

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia memiliki potensi untuk melakukan suatu kegiatan yang dapat bermanfaat dan menjadi peran penting dalam sebuah organisasi. Organisasi dapat berjalan dengan baik apabila sumber daya manusia juga dapat berjalan dengan baik. Di suatu organisasi atau instansi, manusia memberikan kontribusi yang lebih besar untuk menjalankan operasional, karena manusia mampu memberikan pengarahannya dan menuangkan ide-ide untuk kemajuan suatu organisasi atau instansi. Setiap instansi tentu memiliki pemimpin yang berperan penting untuk mengelola sumber daya manusia. Dalam suatu instansi perlu adanya pembinaan dan pengembangan karyawan, pada saat karyawan telah menjalankan tugasnya, maka perlu melakukan penilaian kinerja karyawan untuk mengetahui sejauh mana upaya dan target keberhasilan pada karyawan tersebut. Dengan adanya penilaian kinerja, maka karyawan dapat mengetahui upaya pencapaian target kinerja mereka. Kinerja karyawan dinilai agar mengetahui kemampuan kerjanya, apabila ada karyawan yang tidak sesuai dengan standar kinerja, maka bisa segera ditindak lanjutinya oleh pimpinan. Penilaian tersebut juga bisa digunakan oleh perusahaan untuk dapat menentukan posisi, kenaikan jabatan serta kompensasi dari setiap karyawan sesuai dengan kemampuan potensi yang dimilikinya (Sugijono, 2015:214).

Evaluasi kinerja juga diperlukan untuk memperbaiki kualitas dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah di emban, untuk melanjutkan aktifitas dan pekerjaan maka diperlukan adanya evaluasi pencapaian kinerja, evaluasi pencapaian ini menjadi salah satu persoalan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena dengan adanya evaluasi, maka perusahaan dapat menilai dan membandingkan antara kinerja sebelumnya dan kinerja saat ini. Ketidaktepatan dalam melakukan evaluasi kinerja berdampak pada pemberian kompensasi dan sikap karyawan (Situmeang, 2016:2).

Pelaksanaan tugas menjadi suatu elemen penting dalam organisasi, tugas didefinisikan sebagai wujud kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi guna mencapai tujuan yang ingin dicapai. Setiap karyawan pasti memiliki tugas dan tanggungjawab masing-masing untuk menjalankan tugasnya agar tercapainya tujuan secara efektif dan efisien. Pelaksanaan tugas tersebut berdasarkan pada tugas pokok dan fungsi, pada saat menjalankan tugas pasti ada kendala atau hambatan yang dapat mempengaruhi hasil kinerja, pada saat itulah karyawan harus mengetahui upaya dan faktor apa saja yang dapat membengaruhi keberhasilan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas. Tugas pokok dan fungsi yang dimiliki pegawai dapat dilihat melalui keterampilan dan kesesuaian kerja pegawai, tugas pokok dan fungsi tersebut diuraikan kedalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) akan tetapi beberapa pegawai kurang memahami tugasnya dan kurang mendapatkan koordinasi serta alur kerja yang sistematis. Untuk mengetahui penguraian tugas maka perlu di koordinasikan dengan atasan maupun tim, hal-hal yang terkait dalam upaya untuk pencapaian target sasaran serta hambatan selama melaksanakan tugas-tugas serta target yang telah ditentukan, maka hal itu dapat mencerminkan bagaimana upaya yang dilakukan oleh pegawai guna mencapai tujuan suatu organisasi atau instansi (Ruknan dan Oki, 2019:5).

Menurut Faradewi, dkk 2019:43 pada tahun 2019 penelitian yang disusun dengan judul “Pengaruh Penerapan Capaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (*Studi pada Fakultas Hukum Universitas Brawijaya*)”. Tujuan dari penelitian tersebut untuk mengetahui pengaruh produktivitas karyawan dengan menyusun variabel capaian kinerja dalam menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) melalui indikator-indikator kinerja. Pada Tugas Akhir ini, akan membahas mengenai upaya pegawai untuk mencapai target SKP di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur.

Keterampilan dalam menjalankan tugas pokok juga sangat penting, keterampilan dapat dikembangkan dengan melalui pelatihan (*training*), pengetahuan dan pengalaman. Keterampilan khusus dibutuhkan supaya dapat menguasai suatu bidang dan dapat mengaplikasikan dengan baik dan benar. Setiap pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) harus mengerti jabatan dan tugas pokok

apa yang melekat pada dirinya, jangan sampai seorang pegawai hanya condong mengerjakan pekerjaan tambahan dibandingkan dengan tugas pokok dan fungsi dengan alasan pekerjaan tambahan lebih menguntungkan. Para pegawai dituntut memahami jabatan yang dibutuhkan dan beberapa idealnya jumlah pegawai yang ada di instansinya. Saat melakukan analisis jabatan ada beberapa instansi yang kelebihan pegawai, maka dipastikan beberapa pegawai hanya duduk manis, tidak ada output yang diberikan untuk masyarakat. Disisi lain ada instansi dengan jumlah pegawai yang minim, tetapi pekerjaannya banyak, maka pegawai memiliki beban kerja yang lebih tinggi (Fatmawati, 2016:10).

