

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengendalian sumber daya manusia yang tepat menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan dalam sebuah organisasi pemerintahan. Untuk mencapai tujuan organisasi khususnya pada instansi pemerintahan, kinerja pegawai menjadi aspek utama yang menentukan keberlanjutan organisasi karena hal tersebut tidak hanya berdampak pada capaian organisasi tetapi juga terhadap kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Sebagai instansi pemerintahan dibidang Sekretariat Daerah, Biro Perekonomian yang dipimpin oleh seorang Kepala Biro memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa pegawainya dapat bekerja dengan efektif dan efisien sehingga mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Evaluasi kinerja pegawai secara rutin menjadi kebutuhan yang mendesak dalam meningkatkan kualitas dan akuntabilitas pelayanan publik. Pengukuran kinerja pegawai pada instansi pemerintah bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana pegawai mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Evaluasi kinerja pegawai tidak hanya menjadi alat untuk menilai capaian individu, tetapi juga menjadi dasar pengambilan keputusan strategis dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia. Hal ini menjadi semakin penting dalam menghadapi tantangan globalisasi dan perkembangan ekonomi yang semakin kompleks.

Evaluasi kinerja pegawai tidak hanya sekedar penilaian, namun juga memerlukan tindak lanjut dari hasil evaluasi yang kemudian akan menjadi langkah penting untuk menentukan peningkatan di masa mendatang. Adanya tindak lanjut pengukuran kinerja yang terencana akan memberikan peningkatan yang signifikan terhadap kualitas kerja. Proses evaluasi yang menghadapi tantangan berupa ketidaksesuaian target dengan realisasi kerja, kurangnya keterlibatan pegawai hingga indikator kerja yang terlalu banyak menunjukkan bahwa pimpinan perlu melakukan pendekatan yang lebih komprehensif dan sistematis dalam menindaklanjuti kinerja pegawai.

Evaluasi rutin dan tindak lanjut pengukuran kinerja pegawai sangat penting untuk dibahas karena berkaitan dengan efisiensi dan keefektifitasan kerja dari aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugasnya. Adanya evaluasi rutin akan memungkinkan pimpinan untuk dapat menilai sejauh mana pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tupoksi yang telah ditetapkan. Tentunya ini juga membantu peningkatan akuntabilitas serta ketransparansian pemerintah sehingga masyarakat lebih percaya dengan kinerja birokrasi.

Pengadaan sistem evaluasi rutin juga akan membantu pimpinan dalam mengidentifikasi produktivitas dan hambatan pegawai dalam bekerja. Sehingga jika ditemukan kendala, pimpinan dapat memberikan tindak lanjut berupa pemberian pelatihan, pendampingan hingga perbaikan sistem kerja dengan cepat. Berada di lingkungan perekonomian, tentunya pegawai dituntut untuk dapat beradaptasi dengan

cepat dalam perkembangan ekonomi dan kebijakan yang senantiasa berubah. Maka pengadaaan evaluasi rutin akan membantu untuk memastikan setiap pegawai tetap relevan dan mampu melaksanakan tugas sesuai kebutuhan daerah.

Biro Perekonomian yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan kebijakan ekonomi daerah menjadikan lokasi ini sangat relevan untuk penulis teliti. Hal ini juga didukung dengan peran langsung Biro Perekonomian dalam perencanaan dan pelaksanaan kebijakan ekonomi, sehingga membentuk kinerja pegawai yang juga memberikan pengaruh nyata terhadap pengelolaan anggaran, investasi daerah serta program lainnya yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan ekonomi masyarakat. Apabila pegawai tidak bekerja dengan optimal, maka akan memberikan dampak langsung terhadap masyarakat luas serta menghambat perkembangan ekonomi daerah. Maka, pengukuran kinerja pegawai secara berkala sangat penting diterapkan guna memastikan pegawai senantiasa relevan bekerja sesuai dengan tupoksi dan mampu berkontribusi maksimal bagi perekonomian daerah.

