

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Badan pendapatan daerah kota kupang adalah badan usaha berpengalaman yang mengerjakan proyek nasional, yang selalu memandang sumberdaya manusia sebagai asset utama yang harus dan wajib untuk di kembangkan. Badan pendapatan daerah kota kupang melalui manajemen sumber daya manusianya selalu berusaha meningkatkan kualitas sumber daya manusia pegawainya guna meningkatkan kinerjanya dalam memberikan kualitas pelayanan yang memuaskan bagi daerahnya.

instansi dalam menjalankan aktivitasnya baik yang bergerak dalam bidang jasa maupun barang mempunyai tujuan yang sama yaitu memperoleh keuntungan. Selain itu instansi juga ingin memberikan kepuasan kepada pelanggan atas produk atau jasa yang yang dihasilkannya, karena kepuasan pelanggan menjadi tolak ukur dari keberhasilan instansi dalam menghasilkan produk atau jasa yang berkualitas, dan yang diinginkan oleh konsumen. Pencapaian dengan strategi pemasaran yang tepat dan terbaik untuk diterapkan, salah satunya instansi dapat melihat dari faktor pengelolaan sumber daya manusia yang diukur dari produktivitas sumber daya manusia secara individu dan secara teamwork yang terbentuk kedalam struktur organisasi dalam instansi

instansi diharapkan memberikan kepuasan kepada pemberi kerja dan meningkatkan produktivitas kinerja sumber daya manusianya. Evaluasi kinerja

menjelaskan mengenai suatu proses umpan balik atas kinerja yang lalu dan mendorong adanya produktivitas di masa mendatang. Di era globalisasi telah menuntut adanya perubahan yang sangat cepat dan menyebabkan adanya pergeseran pemikiran yang kompleks di segala bidang. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis instansi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Pada instansi badan pendapatan daerah kota kupang kinerja sangatlah berpengaruh terhadap produktivitas pegawai jika kinerja pegawai sangatlah bagus dan efektif membuat produktivitas karyawan di dalam instansi tersebut menjadi lebih baik. Kinerja pegawai di lihat dari segi mereka melayani konsumen dengan baik dan berkompeten sehingga konsumen menjadi nyaman merasa puas di layani.

Setiap instansi pasti sering melakukan banyak cara untuk meningkatkan performa kinerja pegawainya, yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut, karena sebuah perusahaan dapat menjadi berkembang dan maju tentunya tidak hanya dikarenakan faktor permodalan dan strategi bisnis yang kuat saja, melainkan sumber daya manusia (SDM) yang hebat terdiri dari sistem penilaian kinerja yang transparan, penuhi hak karyawan, Reward dan punishment, jenjang karier, Training dan pelatihan dan menjalin keakraban.

Dalam organisasi apapun sumber daya manusia yang kompeten merupakan salah satu modal utama untuk mencapai tujuan organisasi. Manusia yang kompeten merupakan salah satu modal utama untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak

mereka memberikan kontribusi kepada organisasi, setiap pekerjaan memiliki kriteria yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut.

Setiap instansi berusaha untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya, karena meningkatnya kinerja pegawai akan berpengaruh pada hasil kerja yang baik sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh instansi. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh instansi yaitu : disiplin, inisiatif, skill, team work dan loyalitas.

Tabel 1.
Rekapitulasi data penilaian prestasi kerja pegawai Pada badan
pendapatan daerah Kota Kupang dari tahun 2020-2022

No	Faktor Penilaian Kinerja	Rata-Rata Nilai		
		2020	2021	2022
1	K1 = Disiplin	75	71	78
2	K2 = Inisiatif	78	73	83
3	K3 = Skill	85	75	77
4	K4 = Team Work	60	71	80
5	K5 = Loyalitas	70	70	75

(sumber : badan pendapatan daerah kota kupang)

Data yang disajikan dalam tabel 1. Diatas dapat dilihat bahwa telah terjadi penurunan kinerja pegawai pada indikator K1 dan K3 ditahun 2021. Dimana rata-rata maksimum masing-masing nilai kerja yang di tetapkan oleh instansi berada dinilai 80-100 baru bisa dikatakan bahwa penilaian kinerja dianggap baik.

Organisasi yang kuat mempunyai kemampuan dalam menciptakan dan menjaga kepuasan kerja karyawan sehingga akan memberikan rangsangan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai standar yang di tetapkan serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian visi dan misi badan pendapatan daerah kota kupang,tetapi pencapaian program pengelolaan sumber daya manusia masih belum seperti yang di harapkan. Oleh karena itu, masalah tersebut menarik untuk di teliti, yaitu dengan cara mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor dan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian diatas terlihat bahwa salah satu faktor kunci keberhasilan perusahaan adalaah sumber daya manusia, hal ini di karenakan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi dan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan melalui usaha kooperatif sekelompok orang didalamnya. sehingga perusahaan perlu mengetahui bagaimana cara mengelolah sumber daya manusia seoptimal mungkin. Pencapaian tujuan perusahaan dan kemampuan bersaing disuatu perusahaan bergantung pada baik dan buruknya program pengelolaan yang di laksanakan oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang di maksud adalah karyawan yang ada di dalam organisasi atau perusahaan.

Penelitian Terdahulu tentang” strategi peningkatan kinerja pegawai (studi kasus di kantor radio republic Indonesia cabang biak numfor) oleh Isal Anwar Hasan (2017). Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh temuan bahwa secara keseluruhan peningkatan kinerja radia republic Indonesia dari tiga indikator pengalaman ketrampilan, motivasi yang menjadi parameter kinerja pegawai diantaranya kedisiplinan,sanksi,diklat.

Berdasarkan pemaparan tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “**analisis strategi peningkatan kinerja pegawai pada badan pendapatan daerah kota kupang**”.

1.2 RUMUSAN MASALAH PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang masalah yang di uraikan maka perumusan masalah yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah terkait analisis satrategi peningkatan kinerja pegawai pada badan pendapatan daerah kota kupang.

1.3 PERSOALAN PENELITIAN

Persoalan dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana kinerja pegawai di badan pendapatan daerah kota kupang?
2. Bagaimana startegi meningkatkan kinerja pegawai di badan pendapatan daerah kota kupang?

1.4 TUJUAN DAN KEMANFAATAN PENELITIAN

1.4.1 Tujuan penelitian

- 1) Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai di badan pendapatan daerah kota kupang.
- 2) Untuk mengetahui strategi peningkatan kinerja pegawai di badan pendapatan daerah kota kupang.

1.4.2 Kemanfaatan penelitian

- 1) Kemanfaatan Akademis
Sebagai bahan referensi dan bacaan untuk pengembangan penelitian selanjutnya.
- 2) Kemanfaatan praktis
Melalui penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi badan pendapatan daerah kota kupang sebagai bahan evaluasi analisis strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai.