



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**EVALUASI IMPLEMENTASI
SISTEM MANAJEMEN KINERJA
PADA SEKRETARIAT JENDERAL
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT
REPUBLIK INDONESIA**

KARYA AKHIR

Yayasan Mercu Buana	
UNIVERSITAS MERCU BUANA	
Perpustakaan Pusat	
Sumber :	Sumbangan
Tanggal :	9 Feb 2010
No. Reg. :	1. T09100263
	2. TM / 10 / 069

Oleh
MAYA RAHMATIA ARKIANG
55106120123

**UNIVERSITAS MERCU BUANA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
2009**

STAMP
UNIVERSITAS MERCU BUANA
PERPUSTAKAAN PUSAT



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

**EVALUASI IMPLEMENTASI
SISTEM MANAJEMEN KINERJA
PADA SEKRETARIAT JENDERAL
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT
REPUBLIK INDONESIA**

**KARYA AKHIR
DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK
MENYELESAIKAN PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**Oleh
MAYA RAHMATIA ARKIANG
55106120123**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
2009**

ABSTRACT

Reform movement in many aspects has forced Government to reform all of its organization structure to deliver optimum public service. In order to do that Government has released many regulations regarding performance management focused not only in input (budget) and output (realization) measurements but more on the benefit to the society. Through the implementation of performance management system, Government will be able to see its existence to serve public.

Sekretariat Jenderal DPR RI as a Secretary of Government Supreme Body has also implemented performance management in order to be able to do its job which is technical, administration and expertise support to DPR RI. In the implementation of performance management system, Setjen DPR I has to face many obstacles and challenges affected in its performance.

In this final paper, research focused on the evaluation of performance management system implemented on Setjen DPR RI to see its effectiveness. Evaluation was made on the process or the cycle of performance management, begun with performance plan up to performance review. Analyze was made through the approach of "system thinking process" to identify the gap between current situation and expected situation and also took environment and policy analyze into consideration. The result of this analyze became a based for a writer to give recommendations for performance management system improvement on Setjen DPR RI.

In the end, the most important thing is a full commitment from top management to all of the staffs to implemented effective performance management system and to perform ongoing evaluation for improvements.

ABSTRAK

Semangat reformasi di berbagai bidang menuntut Pemerintah untuk melakukan reformasi dalam lembaga-lembaganya dengan memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Dalam rangka memberikan pelayanan publik ini, Pemerintah telah mengeluarkan berbagai kebijakan lewat peraturan-peraturan mengenai manajemen kinerja dengan fokus pengukuran tidak lagi pada input (anggaran) dan output (realisasinya) tapi juga pada manfaat yang dirasakan oleh masyarakat. Melalui implementasi sistem manajemen kinerja ini, organisasi pemerintah akan lebih mampu melihat keberadaannya sendiri untuk melayani masyarakat.

Sekretariat Jenderal DPR RI merupakan Aparatur Pemerintah yang berbentuk Badan Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara juga menerapkan manajemen kinerja dalam rangka menjalankan tugasnya yaitu memberikan dukungan teknis, administratif dan keahlian kepada DPR RI. Namun dalam penerapan sistem manajemen kinerja ini, Setjen DPR RI banyak menghadapi berbagai tantangan dan kendala sehingga berdampak pada kinerjanya.

Pada tugas karya akhir ini, penelitian difokuskan pada evaluasi sistem manajemen kinerja yang diimplementasikan pada Setjen DPR RI untuk melihat efektifitas dari sistem yang telah dijalankan selama ini. Evaluasi dilakukan pada proses atau siklus manajemen kinerja dimulai dari perencanaan kinerja hingga pada tahap evaluasi dan review kinerja. Analisa dilakukan lewat teknik "system thinking process" untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kondisi saat ini dan kondisi yang diharapkan dengan memperhatikan analisa lingkungan, sistem, prosedur serta peraturan yang berlaku. Hasil analisa ini menjadi dasar bagi penulis untuk memberikan saran dan rekomendasi untuk perbaikan sistem manajemen kinerja di Setjen DPR RI.

Pada akhirnya yang terpenting adalah komitmen dari Pimpinan dan seluruh Staf Setjen DPR RI untuk menerapkan sistem manajemen kinerja yang efektif serta melakukan evaluasi terus menerus untuk perbaikan sistem yang sudah ada.

PENGESAHAN KARYA AKHIR

Judul : **Evaluasi Implementasi Sistem Manajemen Kinerja
Pada Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan
Rakyat Republik Indonesia**

Bentuk Karya Akhir : Riset Penyelesaian Masalah

Nama : Maya Rahmatia Arkiang

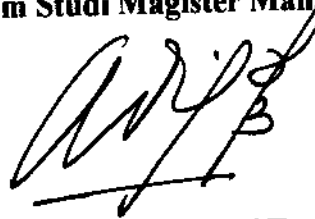
NIM : 55106120123

Program : Pascasarjana Program Magister Manajemen

Tanggal : 28 Maret 2009

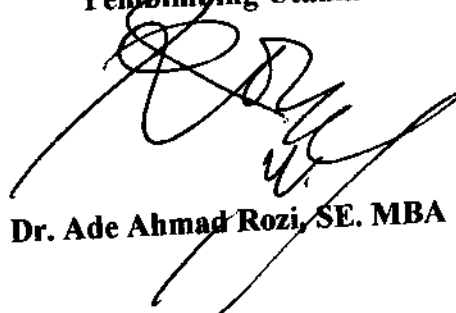
Mengesahkan

Ketua Program Studi Magister Manajemen



Dr. Ir. Har Adi Basri, M.Ec.

