

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia saat ini sedang mengalami masa globalisasi di mana globalisasi itu sendiri adalah perkembangan yang pesat bukan hanya dari dataran lokal, namun mencakup dataran di seluruh dunia (Mu`tafi 2020). Globalisasi hampir mempengaruhi seluruh aspek kehidupan baik dari politik, ekonomi, sosial, dan budaya. Globalisasi membawa banyak pengaruh-pengaruh baik itu pengaruh positif maupun pengaruh negatif (Saodah et al. 2020). Masyarakat dituntut untuk menghadapi arus globalisasi tersebut dengan persiapan-persiapan yang matang sehingga masyarakat dapat mengikuti arus globalisasi tersebut secara positif dan menguntungkan. Globalisasi tidak hanya berdampak pada masyarakat namun juga para pemerintah Indonesia.

Perusahaan mencari tenaga kerja yang ahli untuk meningkatkan kinerja perusahaan mereka tidak terkecuali pemerintah. Pemerintah melalui Badan Kepegawaian Negara (BKN) membuka pendaftaran pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diberikan tugas dalam suatu jabatan yang diberikan atau tugas lainnya dan diberikan gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 juga menjelaskan bahwa pegawai ASN dibagi menjadi dua yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak (PPPK). Pemerintah melakukan perekrutan dengan berharap kinerja pemerintah dapat meningkat dan memberikan pelayanan publik bagi rakyat Indonesia. Pegawai ASN yang lulus seleksi nantinya akan ditempatkan pada instansi pemerintah pilihan para pendaftar ASN. Salah satu instansi pemerintah yang menerima calon ASN ini yaitu Kementerian Pertanian.

Kementerian Pertanian merupakan instansi pemerintahan yang menangani bidang agrikultur, pangan, dan peternakan. Kementerian Pertanian mempunyai unit kerja eselon 1 yang membantu dalam pelaksanaan tugas dari Kementerian Pertanian itu sendiri. Salah satu unit kerja eselon 1 tersebut yaitu Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPPSDMP). BPPSDMP merupakan unit kerja eselon 1 yang mempunyai dua fungsi yaitu fungsi ekonomi dan fungsi pendidikan dimana fungsi ekonomi itu menyelenggarakan program peningkatan penyuluhan dan pelatihan sedangkan fungsi pendidikan yaitu menyelenggarakan program pendidikan pertanian (Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian 2021) BPPSDMP mempunyai 3 unit kerja tingkat eselon 2 yang berfungsi untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu unit eselon 2 tersebut yaitu Pusat Penyuluhan Pertanian

Pusat Penyuluhan Pertanian merupakan unit kerja tingkat eselon 2 yang menangani fungsi penyuluhan dan pengelolaan dana dekonsentrasi. Pusat Penyuluhan Pertanian mempunyai tiga bagian kerja salah satunya yaitu Kelompok Program dan Evaluasi Penyuluhan. Kelompok Program dan Evaluasi merupakan unit kerja tingkat eselon 3 yang menyelenggarakan kegiatan penyusunan rencana kegiatan dan anggaran, pertemuan koordinasi, monitoring dan evaluasi, dan penyusunan laporan kegiatan dan laporan kinerja. Dalam pelaksanaan tugasnya, Kelompok Program dan Evaluasi Penyuluhan memiliki 19 pegawai yang diantaranya 16 orang berstatus PNS dan 3 orang berstatus Tenaga Harian Lepas – Tenaga Bantu (THL-TB). Setiap PNS di Kelompok Program dan Evaluasi Penyuluhan melakukan penilaian kinerja mereka dengan mengisi Sasaran Kerja Pegawai (SKP). SKP diisi sehingga ASN dapat melihat skor kinerja mereka.

