BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu Perusahaan maupun Badan Kepegawaian tentu membutuhkan karyawan agar mampu melaksanakan tujuan untuk mencapai target. Ketika para karyawan melakukan tugasnya sesuai dengan apa yang diinginkan pimpinan maka tidak semata diharapkan hasil yang baik atas apa yang dikerjakan oleh karyawan, namun juga kinerja mereka perlu diperhatikan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan atau kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Agar kinerja karyawan bisa mencapai performa terbaik, maka diperlukan penilaian kinerja karyawan yang dilakukan dengan menilai kinerja masing-masing karyawan dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan. Setelah penilaian kinerja selesai dilakukan, maka selanjutnya akan diberikan *reward* atau *punishment* terhadap karyawan yang bersangkutan.

Pada umumnya perusahaan melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan hanya berdasarkan absensi sehingga menimbulkan ketidakpuasan karyawan kerena prestasi kerja karyawan tidak termasuk dalam sistem penilaian.

Berdasarkan studi kasus yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora masih belum ada skema efektif untuk menentukan siapa saja yang mempunyai kinerja karyawan bagus karena cenderung dinilai dari kehadiran dan aspek lain seperti kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

Maka dari itu aplikasi ini akan menerapkan metode penilaian kinerja karyawan yang juga memperhatikan faktor-faktor lain dari hasil pekerjaan karyawan yang kemudian dari hasil penilaian tersebut akan digunakan untuk memberikan penghargaan maupun sanksi.

Metode yang akan digunakan berdasarkan Peraturan Pemerintah 46 Tahun 2011 dengan menerapkan penilaian yang dibagi menjadi dua aspek antara lain SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan PKP (Perilaku Kerja Pegawai).

1.2 Rumusan Masalah

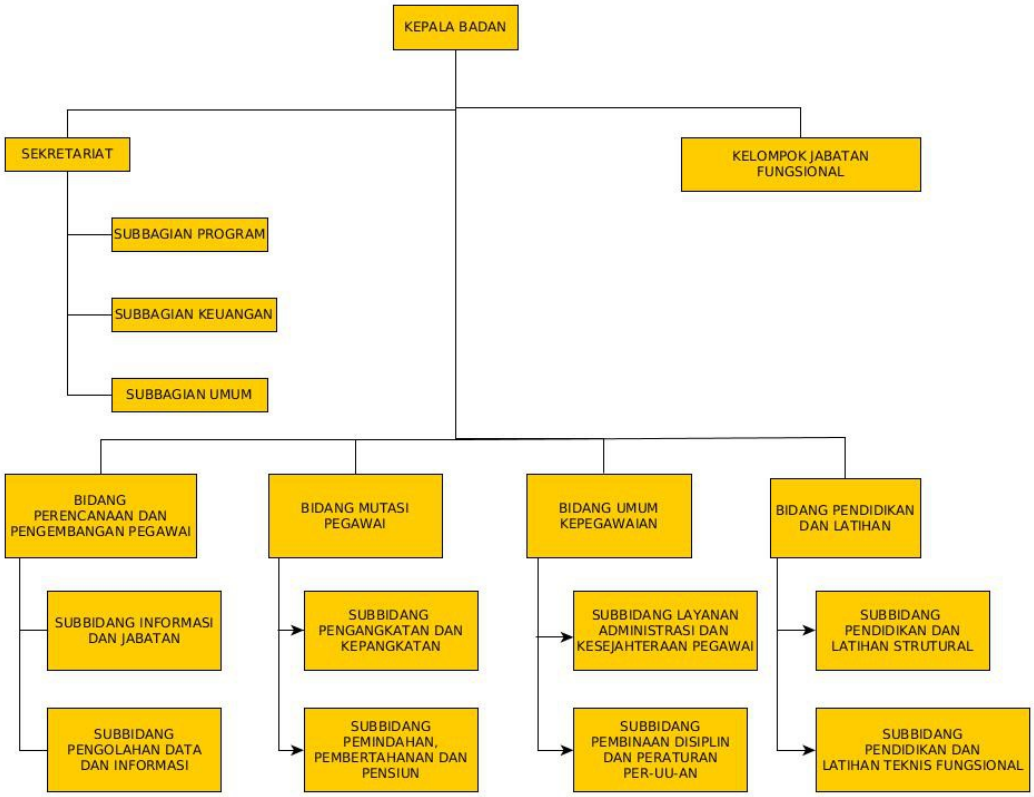
Rumusan masalah adalah bagaimana suatu sistem penilaian ini dapat memberikan manfaat bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora sehingga lebih mudah mengetahui kinerja pegawainya dalam bekerja serta mampu melakukan penghitungan atas kinerja pegawai sebagai acuan dalam pemberian *reward and punishment*.

1.3 Ruang Lingkup

Peraturan Pemerintah 46 Tahun 2011 menjelaskan mengenai Penilaian Prestasi Kinerja PNS dengan menggunakan 2 aspek antara lain SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan PKP (Perilaku Kerja Pegawai).

Beberapa poin penting mengenai ruang lingkup ini antara lain:

1. Evaluasi didasarkan pada Peraturan Pemerintah 46 Tahun 2011
2. Struktur Organisasi



Gambar 1.1: Struktur Organisasi

Berdasarkan struktur organisasi tersebut terdapat pengguna atau *user* yang terlibat untuk melakukan penilaian atau dalam sistem dikenal sebagai Pejabat Penilaian adalah bagian dari Kepala Subbagian serta Kepala Subbidang. Untuk Atasan Pejabat Penilai adalah bagian dari Kepala Sekretariat dan Kepala Bidang.

3. *Reward* mengacu pada PP 46 Tahun 2011 yang dapat digunakan untuk mempertimbangkan (Pengevaluasian Berlaku) kenaikan pangkat, penempatan dalam jabatan, pemindahan, pendidikan dan pelatihan, tugas belajar, kenaikan gaji berkala, dan lain-lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

4. *Punishment* berupa sanksi yang diberikan kepada pegawai didasarkan pada PP 53 Tahun 2010 berupa :

   - Apabila pencapain SKP hanya mencapai 25%-50% :

     a) Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun,

     b) Penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun,

     c) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun.

- Apabila pencapaian SKP kurang dari 25% :

a) Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun,

b) Pemindahan dalam rangka penurunan pangkat setingkat lebih rendah,

c) Pembebasan dari jabatan,

d) Pemberhentian dengan hormat atas permintaan sendiri sebagai PNS,

e) Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS.

1.4 Tujuan

Dari latar belakang perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, tujuan dari penelitian adalah :

1. Membangun suatu sistem penilaian kinerja karyawan agar dapat melakukan perhitungan penilaian kepada pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora,
2. Membantu atasan dalam mengevaluasi hasil kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Blora.