

SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BADAN DIKLAT PROVINSI SUMATERA UTARA

TESIS



Oleh

YUSLINA

NPM. 041801024

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**M E D A N
2007**

SISTEM PENILAIAN PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BADAN DIKLAT PROVINSI SUMATERA UTARA

TESIS

Untuk Memperoleh Gelar Magister Administrasi Publik (MAP)
Pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area



Oleh

YUSLINA

NPM. 041801024

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2007**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

HALAMAN PERSETUJUAN

**Judul : Sistem Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Diklat
Provinsi Sumatera Utara**

N a m a : Yuslina

N I M : 041801024

Menyetujui

Pembimbing I

Pembimbing II


Drs. Usman Tarigan, MS


Drs. Done Ali Usman, M.AP

**Ketua Program Studi
Magister Administrasi Publik**

Direktur


Drs. Kariono, MA


Drs. Heri Kusmanto, MA

KATA PENGANTAR

Segala puji dan kesyukuran penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini yang berjudul “*Sistem Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Di Badan Diklat Provinsi Sumatera Utara*” merupakan salah satu syarat dalam menyelesaikan jenjang pendidikan Program Magister Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Medan Area.

Dalam penulisan tesis ini, penulis telah banyak menerima bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak, untuk itu pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA, Rektor Universitas Medan Area dan secara khusus pula kepada Badan Pengurus Harian Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim, yang telah mengambil langkah berani mendirikan Program Magister Administrasi Publik di luar Pulau Jawa, penulis mengucapkan selamat berjuang;
2. Bapak Drs. Heri Kusmanto, MA, selaku Direktur Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area;
3. Bapak Drs. Usman Tarigan, MS selaku Pembimbing I yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan tesis ini;
4. Bapak Drs. H. Done Ali Usman, M.AP selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan arahan dan saran kepada penulis sehingga tesis ini dapat selesai;
5. Para dosen dan staf pengajar Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area;
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area, yang telah banyak memberikan dorongan dan motivasi dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.

Pada kesempatan ini pula, secara khusus penulis ingin menyampaikan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada suami tercinta karena kesabaran, kesetiaan, pengorbanan, dukungan dan kasih sayangnya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan program ini dengan baik.

Secara khusus pula penulis persembahkan tesis ini buat putra-putri tercinta, semoga dapat menjadi motivasi yang besar bahwa ibu mereka yang mulai memasuki usai senja masih penuh semangat untuk belajar, sesuai dengan pepatah lama tuntulah ilmu dari buaian sampai ke negeri cina.

Kemudian kepada seluruh sahabat, kerabat dan sanak keluarga yang selalu memberikan perhatian dan dukungan, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya, semoga Tuhan Yang Maha Esa melindungi kita semua.

Penulis menyadari sebagai manusia biasa memiliki keterbatasan dan kekurangan khususnya dalam menyusun tesis ini yang masih jauh dari sempurna, namun begitupun penulis berharap semoga tesis ini ada manfaatnya bagi kemajuan ilmu pengetahuan.

Medan, 10 Pebruari 2007

Penulis,

Yuslina

NPM 041801024

DAFTAR ISI

	<i>Halaman</i>
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATAPENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Pokok Permasalahan	4
1.3. Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Kerangka Teori dan Kerangka Berpikir	7
1.6. Sistematika Penulisan	10
BAB II KERANGKA TEORI	12
2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.2. Penilaian Prestasi Kerja.....	18
2.3. Metode Penilaian Prestasi Kerja	21
2.4. Sistem Penilaian Prestasi Kerja	23
2.5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja	34
2.6. Kondisi Sarana dan Prasarana	37
2.7. Analisis SWOT	38
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	43
3.1. Metode Penelitian	43
3.2. Populasi dan Sampel	43
3.3. Analisa Data	44

