

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Keberadaan sebuah instansi dalam bentuk apapun, baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada tempatnya bekerja. Sumber daya manusia dengan produktivitas kerja yang tinggi memungkinkan untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi/instansi. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah semangat dan disiplin kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap dan etika, motivasi, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, kesempatan kerja, lingkungan kerja dan kesempatan berprestasi.

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumber daya manusia ini pada akhirnya berkaitan dengan kinerja organisasi.

Tujuan organisasi dapat berupa perbaikan pelayanan pelanggan, pemenuhan permintaan pasar, peningkatan kualitas produk atau jasa, meningkatkan daya saing, dan meningkatkan kinerja organisasi. Setiap organisasi, tim, atau individu dapat menentukan tujuannya sendiri. Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Aktivitas organisasi dapat berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktifitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktifitasnya. Dengan demikian manajemen kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Propinsi Riau berdasarkan Perda No. 8 Tahun 2008 merupakan pengembangan dari organisasi Badan Perpustakaan dan Arsip Prov. Riau. Perkembangan Perpustakaan di mulai pada tahun 1959 berdiri Perpustakaan Negara di Tanjung Pinang, pada tahun 1967 Perpustakaan Negara berpindah ke Pekanbaru seiring dengan berpindahnya Pusat Pemerintahan Provinsi Riau, pada tahun 1978 Perpustakaan Negara berubah menjadi Perpustakaan Wilayah yang merupakan UPT Kanwil Dep P & K. Perkembangan Perpustakaan di Provinsi Riau mulai menampakkan jati dirinya sejak tahun 1989 setelah secara organisasi menjadi Perpustakaan Daerah yang merupakan Instansi Vertikal dari Lembaga Pemerintah Non Departemen yaitu Perpustakaan Nasional Republik Indonesia.

Tugas Pokok Badan Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Riau yaitu tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah pada bidang Perpustakaan dan Kearsipan. Untuk melaksanakan tugas Badan Perpustakaan dan Kearsipan menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan, pelaksanaan administrasi dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsi pada Badan Perpustakaan dan Kearsipan. Untuk mengetahui perkembangan pegawai yang ada di Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Riau dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Perkembangan Jumlah Pegawai Berdasarkan Bagian Pada Badan**  
**Perpustakaan dan Arsip Provinsi Riau tahun 2017**

No.	Jabatan	Jumlah (orang)
1.	Bidang Umum	12
2.	Bidang Keuangan & Perlengkapan	8
3.	Bidang Perencanaan Program	14
4.	Bidang Dokumentasi	21
5.	Bidang Perpustakaan	12
6.	Bidang Pelayanan Perpustakaan	26
7.	Bidang Akuisisi & Penyimpanan Arsip	15
8.	Bidang Pembinaan & Pelayanan Arsip	17
Jumlah		125

*Sumber* : Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Riau

Berdasarkan tabel 1, dapat dilihat bahwa jumlah pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Riausebanyak 125 orang yang terdiri dari bidang yaitu bidang umum sebanyak 12 orang, bidang keuangan dan perlengkapan 8 orang, bidang perencanaan program 14 orang, bidang dokumentasi 21 orang, bidang perpustakaan 12 orang, bidang pelayanan perpustakaan 26 orang, bidang akuisisi dan penyimpanan arsip 15 orang serta bidang pembinaan dan pelayanan



arsip sebanyak 17 orang. Namun dalam penelitian ini penulis memfokuskan hanya pada bidang perpustakaan dan bidang pelayanan perpustakaan dimana kinerja kedua bidang ini hampir sama.

Penataan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan/organisasi harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang pegawai dan pimpinan perusahaan/organisasi dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Kinerja suatu organisasi dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang berada dalam diri dan diluar diri individu diantaranya sumberdaya manusia, dana, bahan, peralatan, teknologi, dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi. Lingkungan kerja atau budaya organisasi yang kondusif akan memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja pegawai, termasuk bagaimana kondisi hubungan antar manusia (komunikasi) di dalam organisasi, baik antara atasan dengan bawahan maupun diantara rekan kerja. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor lingkungan kerja internal organisasi termasuk budaya organisasi. Seperti yang dikatakan oleh Dongoran (2001); semakin tinggi kepercayaan seorang manajer kepada bawahannya (salah satu unsur motivasi) dapat meningkatkan komitmen organisasi yang bersangkutan dan tingkat kepuasan karena dilibatkan dalam pengambilan keputusan dapat meningkatkan komitmen terhadap organisasi.

Wibisono mengemukakan bahwa sistem manajemen kinerja yang dirancang harus dapat mengakomodasikan sistem operasi dari sebuah perusahaan. Manfaat manajemen kinerja bagi organisasi antara lain adalah dalam menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu, memperbaiki kinerja, memotivasi pekerja, meningkatkan komitmen, mendukung nilai-nilai inti, memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan, meningkatkan dasar keterampilan, mengusahakan perbaikan dan pengembangan berkelanjutan, mengusahakan basis perencanaan karier, membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan, dan mendukung perubahan budaya.

