

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja (*Performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategi planning suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya. Dalam rangka pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan, organisasi disusun dalam unit-unit kerja yang lebih kecil, dengan pembagian kerja, sistem kerja dan mekanisme kerja yang jelas (Arsenia, 2011).

Menurut Mangkunegara (2000) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Menurut Hansen dan Mowen (2004), pengukuran kinerja terbagi menjadi dua kelompok, yaitu tradisional dan kontemporer. Pengukuran kinerja tradisional dilakukan dengan membandingkan kinerja aktual dengan kinerja yang dianggarkan atau biaya standar sesuai dengan karakteristik pertanggungjawabannya. Pengukuran kinerja kontemporer menggunakan aktivitas sebagai pondasinya. Ukuran kinerja dirancang untuk menilai seberapa baik aktivitas dilakukan dan dapat mengidentifikasi apakah telah dilakukan perbaikan yang berkesinambungan.

Kinerja pemerintah daerah saat ini menjadi sorotan publik karena rakyat belum bisa merasakan hasil yang baik. Rakyat menuntut pemerintahan mempunyai kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai yang diatur dalam undang – undang. Wibowo (2017 : 64) Penilaian kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberikan penilaian terhadap hasil kerja atau prestasi kerja yang diperoleh organisasi, tim atau individu. Penilaian kinerja akan memberikan umpan balik terhadap tujuan dan sasaran kinerja, perencanaan dan proses pelaksanaan kinerja.

Perwirasari (2015) Kinerja pemerintah harus diukur untuk mengetahui bagaimana pemerintah itu melaksanakan apa yang menjadi tanggungjawabnya. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan mengukur kinerja keuangan atau kinerja nonkeuangan. Kinerja keuangan dapat diukur dilakukan dengan melihat laporan keuangan yang buat setiap akhir periode, sedangkan untuk mengukur kinerja non keuangan dapat dilakukan dengan menilai sejauh mana pemerintah dapat mencapai apa yang telah ditargetkan dan sejauh mana masyarakat merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh pemerintah.

Pengukuran kinerja dan evaluasi instansi perlu diukur dengan adanya penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Indikator kinerja merupakan ukuran kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Lembaga atau instansi pemerintah wajib merumuskan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dan menjadikan hal itu sebagai prioritas utama. Penyusunan indikator utama suatu instansi bertujuan agar dalam penyelegaraan kegiatan dapat terarah untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan.

Hasibuan (2008:84), absensi Pegawai merupakan salah satu tolak ukur metode pengembangan Pegawai, jika absensi Pegawai setelah mengikuti pengembangan

menurun, maka metode pengembangan yang dilakukan baik, sebaliknya jika absensi Pegawai tetap berarti pengembangan yang diterapkan kurang baik. Absensi Pegawai merupakan salah satu tolak ukur metode pengembangan Pegawai, jika absensi Pegawai setelah mengikuti pengembangan menurun, maka metode pengembangan yang dilakukan baik, sebaliknya jika absensi Pegawai tetap berarti pengembangan yang diterapkankurang baik. Semangat kerja dapat diukur melalui absensi/presensi pegawai ditempat kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, disiplin kerja, kerja sama dengan pimpinan atau teman sejawat dalam organisasi serta tingkat kinerjanya.

Peraturan Bupati pasuruan Nomor 117 Tahun 2019 tentang Tambahan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pasuruan, bahwa Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan prinsip: objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Sedangkan ruang lingkup Peraturan Bupati meliputi Penyusunan SKP, Pengukuran Capaian Kinerja, Penilaian Capaian Perilaku, Penilaian Prestasi Kerja, Pejabat Penilai, sistem informasi kinerja PNS dan sanksi.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 pasal 4 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berbunyi “Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip :

- a. objektif;
- b. terukur;
- c. akuntabel;
- d. partisipatif; dan
- e. transparan.

Penilaian Kinerja PNS sebagaimana dimaksud Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS, dilaksanakan dalam suatu Sistem Manajemen Kinerja PNS yang terdiri atas:

- a. perencanaan kinerja
- b. pelaksanaan;
- c. pemantauan kinerja;
- d. pembinaan kinerja;
- e. penilaian kinerja;
- f. tindak lanjut; dan
- g. Sistem Informasi Kinerja PNS.

Menurut kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pasuruan, DR. Muhammad Nasir, saat ini pemerintah daerah menilai pegawai melalui sasaran kinerja pegawai (SKP) untuk SKPD, UPT Pendidikan, Kecamatan, Kelurahan untuk karyawan yang berjumlah 10.895 orang. “Karena pihak vendor menyatakan belum ada fasilitas Aplikasi untuk masing-masing instansi dalam menginput sasaran kinerja pegawai melalui online” ujar Nasir.

Adanya penilaian SKP ini, lanjut Nasir, untuk penegakan disiplin dan pengawasan yang cepat, mudah dan murah. Karena bisa memantau ASN yang tersebar se Kabupaten Pasuruan. Penilaian SKP pada diri Pegawai Negeri Sipil adalah bagaian yang tidak terpisahkan dari peningkatan karier seorang pegawai karena hal ini mempengaruhi salah satu bagian dari karier itu yaitu kenaikan pangkat. Hambatan dalam pencapaian indikator kinerja ini adalah mempertahankan penilaian kinerja dan mencegah terjadinya pelanggaran disiplin, sebagai tindak lanjut adalah upaya Pemerintah Kabupaten Pasuruan dalam membina Aparatur karena penilaian kinerja merupakan bagian dari Reformasi Birokrasi.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul :

"MODEL PENGUKURAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KECAMATAN TUTUR KABUPATEN PASURUAN"

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan Masalah ini menjelaskan tentang :

Bagaimana Model Pengukuran Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Tuter ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

Menjelaskan tentang Model Pengukuran Kinerja Aparatur Negeri Sipil di Kecamatan Tuter menggunakan SKP

1. Mengukur tingkat kedisiplinan Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Tuter

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi Instansi untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan kedisiplinan Pegawai sehingga penelitian selanjutnya diharapkan agar lebih baik.