

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penerapan otonomi daerah menyebabkan adanya beberapa perubahan dalam hal pertanggungjawaban atau akuntabilitas hasil kerja serta pelaksanaan kegiatan yang lebih bersih dan transparan. Saat ini, penilaian kinerja di organisasi yang bergerak pada sektor publik tidak lagi hanya berfokus pada input, namun juga memperhatikan *output* dan *outcome*. Oleh karena itu, faktor yang dapat menunjang terwujudnya *output* kinerja organisasi publik yang baik ialah sumber daya manusia atau yang disebut sebagai pegawai. Menurut Banusu dalam (Asmawanti, dkk, 2020:86), kinerja instansi pemerintah yang berkualitas ditentukan oleh bagaimana peran penyusun kinerja instansi pemerintah itu sendiri. Artinya sebagai elemen yang menentukan kinerja, penyusun kinerja instansi pemerintah harus mampu menerapkan sistem pengendalian intern yang transparan serta mematuhi peraturan perundangan yang telah berlaku guna mencapai kinerja instansi pemerintah yang diharapkan.

Istilah kinerja merujuk pada langkah tertentu dalam melaksanakan suatu tugas. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja merupakan sebuah pencapaian bagi individu yang bekerja untuk perusahaan. Terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja organisasi yaitu : dukungan dari organisasi, keterampilan atau efektivitas manajemen, serta kinerja dari individu yang merupakan pekerja. Setiap unit dalam perusahaan terdiri dari berbagai divisi, yang masing-masing

memiliki beberapa pekerja. Menurut Mardiasmo dalam artikel (Larasati dan Nurhayati, 2022:79), pengukuran kinerja memegang peranan penting sebagai media evaluasi untuk mencapai strategi yang dilakukan oleh manajer publik, baik melalui aspek finansial maupun nonfinansial. Oleh karena itu, Mahmudi dalam artikel (Larasati dan Nurhayati, 2022:79) mengungkapkan salah satu elemen penting untuk sistem pengendalian manajemen adalah pengukuran kinerja karena adanya pengukuran kinerja dapat membantu dalam mengawasi dan mengendalikan pengukuran kinerja merupakan salah satu elemen penting dalam sistem pengendalian manajemen, yang membantu dalam mengawasi dan mengendalikan aktivitas organisasi.

Performance review atau penilaian kinerja merupakan proses yang sistematis dilakukan oleh organisasi untuk melakukan evaluasi kinerja dari pegawai atau unit kerja dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan. yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk mengevaluasi kinerja karyawan atau unit kerja dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Menurut John Miner yang dikutip dalam artikel (Jailani, Ade, dan Arifin, 2023:44), terdapat 4 tolok ukur atau indikator untuk menilai suatu kinerja antara lain yang pertama adalah kualitas yang mencakup tingkat kecermatan, kesalahan dan kerusakan, kedua yaitu kuantitas yang meliputi banyaknya output dari kegiatan, penggunaan waktu dalam bekerja meliputi kehadiran, ketiga yaitu ketepatan waktu dan waktu kerja efektif, serta indikator keempat yaitu kerja sama.

Seperti halnya pada Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta merupakan sebuah lembaga pemerintah yang mempunyai tanggungjawab untuk melaksanakan

fungsi pengawasan terhadap keuangan serta pembangunan di Indonesia. BPKP bertujuan untuk memastikan kepatuhan dan efektivitas penggunaan anggaran serta mewujudkan adanya transparansi, tata kelola dan akuntabilitas yang baik dalam kegiatan pembangunan di Indonesia.

Dalam hal ini, *performance review* terhadap pegawai Perwakilan BPKP DKI Jakarta merupakan proses evaluasi dan penilaian kinerja yang dilakukan secara sistematis pada para pegawai Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta untuk mengevaluasi kinerjanya dalam melakukan pengawasan terhadap pengelolaan keuangan serta pembangunan yang ada di wilayah DKI Jakarta.

