

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Organisasi tidak dapat lepas dari lingkungan yang melingkupinya, baik berupa lingkungan internal maupun eksternal. Sebagai konsekuensi dari hal tersebut maka organisasi harus melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan perubahan yang diakibatkan oleh lingkungan.

Pembinaan dan pengembangan pegawai merupakan suatu upaya untuk menyesuaikan dengan tuntutan perubahan dan perkembangan yang terjadi. Dalam rangka pembinaan dan pengembangan pegawai perlu dilakukan penilaian kinerja atas pekerjaan yang dilaksanakan oleh para pegawai. Hal ini berlaku bagi organisasi profit maupun non profit. Penilaian kinerja individu sangat berguna bagi pegawai itu sendiri dan manajemen/organisasi sebagai umpan balik bagi upaya yang telah dilakukan dan sebagai dasar untuk perbaikan di masa datang.

Penilaian kinerja pegawai pada organisasi Pemerintah di Indonesia menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 pasal 20 dan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979. Unsur yang dinilai dalam DP3 meliputi : kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketepatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa

Fenomena yang terjadi saat ini adalah bahwa penilaian kinerja PNS yang dilakukan dengan menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), belum ada ukuran yang obyektif sebagai patokan yang dimengerti sehingga membawa akibat yang merugikan bagi pihak yang dinilai berdasar ukuran yang berbeda tersebut. Padahal penilaian kinerja bagi pegawai organisasi sangat penting dan bermanfaat untuk mengetahui prestasi kerjanya dan langkah-langkah pengembangan pegawai lebih lanjut. Selain itu eksistensi DP3 sebagai tolok ukur kinerja PNS (Pegawai Negeri Sipil) dirasakan masih sebatas formalitas, sehingga DP3 belum bisa untuk mengetahui tingkat kinerja PNS secara akurat.

Dalam penilaian PNS dengan menggunakan DP3 jarang sekali terjadi penurunan nilai. Pada umumnya nilai tahun terakhir minimal sama dengan tahun sebelumnya, bahkan kenaikan nilai sering dilakukan hanya 4 (empat) tahun sekali, yaitu menjelang kenaikan pangkat bagi pegawai yang dinilai. Hal ini jelas sekali bahwa nilai DP3 tidak mencerminkan kinerja yang nyata dari pegawai yang bersangkutan.

Untuk kondisi normal, menilai dengan angka 75 ke bawah tidak pernah dilakukan. Pemberian nilai diberikan dengan angka minimal 76 (kriteria : baik) dan untuk aspek Kesetiaan diberikan nilai minimal 91 (kriteria : amat baik). Penilaian ini diberikan semenjak pertama kali sebagai PNS. Dengan kondisi semacam ini maka semua PNS dianggap sebagai pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Kondisi ini sangat berbeda dengan keadaan yang ada, yang mana kinerja PNS selalu mendapatkan kritikan dari masyarakat bahkan dikatakan

kinerja PNS masih rendah sebagaimana pernyataan Taufiq Effendi (Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara) yang mengatakan bahwa 55 persen dari total Pegawai Negeri Sipil yang mencapai sekitar 3,6 juta orang berkinerja buruk. Para pekerja ini hanya mengambil gajinya tanpa berkontribusi berarti terhadap pekerjaannya (Kompas 12 Januari 2007).

Bertitik tolak pada uraian tersebut di atas, maka penelitian ini akan menganalisis “Efektivitas Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Pajangan Kabupaten Bantul”.

B. BATASAN MASALAH PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian ini adalah aspek-aspek kinerja dan penilaian kinerja PNS pada Kecamatan Pajangan Kabupaten Bantul dibandingkan dengan model penilaian kinerja yang komprehensif .

C. RUMUSAN MASALAH PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “ Bagaimanakah upaya untuk mewujudkan efektivitas sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Pajangan Kabupaten Bantul?”

D. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis sistem penilaian kinerja PNS pada Kecamatan Pajangan Kabupaten Bantul

E. MANFAAT PENELITIAN

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi dunia ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia
2. Memberikan masukan informasi bagi Pemerintah Kabupaten Bantul, khususnya bagi Pemerintah Kecamatan Pajangan Kabupaten Bantul dalam mewujudkan efektivitas sistem penilaian kinerja PNS