

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Penilaian kinerja karyawan merupakan bagian penting dalam pengelolaan SDM. Penilaian kinerja yang efektif tidak hanya membantu mengukur kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi, namun juga menjadi dasar pengambilan keputusan mengenai promosi, pengembangan dan kompensasi karyawan. Di sektor publik khususnya pada Dinas Pariwisata Kota Padang, evaluasi kinerja karyawan menjadi semakin penting karena berkaitan langsung dengan pengembangan pelayanan publik dan industri pariwisata daerah.

Dinas Pariwisata Kota Padang mempunyai peran strategis untuk mengembangkan dan mempromosikan potensi wisata kota ini. Pelayanan ini tidak hanya membutuhkan karyawan yang berkualitas tetapi juga berkualitas tinggi untuk melaksanakan tugasnya. Tinjauan kinerja yang akurat dan adil memastikan bahwa karyawan yang berprestasi menerima pengakuan yang layak mereka terima, sementara mereka yang membutuhkan perbaikan menerima umpan balik dan dukungan yang sesuai.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam pengelolaan suatu perusahaan. Hal ini dibutuhkan agar perusahaan dapat mengelola organisasinya secara optimal sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perubahan yang cepat di sektor pariwisata,

seperti munculnya teknologi baru, perubahan tren wisatawan, dan persaingan yang ketat, juga menjadi tantangan tersendiri. Kurangnya kompetensi penilai, baik dari segi pengetahuan maupun keterampilan, juga menjadi kendala dalam pelaksanaan penilaian kinerja.

Salah satu fokus utama Penilaian Kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan dengan menyatakan bahwa penilaian kinerja sebagai perangkat yang digunakan untuk mengukur standar yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya manusia. Standar sangat diperlukan dalam penilaian kinerja untuk mengidentifikasi secara jelas apa yang seharusnya karyawan ketahui dan apa yang seharusnya dilakukan oleh karyawan dalam bekerja.

Dalam implikasi penilaian kinerja menganggap bahwa karyawan memahami apa standar yang digunakan pada kinerja mereka, serta penyelia memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk mendorong karyawan yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik dan meneruskan kinerja yang baik. Menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi. Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan karyawan.

Melalui penilaian kinerja, hasilnya dapat digunakan untuk tujuan yang meliputi keputusan sumber daya manusia, evaluasi, dan umpan balik.

Tujuan yang mendasari penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan secara individu sehingga menyebabkan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Umpan balik yang positif akan menunjukkan bahwa karyawan merasa dihargai dari hasil kerjanya dan dapat memberitahu hal apa yang perlu untuk ditingkatkan dari mereka sehingga karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

Penilaian kinerja karyawan merupakan instrumen penting dalam mengukur efektivitas dan efisiensi kerja individu dalam suatu organisasi, termasuk Dinas Pariwisata. Namun, dalam konteks Dinas Pariwisata, penilaian kinerja seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan unik. Subjektivitas dalam penilaian, seperti kesulitan dalam mengukur aspek kualitatif seperti kreativitas dan inovasi, menjadi kendala utama. Selain itu, dinamika sektor pariwisata yang cepat berubah dengan munculnya tren baru, teknologi, dan persaingan yang ketat juga menyulitkan dalam menetapkan standar kinerja yang relevan dan konsisten.

Keterbatasan untuk mengukur kinerja, terutama untuk tugas-tugas yang bersifat kualitatif, juga menjadi hambatan. Kurangnya sistem informasi terintegrasi serta proses penilaian yang masih manual seringkali menyebabkan data kinerja tidak akurat dan tidak terupdate. Faktor motivasi dan kepuasan kerja karyawan yang rendah akibat kurangnya keterkaitan antara penilaian

kinerja dengan pengembangan karir dan umpan balik yang konstruktif juga menjadi permasalahan.

Kurangnya kompetensi penilai dalam hal teknik penilaian dan potensi bias penilaian juga turut mempengaruhi kualitas penilaian kinerja. Semua permasalahan ini berimplikasi pada keputusan sumber daya manusia yang tidak tepat, kurangnya pengembangan karyawan, penurunan kinerja organisasi, dan kehilangan talenta yang berharga. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami secara mendalam fenomena dan permasalahan yang terjadi dalam penilaian kinerja karyawan di Dinas Pariwisata, sehingga dapat ditemukan solusi yang tepat untuk meningkatkan efektivitas sistem penilaian kinerja.

Lebih lanjut, keterbatasan dalam mengukur kinerja tim dan kinerja jangka panjang menjadi tantangan tersendiri. Kurangnya keterkaitan antara penilaian kinerja dengan pengembangan karir serta umpan balik yang tidak konstruktif dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Perubahan yang cepat di sektor pariwisata, seperti munculnya teknologi baru dan tren wisata yang berganti-ganti, menuntut karyawan untuk terus beradaptasi, namun sistem penilaian kinerja yang ada seringkali tidak mampu mengakomodasi perubahan tersebut.

Dari latar belakang yang dijelaskan diatas dapat disimpulkan bahwa penulis menarik judul tentang **“Aspek Dalam Penilaian Kinerja Karyawan Dinas Pariwisata Kota Padang”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Apa saja aspek penilaian kinerja karyawan yang diterapkan saat ini di Dinas Pariwisata Kota Padang ?

## **1.3. Tujuan Tugas Akhir**

Untuk mendeskripsikan aspek penilaian kinerja karyawan yang diterapkan saat ini di Dinas Pariwisata Kota Padang.

## **1.4. Manfaat Tugas Akhir**

### **1. Bagi Penulis**

Dapat membantu mahasiswa untuk mempersiapkan diri dengan dunia kerja yang sesungguhnya. Mahasiswa akan belajar bagaimana bekerja secara mandiri, disiplin, dan bertanggung jawab.

### **2. Bagi Instansi**

Dapat memberikan ide-ide baru dan inovatif bagi instansi, yang dapat digunakan untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

### 3. Bagi Universitas

Dapat menjalin kerjasama dengan industri melalui kegiatan penelitian tugas akhir.

## 1.5. Metode Pengumpulan Data

### 1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data di mana peneliti secara langsung melihat dan mencatat perilaku atau kejadian dalam konteks yang sedang diteliti. Dalam konteks penilaian kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Kota Padang, observasi dapat dilakukan untuk memahami bagaimana berbagai aspek penilaian kinerja diterapkan dalam praktik sehari-hari.

### 2. Wawancara

Wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan melalui interaksi langsung antara pewawancara dan responden untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam mengenai suatu topik. Dalam konteks penilaian kinerja karyawan di Dinas Pariwisata Kota Padang, wawancara dapat digunakan untuk menggali pemahaman tentang aspek-aspek penilaian kinerja yang diterapkan saat ini.

## **1.6. Sistematika Penulisan**

### **BAB 1 PENDAHULUAN :**

Berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan tugas akhir, manfaat tugas akhir dan metode pengumpulan data

### **BAB 2 LANDASAN TEORI :**

Membahas teori teori kebutuhan yang relevan dengan aspek penilaian kinerja karyawan dinas pariwisata kota padang

### **BAB 3 PEMBAHASAN :**

Membahas mengenai umpan balik terhadap aspek penilaian kinerja karyawan dinas pariwisata kota padang

### **BAB 4 PENUTUP :**

Kesimpulan dan saran