

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Negara merupakan sebuah kesatuan yang didalamnya terdapat berbagai komponen yang saling bekerjasama dan berkoordinasi agar tujuan dari negara tersebut bisa tercapai. Indonesia merupakan negara dengan sistem pemerintahan desentralisasi memiliki sejumlah kantor pemerintah daerah yang beroperasi sesuai dengan tugas dan fungsinya. Kantor-kantor pemerintah daerah atau Dinas tersebut merupakan tempat pelaksanaan berbagai kebijakan yang ada di Indonesia dengan demikian dinas tersebut merupakan komponen kunci keberhasilan tujuan kebijakan negara.

Setiap organisasi terkhusus lembaga/instansi pemerintah pasti membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang baik. Dalam instansi sendiri hal tersebut menjadi faktor utama dalam mewujudkan visi dan misi dari pemerintahan yang sedang berjalan. Maka dari itu sistem penilaian kinerja pegawai dibuat agar organisasi baik sektor swasta ataupun instansi bisa menilai cara bekerja pegawai tersebut sudah sesuai dengan standar kerja yang ada atau belum, karena hal tersebut akan berpengaruh pada tercapainya tujuan organisasi.

Dalam dunia kerja saat ini, sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang potensial, terutama yang memiliki sifat jujur dan sikap profesional untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan. Maka dari itu untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukannya manajemen

kepegawaian yang baik pula salah satu caranya adalah dengan cara melakukan evaluasi kinerja pegawai agar mendorong perbaikan kerja secara terus-menerus.

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja PNS diharapkan dapat membantu instansi pemerintah mengevaluasi kinerja pegawainya. Selain itu, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2013 tentang Direktur Pembinaan Kepegawaian, Peraturan tentang Produktivitas dan Disiplin Pejabat Publik di Jawa Barat 2012, Peraturan Daerah Jawa Barat Nomor 20, Peraturan Daerah Jawa Barat 38 Tahun 2014 tentang pedoman pengelolaan kinerja pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat untuk dijadikan pedoman evaluasi kinerja pengganti DP3 oleh Kabupaten Garut yang disebut dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

Dalam pemerintahan ukuran kinerja digunakan untuk mengevaluasi keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program dan tujuan yang telah ditetapkan untuk pelaksanaan misi dan visi suatu instansi pemerintah. Evaluasi kinerja mengacu pada Peraturan Menteri Nomor 53 tentang Pemberdayaan Pemerintah dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Tahun 2014 tentang Tata Cara Verifikasi Kontrak Kinerja, Laporan Kinerja, dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah untuk Setiap Indikator Kinerja.

Dalam laporan tersebut setiap Instansi pemerintah dapat memberikan gambaran evaluasi tingkat pencapaian indikator kinerja untuk setiap kelompok indikator kinerja, serta memberikan evaluasi tingkat pencapaian target untuk setiap indikator kinerja, tujuan kinerja.

Setiap instansi pemerintah harus menetapkan indikator kinerja utama (IKU). Indikator utamanya adalah tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah. Dengan kata lain, IKU digunakan sebagai ukuran keberhasilan instansi pemerintah. Indikator kinerja utama Pemerintah Kabupaten Garut dalam masalah ketenagakerjaan dan kinerjanya. IKU merupakan sasaran utama kelompok program penghubung pemerintah, yaitu indikator utama tugas pokok dan fungsi pemerintah di bidang ketenagakerjaan.

Rencana Strategis selanjutnya disebut dengan Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (DISNATRANS) Kabupaten Garut yang merupakan tujuan dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) 2019-2024 Kabupaten Garut pada misi 1: “mewujudkan kualitas kehidupan masyarakat yang agamis, sehat, cerdas, dan berbudaya”, memiliki 7 indikator kinerja. 1). Prosentase tenaga kerja yang berkualitas, 2) Prosentase pencari kerja yang ditempatkan, 3) Prosentase Kenaikan Besaran UMK, 4) Prosentase peningkatan kepesertaan BPJS, 5) Prosentase kasus yang diselesaikan dengan perjanjian bersama, 6) Prosentase peningkatan kesejahteraan transmigran, 7) Nilai indeks kepuasan masyarakat.

Renstra Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut Menunjukkan bahwa setidaknya ada 7 target kerja yang harus dicapai dalam kurun waktu masa bakti lima tahun. Dengan tercapainya ke-lima target tersebut maka salah satu target dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) Kabupaten Garut dapat terwujud.

Dalam observasi awal peneliti menganalisis dari laporan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut tahun 2020 yang digambarkan seperti berikut:

**Tabel 1.1**  
**Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut Tahun 2020**

No.	Sasaran	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2020		%
				Target	Realisasi	
1	Meningkatnya tenaga kerja terdaftar, berkualitas dan ditempatkan	Prosentase tenaga kerja yang berkualitas	%	75	42.85	57.13
		Prosentase pencari kerja yang ditempatkan	%	10	6	60
2	Meningkatnya kualitas perlindungan tenaga dan hubungan industrial	Prosentase kenaikan besaran UMK	%	8.5	0	0
		Prosentase Peningkatan kepesertaan BPJS	%	75	65.51	87.35
		Prosentase kasus yang diselesaikan dengan perjanjian Bersama	%	100	100	100
3	Terwujudnya kesejahteraan transmigran	Prosentase peningkatan kesejahteraan transmigran	%	40	40	100
4	Meningkatkan kualitas pelayanan public	Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat	%	82	82.4	100.49

