

SKRIPSI

**IMPLEMENTASI PENILAIAN KINERJA
JABATAN FUNGSIONAL ARSIPARIS
BIRO UMUM, SEKRETARIAT JENDERAL
KEMENTERIAN ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL**

Disusun Oleh :

Nama : Hesti Kuswanti

NPM : 1733021109



**PROGRAM SARJANA TERAPAN
ILMU ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : HESTI KUSWANTI
NPM : 1733021109
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PUBLIK
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR
JUDUL SKRIPSI : IMPLEMENTASI SISTEM PENILAIAN KINERJA
JABATAN FUNGSIONAL ARSIPARIS BIRO UMUM,
SEKRETARIAT JENDERAL KEMENTERIAN
ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada 15 Desember 2021

Pembimbing



(Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M.Si)

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Skripsi Sarjana Terapan Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA), Lembaga Administrasi Negara di Jakarta pada 05 Januari 2022.

Ketua merangkap anggota,



(Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA)

Sekretaris merangkap anggota,



(Galuh Pancawati, S.Sos., M.Si)

Anggota,



(Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M. Si.)

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini

Nama : Hesti Kuswanti
NPM : 1733021109
Program Studi : Administrasi Publik
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini dengan judul “Implementasi Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional Arsiparis Biro Umum, Sekretariat Jenderal, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral” merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya.

Apabila dikemudian hari penulisan Skripsi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan peraturan tata tertib di Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Lembaga Administrasi Negara Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, 15 Desember 2021

Penulis,



Hesti Kuswanti
NPM 1733021109

KATA PENGANTAR

Salam Sejahtera bagi kita semua,

Puji dan syukur senantiasa kami panjatkan kehadirat Tuhan yang Maha Esa dimana telah memberikan kekuatan baik rohani maupun jasmani, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat pada waktunya dengan judul: **“Implementasi Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional Arsiparis Biro Umum, Sekretariat Jenderal, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral”**.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Lembaga Administrasi Negara Jakarta.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak **Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M.Si.** selaku pembimbing, yang dengan penuh kesabaran dan kerelaan hati memberikan bimbingan dan arahan dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Untuk itu pada kesempatan ini penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, M.A. selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta.
2. Bapak dan Ibu Dosen di Politeknik STIA LAN Jakarta yang tidak dapat disebutkan satu per satu atas ilmu, bimbingan serta arahan yang diberikan selama penulis belajar di Kampus Politeknik STIA LAN Jakarta.
3. Bapak dan Ibu Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (BAAK) beserta staf Politeknik STIA LAN kampus Jakarta yang telah membantu penulis dalam segala hal.
4. Bapak Ir. Achmad Sudaryanto, selaku Koordinator Tata Usaha dan Kearsipan serta Ibu Wisudowati Ayu Sugito, S.E., M.E., selaku Sub Koordinator Kearsipan yang telah membantu dan mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Rekan-rekan kerja di Lingkungan Biro Umum, Sekretariat Jenderal Kementerian ESDM dan teman-teman mahasiswa khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur (MSDMA) Angkatan 2017 yang telah membantu dan mendukung penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Suamiku Adri Gunawan Ginting dan putraku Dean Nathan Ginting yang telah mendoakan dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu yang telah membantu serta memberikan saran dan dorongan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan agar skripsi ini bermanfaat bagi seluruh pembacanya.

Semoga karya ini bermanfaat.

Jakarta, 15 Desember 2021

Penulis

**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

ABSTRAK

Hesti Kuswanti, 1733021109

**Implementasi Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional Arsiparis
Biro Umum, Sekretariat Jenderal, Kementerian Energi dan
Sumber Daya Mineral
Skripsi, 114 halaman**

Dalam mewujudkan tugas penyelenggaraan pemerintahan yang baik diperlukan PNS yang profesional, bertanggungjawab, jujur dan adil maka pentingnya pembinaan pegawai yang terus menerus dan berkelanjutan yang dititik beratkan pada sistem penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja secara sistemik menggabungkan antara penetapan standar kinerja pegawai dengan penilaian proses pelaksanaan pekerjaan, hasilnya direkomendasikan untuk dasar pertimbangan dalam pembinaan dan pengembangan karier PNS selanjutnya. Tujuan penelitian untuk mengetahui Implementasi Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional Arsiparis Biro Umum, Sekretariat Jenderal, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan dokumentasi. Merujuk pandangan Cascio (2003:336-337), diperlukan sistem penilaian kinerja yang dapat diandalkan dan dapat dijadikan dasar untuk penilaian kinerja dan pengembangan prestasi pegawai sesuai tujuan organisasi dengan indikator kriteria efektivitas sistem penilaian kinerja antara lain: relevansi, sensitivitas, realibilitas, akseptabilitas, dan praktis.

Efektivitas implementasi penilaian kinerja arsiparis di Biro Umum, Sekretariat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dengan sistem SKP dan Perilaku Kerja (sistem konversi) saat ini berjalan menyesuaikan acuan yaitu Peraturan Kepala ANRI Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Jabatan Fungsional Arsiparis. Namun dengan sistem saat ini masih dirasa belum mengakomodir penilaian kinerja yang sesungguhnya, karena masih kurang dapat membedakan mana pegawai yang berprestasi dengan yang tidak, belum adanya pengakuan terhadap pegawai yang melanjutkan studinya, dan juga untuk pengembangan karir (kenaikan pangkat) agak lama. Sehingga standar kualitas pedoman penilaian kinerja arsiparis perlu dievaluasi.

ABSTRACT

Hesti Kuswanti, 1733021109

Implementation Of The Performance Assessment Of Functional Positions Of Archives In The General Bureau, Secretariat General, Ministry Of Energy And Mineral Resources Of The Republic Of Indonesia

Thesis, 114 pages

In realizing the task of good governance, civil servants are needed who are professional, responsible, honest and fair, so the importance of continuous and sustainable employee development which is emphasized on the work performance appraisal system. Systematic performance appraisal combines the setting of employee performance standards with an assessment of the work implementation process, the results are recommended for consideration in the further coaching and career development of civil servants. The purpose of the research is to find out the Implementation of the Performance Assessment of the Functional Position of the Archives of the General Bureau, Secretariat General, Ministry of Energy and Mineral Resources.

The research method used is descriptive qualitative research. Data collection techniques used in this study were interviews and documentation. Referring to Cascio's view (2003:336-337), a reliable performance appraisal system is needed and can be used as a basis for performance appraisal and development of employee performance according to organizational goals with indicators of the effectiveness of the performance appraisal system including: relevance, sensitivity, reliability, acceptability, and practical.

The effectiveness of the implementation of archivist performance appraisal at the General Bureau, Secretariat General of the Ministry of Energy and Mineral Resources with the SKP system and Work Behavior (conversion system) is currently running according to the reference, namely the Head of ANRI Regulation Number 5 of 2017 concerning Guidelines for Assessment of Functional Positions of Archives. However, with the current system, it is still felt that it has not accommodated a real performance appraisal, because it is still unable to distinguish between employees who excel and those who do not, there is no acknowledgment of employees who continue their studies, and also for career development (promotion) for a long time. So that the quality standards of archivist performance appraisal guidelines need to be evaluated.

DAFTAR ISI

LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN	1
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Fokus Permasalahan	4
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II KERANGKA TEORI	6
A. Tinjauan Teori	6
1.1 Kinerja.....	6
1.3 Penilaian Kinerja.....	7
1.3 Indikator – Indikator Penilaian Kinerja.....	8
1.4 Syarat-syarat Penilaian Kinerja.....	9
1.5 Metode Penilaian Kinerja	10
1.6 Tujuan Penilaian Kinerja	12
1.7 Masalah Penilaian Kinerja	13
1.8 Jabatan Fungsional Arsiparis.....	15
1.9 Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)	18
B. Penelitian Terdahulu.....	27
C. Konsep Kunci	29

D. Model Berpikir	30
E. Pertanyaan Penelitian	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
A. Metode Penelitian.....	32
B. Tempat dan Waktu Penelitian	33
C. Teknik Pengumpulan Data	33
D. Prosedur Pengolahan dan Analisis Data.....	36
E. Rencana Pengujian Keabsahan Data.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN	41
A. Gambaran Umum Kementerian ESDM.....	41
1.1 Sejarah Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.....	41
1.2 Lokasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral	43
1.3 Tugas dan Fungsi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral	43
1.4 Nilai-Nilai Organisasi Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral	45
1.5 Tugas dan Fungsi Sekretariat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral	47
1.6 Struktur Organisasi Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral	48
1.7 Komposisi Pegawai ASN Biro Umum.....	55
B. Hasil Penelitian Implementasi Penilaian Kinerja Arsiparis.....	58
C. Pembahasan Implementasi Penilaian Kinerja Arsiparis	92
D. Hambatan Implementasi Penilaian Kinerja Arsiparis	96
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	98
A. Kesimpulan.....	98