Pembimbing Utama



Dr. Ade Ahmad Rozi, SE. MBA

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam Karya Akhir ini :

Judul : **Evaluasi Implementasi Sistem Manajemen Kinerja pada Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia**

Bentuk Karya Akhir : **Penyelesaian Masalah**

Nama : **Maya Rahmatia Arkiang**

NIM : **55106120123**

Prgoram : **Pascasarjana Program Magister Manajemen**

Tanggal : **Maret 2009**

Merupakan hasil studi pustaka, penelitian lapangan, dan karya saya sendiri dengan bimbingan Dosen Pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Ketua Program Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.

Karya ilmiah ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data dan hasil penglohan yang digunakan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 24 Maret 2009



Maya Rahmatia Arkiang

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Penulis panjatkan atas segala rahmat dan karunia yang telah Allah SWT berikan, sehingga akhirnya penulisan karya akhir ini dapat Penulis selesaikan sesuai jadwal yang ditentukan. Berbagai pengalaman yang Penulis temui selama proses penyelesaian karya akhir ini menjadi kesan yang akan selalu Penulis ingat sebagai suatu pengalaman yang berharga.

Banyak pihak yang telah membantu Penulis dalam mengerjakan Karya Akhir ini hingga Penulis pada akhirnya bisa menyelesaikan penelitian dan menyajikan Karya Akhir ini. Terimakasih atas dukungan dan bantuan dari :

1. Kedua orangtua penulis yang selalu memberi dukungan doa serta nasihat dan bimbingan. Semoga Allah SWT memuliakan mereka dan memberi pahala syurga.
2. Kakak-kakak dan ponakan-ponakan tercinta atas doa dan dukungannya.
3. Bpk. Mayjen TNI (Purn) Djoko Subroto yang telah memberikan kesempatan, semangat dan dukungan bagi Penulis supaya terus melanjutkan kuliah hingga menyelesaikan studi di Pascasarjana UMB. *"Thanks boss.."*

4. Bapak Dr. Ade Ahmad Rozi, MBA. yang sangat membantu penulis dengan bimbingan dan yang sabar serta tidak kenal lelah memberi motivasi agar dapat menyelesaikan tugas Karya Akhir ini.
5. Pimpinan dan Staf Sekretariat Jenderal DPR RI yang telah memberikan kesempatan kepada Penulis untuk melakukan penelitian dan menyelesaikan Karya Akhir ini.
6. Dosen Penguji Seminar Bpk Dr. Eni Ariyanto, SE. Msi, Dosen Penguji Sidang Bpk. Prof. Dr. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, Ketua Sidang Karya Akhir Bpk. Dr. Ir. Dana S. Eng. Sc dan Ketua Program Studi Magister Manajemen UMB Bpk. Ir. Har Adi Basri, M. Ec yang membantu penulis menyempurnakan karya akhir ini.
7. Para pengajar, pimpinan serta karyawan (Yuni cs) Program Pascasarjana UMB yang telah banyak membantu pengerjaan tugas karya akhir ini
8. Rekan-rekan kerja zone 01-08 lantai 13 Nusantara I yang selalu heboh dan memberikan keceria'an dalam membantu penulisan ini
9. Teman senasib seperjuangan Erwin dan Nenat (Grup Lelet Optimistic) yang telah saling memberi motivasi dan semangat untuk terus menyelesaikan karya akhir ini

10. Teman-teman angkatan 9 yang tidak henti-hentinya mendorong dan membantu Penulis untuk segera menyelesaikan Karya Akhir ini : Mb. Anna , Pak Rastim, Astrid, Alfian, Pak Ridwan, Pak Eddy, Cecep, Pak Baginda, Pak Heru serta teman-teman lain yang tak cukup jika disebut satu per satu.

Akhir kata, semoga tulisan karya akhir ini dapat memberi manfaat bagi banyak pihak. Amin yaa robbal alamiin.

