

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	iii
BIOGRAFI	Iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	3
1.3 Pokok Masalah	4
1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian	4
1.4.1 Tujuan Penelitian	4
1.4.2 Manfaat Penelitian	5

1.5	Metode Penelitian	6
-----	-------------------------	---

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1	Pengertian Manajemen	8
2.2.1	Fungsi Manajemen	9
2.2.2	Pengertian MSDM	10
2.2.3	Tujuan MSDM	12
2.2.4	Fungsi MSDM	13
2.2	Pengertian Tinjauan	17
2.3	Pengertian Penilaian	17
2.3.1	Penilaian Kinerja	18
2.3.2	Tujuan Penilaian Kinerja	19
2.3.3	Bentuk-Bentuk Penilaian Kinerja	19
2.3.4	Unsur-unsur Penilaian Kinerja	22
2.3.5	Metode Penilaian Kinerja	23
2.3.6	Masalah dalam Penilaian Kinerja	25
2.3.7	Hambatan Penilaian Kinerja	27

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

3.1	Sejarah Instansi	28
3.2	Kondisi Umum	30

3.3	Kondisi Biografis	33
3.4	Visi dan Misi	33
3.5	Tujuan Instansi	39
3.6	Sumber Daya Perusahaan	39
3.6.1	SDM	39
3.6.2	Kondisi Instansi	45
3.6.3	Inventaris Perusahaan	46
3.7	Bidang Usaha	47
3.8	Struktur Organisasi	48
3.9	Job Description	51

BAB IV AKTIVITAS KERJA DAN PEMBAHASAN

4.1	Aktivitas Kerja	63
4.1.1	Uraian Aktivitas Kerja	63
4.1.2	Hambatan Bekerja dan Penaggulangan	63
4.2	Pembahasan	64
4.2.1	Tinjauan Penilaian Kinerja	64
4.2.2	Tujuan Penilaian Kinerja	65
4.2.3	Asas Pengelolaan Kinerja	66
4.2.4	Kerangka Umum Pengelolaan Kinerja	67

4.2.5	Pengelolaan Kinerja Pegawai	67
-------	-----------------------------------	----

BAB V PENUTUP

5.1	Kesimpulan	72
-----	------------------	----

5.2	Saran	73
-----	-------------	----

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan dalam sebuah organisasi atau lembaga saat ini sangat ketat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Fenomena yang sering terjadi dengan kehadiran arus globalisasi menyebabkan terjadinya berbagai perubahan lingkungan strategis pada lingkungan regional, nasional dan internasional yang telah dipicu oleh arus perkembangan dan kemajuan dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya manusia merupakan suatu factor pendukung yang sangat mempengaruhi suatu organisasi maupun lembaga. Pada dasarnya sumber daya manusia dan organisasi ataupun lembaga mempunyai satu kesatuan yang saling membutuhkan, meski telah ditemukan berbagai alat otomatis sampai sekarang belum pernah terdapat suatu organisasi atau lembaga yang melaksanakan tugas-tugasnya tanpa bantuan dari sumber daya manusia.

Mengelola SDM dalam organisasi sangatlah penting. Dimana SDM sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi untuk sebuah kemajuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi.

Menurut **Aneke Metsi Mait (2016 : 01):**

“Sumber daya manusia harus didefinisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tapi apa yang sumber daya manusia hasilkan” .

Penilaian kerja dilakukan untuk memberitahu pegawai apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kerja menitikberatkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau kelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada. Maka dari itu dalam suatu lingkungan perusahaan atau instansi diperlukan adanya penilaian kinerja untuk meningkatkan kualitas pekerjaan bagi kelangsungan perusahaan atau instansi di dalamnya.

Menurut **Iman Hufron (2016 : 02):**

“penilaian kerja (prestasi pegawai) adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan atau instansi secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya”.

