BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penilaian kinerja secara umum merupakan suatu proses yang sistematis dan digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana seorang pekerja berhasil mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Proses dari penilaian kinerja ini melibatkan analisis pekerjaan, standar kinerja, tujuan penelitian, dan penilaian ini. Penilaian kinerja memiliki banyak jenis model serta memiliki kelebihan dan kekurangannya masing – masing, metode yang digunakan juga dapat berbeda tiap organisasi tergantung pada tujuan dan kebutuhan dari organisasi tersebut.

Manfaat manajemen penilaian bagi organisasi ialah untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan, peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja, meningkatkan motivasi dan komitmen, peningkatan kualitas pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas dan transparansi kinerja. Manurung et al (2024) menyebutkan bahwa aktivitas penilaian kinerja merupakan faktor yang sangat penting terhadap organisasi, hanya dengan pelaksanaan yang konsisten maka organisasi beserta isinya mampu mendapatkan umpan balik dan manfaat seperti refleksi sejauh mana kinerja yang dimiliki bagi karyawan dan pendukung efektivitas di bidang personalia dan penempatan program pelatihan bagi organisasi.

Penilaian kinerja dan organisasi merupakan dua instrumen yang sangat penting dikarenakan apabila organisasi terus berjalan tanpa standar penilaian kinerja yang jelas, maka dapat dipastikan organisasi akan mengalami penurunan produktivitas karena karyawan kehilangan motivasi kerja sebab tidak memiliki tolak ukur yang jelas apakah mereka telah bekerja dengan baik atau tidak, kedua

sistem karir yang tidak jelas sebab karyawan tidak tau apa yang perlu mereka lakukan untuk keberlangsungan karir, dan terjadinya ketidakadilan bagi karyawan yang telah memiliki kinerja tinggi namun tidak mendapatkan penghargaan yang layak sementara disatu sisi karyawan yang mungkin memiliki kinerja rendah tidak mendapatkan sanksi atau pembinaan. Pengaruh antara dampak penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja dan pengembangan karir menurut Saefullah (2021) adalah penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, penilaian kinerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengembngan karir dan pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Perusahaan Umum Daerah Parkir Makassar Raya (Perumda) merupakan organisasi Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 5 Tahun 1999 tentang Pendirian Perusahaan Daerah Parkir Makassar Raya. Selama perjalanannya, Perumda Parkir Makassar Raya ini telah mengalami berbagai macam perubahan, pada tahun 2022 contohnya perusahaan ini telah mulai bertransformasi ke pelayanan berbasis digital dalam rangka peningkatan kualitas layanannya, transformasi ini ditujukan untuk membuat pengelolaan parkir di Kota Makassar menjadi lebih *modern*, profesional dan transparan Perumda Parkir Makassar Raya memiliki visi sebagai perusahaan pengelola parkir yang terdepan di Indonesia yang *modern*, profesional dan berkelanjutan dengan misi yaitu meningkatkan kualitas layanan parkir melalui penerapan teknologi informasi dan komunikasi, memperluas jangkauan layanan parkir ke seluruh wilayah Kota Makassar, meningkatkan sumber daya manusia yang profesional dan kompeten, membangun kerja sama yang sinergis dengan berbagai pihak dan menjalankan pengelolaan parkir yang transparan dan akuntabel.

Sistem penilaian kinerja yang digunakan Perumda Parkir sebelumnya mengacu pada Peraturan Daerah yang berlaku, yaitu dengan sistem penilaian dengan mengisi formulir fisik dan dilaksanakan berjenjang atau bertahap dimana staff dinilai langsung oleh karyawan yang berada satu tingkat di atasnya sebagai contoh staff dinilai langsung oleh Kepala Seksi, sedangkan Kepala Seksi dinilai langsung oleh Kepala Bagian, lalu Kepala Bagian dinilai langsung oleh Direktur. Kriteria yang dinilai pun ada beragam mencakup nilai prestasi kerja, tanggung jawab, kejujuran, kesetiaan, dan prakarsa, kemudian pada akhir tahun evaluasi penilaian kinerja ini dilaksanakan bersama (sekali setahun). Apabila seorang pekerja tidak mencapai performa yang baik maka akan dipanggil dan diberi teguran secara lisan serta diperlihatkan form hasil penilaian yang bersangkutan. Dikatakan juga bahwa saat ini mereka masih mencari model – model penilaian yang cocok, lebih baik dan valid yang dapat digunakan untuk menetapkan perolehan besaran tunjangan kinerja tidak tetap.

Masalah penilaian kinerja yang dialami Perumda Parkir Makassar Raya saat ini adalah penerapan sistem penilaian yang berbasis satu arah dimana pekerja dinilai oleh atasan langsung masing – masing secara berjenjang dari bawah ke atas, hal yang dapat terjadi dengan sistem penilaian seperti ini adalah bias dalam menilai karena unsur subjektivitas yang sangat tinggi. Penilaian kinerja satu arah biasanya disebut sebagai penilaian *top and down* dan memiliki dampak negatif seperti kurangnya partisipasi karena hanya berasal dari atas, pekerja tidak mendapatkan kesempatan untuk berpartisipasi secara aktif dalam proses penilaian, dengan ini dapat mempengaruhi motivasi pekerja dan membuat mereka merasa kurang dihargai. Kurangnya objektivitas dalam evaluasi sebab pekerja tidak mendapatkan

umpan balik yang objektif dan maksimal. Dampak dari penilaian kinerja satu arah ini dijabarkan oleh (Heksarini, 2022).

