

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta sumber daya manusia merupakan asset utama. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan organisasi yang bersangkutan tidak terlepas dari strategi yang diimplementasikan. Salah satunya dengan penilaian prestasi kerja yang dapat mencerminkan pencapaian masing-masing pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Penilaian prestasi kerja merupakan proses yang dilakukan suatu organisasi dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan pegawainya. Arif Yusuf Hamali (2016:110) mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja sering disebut juga dengan istilah evaluasi kinerja. Menurut Jimmy L. Gaol (2014:274) penilaian prestasi kerja didefinisikan sebagai suatu prosedur yang mencakup: Menetapkan standar kerja. Menilai prestasi kerja pegawai secara nyata dibandingkan dengan standar kerja yang telah ditetapkan, memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan untuk memotivasi pegawai agar meninggalkan prestasi yang buruk dan mempertahankan, bahkan meningkatkan prestasi yang sudah baik.

Tujuan utama proses penilaian prestasi kerja adalah menciptakan gambaran yang akurat tentang prestasi kerja individu. Melalui penilaian prestasi kerja,

organisasi dapat melihat perkembangan kinerja pegawai dari waktu ke waktu, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Apabila penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan berlangsung dengan baik, yaitu dengan objektif, tertib dan adil, maka diharapkan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan sekaligus juga meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi tempat Dia bekerja. Objektif dalam artian penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan organisasi menggunakan kriteria yang didasarkan pada standar dan aturan yang telah ditetapkan, bukan atas dasar emosi, perasaan suka atau tidak suka. Tertib dalam arti penilaian prestasi kerja dilaksanakan secara berkala dalam jangka waktu tertentu selama pegawai bekerja dan menjadi bagian dari organisasi, dan hasil penilaian prestasi kerja dilaporkan secara akurat dan lengkap yang akan digunakan sebagai sumber informasi kepegawaian bagi pihak pimpinan dalam mengambil keputusan di bidang sumber daya manusia. Adil dalam arti bahwa penilaian prestasi kerja dilaksanakan secara menyeluruh terhadap setiap pegawai, dan memberikan penghargaan sesuai dengan prestasi kerja yang dicapai. Pentingnya penilaian prestasi kerja terlihat pada 2 (dua) kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi. Apabila penilaian prestasi kerja dikerjakan dengan benar, proses penilaiannya terbuka, jujur, objektif dan ada tindak lanjutnya maka akan menguntungkan bagi instansi karena para pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan akan mempengaruhi keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan.

Dalam melakukan penilaian prestasi kerja pegawai terdapat faktor-faktor atau unsur-unsur yang menjadi tolak ukur bagi instansi dalam melakukan penilaian. Menurut pendapat Edy Sutrisno (2010:152), pengukuran prestasi kerja pegawai diarahkan pada enam aspek yaitu: Hasil kerja, Pengetahuan pekerjaan, .Inisiatif, Kecekatan mental, Sikap, Disiplin waktu dan absensi,. Faktor-faktor atau unsur-unsur ini yang menjadi tolak ukur bagi instansi dalam menilai prestasi kerja masing-masing pegawai, unsur-unsur yang ditetapkan sebagai tolak ukur penilaian harus tepat dan berhubungan langsung dengan pelaksanaan pekerjaan.

KPPN Manado yang merupakan kantor yang mempunyai wewenang dan tugas melaksanakan kewenangan perbendaharaan dan perbendaharaan umum, penyaluran pembiayaan atas beban anggaran, serta penatausahaan penerimaan dan pengeluaran anggaran melalui dan dari kas Negara berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. KPPN Manado merupakan ujung tombak pelayanan publik dalam jajaran Direktorat Jenderal Perbendaharaan yang memiliki peran yang sangat strategis dalam memberikan pelayanan terkait pencairan dana APBN, dan penyusunan laporan keuangan sebagai bentuk pertanggungjawaban APBN. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah salah satu modal utama pada KPPN Percontohan. KPPN Manado, sebagai kepanjangan tangan dari Direktorat Jenderal Perbendaharaan, yang melaksanakan fungsi Kuasa Bendahara Umum Negara yang memberikan pelayanan langsung kepada *Stakeholders*, tentu saja menghadapi tuntutan publik yang sangat tinggi.

Sebagai salah satu bentuk implementasi langkah-langkah peningkatan kinerja layanan di Lingkungan KPPN Manado dan dalam rangka pemberian apresiasi bagi para pegawai yang telah berdedikasi dan memiliki kinerja/pelayanan terbaik, maka diselenggarakan penilaian prestasi kerja atau seleksi pegawai terbaik (*Best Employee*). Berdasarkan pengamatan peneliti, pelaksanaan penilaian prestasi kerja pegawai yang dilaksanakan oleh KPPN Manado telah terlaksana dengan baik dan sesuai dengan mekanisme penilaian yang ada, dalam melaksanakan penilaian, KPPN Manado juga melibatkan seluruh pegawai yang ada untuk ikut berpartisipasi dalam menilai pegawai yang sudah terpilih menjadi kandidat *best employee* KPPN Manado.

Berdasarkan pengamatan peneliti, penilaian prestasi kerja pegawai sangatlah penting baik bagi instansi dalam hal ini KPPN Manado sendiri maupun bagi pegawai yang dinilai, dalam menilai prestasi kerja pegawainya KPPN Manado telah menetapkan beberapa faktor penilaian yang menjadi standar penilaian atau sebagai tolak ukur dalam melakukan penilaian yaitu: disiplin, pelayanan dan kinerja, berdasarkan pengamatan peneliti selain aspek-aspek penilaian yang telah ditetapkan oleh KPPN Manado, ada faktor-faktor lain yang berpengaruh dalam penilaian yang seharusnya diperhatikan juga oleh pihak KPPN Manado dalam menilai prestasi kerja pegawainya, karena faktor-faktor penilaian prestasi kerja yang sudah ditetapkan oleh KPPN Manado belum semuanya berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan yang ada pada KPPN Manado.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis bermaksud mengadakan penelitian untuk mengetahui lebih lanjut tentang faktor-faktor penilaian prestasi kerja pegawai pada KPPN Manado tersebut, dengan judul penelitian: “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Pada KPPN Manado.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang diatas maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah yaitu : faktor-faktor penilaian prestasi kerja pegawai yang dipakai oleh KPPN Manado sebagai tolak ukur dalam menilai prestasi kerja pegawainya belum semuanya berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan yang ada pada KPPN Manado.

1.3 Fokus Dan Subfokus Penelitian

Yang menjadi fokus dari penelitian ini adalah faktor-faktor penilaian prestasi kerja. Dan subfokus dari penelitian ini adalah indikator dari faktor-faktor penilaian prestasi kerja yang dibuat dalam bentuk kalimat pertanyaan yaitu:

1. Subfokus 1 : Bagaimanakah pengetahuan pekerjaan pegawai pada KPPN Manado.?
2. Subfokus 2 : Bagaimanakah inisiatif pegawai pada KPPN Manado.?
3. Subfokus 3 : Bagaimanakah kecekatan mental pegawai pada KPPN Manado.?
4. Subfokus 4 : Bagaimanakah sikap pegawai pada KPPN Manado.?
5. Subfokus 5 : Bagaimakah disiplin pegawai pada KPPN Manado.?

6. Subfokus 6 : Bagaimanakah pelayanan pegawai pada KPPN Manado.?
7. Subfokus 7 : Bagaimanakah kinerja pegawai pada KPPN Manado.?

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Apa saja faktor-faktor penilaian prestasi kerja pegawai yang ada pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Manado.?

1.5 Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor penilaian prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Manado.

2 Manfaat

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, dan wawasan mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi dalam penilaian prestasi kerja pegawai.

2) Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi instansi, dalam hal ini berhubungan dengan

penilaian prestasi kerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Manado.

3) Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dalam melaksanakan penelitian yang berhubungan dengan penilaian prestasi kerja pegawai.