Demikian halnya pada Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara dilakukan secara periodik terhadap hasil pekerjaan pegawai terhadap hasil pekerjaan karyawan Pegawai Negeri Sipil. Tujuan pelaksanaan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui kekurangan dan kelebihan-

kelebihan yang dimiliki oleh pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Berdasarkan uraian tersebut diatas maka penulis tertarik untuk melakukan observasi dan membuat laporan tugas akhir dengan judul **“Tinjauan Penilaian Kinerja pada Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan kinerja pada Kanwil Ditjen Perbendaharaan Sulawesi Utara.
2. Masalah dan hambatan apa saja yang terjadi pada saat penilaian kinerja dilakukan pada Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara
3. Solusi apa saja yang dilakukan oleh Kanwil Ditjen Perbendaharaan Sulawesi Utara untuk mengatasi masalah dan hambatan pada saat penilaian berlangsung.

1.3 Pokok Masalah

Berdasarkan judul Tugas Akhir yaitu “Tinjauan Penilaian Kinerja pada Kanwil Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sulawesi Utara” disimpulkan pokok permasalahan yaitu keterlambatan tim auditor dalam penilaian kinerja pegawai pada Kanwil Ditjen Perbendaharaan Prov. Sulut.

1.4 Maksud dan Tujuan Penelitian

Adapun maksud dilaksanakannya penelitian ini untuk memperoleh data dan informasi sebagai bahan penyusunan Laporan Tugas Akhir, yang selanjutnya akan digunakan sebagai syarat untuk menempuh Ujian Tugas Akhir Diploma III.

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan penilaian kinerja pada Kanwil Ditjen Perbendaharaan Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui masalah dan hambatan apa saja yang dialami oleh Kanwil Ditjen Perbendaharaan Sulawesi Utara pada saat penilaian kinerja.
3. Untuk mengetahui solusi apa saja yang perusahaan lakukan untuk mengatasi masalah yang instansi lakukan untuk

mengatasi masalah dan hambatan pada proses penilaian kinerja berlangsung.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Untuk dapat mengetahui pelaksanaan penilaian pegawai sebagai tambahan pengetahuan praktik yang terjadi pada instansi tersebut hingga penulis dapat membandingkan pengetahuan teoritis yang pernah dilakukan di perkuliahan maupun literatur.

2. Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan khususnya pelaksanaan penilaian pegawai dan diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pelaksanaan penilaian pegawai dalam masa yang akan datang.

3. Bagi Pihak Lain

Merupakan tambahan informasi sebagai perbandingan dengan instansi lain dan referensi bacaan bagi penulis selanjutnya.

1.5 Metode Penelitian

Penyusunan Tugas Akhir ini, menggunakan metode penelitian deskriptif (*Descriptive Research*). Menurut **Joppie J.Saumur (2016 : 03)** yang

dimaksud penelitian *descriptive*: “Adalah penelitian yang bertujuan menggambarkan suatu kondisi atau fenomena tertentu, tidak memilah-milah atau mencari-cari faktor-faktor atau variable tertentu”.

Adapun metode yang digunakan untuk memperoleh data tersebut :

1. Penelitian lapangan (*Field Research*)

Penulis melakukan pengamatan langsung pada tempat praktek lapangan. Menurut **Eko Poewito Basoeki (2016 : 04)**: tujuan penelitian kasus dan penelitian lapangan adalah : “untuk mempelajari secara insentif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan suatu unit sosial: individu, kelompok, lembaga atau masyarakat”.

Teknik dan sumber merupakan informasi sebagai berikut :

a. Selama mengikuti PKL.

Menurut **Safaat Tri Widodo (2016 : 05)**: “Metode pengumpulan data dimana peneliti atau kolabolatornya mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan selama penelitian”.

b. Wawancara

Menurut **Telly V. Daloma (2016 : 06)**: “Bentuk komunikasi langsung antara peneliti dan responden. Komunikasi berlangsung dalam bentuk Tanya-jawab dalam hubungan tatap muka, sehingga gerak dan mimik

responden merupakan pola media yang melengkapi kata-kata secara verbal”.

2. Studi Kepustakaan

Melengkapi pengumpulan data penulis, selain melakukan pengamatan dalam perusahaan, penulis juga melakukan studi pustaka untuk melengkapi laporan penyusunan Tugas Akhir dengan mengambil beberapa teori yang berhubungan dengan tugas akhir dari perpustakaan.