Berdasarkan data awal yang diperoleh pada Laporan Kinerja Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta tahun 2022 bahwa kinerja Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta atas 6 sasaran kegiatan yang meliputi:

1. Adanya peningkatan pengawasan pembangunan terhadap akuntabilitas keuangan negara/ daerah
2. Adanya peningkatan pengawasan pembangunan atas pembangunan asional
3. Adanya peningkatan pengawasan pembangunan atas badan usaha
4. Adanya peningkatan pengawasan pembangunan atas efektivitas pengendalian Korupsi
5. Adanya peningkatan pengawasan pembangunan atas kualitas pengendalian intern K/L/P/BU
6. Adanya peningkatan tata kelola unit kerja.

Adapun hasil pencarian data awal peneliti menunjukkan bahwa rencana kerja di tahun 2022 masih belum maksimal dibuktikan dengan masih adanya

indikator dari sasaran atau rencana kerja yang belum mencapai target yaitu sebesar 3,23%. Keberhasilan dan ketidakberhasilan Lembaga Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta tentunya berkaitan erat dengan *performance* review para pegawainya. Maka berdasarkan uraian di atas, pada penelitian ini akan memfokuskan pada menganalisis kinerja pegawai Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta tahun 2022 menggunakan pisau analisis yang diungkapkan oleh John Miner.

Dengan melakukan peninjauan kinerja pegawai Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta dapat memberikan wawasan tentang kekuatan dan kelemahan organisasi, serta membantu dalam memperbaiki kinerja para pegawai dalam organisasi kerja tersebut di masa mendatang. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti akan lebih mengetahui lebih dalam bagaimana kinerja pegawai Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta dalam penelitian yang berjudul "*Performance Review Pegawai Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Provinsi DKI Jakarta Pada Tahun 2022*".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *performance review* pegawai Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi DKI Jakarta pada tahun 2022?
2. Apa faktor-faktor penghambat performa kerja pegawai Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi DKI Jakarta pada tahun 2022?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui *performance review* pegawai Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta tahun 2022. Adapun tujuan secara khusus pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui bagaimana *performance review* pegawai Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi DKI Jakarta pada tahun 2022.
2. Mengetahui faktor-faktor penghambat terhadap performa kerja pegawai Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi DKI Jakarta pada tahun 2022.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi untuk pihak terlibat, memberi kontribusi terhadap perkembangan ilmu administrasi publik serta dapat menjadi rujukan dan referensi penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh instansi sebagai informasi dasar untuk pertimbangan, pengembangan dan peningkatan kinerja.

b. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui *performance review* serta faktor penghambat kinerja yang dapat digunakan sebagai bahan

pembelajaran untuk meningkatkan kinerja pegawai khususnya pegawai di Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan serta pemahaman peneliti terkait performance review pada instansi publik.

1.5 Sistematika Penulisan

Penyusunan penelitian ini menggunakan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Mencakup latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan pada penelitian *performance review* pegawai Perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta di tahun 2022.

BAB II LANDASAN TEORI

Menguraikan penelitian kajian terdahulu, tinjauan teori dan kerangka berpikir penelitian terkait penilaian kinerja pegawai (*performance review* pegawai).

BAB III METODE PENELITIAN

Menjelaskan pendekatan penelitian yang digunakan, jenis penelitian, lokasi penelitian, waktu penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data serta teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Membahas bagaimana *performance review* Perwakilan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan Provinsi DKI Jakarta di tahun 2022 serta bagaimana faktor penghambat yang mempengaruhi kinerja pegawai.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan memuat informasi terkait inti dari hasil penelitian serta saran untuk berbagai pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Daftar Pustaka menunjang penelitian yang lengkap yang berisikan daftar rujukan yang digunakan dalam penelitian seperti buku, jurnal dan referensi yang berkaitan dengan penelitian.