BAB IV	DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	49
	4.1. Badan Pendidikan dan Pelatihan Sumatera Utara	49
	4.2. Visi dan Misi Organisasi Bdan Diklat	56
	4.3. Peran Organisasi Bidang Diklat	56
	4.4. Maksud dan Tujuan Organisasi	57
	4.5. Strategi Organisasi	57
	4.6. Pelaksanaan Pengembangan SDM	58
	4.7. Sistem Prestasi Kerja Badan Diklat Provsu	61
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	70
	5.1. Analisa Prestasi Kerja Pagawai	70
	5.2. Analisa Terhadap Pengembangan Pegawai	81
	5.3. Analisa Sarana dan Prasana	88
	5.4. Analisa SWOT Terhadap Peningkatan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai	95
	5.5. Analisa SWOT Dengan Kwadran	98
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	104
	6.1. Kesimpulan	104
	6.2. Saran	105
	DAFTAR PUSTAKA	
	LAMPIRAN	

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Masalah kepegawaian adalah masalah manusia, dan masalah manusia selamanya menjadi masalah yang paling pelik dan paling rumit, karena masalah manusia itu luas ruang lingkupnya dan banyak segi-seginya. Luasnya ruang lingkup dan banyaknya segi-segi masalah dunia adalah masalah manusia. Berhubung dengan itu, maka tepatlah pendapat yang menyatakan bahwa walaupun kita sekarang telah berada dalam abat teknologi, dimana kegiatan-kegiatan manusia sudah sangat dipermudah oleh mesin, tetapi faktor manusia tetaplah merupakan factor yang paling penting dan paling menentukan dalam setiap organisasi apapun juga.

Sepanjang sejarah, kedudukan dan peranan Pegawai Negeri adalah sangat penting dan menentukan, karena Pegawai Negeri itu adalah Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat serta sebagai pelaksana pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mewujudkan tujuan Nasional.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan Aparatur Negara dan kesempurnaan Aparatur Negara pada pokoknya antara lain tergantung dari kesempurnaan Pegawai Negeri Sipil. Dalam rangka usaha

mencapai tujuan nasional sebagai tersebut diantara lain diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, beriwibawa, kuat, berdayaguna, bersih, berkwalitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat di atas, maka Pegawai Negeri Sipil perlu dibina dengan sebaik-baiknya.

Dalam masa pembangunan ini, pembinaan Aparatur Negara termasuk pembinaan Pegawai Negeri Sipil haruslah lebih tingkatkan dan disempurnakan, karena walaupun kita telah memiliki rencana pembangunan yang baik, realitas dan terperinci serta tersedia dana yang dilaksanakan dengan mencapai hasil yang memuaskan apabila pelaksanaannya (antara lain Pegawai Negeri Sipil) tidak terbina dengan baik.

Dalam melaksanakan pembinaan Aparatur Negara, antara lain Pegawai Negeri Sipil diperlukan adanya landasan hukum yang kuat, yang memuat ketentuan yang tegas antara lain sebagai berikut :

- a. Pegawai Negeri Sipil adalah unsur Aparatur Negara, Abdi Negara dan Abdi Masyarakat;
- b. Pegawai Negeri Sipil harus setia dan taat sepenuhnya terhadap Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah;

DAFTAR PUSTAKA

- Cushway, Barry. 1996. *Human Resource Management*. Edisi Indonesia. Jakarta, PT. Gramedia
- Dharma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta, Rajawali Pres.
- Dunn, William N. 1999. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Edisi Indonesia, Yogyakarta, Gajah Mada University Press. Edidisi kedua.
- Flippo, Edwin B dalam T. Toni Handoko, 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia BPFE*, Yogyakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, Andi Offset*.
- Kasim, Azhar. 1993. *Pengukuran Efektifitas Dalam Organisasi*. Jakarta, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Keating, Charles J. 1986. *Kepemimpinan, Teori dan Pengembangan*, Yogyakarta, Penerbit Kanisius.
- Praswisentono, Suryadi, 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta, BPFE.
- Rangkuti, Freddy. 1997. *Analisis SWOT, Teknik Membedah Kasus Bisnis*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ruky, Ahcmad S. 2001. *Sistem Manajemen Kinerja*, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rao, T.V. *Penilaian Prestasi Kerja*. Jakarta PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Timpe, A. Dale. 1992. *Kinerja, Edisi Bahasis Indonesia.*, PT. Gramedia, Jakarta.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang No. 8 Tahun 1997 Jo. Undang-Undang No. 43 Tahun 1999
Tentang *Kepegawaian*.

Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1974 *Tentang Daftar Penilaian
Prestasi Pegawai (DP3)*.

Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 Tentang, *Pendidikan
Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS*.