

**SISTEM PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PADA KEMENTERIAN
PEKERJAAN UMUM DIREKTORAT JENDERAL CIPTA KARYA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan Kepada Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen
Perdagangan (DIII) Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar*

Ahli Madya



Oleh:

GINTAN SUHENDRA
NIM. 16134038/2016

PROGRAM STUDI D III MANAJEMEN PERDAGANGAN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI PADANG

2019

PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

**SISTEM PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN
PEKERJAAN UMUM DIREKTORAT JENDERAL CIPTA KARYA**

NAMA : Gintan Suhendra

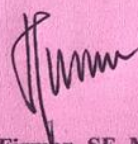
NIM/TM : 16134038/2016

PROGRAM STUDI : Manajemen Perdagangan

FAKULTAS : Ekonomi

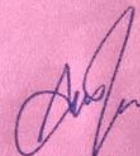
Padang, Agustus 2019

**Disetujui oleh,
Koodinator Program Diploma III
Manajemen Perdagangan**



**Firman, SE, M.Sc
NIP. 19800206 200312 1 004**

**Disetujui oleh,
Pembimbing Tugas Akhir**



**Arief Maulana, SE, MM
NIP. 19821223 201404 1 001**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

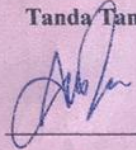
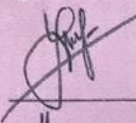
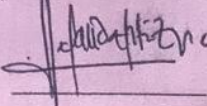
**SISTEM PENILAIAN KINERJA PEGAWAI PADA KEMENTERIAN
PEKERJAAN UMUM DIREKTORAT JENDERAL CIPTA KARYA**

Nama : Gintan Suhendra
NIM/TM : 16134038/2016
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

**Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir
Program Studi (DIII) Manajemen Perdagangan
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang**

Padang, Agustus 2019

Tim Penguji

Nama		Tanda Tangan
Arief Maulana, SE,MM	(Ketua)	
Yuki Fitria, SE,MM	(Anggota)	
Yolandafitri Zulvia, SE, M.Si	(Anggota)	

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Gintan Suhendra
Thn. Masuk/NIM : 2016/16134038
Tempat/Tgl. Lahir : Muara Air Haji/ 30 September 1997
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jl. Cendrawasih No 12 Air tawar
Judul Tugas Akhir : Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Pada
Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal
Cipta Karya

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Tugas Akhir saya ini adalah asli dan belum pernah (diajukan untuk kepentingan akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan rumusan dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam Tugas Akhir ini tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.
4. Tugas Akhir ini sah apabila telah ditandatangani asli oleh pembimbing, tim penguji dan ketua program studi.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat ketidakbenaran dalam pernyataan ini. Maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena Tugas Akhir serta sanksi lainnya secara aturan yang berlaku.

Padang, Juli 2019
Yang Menyatakan,



Gintan Suhendra
NIM. 16134038

ABSTRAK

Gintan Suhendra : **Sistem penilaian kinerja pegawai pada kementerian pekerjaan umum direktorat jenderal cipta karya**

Pembimbing : **Arief Maulan, SE,MM.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penilaian kinerja pegawai di kementerian direktorat jenderal cipta karya. Manajemen kinerja adalah siklus berkelanjutan dalam memperbaiki kinerja dengan penetapan tujuan, umpan balik dan *coaching*. Tujuan dari manajemen kinerja yaitu untuk mengukur kinerja secara *fair* dan obyektif berdasarkan persyaratan pekerjaan. Dengan menggunakan metode deskriptif dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang sudah terkumpul sebagaimana adanya. Manfaat dari manajemen kinerja adalah dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, baik secara individual maupun kelompok.

Kata Kunci : Kinerja, Manajemen, Pegawai

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang melimpahkan rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **“Sistem Penilaian Kinerja Pegawai pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Cipta Karya.”** Tugas akhir ini dikerjakan demi memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Ahli Madya pada program studi manajemen perdagangan Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini bukanlah tujuan akhir dari belajar karena belajar adalah sesuatu yang tidak terbatas.

