instansi.

Hasil penelitian yang dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Subang sebagai lembaga dalam Manajemen Administrasi Kepegawaian ASN. Peneliti melakukan penelitian di Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Disiplin. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Subang merupakan tempat atau instansi yang mengelola data kepegawaian atau memanager kebutuhan yang dibutuhkan pegawai Badan atau Dinas lainnya di lingkungan Kabupaten Subang.

Terkait dengan permasalahan yang telah diuraikan diatas, peneliti sangat tertarik untuk meneliti penelitian dengan judul: "**Penilaian Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Subang**"

1.2 Fokus Penelitian

Fokus dalam penelitian ini adalah sumber pokok dari masalah penelitian yang akan dikaji. Berdasarkan hasil penelitian dari konteks penelitian diatas, maka peneliti memfokuskan penelitian yang akan dikaji untuk mendeskripsikan Penilaian Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Subang.

1.3 Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, perumusan masalah yang diungkapkan adalah Bagaimana Penilaian Kinerja Pegawai Di Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)
Kabupaten Subang?

1.4 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Penilaian Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian
Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Subang.

1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis berdasarkan pertimbangan kontekstual dan konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

A. Secara teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pedoman dalam Penilaian Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Subang serta memberikan sumbangan pemikiran guna menambah wawasan pengetahuan, pengalaman dan penerapan kajian ilmu administrasi publik pada instansi pemerintah.

B. Secara praktis

Secara praktis penulis mengharapkan agar hasil penelitian ini bisa bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan dapat menjadikan sumber informasi atau referensi terhadap penelitian yang sejenis. Serta dapat diterapkan dan dijalankan dengan baik.