Jakarta, 24 Maret 2009

Maya Rahmatia Arkiang

DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I LATAR BELAKANG	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	5
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Sistematika Penulisan	7
BAB II DESKRIPSI SEKRETARIAT JENDERAL DPR RI	10
2.1. Sejarah Sekretariat Jenderal DPR RI	10

2.2.	Lingkup Kerja Sekretariat Jenderal DPR RI	11
2.3.	Sumber Daya Manusia Sekretariat Jenderal DPR RI	17
2.3.1.	Struktur Organisasi Setjen DPR RI	17
2.3.2.	Kepegawaian Setjen DPR RI	23
2.4.	Tantangan Kinerja	27
2.5.	Proses Kinerja	29
BAB III	KAJIAN PUSTAKA	32
3.1.	Tinjauan Teoritis	32
3.1.1.	Pengertian Kinerja	32
3.1.2.	Pengertian Manajemen Kinerja	35
3.2.	Kajian Pustaka Alternatif	37
3.2.1.	Perspektif Manajemen Kinerja	37
3.2.2.	Prinsip Dasar Penerapan Manajemen Kinerja	38
3.2.3.	Siklus Manajemen Kinerja	41
3.2.4.	Manfaat Manajemen Kinerja	44
3.2.5.	Permasalahan dan Kendala Penerapan Manajemen Kinerja	45
3.2.6.	Manajemen Kinerja Sektor Publik	48
3.3.	Rerangka Pemikiran	52

BAB IV	METODOLOGI PENYELESAIAN MASALAH	53
4.1.	Objek Riset	53
4.1.1.	Lokasi Penelitian	53
4.1.2.	Waktu Penelitian	53
4.2.	Metode Riset	53
4.2.1.	Tahapan Penelitian	53
4.2.2.	Data Primer	56
4.2.3.	Data Skunder	56
4.2.4.	Mekanisme Pengumpulan Informasi	56
4.2.5.	Sistem Manajemen Kinerja	58
4.3.	Metode Analisis	59
4.3.1.	Analisis Penyelesaian Masalah	59
4.3.2.	Model Analisis Alur Pikir Penyelesaian Masalah	61
BAB V	HASIL DAN ANALISIS	63
5.1.	Kondisi Saat Ini	63
5.1.1.	Observasi, Analisis dan Wawancara	63
5.1.2.	Hasil Penggalan Informasi untuk Kondisi Saat ini ...	64
5.2.	Manajemen Kinerja pada Sekretariat Jenderal DPR RI	66
5.2.1.	Implementasi Manajemen Kinerja Sektor Publik	71
5.2.2.	Visi, Misi dan Tujuan Strategis Sekretariat Jenderal DPR RI	76

5.3. Proses Manajemen Kinerja pada Sekretariat Jenderal DPR RI ...	80
5.3.1. Perencanaan Kinerja	80
5.3.2. Pelaksanaan Kinerja	86
5.3.3. Penilaian Kinerja	87
5.3.4. Review Kinerja	92
5.3.5. Pembaharuan Kinerja dan Kontrak Kerja	95
5.4. Analisis Kondisi yang Diharapkan	95
5.5. Evaluasi Implementasi Manajemen Kinerja pada Sekretariat Jenderal DPR RI	98
5.5.1. Evaluasi Tahapan Proses Manajemen Kinerja	98
5.5.2. Analisa Kondisi Saat Ini dengan Kondisi Saat ini dengan Kondisi yang Diharapkan	106
BAB VI KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	112
6.1. Kesimpulan	112
6.2. Rekomendasi	115
 DAFTAR PUSTAKA	 118
LAMPIRAN	120
RIWAYAT HIDUP	131

DAFTAR TABEL

2.1.	Formulasi Jumlah Eselon Organisasi Sekjen DPR RI	23
2.2.	Jumlah Pegawai	24
2.3.	Komposisi PNS berdasarkan Pendidikan	25
3.1.	Perspektif Manajemen Kinerja	37

DAFTAR GAMBAR

2.1.	Struktur Organisasi Sekjen DPR RI	18
3.2.	Siklus Manajemen Kinerja	41
3.3.	Sistem Manajemen Kinerja Sektor Publik	51
3.4.	Rerangka Pemikiran Penyusunan Sistem Manajemen Kinerja	52
4.5.	System Thinking Process	62
5.6.	Proses Manajemen Kinerja Setjen DPR RI	70
5.7.	Komponen Rencana Strategis	76
5.8.	Tahap Penyusunan Renstra	77
5.9.	Formulir Rencana Strategis	78
5.10.	Komponen Rencana Kerja	81
5.11.	Formulir Rencana Kinerja Tahunan	83
5.12.	Langkah-langkah dalam Mewujudkan Rencana Kinerja	85
5.13.	Proses Alur Penilaian DP3	91

DAFTAR LAMPIRAN

1.	Daftar Pertanyaan Implementasi Manajemen Kinerja pada Setjen DPR RI	120
2.	Stuktur Organisasi Deputi Bidang Anggaran dan Pengawasan	124
3.	Stuktur Organisasi Deputi Bidang Perundang-Undangan	125
4.	Stuktur Organisasi Deputi Bidang Persidangan dan kerjasama antar Parlemen	126
5.	Stuktur Organisasi Deputi Bidang Administrasi	127
6.	Contoh Penilaian Berdasarkan DP3	128
7.	Contoh Renja Biro Polhukhamkes	130