Terselesaikan Tugas Akhir ini tentunya tidak lepas dari dorongan dan uluran tangan Berbagai pihak oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Arief Maulana, SE,MM selaku dosen pembimbing Tugas Akhir telah memberikan ilmu, pengarahan, perhatian, masukan serta waktu kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
2. Bapak Firman, SE,MSc selaku ketua program studi manajemen perdagangan dan sekaligus sebagai Pembimbing Akademik, dan Staf tata usaha program studi diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan administrasi dan membantu kemudahan dalam penelitian dan penulisan tugas akhir ini.

3. Bapak Dr. Idris,MSi, selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, yang telah menyediakan fasilitas kuliah dan izin dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
4. Bapak Prasetyo Budi Luhur, ST selaku kepala sub direktorat jenderal cipta karya yang telah memberikan informasi, waktu dan perhatian serta masukan kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini
5. Teristimewah penulis ucapkan kepada Orang tua, dan keluarga beserta tercinta yang telah memberikan kesungguhan do'a, bantuan moril maupun materil kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
6. Ucapan terimakasih penulis ucapkan kepada sahabat dan teman-teman seperjuangan khususnya angkatan 2016 manajemen perdagangan.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini masih jauh dari kesempurnaan, maka saran dan kritik yang konstruktif dari semua pihak sangat diharapkan demi penyempurnaan selanjutnya. Akhirnya hanya kepada Allah SWT kita kembalikan semua urusan dan semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi semua pihak, khususnya bagi penulis dan para pembaca pada umumnya, semoga allah SWT meridhoi dan dicatat sebagai amal ibadah disisi-Nya, amin.

Wassalamuaalaikum wr.wb

Padang, Juli 2019

Gintan Suhendra

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6

BAB II KERANGKA TEORI

A. Pengertian Manajemen kinerja.....	8
B. Manfaat penilaian kinerja.....	10
C. Tujuan dan kegunaan penilaian kinerja.....	11
D. Faktor-faktor penilaian kinerja.....	13
E. Ruang lingkup penilaian kinerja.....	14
F. Pengertian penilaian kinerja.....	16
G. Proses penilaian kinerja.....	17
H. Masalah dalam penilain kinerja pegawai.....	18

BAB III METODE PENELITIAN

A. Bentuk Penelitian.....	20
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	22
C. Rancangan Penelitian.....	23
1. Jenis penelitian.....	20
2. Tahapan penelitian.....	21
D. Objek penelitian.....	22
E. Sumber data.....	22
1. Data primer.....	22
2. Data sekunder.....	22
F. Teknik analisis.....	23

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	24
1. Sejarah perusahaan.....	24
2. Visi dan Misi.....	26
3. Moto dan lambang.....	27
4. Struktur Organisasi.....	30
5. Tugas dan fungsi Perusahaan.....	31
B. Pembahasan.....	32
1. Tahapan SKP.....	32
2. Tata cara penyusunan SKP.....	33
3. Unsur-unsur SKP.....	35
4. Maksud dan tujuan sasaran kinerja pegawai.....	38

5. Prinsip penilaian prestasi kerja.....	39
6. Tahap-tahap pengukuran kinerja pegawai.....	39
7. Sanksi dan penghargaan sistem manajemen kinerja pegawai	42

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	47
B. Saran.....	48

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 logo PUPR Direktorat Jenderal Cipta Karya	27
Gambar 4.2 Struktur organisasi PUPR Direktorat Jenderal Cipta Karya.....	30
Gambar 4.3 flowchart prosedur penilaian kinerja pegawai berdasarkan SKP.	43

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Daftar kehadiran karyawan pada Kementerian pekerjaan	
Umum Direktorat Jenderal Cipta Karya	4
Tabel 2 Penilaian sasaran kinerja pegawai.....	44

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Permohonan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan untuk mencapai kesuksesan perusahaan. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan agar perusahaan dapat berjalan atau beroperasi dengan baik. Untuk itu perlu dilakukan penilaian kerja terhadap karyawan tersebut secara berkesenambungan agar perusahaan dapat menilai hal apa saja yang perlu di tingkatkan pada karyawan agar perusahaan tersebut dapat beroperasi secara maksimal.