Data yang diperoleh dari Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur mengenai capaian target sasaran kinerja pegawai merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan atau program untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Upaya dalam pencapaian target sasaran kinerja pegawai (SKP) ini dilakukan dengan cara membandingkan target indikator sasaran kinerja dan realisasi capaiannya. Dalam penyusunan capaian target sasaran kinerja pegawai disusun berdasarkan sasaran strategis, terdapat tiga bagian sasaran strategis yang diperoleh berdasarkan capaian target kinerja yaitu bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan, bagian Ketatalaksanaan serta bagian Pengembangan Kinerja dan Kepegawaian. Pada tahun 2018 rata-rata capaian sasaran kinerja pegawai bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan terealisasi 88,63%, pada pegawai bagian Ketatalaksanaan terealisasi 87,96% dan pada pegawai bagian Pengembangan Kinerja dan Kepegawaian terealisasi 92,53%, setiap indikator kinerja memiliki alokasi anggaran masing-masing. upaya yang dilakukan untuk dapat mempertahankan atau meningkatkan nilai tersebut antara lain target sasaran kinerja pegawai. Diharapkan setiap capaian target sasaran kinerja pegawai terus diadakan evaluasi dan solusi kedepannya agar pencapaian sasaran kinerja pegawai lebih meningkat dan dapat terealisasi dengan baik (Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur, 2017 - 2018).

Banyak cara yang dilakukan oleh Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur untuk selalu mengoptimalkan kinerja pegawai dengan cara memberikan penilaian kinerja. Metode penilaian kinerja pegawai juga

mempertimbangkan beberapa aspek yaitu kuantitas atau banyaknya hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, kualitas ukuran mutu setiap hasil kerja yang telah dicapai dan biaya jumlah anggaran yang digunakan setiap hasil kinerja. Metode penilaian pegawai tidak hanya mempertimbangkan aspek itu saja, tetapi juga mempertimbangkan aspek-aspek yang lain seperti perilaku kerja, kedisiplinan karyawan dan lain-lain.

Berdasarkan hasil uraian latar belakang tersebut, maka judul Tugas Akhir yang dikemukakan adalah **“Upaya dan Kendala Dalam Pencapaian Target Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari hasil uraian latar belakang diatas maka, dapat dikemukakan rumusan masalah penelitian ini adalah

1. Bagaimana Upaya Pencapaian Target Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur?
2. Bagaimana kendala-kendala dalam pencapaian target Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penulisan Tugas Akhir

Tujuan dari penulisan ini yaitu unuk mengetahui upaya dan kendala dalam pencapaian target Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penulisan Tugas Akhir

Beberapa manfaat dari penulisan Tugas Akhir oleh berbagai pihak yaitu:

1. Bagi Penulis

Sebagai informasi yang didapatkan selama penelitian agar dapat disusun berupa Tugas Akhir dan sebagai pengalaman penulis guna dapat mengetahui upaya dan kendala dalam pencapaian target Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur .

2. Bagi Program Studi

Memberikan pemahaman dan melatih mahasiswa di lingkungan kerja yang sesungguhnya, serta mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas dan siap bersaing di dunia kerja.

3. Bagi Instansi

Sebagai tolak ukur dan bahan pertimbangan maupun bahan evaluasi pegawai di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur agar kinerja kedepannya menjadi lebih baik .

4. Bagi Pihak Lain.

Sebagai bahan literasi mengenai upaya dan kendala dalam pencapaian target Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur.

1.5 Metode Pengumpulan Data

Sesuai dengan topik penelitian mengenai upaya dan kendala dalam pencapaian target Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur. Penelitian dan pengambilan data ini dilakukan selama 2 minggu, pada hari Senin hingga Jumat di bagian Kepegawaian dan Kelembagaan. Dalam menyelesaikan penulisan Tugas Akhir menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif yang menggambarkan objek penelitian berdasarkan dengan fakta-fakta yang ada dan data yang didapatkan sesuai dengan keadaan. Dengan menggunakan metode ini dapat mengetahui proses untuk memperoleh data yang sebenarnya. Beberapa Teknik yang digunakan dalam pengambilan data untuk penyusunan Tugas Akhir ini yaitu:

1. Wawancara

Dalam metode wawancara ini dilakukan oleh dua pihak yaitu *Interviewer* (pewawancara) dan *Interviewee* (yang diwawancarai). Tujuan menggunakan metode wawancara ini agar memperoleh data atau keterangan untuk mendapatkan informasi yang lebih lengkap. Wawancara ini dilakukan berdasarkan topik yang ingin diteliti mengenai bagaimana Upaya dan Kendala Dalam Pencapaian Target Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Biro Organisasi

Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur dengan Bagian Kepegawaian dan Kelembagaan.

2. Observasi/ Pengamatan

Metode Observasi ini dilakukan selama penelitian dengan cara melakukan pengamatan atau menyaksikan secara langsung dan mencari data di bagian Kepegawaian dan Kelembagaan. Observasi ini dilakukan agar data yang diperoleh akurat karena dapat menyaksikan, memahami, serta memperhatikan lebih dekat.

3. Metode Kepustakaan

Metode Kepustakaan dilakukan dengan cara teknik pengumpulan data menelaah terhadap literatur, buku- buku, catatan, serta peraturan-peraturan Gubernur yang berhubungan dengan topik penelitian.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini dapat menjelaskan gambaran umum dan memudahkan agar pembahasan dapat dipahami secara sistematis. Berikut sistematika penulisan yang telah disusun:

1. BAB 1 PENDAHULUAN

Berisi tentang upaya dan kendala dalam pencapaian target sasaran kinerja pegawai (SKP) Biro Organisasi Sekretariat Daerah Jawa Timur yang dijelaskan pada bagian latar belakang. Pada sistematika bab ini berisi tentang Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Metode Penelitian dan Sistematika Penelitian.

2. BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tinjauan pustaka yang mendasari teori-teori terkait dengan subjek yang dihadapi pada saat penyusunan Tugas Akhir.

3. BAB 3 HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum unit kerja, deskripsi dari pembahasan pemaparan data-data yang diperoleh dari wawancara, observasi serta hasil dari pembahasan.

4. BAB 4 KESIMPULAN DAN SARAN

Berisi kesimpulan dan saran dari hasil pengamatan dan pembahasan yang telah di paparkan diatas.