

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, teknologi sangat berpengaruh besar dalam dunia pekerjaan. Teknologi memang mempermudah dan mempercepat dalam penyelesaian pekerjaan, namun tetap saja sumber daya manusia lah yang mengendalikan teknologi tersebut. Peranan sumber daya manusia merupakan salah satu aspek utama yang dapat menjadi penunjang kesuksesan bagi sebuah organisasi atau perusahaan. Dimana sumber daya manusia tersebut berperan layaknya mesin penggerak, yang menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pentingnya peran tersebut harus seimbang dengan kemampuan dan kualitas diri yang dimiliki oleh sumber daya manusia tiap individunya. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan yang dilimpahkan dengan cepat dan tepat.

Sumber daya manusia pada dasarnya memerlukan dorongan atau motivasi yang intensif, baik berasal dari dalam dirinya maupun dari lingkungan tempat ia bekerja. Motivasi pribadi dapat berkembang dari tingkat kedisiplinan individu, serta komitmen yang tinggi dalam dirinya sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Sebuah organisasi harus senantiasa berupaya memotivasi para pegawainya, karena seperti yang telah kita ketahui bahwasanya pegawai atau sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan asset yang berharga. Dengan

memiliki pegawai yang terampil, berkualitas, dan kompeten, sebuah organisasi berpotensi untuk mendapatkan peluang kemajuan yang sangat besar.

Dalam upaya mendukung keberhasilan organisasi, sangat diperlukan pegawai yang berdedikasi tinggi, bertanggung jawab, dan bersedia menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Maka dari itu, pegawai yang professional seperti ini cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih optimal, sehingga peningkatan kualitas ini harus diperhatikan oleh para pimpinan organisasi.

Untuk mengetahui tingkatan kinerja para pegawai, organisasi wajib mengadakan penilaian berkala. Dalam penilaian tersebut pasti terdapat standar nilai tertentu, yang menjadi acuan baik buruknya pegawai dalam bekerja. Penilaian ini dapat mengukur karakteristik pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, serta tanggung jawab yang telah dibebani kepada pegawai apakah pekerjaan tersebut terselesaikan dengan baik atau tidak. Dalam hal ini, organisasi mengambil peran dalam pembinaan dan pengawasan. Dengan begitu, terdapat sinkronisasi antara pegawai dan organisasi, sehingga dapat mencapai target tertentu.

Pengukuran tingkat kinerja para pegawai dalam suatu organisasi dapat menggunakan Key Indicators Performance (KPI). Penggunaan KPI ini senantiasa dilakukan karena memang pada dasarnya organisasi sulit untuk menilai aktivitas-aktivitas yang bersifat kualitatif. Adanya KPI ini

diharapkan organisasi dapat menilai keadaan sebelumnya, saat ini, dan memprediksi performa atau tindakan selanjutnya.

Selain *Key Performance Indicator (KPI)*, terdapat tolak ukur yang dapat menilai atau menggambarkan karakteristik tertentu, yaitu *Key Behavioral Indicator (KBI)*. Dengan adanya KBI memungkinkan suatu organisasi untuk menentukan praktik manajerial kerja yang baik, serta menghasilkan kriteria karakteristik yang diinginkan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang dijelaskan sebelumnya, serta mengacu pada hasil observasi yang dilakukan, maka rumusan masalah dalam penelitian karya ilmiah ini adalah **“Bagaimanakah kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pada Ditprogbangjian Lemhannas RI?”**.

C. Tujuan dan Manfaat Penulisan

1. Tujuan Penulisan

Terdapat tujuan dalam penulisan karya ilmiah ini, antara lain:

- a. Untuk menganalisis hasil kinerja para pegawai di Ditprogbangjian Lemhannas RI.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi persoalan dalam kinerja pegawai di Dirprogbangjian Lemhannas RI setiap harinya.
- c. Untuk memberikan referensi penyelesaian terhadap persoalan yang dihadapi oleh pegawai di Ditprogabangjian Lemhannas RI.

2. Manfaat Penulisan

Dengan adanya penulisan ini, terdapat manfaat yang diperoleh bagi berbagai pihak yakni bagi Penulis, Ditprogbangjian Lemhannas RI, serta bagi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

a. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai titik permasalahan beserta langkah penyelesaian, dalam persoalan kinerja yang terjadi pada pegawai di lingkup pemerintahan.

b. Bagi Ditprogbangjian Lemhannas RI

Menambah referensi terkait solusi atas permasalahan yang terjadi pada Ditprogbangjian Lemhannas RI, sehingga kedepannya jika timbul permasalahan yang serupa dapat terselesaikan dengan tepat.

c. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Menambah pandangan baru mengenai hasil kinerja pegawai pemerintah, dan menambah wawasan mengenai permasalahan yang terjadi serta langkah penyelesaiannya.