Menurut (Hutahaenan, 2021:6) dan (Damara dan Indahingwati, 2019:4) gaya kepemimpinan ialah suatu kebiasaan, kepribadian dan sifat unik yang menjadi ciri khas seorang pemimpin sehingga menjadi pembeda dirinya dengan orang biasa. Hal ini tentunya juga dapat mempengaruhi pegawai agar mengerjakan tugas serta perannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dalam evaluasi kinerja, tindak lanjut merujuk kepada segala hal yang berkaitan dengan aktivitas atau langkah-langkah yang dipilih untuk menunjang pencapaian tujuan.

Hal ini dapat berupa perubahan yang terjadi didalam prosedur kerja, adanya implementasi teknologi baru hingga pengadaan pelatihan guna meningkatkan efisiensi dan hasil kerja yang lebih optimal.

Melalui Tugas Akhir ini, penulis akan mengamati tentang bagaimana sistem pelaksanaan evaluasi rutin dan tindak lanjut pengukuran kinerja pegawai disusun, diimplementasikan dan dilaksanakan. Sehingga diharapkan penelitian ini mampu memberikan kontribusi untuk mengembangkan sistem evaluasi kinerja yang lebih efektif dan efisien. Kesimpulannya, evaluasi rutin dan tindak lanjut pengukuran kinerja pegawai tidak hanya menjadi kewajiban administratif, tetapi juga menjadi kunci untuk membentuk strategi yang dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia. Pengadaan evaluasi rutin dan tindak lanjut pengukuran kinerja pegawai yang tepat akan meningkatkan motivasi kerja, menciptakan pegawai yang loyal dan mendorong tercapainya target individu dan organisasi secara berkelanjutan.

Melalui penjabaran ini penulis menjadi tertarik untuk mempelajari dan memahami tentang bagaimana sistem pelaksanaan evaluasi rutin dan tindak lanjut pengukuran kinerja pegawai. Untuk itu penulis mengangkat judul **“Evaluasi Rutin dan Tindak Lanjut Pengukuran Kinerja Pegawai pada Biro Perekonomian Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang dapat diambil yaitu:

1. Bagaimana bentuk pelaksanaan evaluasi rutin dan tindak lanjut pengukuran kinerja pegawai pada Biro Perekonomian?
2. Apa saja yang menjadi penilaian dalam proses evaluasi rutin dan tindak lanjut pengukuran kinerja pegawai pada Biro Perekonomian?
3. Apa saja bentuk kendala yang terjadi dalam proses evaluasi rutin dan tindak lanjut pengukuran kinerja pegawai pada Biro Perekonomian?
4. Bagaimana solusi untuk mengatasi kendala dalam proses evaluasi rutin dan tindak lanjut pengukuran kinerja pegawai pada Biro Perekonomian?

1.3 Tujuan Kegiatan Magang

Adapun maksud penelitian dan pelaksanaan magang diantaranya:

1. Guna memahami bentuk pelaksanaan evaluasi rutin dan tindak lanjut pengukuran kinerja pegawai pada Biro Perekonomian..
2. Guna memahami apa saja yang menjadi penilaian dalam proses evaluasi rutin dan tindak lanjut pengukuran kinerja pegawai pada Biro Perekonomian.
3. Untuk memahami apa saja kendala yang dihadapi pada pelaksanaan evaluasi rutin dan tindak lanjut pengukuran kinerja pegawai pada Biro Perekonomian.
4. Untuk memahami apa solusi yang tepat dalam mengatasi kendala pada proses evaluasi rutin dan tindak lanjut pengukuran kinerja pegawai pada Biro Perekonomian.

