

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi seperti saat sekarang ini, masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi setiap perusahaan meskipun sudah didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tetapi tanpa adanya dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan tidak akan mampu berkembang dengan baik. Hal ini menunjukkan sumber daya manusia menjadi kunci pokok yang perlu diperhatikan untuk menentukan keberhasilan dalam menjalankan aktifitas perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Masih menjadi suatu kewajiban bagi pimpinan perusahaan untuk mengelola, mengontrol, dan membangun semangat kerja karyawan agar mampu menghasilkan lingkungan kerja yang produktif. Aspek terpenting yang perlu diperhatikan untuk menyelesaikan segala masalah dalam membangun kinerja karyawan berupa kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerjasama. Menurut Hasibuan (2009:94) kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,

pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Moeheriono (2012:96) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Untuk mewujudkan kinerja karyawan yang baik, diperlukan berbagai cara yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin suatu organisasi. Peranan seorang pemimpin penting untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan, dalam hal ini berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk itu diperlukan adanya pelaksanaan evaluasi kinerja pada suatu perusahaan. Evaluasi kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan untuk menilai sejauh mana kinerja karyawan dalam mengemban tugas dan tanggungjawab terhadap pekerjaannya pada periode tertentu. Evaluasi kinerja merupakan cara yang paling adil dalam memberikan imbalan atau penghargaan kepada karyawan.

Evaluasi kinerja pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kadar profesionalisme serta seberapa tepat karyawan telah menjalankan fungsinya. Ketepatan karyawan dalam menjalankan fungsinya akan sangat berpengaruh

terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, bagi instansi pemerintahan maupun perusahaan swasta, evaluasi kinerja sangat berguna untuk menilai kuantitas, kualitas, efisiensi perubahan, motivasi para aparatur serta melakukan pengawasan dan perbaikan. Kinerja yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktifitas dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

Biro Pemerintahan dan Otda adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah di Provinsi Sumatera Barat yang secara administratif berada dibawah Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, terletak di Jalan Jenderal Sudirman Nomor 51, Lantai 2 Escape Building Kantor Gubernur Provinsi Sumatera Barat. Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat (Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Tahun 2016 Nomor 8, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Sumatera Barat Nomor 128), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Barat adalah sebagai dasar pembentukan dan susunan OPD Biro Pemerintahan dan Otda, dan berdasarkan Peraturan Gubernur Sumatera Barat Nomor 74 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat memuat struktur dan Rincian Tugas

Pokok dan fungsi Biro-Biro di lingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Apabila perusahaan dikelola dengan baik dan adanya kepatuhan terhadap peraturan yang dibuat oleh perusahaan terhadap karyawan maka pekerjaan akan terlaksana dengan baik. Tetapi ada beberapa karyawan tidak sengaja maupun disengaja melanggar aturan yang berlaku di perusahaan seperti masih adanya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, adanya keterlambatan bekerja ke kantor, bahkan belakangan ini terlihat adanya penurunan kinerja karyawan pada Biro Pemerintahan dan Otda Sekretariat Daerah Sumatera Barat dalam segi kehadiran atau absensi karyawan.

Dengan latar belakang diatas, peneliti tertarik mengkaji bagaimana pelaksanaan evaluasi kinerja yang dilakukan untuk mengetahui sejauhmana tingkat kinerja karyawan di Biro Pemerintahan dan Otda Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Maka Penulis mengangkat topik dengan judul “Evaluasi Kinerja Karyawan Pada Biro Pemerintahan dan Otda Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana Evaluasi Kinerja Karyawan Pada Biro Pemerintahan dan Otda Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.
2. Bagaimana hubungan antara Evaluasi dengan kinerja pada Biro Pemerintahan dan Otda Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat

1.3 Tujuan Tugas Akhir

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui Evaluasi Kinerja Karyawan Pada Biro Pemerintahan dan Otda Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui hubungan antara Evaluasi dengan Kinerja pada Biro Pemerintahan dan Otda Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Tugas Akhir

1.4.1 Bagi penulis

1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dari penelitian yang dilakukan penulis dan menerapkan teori-teori yang telah penulis pelajari semasa perkuliahan

1.4.2 Bagi Biro Pemerintahan dan Otda Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat

1. Semoga hasil penelitian ini dapat dapat memberikan sumbangan pemikiran dan banyak manfaat dari penulisan yang dilakukan penulis terutama dalam mengetahui upaya meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.3 Bagi pembaca

1. Sebagai acuan atau pedoman bagi peneliti lain dalam pembuatan tugas akhir.

1.5 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan tugas akhir ini adalah:

1.5.1 Studi Pustaka

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari beberapa referensi buku yang berkaitan dengan masalah-masalah yang ada dalam ruang lingkup masalah ini.

1.5.2 Teknik wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung kepada staf pekerja atau pejabat berwenang mengenai penelitian yang sedang dilakukan.

1.6 Sistematika Penulisan Laporan

Penulisan proposal ini akan dibagi atas IV (Empat) bab dengan urutan pembahasan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Sebagai pendahuluan, bab ini berisikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penulisan, metode penulisan dan sistematika penulisan laporan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Berisi tentang landasan teori yang membahas tentang kinerja karyawan.

BAB III: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan yang berisi tentang gambaran umum perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dan Evaluasi Kinerja Karyawan Pada Biro Pemerintahan dan Otda Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

BAB IV: PENUTUP

Mengenai kesimpulan dari pembahasan mengenai Evaluasi Kinerja Karyawan Pada Biro Pemerintahan dan Otda Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.