

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelaksanaan aktivitas diorganisasi harus selalu dilakukan monitoring, penilaian, dan review atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia. Melalui monitoring, dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara periode untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja dilakukan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanaan terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan.

Atas dasar penilaian tersebut, dilakukan review bersama antara atasan dan bawahan untuk mengetahui apakah terdapat kesalahan dalam proses kinerja. Berdasarkan hasil review, diberikan umpan balik untuk melakukan koreksi terhadap perencanaan kinerja maupun implementasi kinerja. Di sisi lain, untuk meningkatkan kinerja, dilakukan pembinaan sumber daya manusia melalui *coaching, mentoring, dan counselling*. Kemampuan sumber daya manusia selalu ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat deviasi antara progress yang direncanakan dengan kenyataan. Apabila terdapat deviasi berupa progress lebih rendah daripada rencana, perlu dilakukan langkah-langkah untuk memacu kegiatan agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai.

Berdasarkan monitoring dan umpan balik telah dilakukan pengukuran kinerja untuk mengetahui seberapa jauh kinerja individu, tim, maupun organisasi telah mencapai kemajuan. Atas dasar hasil pengukuran dapat dilakukan penilaian atau appraisal atas kinerja individu, tim atau organisasi.

Seberapa jauh tujuan organisasi dapat dicapai mencerminkan hasil kerja, atau prestasi kerja dan sering kali dinyatakan sebagai kinerja organisasi dan menunjukkan performa organisasi. Untuk itu, perlunya penilaian kinerja atau *performance appraisal* bagi semua karyawan sangat penting dalam organisasi agar bisa melihat performa karyawan sekaligus organisasi itu sendiri. Dengan adanya penilaian kinerja, kita juga bisa melihat kompetensi-kompetensi individu yang dimiliki oleh karyawan agar bisa dikembangkan dan dilatih nantinya untuk kemajuan organisasi.

Maka, berdasarkan paparan singkat diatas, penulis tertarik untuk mempelajari lebih lanjut serta mengangkat judul laporan tentang **“Penilaian Kinerja Berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat”**



1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan beberapa masalah:

1. Penilaian kinerja berperan sangat penting bagi pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat
2. Penilaian kinerja pegawai bermanfaat bagi pegawai dan instansi di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.

1.3 Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui peran penilaian kinerja bagi pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat
2. Untuk mengetahui Manfaat penilaian kinerja bagi pegawai dan instansi di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Penulisan

a) Bagi Mahasiswa

1. Untuk mengetahui dan mengerti bagaimana kinerja dan penilaian kinerja yang baik dilakukan
2. Untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan tentang kinerja pegawai
3. Membantu dan melatih pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja lebih baik

b) Bagi Universitas

1. Menciptakan sumberdaya manusia dengan keahlian profesional yang dapat bersaing dalam dunia kerja nyata.
2. Dapat mengetahui dalam pembinaan kinerja pegawai di Perguruan Tinggi
3. Dapat mengetahui dan memahami permasalahan yang terjadi di dunia kerja.

c) Bagi Perusahaan

1. Terbantunya perusahaan mengembangkan kemampuan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan
2. Dapat memberikan masukan mengenai Penilaian Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat.

1.5. Tempat dan Waktu Magang

Pelaksanaan magang dilaksanakan selama 40 hari kerja dimulai dari tanggal 27 Juli 2016 sampai 29 Agustus 2016 pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penulisan dan sistematika laporan akhir

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan landasan teori mengenai hal-hal yang berkaitan dengan Penilaian Kinerja Berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAN

Pada bab ini menjelaskan gambaran umum perusahaan/instansi tempat kegiatan magang dilakukan, visi dan misi perusahaan serta struktur organisasi

BAB IV PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang Penilaian Kinerja Berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sumatera Barat lebih dalam.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisikan tentang kesimpulan dari seluruh kegiatan magang dan saran dari pembahasan.

DAFTAR PUSTAKA

