

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa mekanisme penilaian kinerja pada pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses pembinaan penilaian kinerja pegawai yang bersangkutan. Pentingnya mekanisme penilaian kinerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terlihat paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Bagi para pegawai, penilaian kinerja tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Bagi organisasi, hasil penilaian kinerja para pegawai sangat penting arti dan perannya dalam keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan, dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

Dalam melakukan mekanisme penilaian kinerja para pegawai harus terdapat interaksi positif dan kontinu antara para pejabat pimpinan dan bagian kepegawaian. Interaksi positif tersebut tidak hanya menjamin persyaratan obyektivitas dan pendokumentasian yang rapi, akan tetapi juga memuaskan bagi

para pegawai yang dinilai yang pada gilirannya menumbuhkan loyalitas dan keagairahan kerja karena mereka merasa memperoleh perlakuan yang adil.

Pada hakikatnya mekanisme penilaian kinerja merupakan suatu proses yang dirancang untuk memperbaiki prestasi kerja organisasi, tim dan individu yang diarahkan dan didorong oleh para manajer atau pimpinan unit dalam suatu organisasi (Armstrong, 1994:160). Prestasi kerja menjadi tanggung jawab bersama dan melibatkan suatu proses yang dikembangkan oleh menejer bersama-sama dengan individu atau tim yang berada di bawah pengelolaannya. Oleh karena itu, prestasi kerja didasarkan pada kesepakatan bersama mengenai tujuan, pengetahuan, keterampilan serta rencana kerja dan pengembangan sumber daya manusia yang bersangkutan.

Dalam mekanisme penilaian kinerja para pegawai harus mempunyai standar yang jelas, karena sasaran utama dari adanya standar ialah teridentifikasinya unsur-unsur kritikal suatu pekerjaan. Standar itulah yang merupakan tolak ukur seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Perlu ditekankan bahwa penentuan standar tersebut bukan bersifat “karangan” akan tetapi bersumber dari analisis pekerjaan yang harus dipahami dan diterima oleh para pegawai sebelum diterapkan, bukan sesudah. Agar mempunyai nilai tinggi, standar itu harus pula mempunyai nilai kooperatif dalam arti bahwa dalam penerapannya harus dapat berfungsi sebagai alat perbandingan antara prestasi kerja seorang pekerja dengan pekerja yang lain yang melakukan pekerjaan sejenis.

Dengan demikian mekanisme penilaian kinerja pegawai berguna bagi organisasi dan bagi para pegawai, baik dalam rangka pencapaian tujuan dan

sasaran organisasional maupun dalam rangka usaha para pegawai meniti karir secara tepat dalam organisasi yang bersangkutan.

Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo juga mengupayakan kualitas pendidikan dalam sebuah proses budaya. UU No. 20 tahun 2003 dan peraturan No. 19 tahun 2005 memberikan kerangka hukum dan visi mengenai standar kualitas pendidikan yang memerlukan langkah-langkah strategis yang jelas untuk mewujudkannya.

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo memiliki peran strategis dalam bentuk koordinasi meliputi wilayah-wilayah kerja pada Dinas Pendidikan yang ada di kabupaten/kota se Provinsi Gorontalo serta sekolah - sekolah pendidikan dasar, pendidikan menengah sampai pendidikan tinggi baik negeri maupun swasta. Serta wilayah unit kerja terdiri dari 2 (dua) UPT masing-masing : UPT Balai Pengembangan Kegiatan Belajar (BPKB) dan UPT Politeknik Gorontalo (POLIGON).

Kenyataan dilapangan setelah diadakan observasi di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo, terlihat adanya gejala ketidak disiplinnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dapat dilihat pada saat jam kerja, pegawai tidak melakukan pekerjaannya sebagaimana yang ada pada tupoksi, jadi perlu ada perhatian dari pimpinan agar suatu pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan yang kita inginkan dan dapat meningkatkan prestasi kerja mereka. disamping itu juga penilaian kinerja para pegawai di dinas pendidikan pemuda dan olahraga masih bersifat subyektif. Bertolak dari penjelasan yang telah dikemukakan diatas maka peneliti merasa

tertarik untuk mengadakan penelitian yang berhubungan dengan mekanisme penilaian kinerja para pegawai, sehingga penulis mengambil judul

Mekanisme Penilaian Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang menjadi identifikasi masalahnya adalah:

- 1). Adanya beberapa pegawai yang mengeluhkan bahwa Penilaian kinerja Pegawai Masih bersifat subyektif.
- 2). Kurangnya kesadaran pegawai dalam tugas pokok yang diembannya seperti yang ada pada tupoksi
- 3). Belum optimalnya pegawai dalam melaksanakan tugasnya

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, peneliti membatasi masalah pada “ Bagaimana mekanisme penilaian kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo?”.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka yang dapat menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah “untuk mengetahui mekanisme penilaian kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo”.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian terbagi atas dua bagian yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Bentuk penelitian dalam bidang pengetahuan khususnya mengenai mekanisme penilaian kinerja dalam upaya menambah wawasan penulis dan pembaca.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Instansi Pemerintah maupun pihak yang terkait secara langsung dalam meningkatkan penilaian kinerja pegawai.

1.6 Tempat dan Waktu

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis mengambil tempat penelitian pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo, Jl. Brigjen Piola Isa Kel. Dulomo Selatan Kec. Kota Utara.

Dan pelaksanaan penelitian ini dilakukan dalam waktu 2 bulan, terhitung dari mulai tanggal 28 Februari sampai dengan 28 Juli 2012.

1.7 Sumber Data

Sumber data dan informasi yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan cara sebagai berikut:

- a. Sumber data primer adalah suatu data yang diperoleh dari hasil wawancara langsung dengan pegawai yang berada di Lingkungan Dinas Kota Gorontalo

- b. Sumber data sekunder adalah suatu data yang diperoleh dari beberapa kajian pustaka maupun teori dari para ahli yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

1.8 Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan menempuh beberapa cara yaitu:

- Observasi adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan cara mengamati langsung bagaimana penilaian kerja pegawai dilokasi tersebut.
- Interview adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara secara langsung.

1.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, yaitu menganalisis data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi yang didukung oleh teori yang ada, guna menggambarkan kondisi umum pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo dan dideskripsikan dalam bentuk narasi.