Tabel 1. Indikator Nilai Prestasi Kerja

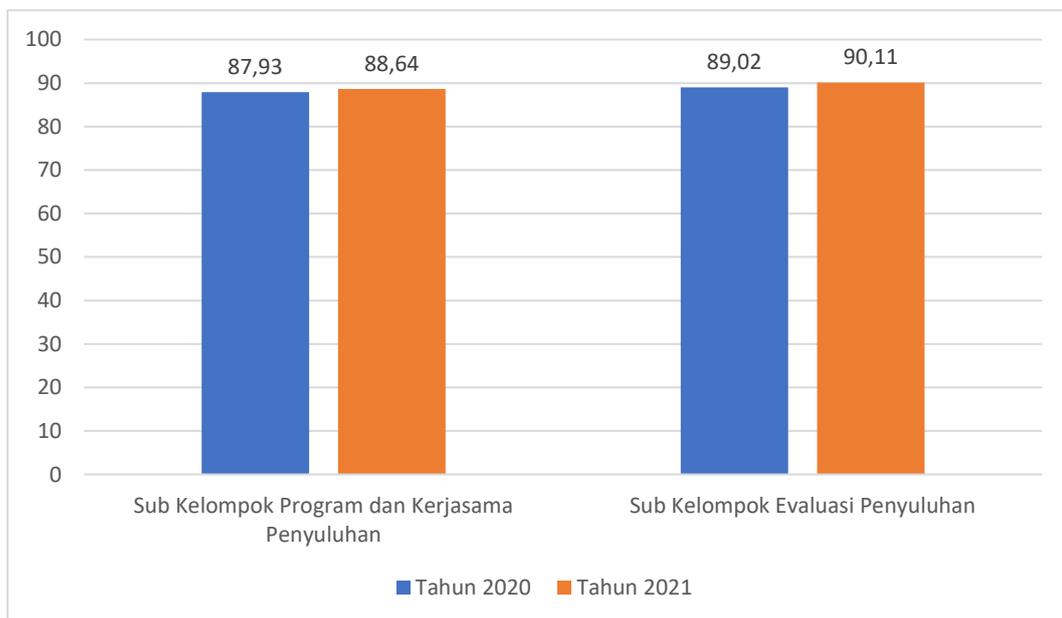
Hasil Akhir Nilai	Keterangan
91 >	Sangat Baik
76 – 90	Baik

Hasil Akhir Nilai	Keterangan
61 – 75	Cukup
51 – 60	Kurang
< 50	Buruk

Sumber : Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011

Berdasarkan Tabel 1, seorang ASN dikatakan mempunyai kinerja yang sangat baik apabila mendapat nilai prestasi kerjanya mencapai lebih dari 91 dan dikatakan baik apabila nilai prestasi kerjanya berada di antara 76 – 90. Sedangkan ASN yang kerjanya dapat dikatakan cukup berada di nilai antara 61 – 75. ASN yang memiliki kinerja yang harus ditingkatkan berada pada nilai dibawah 60 dimana kategori 51 – 60 dikatakan kurang dan dibawah 50 dikatakan buruk.

Gambar 1. Grafik Rata-Rata Capaian Nilai Prestasi Kerja pada Kelompok Program dan Evaluasi Penyuluhan



Sumber : Analisis ASN Kelompok Program dan Evaluasi Penyuluhan

Pada Gambar 1, terlihat bahwa kinerja ASN di tahun 2020 kedua Sub Kelompok yang ada di Kelompok Program dan Evaluasi mengalami peningkatan di tahun 2021. Pada wawancara terkait dengan kinerja para pegawainya, Ibu Rina Yulianti Sofyan, SP selaku Sub Koordinator Evaluasi

Penyuluhan menjelaskan bahwa memang nilai SKP para pegawai tiap tahun mengalami peningkatan namun penilaian kinerja di lapangan berbeda dengan apa yang dinilai dalam SKP. Bapak Andreas Nadianto, SP selaku Sub Koordinator Program dan Kerjasama Penyuluhan mempunyai pandangan yang sama dengan Ibu Rina Yulianti Sofyan, SP bahwa kinerja tidak bisa mengacu hanya pada nilai SKP. Pak Andreas Nadianto, SP menceritakan bahwa ada salah satu fenomena dimana dalam penilaiannya terhadap pegawai, selalu ada penyimpangan yang terjadi. Entah itu yang berkaitan dengan suatu kejadian ataupun suatu kegiatan yang dimana nilai SKP tersebut tidak terlalu efektif pada saat ada permasalahan tersebut. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa nilai SKP bukan serta merta menjadi acuan untuk menilai kinerja pegawai terutama penilaian kinerja di lapangan.