*Sumber: hasil olah peneliti (2022)*

Berdasarkan tabel tersebut terdapat dua indikator kinerja yang tidak mencapai target diantaranya; 1) Prosentase tenaga kerja yang berkualitas, dalam target capaian dalam Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut dalam meningkatkan prosentase tenaga kerja yang berkualitas pada tahun 2020 adalah 75% namun dalam realisasi kinerja yang tercapai sebesar 42.85% ini berarti target yang tercapai baru 57.13%. 2) Prosentase tenaga kerja yang ditempatkan, dalam target capaian dalam Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut dalam meningkatkan prosentase tenaga kerja yang berkualitas pada tahun 2020 adalah 10% namun dalam realisasi kinerja yang tercapai sebesar 6% ini berarti target yang tercapai baru 60%. Hal tersebut diperkuat dengan observasi lapangan peneliti yang mendapat hasil bahwa banyak dari pada tenaga kerja warga garut yang lebih memilih untuk merantau keluar kota untuk mendapatkan pekerjaan.

Hasil pemaparan sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten (DISNATRANS) Garut belum maksimal. Hal tersebut bisa dilihat daripada beberapa persentase target kerja yang belum dicapai dalam rangka mewujudkan Renstra DISNATRANS Garut.

Berdasarkan apa yang dijabarkan sebelumnya maka diperlukan adanya evaluasi kinerja pegawai di DISNATRANS Kabupaten Garut. Terlepas daripada hal itu kemudian mendorong peneliti untuk melakukan penelitian berjudul **“EVALUASI KINERJA PEGAWAI DI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN GARUT”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi berbagai macam masalah mengenai evaluasi kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut seperti:

1. Masih belum tercapainya target dari indikator kerja yang ada dalam Rencana Strategi (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut (DISNATRANS).
2. Kinerja pegawai merupakan hal yang menjadi faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi.

## 1.3 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di sub bab sebelumnya, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana evaluasi kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut?

## 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui evaluasi kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut.

## 1.5 Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat Penelitian ini terdiri dari kegunaan kegunaan teoritis yang berdasarkan kontekstual dan konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga instansi yang bersangkutan.

1. Kegunaan teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperoleh wawasan dalam menerapkan teori-teori yang penulis peroleh dalam masa perkuliahan di Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, khususnya mengenai evaluasi kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut.
2. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan pertimbangan atau sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah evaluasi kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Garut.

#### **1.6 Kerangka Pemikiran**

Pada hakikatnya, penilaian prestasi kerja merupakan salah satu faktor kunci guna mengembangkan suatu kinerja dalam pemerintahan secara efektif dan efisien. Penilaian prestasi kerja juga memungkinkan para pekerja sosial untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka dan sejauh mana hasil kerja mereka dinilai oleh atasan. Hal ini akan dapat memotivasi mereka untuk kemajuan-kemajuan mereka di masa yang akan datang.

Leon C. Mengginson mengutip (Mangkunegara, 2010) “Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya”.

Menurut (Wirawan, 2012:47) unsur-unsur evaluasi kinerja yang efektif dan efisien meliputi sebagai berikut:

## 1. Relevansi

Evaluasi kinerja harus relevan, artinya harus ada hubungannya dengan sejumlah faktor organisasi. Pertama, evaluasi kinerja harus ada hubungannya dengan strategi dan tujuan organisasi. Kedua, standar kinerja harus ada relevansinya dengan pencapaian strategi organisasi. Indikator kinerja karyawan yang menjadi indikator standar kinerja harus relevan dengan apa yang ingin dicapai tujuan organisasi.

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas artinya konsistensi penilaian dari evaluasi kinerja. Sistem evaluasi kinerja disebut reliabel atau dapat dipercaya jika seorang pegawai yang dinilai oleh dua orang penilai independen dan mempunyai nilai yang sama atau tidak terlalu berbeda.

## 3. Sensitivitas

Evaluasi kinerja harus sensitive, artinya dapat membedakan kinerja sangat baik, baik, sedang, buruk, dan sangat buruk.

## 4. Akseptabilitas

Evaluasi kinerja harus akseptabel, artinya dapat diterima oleh mereka yang berkaitan dengan evaluasi kinerja.

## 5. Praktikal

Evaluasi kinerja harus praktis dan artinya mudah dipahami dan dapat dilaksanakan oleh para atasan dengan mudah. Praktis tidaknya evaluasi kinerja ditentukan oleh kriteria berikut:

- a. *Sederhana*. Evaluasi kinerja harus sederhana, tidak rumit, dan mudah



dipahami oleh semua pegawai.

- b. *Tidak memerlukan waktu yang banyak (time consuming)*. Pelaksanaan evaluasi kinerja tidak memerlukan waktu yang lama setelah pelaksanaan observasi kinerja ternilai.
- c. *Tidak beresiko tinggi*. Resiko evaluasi kinerja antara lain terjadinya subjektivitas dan kesalahan dalam pelaksanaannya. Selain itu, resiko dapat terjadi karena evaluasi kinerja menimbulkan konflik antara penilai dan ternilai.
- d. *Tidak Melanggar Undang-undang* Evaluasi kinerja sepenuhnya merupakan unsur organisasi atau perusahaan, akan tetapi organisasi memilih untuk menyusun dan melaksanakan evaluasi tersebut tidak bertentangan dengan undang-undang.

**Gambar 1.1**  
**Diagram Kerangka Pemikiran**