1.4 Metode Penelitian/ Observasi/ Pengamatan

Perolehan data dan informasi selama magang yang penulis dapatkan dalam penulisan Tugas Akhir ini diperoleh dengan beberapa metode seperti kajian literatur yang menjadi acuan umum untuk mengetahui gambaran instansi secara umum. Kemudian tentunya juga menggunakan metode observasi dan wawancara untuk memperoleh informasi lebih detail dan data yang lebih akurat serta selaras dengan maksud penelitian penulis

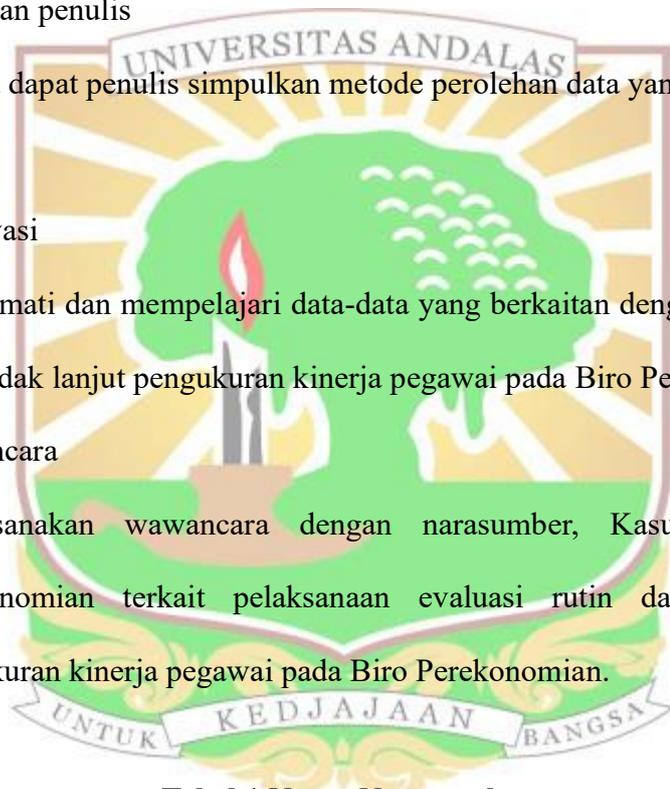
Oleh karena itu dapat penulis simpulkan metode perolehan data yang dipakai sebagai berikut:

1.4.1 Observasi

Mengamati dan mempelajari data-data yang berkaitan dengan evaluasi rutin dan tindak lanjut pengukuran kinerja pegawai pada Biro Perekonomian.

1.4.2 Wawancara

Melaksanakan wawancara dengan narasumber, Kasubbag TU Biro Perekonomian terkait pelaksanaan evaluasi rutin dan tindak lanjut pengukuran kinerja pegawai pada Biro Perekonomian.



Tabel 1 Nama Narasumber

Nama	Jabatan
Hadi Putra S.STP, M.A.P	Kasubbag Tata Usaha
Abdul Aziz, A.Md	Analisis SDM

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam pembuatan Tugas Akhir ini penulis memberikan sistematika, meliputi:

BAB I PENDAHULUAN

Terdiri atas beberapa sub bab yang menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan kegiatan magang, metode penelitian/ observasi/ pengamatan dan sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Membahas beberapa teori yang diperoleh dari website, e-book dan jurnal yang relevan dengan judul penelitian penulis, seperti pengertian dari evaluasi, penilaian, pengukuran kinerja, pegawai serta pengaruhnya.

BAB III GAMBARAN UMUM INSTANSI

Memberikan gambaran umum ataupun latar belakang dari instansi, sejarah berdirinya, lokasi, visi dan misi, struktur organisasi serta budaya instansi.

BAB IV PEMBAHASAN

Membahas hal yang menjadi analisa penulis selama pelaksanaan magang mengenai bagaimana sistem pelaksanaan evaluasi rutin dan tindak lanjut pengukuran kinerja pegawai pada Biro Perekonomian Setda Provinsi Sumatera Barat.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan dan saran dari penulis untuk instansi, kampus dan diri penulis sendiri yang bersumber dari hasil pembahasan yang telah diperoleh dan di analisa pada penjabaran di bab-bab sebelumnya yang kemudian diringkaskan.

