

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil yang terukur dicapai oleh individu atau organisasi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Mahsun (2006:65) mengungkapkan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, serta visi dan misi organisasi yang tertuang dalam rencana strategis suatu organisasi.

Pengukuran kinerja adalah tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang ada pada perusahaan. Hasil pengukuran tersebut kemudian digunakan sebagai umpan balik dalam bentuk tindakan yang efektif dan efisien dan akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik dimana perusahaan memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian.

Penilaian kinerja adalah suatu proses dalam organisasi yang bertujuan mengevaluasi pelaksanaan kerja masing-masing individu dalam organisasi tersebut (Simamora, 1999:415). Dengan melakukan penilaian suatu kinerja maka upaya untuk memperbaiki kinerja bisa dilakukan lebih terarah dan sistematis. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Karena kinerja yang baik merupakan perpaduan dari beberapa faktor untuk mencapai tingkat keberhasilan yang merupakan suatu pencapaian tujuan, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) untuk melakukan kinerja yang baik dilakukan dari beberapa faktor yaitu

kemampuan yang mendukung, mempunyai tingkat usaha yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, dan mampu mepergunakan kesempatan yang ada untuk menambah nilai dari suatu pekerjaan yang dilakukan. Kinerja dalam suatu organisasi senantiasa diupayakan peningkatannya karena meningkatnya kinerja tidak saja akan membawa pengaruh langsung kepada organisasi, namun akan berdampak terhadap peningkatan kemampuan pegawai.

Selain itu kinerja yang meningkat akan menciptakan suasana lebih kondusif yang pada akhirnya menimbulkan persaingan yang sehat antar pegawai yang nampak pada pengembangan diri pegawai masing-masing. Dengan kata lain bila kinerja dapat diwujudkan, akan mendukung tercapainya tujuan secara efektif dan efisien yang pada akhirnya menciptakan percepatan, kecepatan, efektivitas dan efesiensi kerja dilingkungan organisasi yang bersangkutan. Sejalan dengan itu, kedudukan pegawai sangat penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya tugas dari penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka tercapainya tujuan nasional. Pegawai dalam hal ini ialah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata Pegawai merupakan motor penggerak kelangsungan hidup suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada kemampuan pegawai dan partisipasinya dalam organisasi.

Dalam rangka mengantisipasi persaingan yang semakin ketat, khususnya dalam menghadapi era perdagangan bebas, diperlukan suatu program pengembangan pegawai sesuai dengan tingkat dinamika dan tuntutan kebutuhan bagi pelaksana tugas-tugas organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kemampuan pegawai harus menjadi prioritas utama agar pegawai dapat memiliki kinerja yang tinggi. Tugas pokok

yang dilaksanakan pada instansi pemerintah dibutuhkan pegawai yang mampu menjalankan tugas pokok dan dapat membantu mewujudkan keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dimana ia ditempatkan. Oleh karena itu pegawai diharapkan dapat memiliki kompetensi dan kemampuan yang baik, agar tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik dan efektif pula serta mampu melaksanakan pekerjaan secara optimal dalam mewujudkan pelayanan kepada pihak-pihak yang membutuhkan baik bersifat intern maupun ekstern pembangunan daerah pada umumnya di Indonesia dan pada khususnya Provinsi Sumatera Barat sebagai bagian integral dari pembangunan nasional pada dasarnya diarahkan untuk mengembangkan daerah dalam mendukung penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan.

Dalam rangka meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan daerah, maka seluruh pegawai yang bertugas di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah kurang lebih 100 orang dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi. Suatu organisasi harus mempunyai standar untuk bekerja sehingga mengetahui kapan tujuan dapat terselesaikan dan dapat dicapai. Tanpa standar tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

Standar menjawab tentang sukses atau gagalnya suatu pekerja yang dikerjakan. Kinerja pegawai dianggap berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan. Peranan sumber daya manusia sangat menentukan pencapaian tujuan organisasi bila dibandingkan dengan sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi. Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, manusia merupakan pusat segala keberhasilan organisasi apabila dikembangkan secara optimal. Sebaliknya manusia bisa menjadi pusat persoalan atau kegagalan organisasi apabila tidak dapat dikembangkan dan ditingkatkan potensi-potensi yang dimilikinya.