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian/deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya setiap akhir tahun. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

Berdasarkan prasurvey dan pengamatan di lapangan yang penulis laksanakan di Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Riau, yang terkait dengan kinerja pegawai dapat diintegrasikan sebagai berikut : (1) masih banyaknya pegawai yang tidak masuk kerja sesuai dengan peraturan atau jam kerja, (2) masih ada sebagian pegawai yang disibukkan dengan urusan pribadi dengan

sering tidak berada ditempat pada saat jam kerja, hal ini tentunya akan mengganggu kelancaran dalam bekerja dan (3) masih ada sebagian pegawai yang kurang peduli terhadap pekerjaan, hal ini terlihat dari kebiasaan pegawai dalam menunda-nunda pekerjaan, dan juga kurangnya keinginan pegawai mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas pokoknya. Walaupun demikian, masih terdapat pegawai yang menjaga kinerjanya dengan menunjukkan perilaku yang baik dalam melaksanakan tugas dengan kewajibannya sesuai dengan tugas pokok pegawai.

Setiap pegawai yang ada pada Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Riau diberikan beberapa fasilitas yang dapat meningkatkan kinerja pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Riau diberikan kepada seluruh pegawai tetap. Fasilitas-fasilitas tersebut dapat berbentuk :

a. Fasilitas Kesehatan

Diberikan kepada pegawai dan yang menjadi tanggungannya, yaitu : istri sah, suami yang sah, dan anak yang sah / angkat yang telah diangkat dengan maksimal umur 25 tahun dan belum berkeluarga / bekerja. Tunjangan kesehatan ini untuk meningkatkan kesejahteraan, kegairahan, dan ketenangan kerja bagi pegawai dan keluarga.

b. Tunjangan Hari Raya a Keagamaan

Seluruh pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Riau diberikan Tunjangan Hari Raya (THR) sebanyak satu bulan gaji dalam satu tahun, tunjangan ini tidak dikaitkan dengan nilai kinerjanya.

c. Penghargaan

Instansi memberikan penghargaan kepada pegawai yang telah memenuhi persyaratan, sesuai peraturan instansi. Penghargaan masa kerja diberikan agar pegawai bekerja semakin lama semakin bersemangat karena pekerjaannya dihargai, sehingga pegawai dapat berbhakti, dan lebih taat kepada instansi.

d. Koperasi

Untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, instansi mengembangkan usaha bersama melalui pembentukan koperasi pegawai Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Riau, dimana instansi dan pegawai saling membantu untuk mendorong tumbuh kembangnya koperasi tersebut.

e. Fasilitas Tempat Ibadah

Untuk meningkatkan keimanan pegawai dalam menjalankan ibadah, serta peningkatan motivasi dan kesejahteraan pegawai, maka didirikan tempat ibadah (muushollah) dilingkungan instansi.

Bertitik tolak dari fenomena atau gejala tersebut diatas, maka penulis merasa tertarik untuk membahas permasalahan tersebut dengan mengambil judul :  
**“ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERPUSTAKAAN DAN ARSIP PROVINSI RIAU”**.



## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut : “apakah kinerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Riau sudah baik?”.

## 1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Riau.
- b. Untuk mengetahui kebijakan yang dibuat oleh Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Riau dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### 1.3.2. Manfaat Penelitian

- a. Memberikan masukan kepada pihak Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Riau bagaimana kinerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Riau.
- b. Sebagai wadah penulis dalam mengembangkan dan menerapkan ilmu-ilmu yang diperoleh oleh penulis selama di perguruan tinggi.
- c. Dapat dijadikan bahan acuan bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan objek yang sama.

## 1.4. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan penyusunan dan memberikan gambaran yang jelas dalam pembahasan ini dibagi dalam 6 Bab yaitu:



## **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan dimuat tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Pada bab ini dibahas mengenai pengertian kinerja, penilaian kinerja, tujuan dan manfaat penilaian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, dan hipotesa serta ditutup dengan variabel penelitian.

## **BAB III: METODE PENELITIAN**

Pada bab ini penulis akan menguraikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

## **BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

Dalam bab ini akan di bahas mengenai sejarah singkat Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Riau.

## **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan bab yang membahas tentang hasil penelitian dan pembahasan masalah yang terdiri dari analisa tentang kinerja pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Riau.

## **BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisikan kesimpulan dari hasil pembahasan dan kemudian dilanjutkan dengan mengemukakan saran-saran yang berguna bagi Badan Perpustakaan dan Arsip Provinsi Riau sehubungan dengan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini.