

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Efektivitas kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam kegiatan organisasi yang perlu dibina dan dikembangkan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Tujuan organisasi tersebut akan tercapai apabila organisasi memiliki sumber daya manusia yang handal, terampil dan berkualitas sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal dan dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik untuk organisasi, masyarakat, maupun pegawai itu sendiri.

Efektivitas kerja pegawai adalah sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya, maka jelaslah bahwa setiap pemimpin perlu mengambil berbagai langkah agar semakin banyak pegawainya merasa puas dan selalu bersemangat dalam bekerja, yang pada saatnya nanti akan mencapai tingkat efektivitas kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa untuk mencapai suatu tingkat efektifitas dalam proses pencapaian tujuan dalam suatu organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun swasta sangatlah didukung oleh peralatan sarana dan prasarana yang mana dari kemampuan dan keterampilan serta loyalitas dari semua unsur yang terlibat dalam organisasi yang bersangkutan, disamping itu

suatu pekerjaan dikatakan efektif bila tercapainya berbagai sasaran yang telah ditetapkan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang dialokasikan untuk melakukan berbagai kegiatan yang dimaksud.

Efektivitas kerja pegawai adalah penyelesaian pekerjaan tepat waktu sesuai dengan yang telah ditetapkan, artinya pelaksanaan suatu pekerjaan dinilai baik atau tidaknya sangat tergantung pada penyelesaian akhir pekerjaan, cara melaksanakannya, dan biaya yang dikeluarkan untuk pelaksanaan pekerjaan pegawai. Pentingnya efektivitas kerja dalam pencapaian tujuan-tujuan organisasi merupakan kunci dari kesuksesan suatu organisasi. (Argiris dalam Tangkilisan, 2005:139) Efektivitas kerja adalah keseimbangan atau pendekatan optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia. Jadi konsep tingkat efektivitas menunjukkan pada tingkat seberapa jauh organisasi melaksanakan kegiatan atau fungsi-fungsi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan menggunakan secara optimal alat-alat dan sumber-sumber yang ada.

Menurut Kusdi (2009:94) Efektivitas kerja adalah sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi.

Efektivitas kerja pegawai dapat ditentukan dengan membandingkan antara waktu kerja yang telah ditetapkan dengan waktu yang dibutuhkan pegawai, dan juga dapat dibandingkan antara hasil atau kualitas yang dicapai dengan kualitas yang telah ditetapkan. Jika pelaksanaan kerja yang dilakukan pegawai lebih baik dari yang ditetapkan maka pegawai tersebut tergolong sebagai pegawai yang efektif. Perlu dipahami bahwa setiap pimpinan bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi pegawainya agar tujuan organisasi dapat tercapai tepat sasaran.

Pimpinan yang baik ialah mereka yang mampu memberikan motivasi kerja yang tinggi kepada pegawainya. Jika seorang pegawai sudah memiliki motivasi kerja yang baik maka pekerjaan tersebut akan terselesaikan secara teliti dan tepat waktu. Dalam hubungan ini perlu diperhatikan bahwa seseorang pegawai tidak akan melakukan tugasnya dengan baik dalam suasana kehampaan, artinya seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya tidak membatasi keberadaannya dalam organisasi hanya pada penyelesaian tugas itu berdasarkan keterampilan dan diskripsi tugas yang sudah jelas. Tidak satu pun pekerjaan organisasi yang dapat diselesaikan hanya oleh seseorang tanpa interaksi sama sekali dengan pihak lain seperti halnya terhadap rekan sekerja maupun terhadap pimpinan. Ketaatan terhadap berbagai ketentuan yang berlaku dalam organisasi, melakukan penyesuaian dengan tradisi dan kultur organisasi adalah beberapa contoh

lain dari faktor-faktor yang perlu mendapat perhatian dalam mendorong tercapainya tingkat efektifitas kerja pegawai dalam kehidupan organisasi.

Menurut Adam Ibrahim Indrawijaya (2010:73),Mengatakan bahwa faktor-faktor yang dapat mendorong efektivitas kerja pegawai adalah:

1. Pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan keahliannya.
2. pekerjaan yang menyediakan perlengkapan sarana dan prasarana yang baik.
3. Pekerjaan yang menyediakan informasi yang lengkap.
4. Pengawasan yang tidak terlalu ketat.
5. Pekerjaan yang memberikan penghasilan yang memadai.
6. Pekerjaan yang memberikan rasa aman dan tenang.