Pegawai bukan hanya untuk memenuhi kebutuhan organisasi masa kini tetapi juga untuk memenuhi dinamika organisasi sebagai akibat perubahan lingkungan strategis, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta tuntutan dan kebutuhan masyarakat. Demikian juga halnya dalam suatu organisasi, unsur manusia sangat menentukan sekali karena berjalan tidaknya suatu organisasi kearah pencapaian tujuan yang ditentukan tergantung kepada kemampuan manusia untuk menggerakkan organisasi tersebut ke arah yang telah ditetapkan. Pegawai yang telah memberikan tenaga maupun pikirannya dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan, baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta akan mendapat imbalan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dikerjakan.

Menurut Musanef dalam bukunya yang berjudul Manajemen Kepegawaian di Indonesia yaitu pegawai merupakan orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi, pada instansi pemerintahan maupun pada perusahaan ataupun pada usaha-usaha sosial dengan memperoleh suatu balasan 18 jasa tertentu (Musanef, 1991 : 89). Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat penulis simpulkan bahwa kinerja pegawai yaitu hasil dari seseorang atau kelompok berdasarkan tugas dan fungsinya dalam rangka mencapai tujuan dari sebuah organisasi. Jika pegawai tersebut sudah dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik maka pegawai tersebut dapat dikatakan sebagai pegawai yang berkualitas.

Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang memiliki kecakapan dan kemampuan untuk melaksanakan setiap tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, serta mampu memelihara dan mengembangkan kecakapan, kemampuannya secara teratur dan berkembang melalui pendidikan dan pelatihan. Perkembangan sumber daya manusia diarahkan pada pencapaian kinerja pegawai yang tinggi. Kinerja pegawai merupakan indikator keberhasilan organisasi dan sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi

kerja manusia tersebut. Motivasi tersebut merupakan kekuatan penting yang harus ada dalam diri pegawai agar dapat memiliki keinginan untuk berusaha dan bekerja. Selanjutnya motivasi sangat penting karena motivasi menyebabkan orang mau bekerja giat dan antusias untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk membuat Tugas Akhir dengan judul ***“Implementasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat”***.

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah penulis uraikan diatas, maka masalah yang akan diteliti adalah “Bagaimanakah implementasi kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat?”.

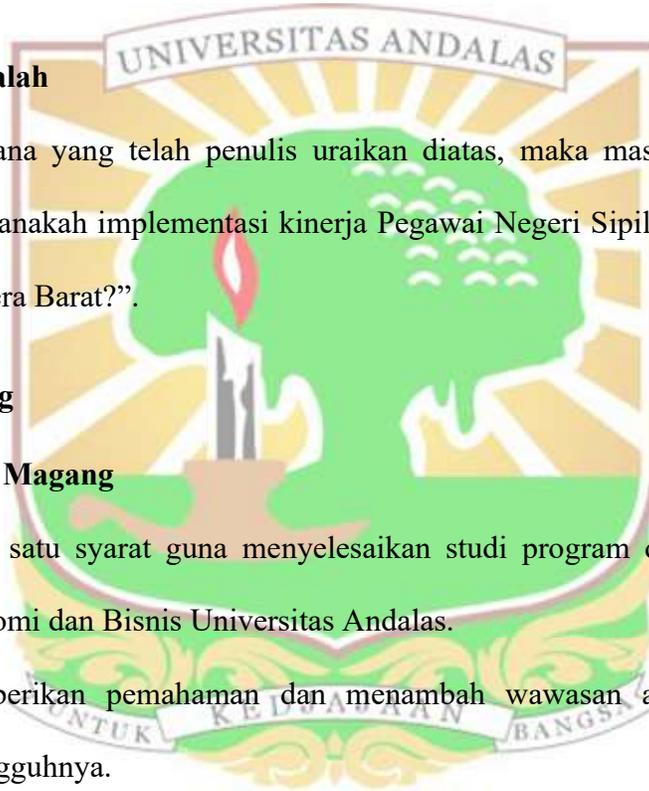
1.3 Tujuan Magang

1.3.1 Tujuan Umum Magang

1. Salah satu syarat guna menyelesaikan studi program diploma III di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andalas.
2. Memberikan pemahaman dan menambah wawasan akan dunia kerja yang sesungguhnya.
3. Salah satu aplikator praktik lapangan.