Penilaian tersebut adalah suatu proses penilaian yang sistematis yang terarah dan terpadu dalam menilai keseluruhan unsur-unsur yang dimiliki karyawan sebagai pekerja yang produktif. Penilaian ini bertujuan untuk menilai secara menyeluruh terhadap pelaksanaan pekerjaan serta perilaku kerja karyawan yang berada dalam organisasi untuk memastikan bahwa setiap pekerjaan yang dilaksanakan berjalan dengan sesuai rencana yang telah ditentukan sebelumnya dan apabila terjadi suatu kesalahan atau penyimpangan maka pekerjaan tersebut dapat segera diperbaiki dan ditindak lanjuti sesuai dengan peraturan(Rahadi,2010).

Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang secara efektif dan efisien dapat mengkobinasikan sumber daya yang memiliki guna menerapkan strategi-strateginya. salah satu factor keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawai atau karyawannya. *Performence* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Rendahnya kinerja karyawan merupakan permasalahan yang sering dijumpai diperusahaan, padahal kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi kualitas dari perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang rendah akan memberikan dampak yang negatif pada proses perkembangan sebuah perusahaan jasa. Penyajian dan pengemasan produk jasa yang berkualitas, akan dapat diperoleh melalui proses kinerja karyawan yang baik, sesuai dengan standar operasional prosedur yang dibuat oleh perusahaan.

Kementerian pekerjaan umum dan perumahan rakyat direktorat jenderal cipta karya merupakan satuan kerja milik negara yang menyediakan air minum. Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi yang telah penulis lakukan terhadap kinerja pegawai pada kementerian pekerjaan umum dan perumahan rakyat direktorat jenderal cipta karya bahwa kinerja karyawan masih rendah, dan belum sesuai dengan harapan pimpinan. Rendahnya kinerja karyawan terlihat pada data absensi yang penulis peroleh, sehingga

hal tersebut tentunya akan berakibat tidak baik terhadap kinerja pegawai.

Berikut merupakan data absensi pegawai pada Kementerian Pekerjaan Umum

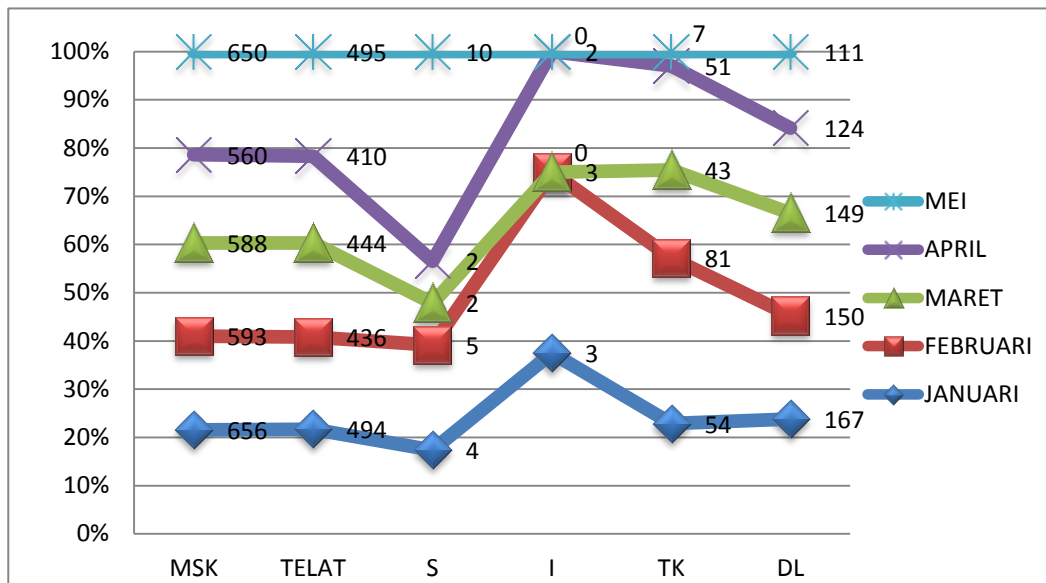
Direktorat Jenderal Cipta Karya :