B. Saran.....	101
---------------	-----

DAFTAR PUSTAKA	103
-----------------------------	------------

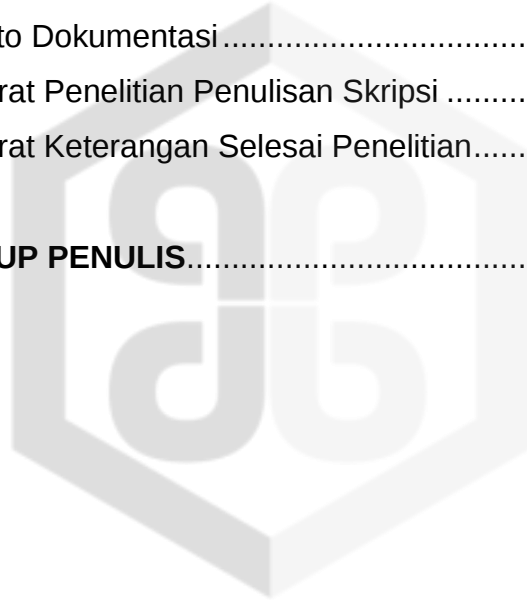
Lampiran 1. Pedoman Wawancara	106
-------------------------------------	-----

Lampiran 2. Foto Dokumentasi	110
------------------------------------	-----

Lampiran 3. Surat Penelitian Penulisan Skripsi	113
--	-----

Lampiran 4. Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	114
--	-----

RIWAYAT HIDUP PENULIS.....	115
-----------------------------------	------------



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 3.1	Daftar <i>Key Informan</i>	35
Tabel 4.1	Komposisi Pegawai ASN di Biro Umum	55
Tabel 4.2	Komposisi Pegawai Jabatan Fungsional Arsiparis Biro Umum	56
Tabel 4.3	Perbedaan sistem penilaian kinerja angka kredit dan sistem penilaian konversi	59
Tabel 4.4	Data hasil penilaian kinerja pegawai arsiparis	88

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 1.1	Daftar Usul Penetapan Nilai Kinerja (DUPNK) Arsiparis	25
Gambar 2.1	Model Berpikir	30
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Biro Umum	54
Gambar 4.2	Persentase Pegawai di Biro Umum	55
Gambar 4.3	Wawancara dengan Koordinator Tata Usaha dan Kearsipan	60
Gambar 4.4	Wawancara dengan Sub Koordinator Kearsipan	66
Gambar 4.5	Wawancara dengan Pegawai Arsiparis	71
Gambar 4.6	Wawancara dengan Sub Koordinator Tata Usaha Ahli Menteri	72
Gambar 4.7	Wawancara dengan Pegawai Arsiparis	82

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara dan bagian dari sumber daya manusia pada lingkungan pemerintahan, dibutuhkan pengembangan dan penyempurnaan sistem kerja dalam menghadapi tugas yang semakin berat dalam pelaksanaan dan keberhasilan pembangunan. Dalam mewujudkan tugas penyelenggaraan pemerintahan yang baik diperlukan PNS yang profesional, bertanggungjawab, jujur, dan adil. Maka diperlukan pembinaan pegawai yang terus menerus dan berkelanjutan yang dititik beratkan pada sistem penilaian prestasi kerja. Untuk mencapai obyektifitas penilaian prestasi kerja PNS, diperlukan parameter penilaian sebagai ukuran dan standar penilaian hasil kerja yang nyata dan terukur. Oleh karena itu penilaian prestasi kerja secara sistemik menggabungkan antara penetapan standar kinerja pegawai dengan penilaian proses pelaksanaan pekerjaan, hasilnya direkomendasikan untuk dasar pertimbangan dalam pembinaan dan pengembangan karier PNS selanjutnya. Penilaian kinerja PNS juga berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kelebihan dan kekurangan prestasi kerja para pegawai sesuai dengan standar peraturan yang telah ditetapkan.

Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral sebagai instansi yang bergerak di bidang energi dan sumber daya mineral, maka pelaksanaan tugas dan fungsinya yang teknis serta strategis menjadikan arsip yang tercipta memiliki nilai sejarah dalam sektor energi dan sumber daya mineral. Maka sudah selayaknya arsip dikelola oleh SDM kearsipan atau arsiparis yang professional dan akuntabel.