Aktifitas untuk menentukan atau mengetahui berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang efektif dilakukan di dalam organisasi adalah dengan penilaian pelaksanaan seluruh kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Aktifitas ini lazimnya disebut dengan performance appraisal atau penilaian kinerja. Pelaksanaan suatu pekerjaan tanpa diikuti oleh penilaian tidaklah dapat diukur dan diketahui seberapa besar tingkat pencapaian tujuan yang telah dicapai. Penilaian pekerjaan pada dasarnya adalah manifestasi dari penilaian kinerja pegawai. Keberhasilan penentuan pencapaian tugas dari masing-masing individu pegawai akan dapat menguatkan pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-angotanya secara tepat dan akurat. Penilaian ini bertujuan untuk menilai secara menyeluruh terhadap pelaksanaan pekerjaan serta perilaku kerja pegawai yang berada dalam organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan yang telah dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Penilaian ini sangat terkait dan berpengaruh terhadap kenaikan pangkat, demosi, kompensasi, pelatihan dan pengembangan.

Menurut Harvard Business Essential (2006:78) penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan. Maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi kerja berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas SDM yang ada dalam organisasi. Untuk keperluan penilaian kinerja pegawai diperlukan adanya informasi yang relevan dan reliabel tentang prestasi kerja masing-masing individu. Disamping informasi yang lengkap, informasi juga diharapkan berkualitas

dan valid, artinya mampu menggambarkan kinerja pegawai secara baik, disamping itu informasi tersebut juga diperlukan untuk perencanaan karir bagi masing-masing pegawai. Dengan adanya penilaian kinerja berarti para pegawai mendapat perhatian khusus terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan sehingga mereka akan memiliki kesadaran dan tanggung jawab serta termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan tersebut secara efektif atau tepat waktu.

Pengadilan Tinggi Agama Gorontalo adalah Lembaga Peradilan tingkat banding yang berwenang mengadili perkara di setiap wilayah khususnya di provinsi Gorontalo. Pelaksanaan penilaian kinerja pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Gorontalo dilakukan setiap tahun. Pada awal tahun pegawai harus menyusun perencanaan kerja selama satu tahun kedepan dan akan di evaluasi setiap tiga bulan sekali. Penilaian kinerja pegawai dinilai berdasarkan dua unsur penilaian yaitu Prilaku Kerja dan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Penilaian prilaku kerja dapat berupa orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama dan kepemimpinan, sedangkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) berupa hasil kerja pegawai.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti, permasalahan yang ada yaitu, kurangnya sarana dan prasarana pendukung dalam pelaksanaan tugas kerja pegawai, sering terjadinya pemadaman listrik yang membuat pegawai tidak bisa melakukan aktivitas kerja secara optimal (tidak memiliki genset), serta sering terjadinya gangguan jaringan

internet apabila melakukan pengimputan data. Masih adanya beberapa pegawai yang sering mengulur-ngulur jam waktu istirahat dan mengulur-ngulur pekerjaan yang harus diselesaikan

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ ***Pengaruh Performace Appraisal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Pengadilan Tinggi Agama Gorontalo***”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah antara lain:

1. Kurangnya sarana dan prasarana pendukung dalam pelaksanaan tugas kerja pegawai.
2. Sering terjadinya pemadaman listrik dan juga gangguan jaringan internet yang menghambat aktivitas pekerjaan pegawai.
3. Masih rendahnya kesadaran beberapa pegawai terhadap mekanisme penilaian kinerja.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: *Bagaimana Pengaruh Performance Appraisal Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Pengadilan Tinggi Agama Gorontalo.*

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah *performance appraisal* dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Gorontalo (PTA).

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Untuk menambah pengetahuan dan cakrawala berpikir peneliti tentang pengaruh *performance appraisal* terhadap efektivitas kerja pegawai

2) Manfaat Praktis

Sebagai bahan referensi atau informasi dalam rangka memberikan sumbangan pemikiran bagi pegawai di Pengadilan Tinggi Agama Gorontalo demi kemajuan ke arah yang lebih baik dalam memperbaiki kinerjanya