**Table 1. Daftar kehadiran Karyawan pada Kementerian Pekerjaan Umum
Direktorat Jenderal Cipta Karya**

BULAN	MSK	TELAT			K	L
JANUARI	56	94			4	57
FEBRUARI	93	86			1	50
MARET	88	44			3	49
APRIL	50	10			1	24
MAY	50	95	0			11

Keterangan :

- MSK = Masuk
- TELAT = Terlambat
- S = Sakit
- I = Izin
- TK = Tanpa Keterangan
- DL = Dinas Luar



Grafik 1. Absensi Kehadiran Pegawai

Dari grafik 1 dapat dilihat jumlah pegawai yang masuk paling banyak adalah bulan Januari, dan yang paling sedikit masuk terdapat pada bulan Maret. Sedangkan pegawai yang telat mengalami grafik yang turun naik dimana pada Januari mengalami angka yang besar dalam keterlambatan lalu menurun dan kembali naik pada bulan Mei. Sedangkan pegawai yang sakit, izin, tanpa keterangan, dan dinas luar cenderung berada di angka terendah.

Fenomena-fenomena rendahnya kinerja karyawan kementerian pekerjaan umum dan perumahan rakyat direktorat jenderal cipta karya dapat dilihat dari kelambatan kerja, mangkir (sering meninggalkan pekerjaan), karyawan sering menunda-nunda pekerjaan, rendahnya motivasi kerja dan rendahnya disiplin kerja serta gejala lainnya. Kedisiplinan merupakan salah satu unsur dari Sasaran Kinerja Pegawai. Menurut Harlie (2011) “disiplin kerja hendaknya menubuhkan kesadaran pegawai untuk melaksanakan tugas, yang mana pembentukan kesadaran tersebut tidak timbul dengan sendirinya,

melainkan harus disertai dengan motivasi kepada pegawai. Sehingga akan meningkatnya disiplin kerja pegawai dan didukung oleh keahlian, upah, dan gaji yang layak yang akan mempengaruhi aktifitas perusahaan tersebut.

Mengingat pentingnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi, maka organisasi perusahaan khususnya pimpinan harus memahami dan menilai kinerja karyawannya, karena nilai kinerja organisasi merupakan cerminan kinerja karyawan. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja karyawan adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu tugas sesuai sasaran kinerja, kontribusi individu yang terdiri dari sikap dan perilakunya, serta pengetahuan praktis, keahlian, dan manajerial terhadap tugas-tugasnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan, karena perusahaan akan sukses apabila perusahaan mengerti dan mengetahui bagaimana pentingnya dan upaya-upaya apa saja yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuannya. Adapun judul penelitian yang penulis lakukanyaitu: **“Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Pada Kementerian Pekerjaan Umum Direktorat Jenderal Cipta Karya”**

B. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini yaitu Bagaimana sistem penilaian kinerja pegawai kementerian pekerjaan umum direktorat jenderal cipta karya?

C. Tujuan penelitian

Sehubung dengan permasalahan yang telah disebutkan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem penilaian kinerja pegawai kementerian pekerjaan umum direktorat jenderal cipta karya.

D. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada :

1. Bagi peneliti

selain sebagai salah satu syarat guna menyelesaikan pendidikan pada program studi manajemen perdagangan DIII fakultas ekonomi, Universitas Negeri Padang juga sebagai bahan untuk menambah pengetahuan di bidang manajemen khususnya perdagangan.

2. Bagi perusahaan

Menambah masukan bagi perusahaan yang terkait dengan bidang sumber daya manusia (SDM) khususnya masalah system penilaian karyawan, hal ini sangat membantu perusahaan dalam mengambil keputusan.

3. Bagi organisasi

Penelitian ini dijadikan sebagai pedoman bagi organisasi untuk melihat dan mengevaluasi seberapa besar kinerja karyawan dalam memberikan kontribusinya terhadap perusahaan.

4. Bagi masyarakat ilmiah

Hasil penelitian ini juga dapat memberikan tambahan referensi bagi masyarakat ilmiah yang bermanfaat melakukan penelitian pada bidang yang sama khususnya mengenai masalah-masalah perdagangan dimasa yang akan datang.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan deskripsi hasil penelitian dan pembahasan yang telah ditemukan di bab IV, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Sistem penilaian kinerja pada kementerian direktorat jenderal cipta karya menggunakan sasaran kinerja pegawai
2. Dengan adanya penilaian kinerja pegawai membuat para karyawan diperhatikan oleh atasannya sehingga mendorong semangat mereka dalam bekerja, dan memiliki semangat yang tinggi dalam mencapai visi dan misi yang diinginkan oleh perusahaan.
3. Mencermati pelaksanaan penilaian kinerja pegawai di kementerian direktorat jenderal cipta karya membangun peningkatan kinerja, maka diharapkan mewujudkan penilaian kinerja pegawai yang berdampak pada karier pegawai, dan pegawai dapat memotivasi untuk produktif di dalam bekerja.
4. Dengan adanya sistem penilaian kinerja pegawai dapat mengurangi pelanggaran-pelanggaran oleh pegawai kementerian direktorat jenderal cipta karya

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan pembahasan diatas pada urain sebelumnya maka saran yang dapat diusulkan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di kementerian direktorat jenderal cipta karya untuk menghindari penurunan kinerja pegawai atasan harus melakukan pengecekan yang berulang terhdap hasil kinerja karyawan sehingga lebih akurat dan tepat sehingga karyawan yang mempunyai prestasi kerja baik mendapatkan penilaian yang objektif atau sesuai dengan prestasi kerja yang dimilikinya.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka pimpinan harus menanamkan sikap tanggung jawab, disiplin, loyalitas kepada karyawan agar selalu bekerja lebih efektif dan efisien dalam bekerja.
3. Untk dapat meningkatkan komitmen bersama di seluruh pegawai di kementerian direktorat jenderal cipta karya, agar pelaksanaan sistem penilaian kinerja pegawai dapat di laksanakan berdasarkan sistem yang baik, diperlukan konsistensi yang dapat menjamin bahwa sistem penilaian kinerja pegawai yang diberikan bersifat kongkrit

(bermanfaat) dan juga bersifat keras, tegas, dan tidak pandang bulu.

4. Pengaruh sistem penilaian kinerja karyawan adalah sebuah hal yang penting di lingkungan kementerian/direktorat/jenderal/cipta karya. Melalui fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dapat menjadi penilaian yang obyektif agar berdampak bagi karier pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Wibowo.2017".*Manajemen kinerja*".edisi kelima.Depok.PT.Raja Grafindo Persada.

Wibowo.2012."*Manajemen Kinerja*".edisi ketiga.Depok.PT.Raja Grafindo Persada.

Sugiono.2010.*Metode Penelitian Bisnis*.Bandung.

Priyono.2010."*Manajemen Sumber Daya Manusia*".edisi kedua.taman sidlarjo:teddy
candra.

S.P. Hasibuan, M. 2001. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.