Berdasarkan hasil wawancara pra penelitian tersebut, SKP belum terlalu efektif terhadap penilaian. Efektif merupakan suatu hubungan antara melakukan suatu pekerjaan dan hasil pekerjaan untuk bisa mencapai tujuan (Hasan 2019). Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik apabila semuanya berjalan secara efektif dan efisien termasuk dalam penilaian kinerja. Penilaian Kinerja merupakan perangkat dalam manajemen untuk menilai suatu pencapaian atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya (Michael 2017:64) . Penilaian kinerja sangat penting dalam suatu organisasi karena dengan menilai kinerja para anggotanya, maka dapat dilihat sejauh mana produktivitas anggota organisasi sehingga dapat menjadi tolak ukur efisiensi suatu organisasi.

Penelitian terdahulu dengan variabel yang mempunyai kesamaan telah diteliti oleh (Rukmana, Rahmawati, dan Salbiah 2020) dengan judul “Efektivitas Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja di Pusat Pelatihan Manajemen Dan Kepemimpinan Pertanian”. Penelitian menunjukkan bahwa efektivitas penilaian kinerja yang didasari oleh empat dimensi yakni dimensi kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya memiliki kategori penilaian yang baik.

Penelitian sebelumnya yang diteliti oleh (Babagana, Mat, dan Ibrahim 2019) dengan judul “Determinants of Effectiveness of Performance Appraisal

(EPA) for Academics in Nigerian Higher Education Institutions (HEIs): A Pilot Study” penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan dimana pengaruh keadilan dalam organisasi (*organizational fairness*), politik (*politics*), kepemimpinan transaksional (*transactional leadership*), dan partisipasi para pegawai (*employee’s participation*) semua berpengaruh dalam efektivitas penilaian kinerja .

Dari dua penelitian di atas yang meneliti tentang efektivitas penilaian sebagai permasalahan dalam penilaian kinerja dan melihat fenomena dimana penilaian kinerja di Kelompok Program dan Evaluasi Penyuluhan bukan menjadi patokan umum untuk penilaian karyawan di lapangan, maka peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian berjudul **“Efektivitas Penilaian Kinerja (Studi Kasus pada Pegawai Negeri Sipil di Kelompok Program dan Evaluasi Pusat Penyuluhan Pertanian Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Kementerian Pertanian RI)”**.

1.2 Fokus Penelitian

Fokus pada penelitian ini yaitu untuk memfokuskan pada apa saja yang mempengaruhi efektivitas penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pusat Penyuluhan Pertanian Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (BPPSDMP) Kementerian Pertanian RI.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fokus penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Bagaimana efektivitas penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kelompok Program dan Evaluasi Pusat Penyuluhan Pertanian Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Kementerian Pertanian RI.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis dan mengetahui efektivitas penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kelompok Program dan

Evaluasi Penyuluhan Pusat Penyuluhan Pertanian Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Kementerian Pertanian RI.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wawasan penelitian tentang sumber daya manusia ataupun kinerja seorang pegawai pemerintahan. Diharapkan juga penelitian ini bisa menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya untuk program studi Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM)

2. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi bahan acuan untuk:

- a. Sebagai bahan evaluasi tentang keefektivitasan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kelompok Program dan Evaluasi Penyuluhan Pusat Penyuluhan Pertanian Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Kementerian Pertanian RI dan
- b. Menambah referensi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta yang difokuskan pada ilmu manajemen sumber daya manusia sehingga bisa menjadi referensi bagi pihak internal maupun eksternal.