Mengatasi permasalahan yang ada, maka pentingnya untuk melakukan penilaian kinerja dengan metode 360 guna untuk memperoleh hasil yang lebih objektif dan adil, metode penilaian ini juga dapat memberikan respon yang lebih banyak dari seluruh bagian yang berkorelasi langsung dengan objek yang dinilai sehingga mereka mampu memahami kekuatan dan kelemahannya dari berbagai sudut pandang, metode ini juga dapat membantu pekerja meningkatkan efisiensinya dengan memahami bagaimana mereka dilihat oleh orang lain seperti sesama rekan kerja, atasan langsung dan bawahan (bila ada). Terakhir penilaian 360 ini mampu memberi pandangan yang positif terhadap keadilan prosedur penilaian kinerja dan membantu untuk mengurangi persepsi atau prasangka buruk terhadap penilai (Widyowati, 2008).

Seluruh informasi dan keterangan yang dipaparkan bersumber dari hasil wawancara bersama narasumber selaku karyawan Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian pada Perumda Parkir Makassar Raya:

> Jadi penilaiannya ada angka misal dia baik, sangat baik, ad kategori nilai – nilai jadi ada item – item yang dinilai misalnya kesetiaannya, kejujurannya, apa namanya tanggung jawab itu semua diatur dan itu yang tiap tahun kita jalankan penilaian itu jadi kalau misalnya kami kabag, jadi masih terkait dengan nilai kalau dibawah saya kepala seksi saya yang nilai, jadi dia apa namanya .. bertahap. Kalau atasan langsung dia itu maksudnya satu arah, maksudnya begini.. inikan ada staff saya berapa orang, kalau staff saya berarti ada kepala seksi yang menilai, kalau kepala seksi saya yang menilai karena saya kabag saya kepala bagian, saya nilai kepala seksiku tp untuk staff saya serahkan kepala seksi yang menilai. Kalau saya sebagai kabag itu atasan langsung saya, misalnya atasan langsung saya itu direktur umum to, direktur umum lah yang menilai saya. Kemudian kalau bagian lain juga, misalnya bagian operasional lapangan berarti direktur operasional yang nilai, kabagnya, jadi dia berjenjang tidak satu arah, kalau satu arah itu semuanya dinilai pimpinan toh, atau semuanya kesaya tapi ini dia berjenjang. Jadi staff dinilai kepala seksinya, kepala seksinya dinilai

> kepala bagiannya, kabagnya dinilai langsung sama atasan direksi. Itu yang apa namanya, kita sudah jalankan tahun tahun sebelumnya. Nah sekarang kami itu lagi mencari bentuk – bentuk penilaian kalau misalnya ada tukin, bagaimana penilaiannya yang lebih sempurna yang lebih bagus to. Dengan adanya ini pedoman kemarin dari STIA LAN yang bekerjasama dengan kami ini mudah mudahan kami akan terapkan bagaimana model penilaian kinerjanya.

Berdasarkan keterangan dari Karyawan Perumda Parkir Makassar Raya, maka penulis tertarik untuk mengangkat fenomena ini ke dalam sebuah skripsi karya yang berjudul "Perancangan Model Penilaian Kinerja Metode 360 pada Perumda Parkir Makassar Raya" untuk membantu memberi sumbangan saran dan masukan dalam penetapan standar penilaian kinerja yang jelas, baru dan adil untuk seluruh karyawan dan membantu bagian Kepegawaian menghindari terjadinya bias di dalam organisasi dan keadilan dalam sistem remunerasi untuk meningkatkan kapasitas kerja, keadilan dan objektivitas, identifikasi kebutuhan dan perbaikan, meningkatkan motivasi kerja serta mendukung keputusan manajemen dalam pengambilan keputusan.

B. Rumusan Masalah

Berdasar dari latar belakang maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian yaitu "Bagaimana merancang model penilaian kinerja 360 pada Perumda Parkir Makassar Raya?"

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk membuat bahan rekomendasi atau pertimbangan terkait perancangan model penilaian kinerja metode 360 pada Kantor Perumda Parkir Makassar Raya.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber wawasan maupun pengetahuan baru bagi para pembaca terkait penilaian kinerja yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia aparatur yang diberikan untuk pemerintah.

Selain itu penelitian ini juga diharapkan sebagai bahan referensi bagi para peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan topik terkait sehingga penelitian ini dapat disempurnakan oleh peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini merupakan bahan referensi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia aparatur sehingga dokumen ini dapat menjadi tolok ukur dalam menilai kinerja secara objektif para aparatur sipil negara.

Manfaat lain yang dapat diperoleh melalui penelitian ini adalah kontribusi dan peran mahasiswa yang turut membantu pemerintah dalam peningkatan kualitas manajemen sumber daya manusia aparatur dengan terbentuknya acuan penilaian kinerja.