1.3.2 Tujuan Khusus Magang

Tujuan khusus dari magang ini adalah “Untuk mengetahui implementasi kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat”.



1.4 Manfaat Magang

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan, wawasan serta keterampilan praktek tentang implementasi kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

2. Bagi Universitas

Terjalannya kerjasama atau hubungan baik antara universitas dengan dinas/tempat magang.

3. Bagi Instansi

Dapat membantu serta mempermudah pekerjaan instansi pemerintah/tempat magang.

1.5 Metode Pengumpulan Data

1. Studi Pustaka

Studi ini dilakukan untuk memperoleh landasan-landasan teori dari buku-buku, majalah, dan publikasi berupa bahan-bahan kuliah dan artikel lainnya yang ada hubungannya dengan pembahasan laporan magang ini.

2. Studi Lapangan

Pengumpulan data pada studi lapangan ini dilakukan dengan cara observasi serta pengamatan langsung ke subjek penelitian, meminta dan wawancara dengan petugas atau pejabat Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.



3. Internet

Dengan metode ini penulis dapat mengumpulkan informasi dari berbagai macam website untuk membantu penulis mendapatkan informasi berkaitan dengan pembahasan laporan magang ini.

1.6 Tempat dan Waktu Magang

Kegiatan magang ini dilakukan di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yang beralamat Jl. Jendral Sudirman No.52, Jati Baru, Kec. Padang Timur., Kota Padang, Sumatera Barat yang berlangsung selama 40 hari kerja.

1.7 Sistematika Penulisan

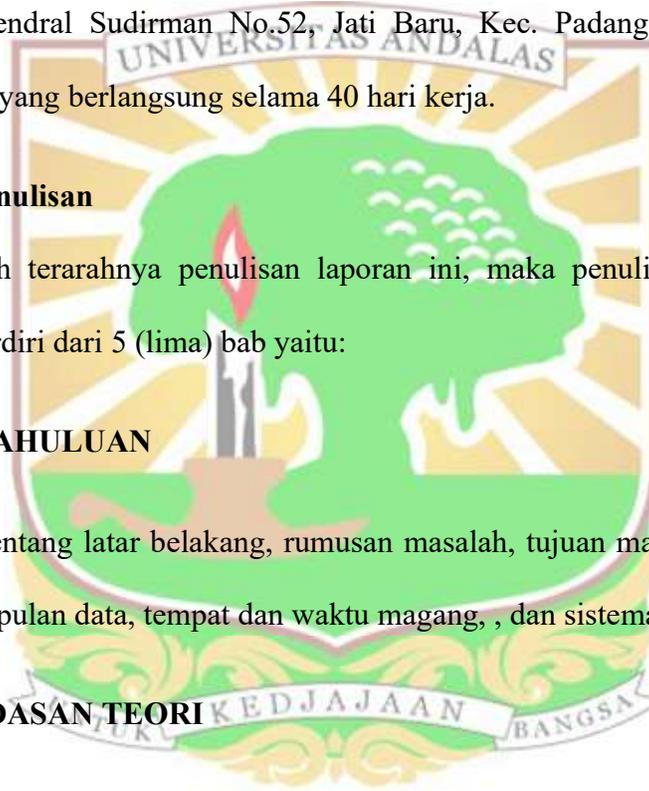
Agar lebih terarahnya penulisan laporan ini, maka penulis membuat sistematika penulisannya terdiri dari 5 (lima) bab yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan magang, manfaat magang, metode pengumpulan data, tempat dan waktu magang, , dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan mengenai pengertian implementasi, pengertian kinerja, pengertian pegawai negeri sipil, Aspek Pengukuran Kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, langkah- langkah dalam menilai kinerja pegawai, hal yang perlu dinilai dan diukur untuk melihat kinerja pegawai.



BAB III : GAMBARAN UMUM DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA BARAT

Di dalam bab ini terdapat uraian secara umum tentang Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat yaitu sejarah berdirinya, visi dan misi, serta struktur organisasinya.

BAB IV : PEMBAHASAN

Bab ini merupakan inti dari penulisan, memuat tentang tinjauan terhadap Implementasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

BAB V : PENUTUP

Bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran.

