

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi adalah sekumpulan orang-orang yang mana memiliki suatu kompetensi yang berbeda-beda, saling bergantung satu dengan yang lainnya guna memperoleh suatu tujuan yang diinginkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara maksimal. Dalam suatu organisasi setiap individu selalu diberikan peranan-peranan tertentu serta melaksanakan suatu aktivitas yang telah sesuai dengan peranan tersebut untuk memperoleh suatu tujuan. Kesuksesan yang dicapai dalam suatu organisasi tentu didasarkan oleh manajemen yang mana telah berhasil dalam menjalankan tugas-tugasnya dan dengan tidak terlepasnya peran dari pegawai dengan adanya suatu keinginan, keterampilan, tanggung jawab serta tingginya komitmen para pegawai.

Instansi merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekelompok orang-orang yang bekerja disuatu lembaga pemerintah untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Suatu instansi pemerintah yang dikatakan sebagai pembantu Pemerintah Daerah adalah Sekretariat Daerah. Sekretariat Daerah adalah pimpinan eksekutif yang tertinggi kedudukannya didalam melaksanakan peran strategis Pemerintah Daerah. Sekretariat Daerah sebagai fasilitator dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kedudukan strategis Sekretariat Daerah dapat menjadikan penentu terhadap efektivitas dan efisiensi pada pencapaian suatu program yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah. Dengan berkembangnya suatu instansi

pemerintahan khususnya pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung tentu akan tergantung pada sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan sumber yang sangat penting disuatu organisasi dengan mendayagunakan sumber yang dimiliki setiap individu seperti pengetahuan, keahlian dan kemampuan. Sumber daya manusia sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi karena organisasi dituntut untuk menghasilkan, mengembangkan serta mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia sebagai aset yang perlu ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga dapat mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.

Sistem penilaian kinerja merupakan suatu sistem atau alat yang digunakan sebagai pendukung utama demi tercapainya pelaksanaan penilaian kinerja pegawai. Sistem penilaian kinerja berperan sangat besar dan berpengaruh dalam suatu organisasi karena saat ini kemampuan teknologi semakin meningkat dan telah menghasilkan jaringan komunikasi yang sangat kuat yang mana dapat digunakan organisasi untuk melakukan penilaian kinerja dengan cepat serta dapat mengendalikan aktivitas-aktivitas tertentu yang tentunya tidak terbatas oleh ruang dan waktu. Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) merupakan sebuah sistem berbasis media elektronik yang digunakan sebagai sarana untuk mempermudah proses penilaian kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung. Tujuan diberlakukannya program Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SASIKAP) adalah untuk menerapkan sistem penilaian kinerja yang objektif, terukur, partisipatif, akuntabel, dan transparan dengan memperhatikan sasaran kerja, capaian hasil kerja serta perilaku kerja.

Produktivitas kerja merupakan suatu sikap atau upaya yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan hasil pekerjaan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada sehingga menghasilkan output yang maksimal. Apabila produktivitas kerja tinggi maka pegawai mampu menunjukkan hasil pekerjaan yang maksimal sehingga pegawai mampu memenuhi target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, suatu organisasi harus bisa mengarahkan dan mendorong para pegawainya untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keterampilannya sehingga apabila kemampuan dan keterampilan para pegawai meningkat maka produktivitas kerja pun akan meningkat. Di suatu instansi pemerintahan khususnya di Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung, perubahan akan menjadi hal wajar terjadi. Perubahan dalam hal ini adalah dengan adanya masalah yang tumbuh didalam suatu organisasi. Saat ini, di Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung masalah tingkat produktivitas kerja pegawai menurun. Hal ini terlihat dari indikator produktivitas kerja, sebagai berikut :

1. Efisiensi, efisiensi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung belum maksimal ini terlihat dengan adanya beberapa pegawai yang kurang memiliki kesadaran terhadap penggunaan teknologi informasi, beberapa pegawai sering mengalami kesalahan dalam memvalidasi pada saat pengisian pelaporan pekerjaan melalui *website* SASIKAP (Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai) sehingga pegawai harus memvalidasi kembali pengisian pelaporan pekerjaannya secara berulang-ulang, terkadang ini mengakibatkan pekerjaan yang telah dilaporkan tersebut tidak terdeteksi oleh sistem.

