



RINGKASAN EKSEKUTIF

DANANG WIJANARKA (2001) 9911506.2Ek. Analisis Hubungan Penilaian Kinerja Dengan Pengembangan Karier Pada Kantor Sekretariat Kotamadya Jakarta Timur. Di bawah bimbingan **BUSTANUL ARIFIN** dan **E. GUMBIRA SAID**.

Dewasa ini bangsa Indonesia dihadapkan pada perubahan lingkungan strategis yang sangat dinamis. Perubahan lingkungan strategis tersebut adalah adanya Pemerintahan multi partai, Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, Penerapan paradigma Good Governance serta terjadinya revolusi teknologi informasi.

Hal tersebut diatas secara langsung berdampak kepada aparatur pendukung Organisasi Sekretariat Kotamadya Jakarta Timur. Oleh karena itu upaya pembinaan terhadap keberadaan sumberdaya manusia guna menjamin kesinambungan pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan dan kemasyarakatan harus dilakukan. Salah satu alat untuk mengetahui kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan serta menggunakannya secara tepat, guna mencapai tujuan organisasi adalah instrumen Penilaian Kinerja. Instrumen penilaian ini dipakai sebagai salah satu alat dalam upaya pembinaan sumberdaya manusia.

Organisasi Sekretariat Kotamadya Jakarta Timur adalah unsur staf yang membantu Walikotamadya Jakarta Timur dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan dan pembinaan bermasyarakat di Wilayah Kotamadya Jakarta Timur.

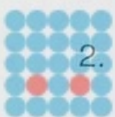
Permasalahan-permasalahan sumberdaya manusia pada Kantor Sekretariat Kotamadya Jakarta Timur adalah Pengembangan Karier yang kurang memperhatikan aspek pendidikan, pelatihan serta riwayat pekerjaan, Penilaian Kinerja yang belum mencerminkan obyektivitas penilaian dan bobot serta jenis pekerjaan.

Berdasarkan permasalahan yang ada pada Kantor Sekretariat Kotamadya Jakarta Timur, maka rumusan masalah dalam penulisan tesis ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimanakah hubungan antara Penilaian Kinerja dengan Pengembangan Karier pegawai pada kantor Sekretariat Kotamadya Jakarta Timur ?
2. Merumuskan rekomendasi kebijakan yang berkaitan dengan Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karier pegawai pada Kantor Sekretariat Kotamadya Jakarta Timur ?

Hak cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta oleh MB-IPB



Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor
MB-IPB

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



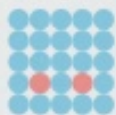
Dari hasil analisis antara Variabel dan Sub Variabel Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karier, dalam rangka pembinaan sumberdaya manusia dapat direkomendasikan sebagai berikut.

1. Karena tidak terdapat hubungan antara Penilaian Kinerja dengan Pengembangan Karier menurut pegawai yang mempunyai Golongan II.d. ke bawah pada Kantor Sekretariat Kotamadya Jakarta Timur maka Pengembangan Karier terhadap pegawai yang mempunyai Golongan II.d ke bawah seyogyanya diarahkan untuk menduduki jabatan-jabatan fungsional.
2. Karena tidak terdapat hubungan antara Penilaian Kinerja dengan Pengembangan Karier Pegawai yang mempunyai usia dibawah 30 tahun maka Pengembangan Karier terhadap pegawai yang berusia 30 tahun ke bawah seyogyanya diarahkan untuk mengikuti pendidikan fungsional dan formal.
3. Karena tidak terdapat hubungan antara Penilaian Kinerja dengan Pengembangan Karier menurut Pegawai yang mempunyai latar belakang pendidikan SLTA maka Pengembangan Karier terhadap pegawai yang berlatar belakang pendidikan SLTA diarahkan untuk menduduki jabatan fungsional.
4. Karena tidak terdapat hubungan antara Penilaian Kinerja dengan Pengembangan Karier menurut Pegawai yang mempunyai usia 31 tahun sampai dengan 40 tahun maka Pengembangan Karier terhadap pegawai yang berusia 31 tahun sampai dengan 40 tahun diarahkan untuk mengikuti pendidikan fungsional.
5. Karena tidak terdapat hubungan antara Penilaian Kinerja dengan Pengembangan Karier Pegawai menurut pegawai yang mempunyai masa kerja 6 sampai 10 tahun, maka dalam Pengembangan Karier terhadap pegawai yang mempunyai masa kerja 6 sampai 10 tahun diarahkan mengikuti pendidikan fungsional.
6. Karena tidak terdapat hubungan antara Obyektivitas Penilaian Kinerja dengan Perencanaan Karier, maka dalam pembinaan sumberdaya manusia aspek kecenderungan memberi nilai yang terlalu ekstrim belum perlu diperhatikan.
7. Karena tidak terdapat hubungan antara Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja dengan Perencanaan Karier maka dalam pembinaan sumberdaya manusia hal-hal yang berkaitan dengan aspek Tujuan dan Kegunaan seyogyanya belum perlu diperhatikan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.



Program Pascasarjana Manajemen dan Bisnis
Institut Pertanian Bogor

MB-IPB