

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada penggunaan sumber daya manusia. Pemanfaatan sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Sebagai salah satu komponen sumber daya manusia, Pegawai Negeri Sipil (PNS) tunduk pada tuntutan tersebut, sehingga untuk dapat melaksanakan dan mempertahankan pengembangan dengan sukses, sangat penting untuk meningkatkan dan mengembangkan sistem kerja agar PNS mampu menangani tugas-tugas yang semakin menantang.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ditugaskan pada peran tertentu dan diberi peringkat sesuai dengan konsep profesionalisme berdasarkan kinerja, kualifikasi, dan tingkat kepangkatan yang ditetapkan secara objektif tanpa prasangka berdasarkan jenis kelamin, suku, ras, atau golongan. Ketika menjalankan tugasnya di lembaga pemerintah, pegawai negeri sipil diharapkan untuk melayani masyarakat secara adil, jujur, dan profesional. Penilaian kinerja berkala, baik yang lalu maupun yang akan datang, diperlukan untuk mendukung tugas-tugas ini.

Penilaian kinerja adalah proses pengevaluasian kinerja, penyusunan rencana pengembangan, dan pengomunikasian hasil proses tersebut kepada

karyawan itu sendiri. Penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator *input*, *output*, hasil, manfaat dan dampak. Dari hasil pengukuran kinerja (*performance appraisal*) dapat menunjukkan besarnya produktivitas dan kontribusi yang diberikan pegawai negeri sipil terhadap perusahaan dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja. Memicu kinerja adalah tujuannya untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas.

Penilaian atas kinerja PNS dituangkan dalam PP No. 30 tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan untuk menilai kinerja PNS dengan objektif berdasar pada sasaran yang telah ditetapkan di awal penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) oleh masing-masing PNS. SKP PNS memuat indikator kinerja individu dan target kinerja. Indikator Kinerja Individu (IKI) adalah ukuran keberhasilan atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Target kinerja adalah jumlah hasil kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan pegawai.

Penilaian kinerja PNS dilakukan setiap akhir bulan Desember pada tahun berjalan dan paling lama akhir bulan Januari tahun berikutnya yang dilakukan oleh pejabat penilai kinerja atau pejabat lain yang diberi pendegalsian kewenangan. Penilaian ini bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang

dicapai serta perilaku PNS. Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian kinerja PNS dilaksanakan dalam suatu sistem manajemen kinerja PNS yang terdiri atas perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut, dan sistem informasi kinerja PNS.

Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Barat merupakan salah satu unsur penunjang penyelenggaraan pemerintahan khususnya Pemerintah Provinsi Sumatera Barat di Bidang Pengelola Keuangan dan Aset Daerah. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Barat dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah Sekretaris Daerah dan bertanggung jawab kepada Gubernur. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Barat mempunyai tugas menunjang penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Barat beralamat di Jl. Khatib Sulaiman No. 43, Lolong Belanti, Kec. Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat.

Penilaian kinerja PNS dilakukan dengan menggunakan aplikasi berbasis web yang bernama E-Kinerja, dimana pegawai BPKAD dapat mengakses E-Kinerja melalui website <https://ekinerja.sumbarprov.go.id/expneo/>. Dengan mengakses website tersebut barulah penilaian kinerja ini dapat dilakukan. Prosedur penilaian kinerja pegawai negeri sipil diawali dengan penetapan sasaran kinerja PNS, dan diakhiri dengan penetapan hasil penilaian kinerja.

Dalam proses penilaian kinerja pegawai dengan menggunakan E-Kinerja ditemukan beberapa faktor penghambat yang perlu diatasi, seperti keterbatasan akses internet, keterbatasan pemahaman pegawai terhadap aplikasi E-Kinerja, dan kurangnya dukungan dari atasan langsung. Akibatnya, perlu dilakukan upaya untuk mengatasi faktor penghambat tersebut, yaitu dengan memberikan pelatihan dan sosialisasi kepada pegawai, meningkatkan akses internet, dan memberikan dukungan dari atasan langsung.

Berdasarkan keadaan tersebut penulis tertarik untuk membahas lebih dalam lagi tentang penilaian kinerja PNS pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) sebagai Tugas Akhir dengan judul: **“PROSEDUR PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) PROVINSI SUMATERA BARAT”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan penelitian diatas, dapat disimpulkan bahwa masalah yang akan dibahas adalah:

1. Bagaimana prosedur penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat?
2. Apa faktor penghambat penerapan prosedur penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat?

3. Apa upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat penerapan prosedur penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Magang

Adapun tujuan dari magang ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui prosedur penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui faktor penghambat penerapan prosedur penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan untuk mengatasi faktor penghambat penerapan prosedur penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Magang

Adapun manfaat dari magang ini adalah:

1. Sebagai tambahan informasi dan bahan masukan mengenai prosedur penilaian kinerja pegawai negeri sipil.
2. Mendapatkan wawasan yang tidak hanya teori, melainkan berupa pengalaman praktis secara konkret pengaplikasian materi yang didapatkan selama dibangku perkuliahan.

1.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam pembuatan tugas akhir ini dilakukan dengan cara melakukan observasi di lapangan melalui magang selama 40 hari kerja di BPKAD Provinsi Sumatera Barat, dan di dukung dengan buku-buku atau artikel yang relevan dengan judul penulis. Penulis mengamati secara langsung di dalam instansi tersebut agar mendapatkan data yang diperlukan, kemudian bertanya pada pegawai untuk mendapatkan data tambahan, serta membaca buku dan artikel yang terkait sebagai data pendukung.

1.6 Tempat dan Waktu Magang

Tempat yang dipilih penulis untuk melakukan kegiatan magang adalah Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Barat yang beralamat di Jl. Khatib Sulaiman No. 43, Lolong Belanti, Kec. Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat. Kegiatan magang dilaksanakan pada tanggal 2 Mei 2023 sampai 30 Juni 2023.

1.7 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan tugas akhir ini terdiri dari 5 (lima) bab, dengan urutan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdapat 6 (enam) sub bab yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan magang, manfaat magang, metode pengumpulan data, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini memuat tinjauan teoritis yang diperoleh dari buku-buku atau artikel yang relevan dengan judul yang diangkat oleh penulis.

BAB III GAMBARAN UMUM INSTITUSI

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum dari institusi tempat magang, yaitu Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Sumatera Barat, yang mencakup terkait sejarah instansi, profil instansi, struktur organisasi, serta tugas dan fungsi masing-masing struktur organisasi.

BAB IV PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang prosedur penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Provinsi Sumatera Barat, faktor penghambat, dan upaya mengatasi faktor penghambat tersebut.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini membahas tentang kesimpulan dan saran dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan berguna untuk perbaikan bagi instansi di masa mendatang.