2. Ketepatan waktu, berkaitan dengan ketepatan waktu terdapat pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung yang kurang memanfaatkan waktu dalam bekerja sehingga adanya pegawai yang melaporkan hasil pekerjaannya melewati batas waktu yang telah ditentukan hal ini sering disebabkan dengan adanya kendala pada keterlambatan penandatanganan pihak-pihak terkait, seperti disaat pihak yang bersangkutan tersebut sedang melaksanakan perjalanan dinas sehingga harus menunggu pihak yang bersangkutan tersebut kembali maka hal tersebut mengakibatkan terjadinya keterlambatan dalam pengumpulan atau pelaporan pekerjaan.

Masalah diatas diduga disebabkan oleh persyaratan sistem penilaian kinerja yang belum optimal, sebagai berikut :

1. Sensitivitas, kurangnya sensitivitas pada sistem penilaian kinerja berbasis *website* SASIKAP (Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai) di Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung seperti pada saat pegawai mengakses *website* SASIKAP (Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai) lalu menginput aktivitas hariannya, laporan kinerja bulannya serta SKP tahunannya terkadang *website* SASIKAP (Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai) ini mengalami gangguan *server* atau error sehingga mengakibatkan proses penilaian kinerja menjadi terhambat serta sistem sulit untuk membedakan antara pegawai yang produktif dan yang tidak produktif.
2. Kemampuserimaan (*acceptability*), pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung belum semua bisa menerima adanya penerapan sistem penilaian

kinerja berbasis *website* SASIKAP (Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai), ini terlihat dengan adanya beberapa pegawai yang belum menguasai *website* SASIKAP (Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai) secara menyeluruh sehingga masih terdapat beberapa pegawai yang mengoperasikan dan menginput data hasil kerjanya dibantu oleh orang lain. (muliawaty, 2020)

Maka, berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Berbasis *Website* SASIKAP (Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai) Terhadap Produktivitas Kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh sistem penilaian kinerja berbasis *website* SASIKAP (Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai) terhadap produktivitas kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung?
2. Apa saja hambatan yang terjadi pada sistem penilaian kinerja berbasis *website* SASIKAP (Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai) terhadap produktivitas kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung?
3. Apa saja usaha yang dilakukan dalam mengatasi hambatan yang terjadi pada sistem penilaian kinerja berbasis *website* SASIKAP (Sabilulungan

Sistem Penilaian Kinerja Pegawai) terhadap produktivitas kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, berikut tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh sistem penilaian kinerja berbasis *website* SASIKAP (Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai) terhadap produktivitas kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung
2. Untuk mengetahui hambatan yang terjadi pada sistem penilaian kinerja berbasis *website* SASIKAP (Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai) terhadap produktivitas kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung
3. Untuk mengetahui usaha yang dilakukan dalam mengatasi hambatan yang terjadi pada sistem penilaian kinerja berbasis *website* SASIKAP (Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai) terhadap produktivitas kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini tidak hanya terdapat kegunaan yang sifatnya teoritis melainkan juga terdapat kegunaan yang sifatnya praktis. Berikut kegunaan penelitian ini yaitu :

1. Secara teoritis, pada penelitian ini tentu diharapkan dapat meningkatkan wawasan serta mengembangkan suatu ilmu pengetahuan khususnya Ilmu Administrasi Publik yang berkaitan dengan pengaruh sistem penilaian

kinerja berbasis *website* SASIKAP (Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai) disuatu instansi pemerintah

2. Secara praktis, pada penelitian ini tentu diharapkan dapat menjadi sumber referensi untuk pihak-pihak terkait terkhusus di Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung untuk memahami seberapa jauh sistem penilaian kinerja berbasis *website* SASIKAP (Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai) berpengaruh terhadap produktivitas kerja yang hasilnya dapat dijadikan suatu pertimbangan untuk merancang strategi dalam menaikkan tingkat produktivitas kerja pegawai
3. Bagi peneliti, pada penelitian ini tentu peneliti berharap mendapat wawasan yang mendalam mengenai pengaruh sistem penilaian kinerja berbasis *website* SASIKAP (Sabilulungan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai) terhadap produktivitas kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Bandung

Daftar pustaka

muliawaty, I. (2020). PERANAN E-GOVERNMENT DALAM PELAYANAN PUBLIK. *Kebijakan/ Jurnal Ilmu Administrasi*, 42-57.