

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai kedudukan semakin penting pada keadaan masyarakat yang selalu dinamis, terlebih lagi kondisi saat ini sedang berada atau sedang menuju kepada masyarakat yang beorientasi kerja, yang memandang kerja adalah sesuatu yang mulia. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara dan bagian dari sumber daya manusia tidak lepas dari tuntutan tersebut, sehingga dibutuhkan pengembangan dan penyempurnaan sistem kerja dalam menghadapi tugas yang semakin berat dalam pelaksanaan dan keberhasilan pembangunan.

PNS yang diangkat dalam suatu jabatan dan pangkat tertentu, diangkat berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan secara obyektif tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan. PNS berkedudukan sebagai Aparatur Negara bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur dan adil dalam menjalankan tugasnya pada suatu instansi pemerintah. Untuk memperlancar aktifitas tersebut maka perlu dilakukan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang.

Penilaian kinerja adalah suatu upaya yang sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai oleh seseorang dibandingkan dengan standar yang ada (Nasution,2015). Dari hasil pengukuran kinerja (*performance appraisal*) dapat

diketahui seberapa besar produktivitas dan kontribusi PNS terhadap organisasi. Tujuannya diarahkan untuk memacu kinerja sehingga memberikan motivasi dan peningkatan produktivitas.

Penilaian atas pekerjaan PNS ini dituangkan dalam bentuk Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil atau yang lebih dikenal dengan DP3 PNS. Namun DP3 PNS tersebut memiliki banyak kelemahan sehingga disempurnakan dengan menggunakan Penilaian Prestasi Kerja PNS. Kelemahan yang utama dari DP3 adalah tidak dapat digunakan dalam menilai dan mengukur seberapa besar produktivitas dan kontribusi PNS terhadap organisasi. Hal ini disebabkan penilaian prestasi kerja pegawai dengan menggunakan metode DP3 tidak didasarkan pada target tertentu. Kemudian disempurnakan dengan menggunakan Penilaian Prestasi Kerja PNS yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011. Perbedaan antara DP3 dengan Penilaian Prestasi Kerja PNS ini adalah DP3 yang dinilai lebih pada perilaku kerja PNS yang bersangkutan, sedangkan Penilaian Prestasi Kerja PNS lebih pada capaian kinerja PNS yang bersangkutan dalam setiap targetnya.

Penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan secara sistematis yang penekanannya pada tingkat capaian sasaran kerja pegawai atau tingkat capaian hasil kerja yang telah disusun dan disepakati bersama antara Pegawai Negeri Sipil dengan Pejabat Penilai. Dalam prosesnya yang berwenang membuat penilaian prestasi kerja PNS adalah pejabat penilai, yaitu atasan langsung dari PNS yang bersangkutan dengan ketentuan paling rendah pejabat eselon V atau pejabat lain yang ditentukan. Tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk menjamin

objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan,2012).

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses rangkaian manajemen kinerja yang berawal dari penyusunan perencanaan prestasi kerja yang berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP), penetapan tolok ukur yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya dari setiap kegiatan tugas jabatan. Pelaksanaan penilaian SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target yang telah ditetapkan. Dalam melakukan penilaian dilakukan analisis terhadap hambatan pelaksanaan pekerjaan untuk mendapatkan umpan balik serta menyusun rekomendasi perbaikan dan menetapkan hasil penilaian (Peraturan Pemerintah RI Nomor 11 tahun 2011).

Badan Pendapatan Daerah juga menerapkan Penilaian Prestasi Kerja PNS sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011, yang sebelumnya atas nama Dinas Pendapatan Daerah. Dengan diubahnya Dinas menjadi Badan, maka struktur organisasi berubah yang juga mengakibatkan pejabat penilai berubah pula. Setiap PNS memiliki SKP yang berbeda sesuai dengan rencana kerja tahunan instansi tersebut.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis membuat tugas akhir dengan judul “PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH (BAPENDA) KOTA PADANG”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan judul di atas maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah Bagaimana Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang?

1.3 Tujuan Magang

Adapun tujuan dari magang ini, antara lain :

1. Tujuan Umum
 - a. Untuk memperoleh pengalaman kerja dan mengetahui proses-proses kerja yang terdapat pada perusahaan. Proses kerja yang dimaksud adalah tenaga kerja, kedisiplinan, keselamatan kerja.
 - b. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja yang sesungguhnya.
 - c. Untuk melihat bagaimana proses kerja yang berjalan di Badan Pendapatan Daerah Kota Padang.
2. Tujuan Khusus

Untuk mengetahui dan memahami Penilaian Prestasi Kerja PNS pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang.

