

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Perusahaan atau instansi merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah.

Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi, sehingga nantinya akan menghasilkan kualitas pelayanan masyarakat yang sesuai dengan harapan masyarakat.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan.

Sistem pengukuran kinerja diperlukan untuk mengetahui pencapaian organisasi atas tujuan dan misi organisasi atau program. Selain itu, tujuan pengukuran kinerja adalah meningkatkan pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas. Sistem pengukuran kinerja dijabarkan dalam indikator-indikator kinerja yang terdapat dalam desain pengukuran kinerja.

Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut. Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. Penilaian kinerja dimaksudkan untuk mengetahui apakah unjuk kerja dari pegawai sudah memenuhi standar kerja sesuai dengan tupoksi yang diharapkan atau belum.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya institusi untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Kinerja dan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari siapa yang ada dan menjalankan organisasi tersebut, tidak lain adalah manusia itu sendiri. Kinerja merupakan modal dalam perusahaan di mana keberhasilan organisasi sangat tergantung pada peran manusia di dalamnya karena manusia sebagai sumber daya yang potensial dan merupakan sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas organisasi.

Sistem penilaian kinerja pegawai yang selama ini dipakai masih menunjukkan beberapa kelemahan-kelemahan sehingga belum mampu mengukur secara tepat tentang kinerja pegawai. Seperti pada sistem penilaian DP3, Penilaian kinerja untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) selama ini menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang didalamnya terdapat 8 (delapan) unsur penilaian, yaitu kejujuran, kesetiaan, ketaatan, prestasi kerja, tanggung jawab, kerjasama, kepemimpinan dan prakarsa.

Jika dicermati sebenarnya format DP3 tersebut masih akan memunculkan keraguan bahwa DP3 tersebut bisa menggambarkan secara akurat kinerja PNS. Format DP3 juga terkesan kurang fleksibel untuk mengekspresikan hal-hal yang menjadi karakter khusus yang membedakan suatu profesi dengan profesi lainnya.

Unsur-unsur yang dinilai pun item-itemnya banyak yang tumpang tindih, dan standarnya juga tidak jelas dan imerpretable. Penilaian DP3 tersebut juga rentan dengan terjadinya bias subyektifitas. Apalagi hasil penilaian tersebut tidak pernah didiskusikan /dievaluasi bersama untuk mendapatkan feedback dari pegawai. Sementara itu sistem penilaian kinerja dengan menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan pengukuran penilaian capaian kinerja pegawai. Pemerintah Republik Indonesia mengeluarkan peraturan baru dalam penilaian kinerja pegawai yaitu PP No.46 tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil yang diharapkan mampu memberikan kontribusi yang baik dalam hal membantu instansi pemerintah dalam mengukur kinerja pegawainya.

Kinerja pegawai menjadi indikator bahwa lembaga ataupun organisasi bersangkutan telah melaksanakan tugasnya masing-masing sesuai tupoksinya, dalam kapasitas sebagai salah satu unit kerja yang ada di Universitas Negeri Gorontalo. Kinerja pegawai yang dilaksanakan secara konsisten dalam jangka panjang akan menghindari terjadinya berbagai penyimpangan yang terjadi dalam lembaga bersangkutan.

Secara teknis, kinerja pegawai dapat menjadi wahana bagi pimpinan dalam melaksanakan berbagai kebijakan yang ditempuh kepada bawahan ataupun staf yang ada. Dalam hubungannya dengan penelitian ini, maka kinerja pegawai yang dimaksudkan adalah keseluruhan tupoksi pegawai yang dijalankan pada Pusat Pengendalian Internal (PPI) sebagai pelaksana teknis yang ada di Universitas Negeri Gorontalo.

Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik Pusat Pengendalian Internal (PPI) Universitas Negeri Gorontalo yang berfungsi melakukan pengendalian dan pengawasan secara independen yang mencakup kelembagaan, lingkup tugas, kompetensi sumber daya manusia, standar audit, dan pelaporan.

Selanjutnya kinerja pegawai sangat memberikan peran penting dalam rangka mengoptimalkan administrasi PPI, karena secara teknis yang melaksanakan tugas-tugas pengawasan adalah ditunjang oleh kinerja pegawai.

Sebagaimana hasil observasi awal serta lanjutan yang dilakukan oleh peneliti dapat dikemukakan bahwa kinerja pegawai pada Pusat Pengendalian Internal (PPI) Universitas Negeri Gorontalo sudah berjalan sebagaimana kegiatan administrasi pada umumnya, namun demikian untuk tetap mengoptimalkan kinerja lembaga lebih baik, maka masih terdapat beberapa kendala teknis maupun non teknis yang perlu dilakukan pada masa mendatang. Keberadaan lembaga PPI menurut pengamatan peneliti setidaknya telah mampu mengakomodasi berbagai kebijakan yang telah ditetapkan oleh lembaga Universitas Negeri Gorontalo, misalnya dalam proses audit internal yang berhubungan dengan program-program kerja yang dilaksanakan di unit-unit kerja yang di Universitas Negeri Gorontalo, serta berbagai kegiatan administrasi umum yang ditujukan untuk kepentingan harian unit kerja Pusat Pengendalian Internal.

Beberapa hal yang masih menjadi kendala sehubungan dengan penyelenggaraan kinerja pegawai, khususnya menyangkut penyediaan fasilitas penunjang kerja (perangkat komputer dan sejenisnya) serta personil/staf administrasi yang saat ini masih dirasakan kurang. Termasuk pula usaha peningkatan kualifikasi pendidikan pelaksana administrasi yang menurut penilaian peneliti sekarang ini masih minim yang belum termasuk OTK. Langkah-langkah ini perlu dilakukan secara kontinyu sebagai upaya untuk meningkatkan layanan administrasi yang diberikan kepada pengguna jasa serta meningkatkan eskistensi Pusat Pengendalian Internal (PPI) Universitas Negeri Gorontalo sebagai lembaga pengendalian yang maksimal pada masa-masa mendatang.

Pemahaman dan pola pikir sebagaimana uraian tersebut, mendorong peneliti untuk melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai pada Kantor Pusat Pengendalian Internal (PPI) dengan lebih menfokuskan pada judul **“Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Pengendalian Internal Universitas Negeri Gorontalo”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian serta penjelasan yang telah dikemukakan pada latarbelakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: mencari informasi tentang **“Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Pengendalian Internal Universitas Negeri Gorontalo”**.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja pegawai pada Pusat Pengendalian Internal (PPI) Universitas Negeri Gorontalo.

1.4 Manfaat Penelitian

Yang menjadi manfaat dalam tulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis yakni hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi pengetahuan dan informasi khususnya kinerja pegawai di lembaga-lembaga atau unit kerja pemerintah;
2. Manfaat praktis, yakni penelitian diharapkan dapat memberikan masukan kepada peneliti ataupun pengguna penelitian untuk referensi awal tentang kinerja pegawai dilembaga pemerintah;