Perjalanan perbaikan birokrasi di Indonesia dalam implementasinya tidaklah berjalan dengan lancar, banyak perubahan-perubahan kebijakan atau peraturan dalam rangka usaha meningkatkan kinerja ASN (Aparatur Sipil Negara). Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 diterbitkan sebagai peraturan pelaksanaan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Sesuai UU ASN, penilaian kerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Regulasi sebelumnya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Sejalan dengan hal tersebut, jabatan arsiparis juga mengacu pada Peraturan Kepala ANRI Nomor 5 Tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Jabatan Fungsional Arsiparis. Meski sistem penilaian kinerja berbasis sasaran kinerja pegawai (SKP) telah 2 tahun diberlakukan oleh ANRI sejak awal 2017, namun Kementerian ESDM baru mulai menerapkan sistem penilaian kinerja jabatan fungsional arsiparis tersebut pada awal tahun 2019. Sistem penilaian kinerja arsiparis berbasis SKP sangat

dipengaruhi oleh tugas pokok dan fungsi unit kerja. Pimpinan unit kerja atau atasan langsung dari seorang arsiparis menjadi kriteria pengukuran kinerja seorang arsiparis. Sistem penilaian kinerja arsiparis yang sebelumnya mengacu pada Permenpan RB Nomor 48 Tahun 2014 tentang Jabatan Fungsional Arsiparis dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara No. Per/3/M.PAN/3/2009 tentang Jabatan Fungsional Arsiparis dan Angka Kreditnya, menghasilkan penilaian yaitu Daftar Usulan Penetapan Angka Kredit (DUPAK), lebih dikenal sistem angka kredit mengalui perubahan.

Pada saat ini penilaian kinerja arsiparis lebih ditekankan pada sistem penilaian SKP yang menggabungkan kegiatan-kegiatan tugas pokok arsiparis yang disesuaikan dengan Standar Kualitas Hasil Kerja (tercantum pada Peraturan Kepala ANRI Nomor 5 Tahun 2016 tentang Standar Kualitas Hasil Kerja) dengan penilaian perilaku pegawai. Kemudian diakumulasi yang menghasilkan nilai angka kredit, atau lebih dikenal sistem konversi.

Dari perubahan pedoman penilaian kinerja tersebut, diharapkan dapat menjamin kemampuan maupun potensi SDM arsiparis secara obyektif, terukur dan transparan serta menjamin mutu suatu pekerjaan kearsipan yang dilakukan oleh arsiparis. Namun permasalahan yang terjadi, banyak pegawai arsiparis yang melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan standar kualitas kerja, karena penempatan kerja yang tidak sesuai tugas dan fungsi sehingga pegawai jabatan fungsional arsiparis kesulitan mencari angka

kredit. Pada kenyataannya penilaian berbasis SKP akumulasi nilai angka kredit sangat mempengaruhi, yaitu untuk kenaikan pangkat pada pegawai jabatan fungsional arsiparis (pengembangan karir) dan kenaikan tunjangan jabatan maupun tunjangan kinerja.

Pelaksanaan suatu sistem penilaian kinerja harus memenuhi syarat-syarat tertentu agar berjalan efektif, sehingga dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai prestasi kerja. Merujuk pandangan Cascio (2003:336-337), diperlukan sistem penilaian kinerja yang dapat diandalkan dan dapat dijadikan dasar untuk penilaian kinerja dan pengembangan prestasi pegawai sesuai tujuan organisasi dengan kriteria efektivitas sistem penilaian kinerja antara lain: relevansi, sensitivitas, realibilitas, akseptabilitas, dan praktis.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Implementasi Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional Arsiparis Biro Umum, Sekretariat Jenderal, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral”.

B. Fokus Permasalahan

Berdasarkan penjabaran yang dilakukan oleh penulis pada latar belakang tersebut di atas, maka pokok masalah pada penelitian ini adalah bagaimana Implementasi Penilaian Kinerja Jabatan Fungsional Arsiparis di Biro Umum, Sekretariat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dituliskan diatas maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui implementasi penilaian kinerja Jabatan Fungsional Arsiparis Biro Umum, Sekretariat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.

2. Manfaat Penelitian

Terdapat 2 manfaat yang diharapkan pada penelitian, antara lain:

a. Manfaat Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran atau referensi bagi penelitian selanjutnya. Di samping itu, penulis juga berharap agar hasil dari penelitian ini sebagai sarana untuk mempraktekkan teori-teori yang didapat selama mengikuti perkuliahan.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan atau saran bagi Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral dalam hal pembagian kinerja, etika profesi, pengembangan karir atau promosi pegawai, pengambilan keputusan pimpinan, pembayaran tunjangan kinerja dan pembinaan pegawai.