1.4 Manfaat Magang

Manfaat magang yang diperoleh :

1. Bagi penulis
 - a. Menambah ilmu pengetahuan dan wawasan dalam memahami dunia kerja.
 - b. Menumbuhkan sikap disiplin dan tanggungjawab terhadap tugas atau pekerjaan yang diberikan untuk masa yang akan datang.

- c. Membangun etika kerja serta perilaku sopan santun dengan pegawai di tempat kerja.
- d. Menumbuhkan kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi yang baik dengan orang lain dalam dunia kerja.

2. Bagi Universitas Andalas

Menghasilkan lulusan Program Diploma yang siap kerja dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki terutama pengalaman selama magang.

3. Bagi Tempat Magang

- a. Mendukung program pemerintah di bidang pendidikan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas.
- b. Menambah tenaga kerja yang dapat meningkatkan aktifitas
- b. Memberi pembinaan kemampuan kepada mahasiswa
- c. Memberi informasi kepada pembaca tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

1.5 Tempat dan Waktu Magang

Kuliah kerja praktek atau magang ini dilaksanakan pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang. Kegiatan ini dilaksanakan selama 40 (empat puluh) hari masa kerja yang dimulai dari tanggal 3 Januari 2017 s/d 27 Februari 2017. Kegiatan ini dapat dijadikan sebagai pengaplikasian ilmu yang didapat pada masa perkuliahan.

Jadwal jam kerja Badan Pendapatan Daerah Kota Padang:

1. Jam masuk : 07.30 s/d 16.00 WIB
2. Jam istirahat : 12.00 s/d 14.00 WIB

1.6 Metode Pengumpulan dan Analisis Data

Untuk penulisan laporan ini, pengumpulan data-data serta keterangan-keterangan yang penting dilakukan penulis dengan metode :

1. Metode Pengumpulan Data

a. *Field Research* (Penelitian Lapangan)

Penelitian lapangan merupakan salah satu metode pengumpulan data yang tidak memerlukan pengetahuan mendalam akan literature yang digunakan dan kemampuan tertentu dari pihak tertentu. Penelitian lapangan biasanya dilakukan di luar ruangan. Penulis melakukan penelitian dan pengamatan langsung pada Badan Pendapatan Daerah Kota Padang, dengan menggunakan metode wawancara pegawai yang terkait dalam Penilaian Prestasi Kerja dan penulis juga mengumpulkan dokumen-dokumen yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas akhir.

b. *Library Research* (Penelitian Keperpustakaan)

Penelitian keperpustakaan adalah penelitian yang dilakukan hanya berdasarkan atas karya tulis, termasuk hasil penelitian yang telah maupun yang belum dipublikasikan. Penulis mengadakan penelitian terhadap buku-buku yang ada kaitannya dengan masalah yang penulis bahas, guna melengkapi *field research*.

2. Metode Analisis Data

Metode analisa yang digunakan dalam penulisan laporan magang ini adalah analisa deskriptif berupa pandangan, tinjauan, uraian, paparan dari penulis berkaitan dengan kondisi lapangan mengenai data-data dan fakta yang diperoleh.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran dalam penulisan laporan ini, maka berikut sistematika pembahasannya :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis mengemukakan secara umum yang terdiri dari latar belakang pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan perumusan masalah, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini membahas mengenai konsep dasar Manajemen, Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Kinerja, Penilaian Kinerja Karyawan yang berkaitan dengan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini membahas mengenai sejarah lahirnya instansi, visi misi, sasaran serta tugas pokok dan fungsi yang dijalankan instansi tersebut.

BAB IV PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas mengenai metode yang diimplementasikan oleh instansi tersebut dalam menilai pegawai dengan menggunakan Penilaian Prestasi Kerja.

BAB V KESIMPULAN & SARAN

Bab ini merupakan penutup dan menyimpulkan secara ringkas mengenai topik yang dibahas dan dilanjutkan dengan saran-saran yang ditujukan untuk perbaikan kondisi perusahaan di masa yang akan datang.

