

TUGAS AKHIR

Kinerja karyawan pada departemen pekerjaan umum balai besar wilayah sungai Bengawan Solo

TUGAS AKHIR

Ditujukan Untuk Melengkapi Tugas – Tugas Dan Memenuhi Syarat – Syarat

Guna Mencapai Gelar Ahli Madya Ekonomi



Dikerjakan Oleh :

Eka Putra Nugroho

F.3206039

**PROGRAM STUDI DIPLOMA III MANAJEMEN PEMASARAN FAKULTAS
EKONOMI**

UNIVERSITAS SEBELAS MARET

SURAKARTA

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo adalah sebagai salah satu infrastruktur kota solo. Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo adalah suatu departemen yang mengelola Sungai Bengawan Solo agar dapat dimanfaatkan masyarakat kota Solo dan sekitarnya. Pemanfaatan Sungai Bengawan Solo antara lain untuk pengairan dan untuk sumber daya air bagi masyarakat kota Solo dan sekitarnya. Agar sungai Bengawan Solo dapat dimanfaatkan secara maksimal maka diperlukan juga Kinerja Karyawan yang baik dan bertanggung jawab, oleh karena itu setiap departemen dituntut untuk melakukan perbaikan kinerja secara terus menerus agar mendapatkan hasil yang maksimal.

Untuk mengetahui seberapa jauh efektifitas kinerja karyawan maka pihak manajemen dari departemen tersebut perlu mengukur dan menilai kinerja karyawan mereka. *Gibson* mengatakan “ Kinerja karyawan merupakan dasar kinerja organisasi “. Hal ini berarti keberhasilan organisasi tidak lepas dari perilaku individu dalam organisasi mempunyai peran penting dalam memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi. (*Gibson, 1996:13*)

Sebagai salah satu departemen yang memberikan pelayanan jasa kepada masyarakat, departemen ini harus memiliki Sumber Daya Manusia yang terampil, professional dan memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat. Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda-beda. Hal inilah yang

membuat setiap karyawan memiliki karakteristik sendiri dalam pekerjaannya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh ciri-ciri personil individu, diantaranya adalah jabatan, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lamanya masa kerja. (As 'ad : 1993)

Untuk karakteristik jabatan, diharapkan harus benar-benar sesuai dengan pendidikan karyawan. Pelaksanaanyapun harus berdasarkan struktur organisasi yang sudah ditetapkan. Untuk karakteristik usia produktif bias menjadi karyawan yang mempunyai kinerja yang lebih tinggi. Untuk karakteristik jenis kelamin diharapkan tidak ada perbedaan yang mencolok ataupun kesenjangan gender di dalam departemen tersebut. Untuk karakteristik masa kerja, diharapkan lamanya pengalaman kerja karyawan membuat karyawan menjadi lebih professional dan berkualitas dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Untuk lebih fokus pada kinerja, setiap karyawan mempunyai target dan ukuran tersendiri. Setiap tahun, nilai-nilai dari ukuran tersebut diperhitungkan sebagai indeks, kemudian dikumpulkan menjadi satu angka untuk mengukur kinerja dari departemen secara keseluruhan.

Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo adalah salah satu departemen yang dikelola pemerintah yang berdiri di Indonesia. Mengingat yang dikelola departemen ini adalah sungai yang bermanfaat bagi masyarakat, maka departemen ini mengandalkan kepercayaan dari masyarakat itu sendiri, oleh karena itu selain membutuhkan tenaga yang terampil dan professional, departemen ini harus dikelola oleh Sumber Daya Manusia yang memiliki moral yang baik dan terpercaya. Kinerja yang mendasar dan daya dorong

profesionalisme dalam bekerja harus dibangun dan terus dikembangkan, serta menjadi bagian penting dalam mendukung departemen tersebut. Kepercayaan orang untuk memanfaatkan jasa dari departemen ini ditentukan oleh kinerja dari departemen tersebut. Dalam kapasitas ini kinerja sangat berpengaruh untuk menciptakan karakteristik sebuah departemen, serta upaya mencapai tujuan dari departemen secara keseluruhan.

Atas pertimbangan tersebut diatas dan juga dikarenakan penulis telah melakukan Praktek Kerja Nyata pada Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo maka Sumber Daya Manusia diangkat sebagai bahan pelaksanaan Tugas Akhir ini dengan judul “ Kinerja Karyawan Pada Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo “.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengelompokan karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo berdasarkan karakteristiknya, menurut Jenis Kelamin, Pendidikan, Jabatan, Masa Kerja?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo?

C. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, Sedangkan tujuan yang lebih spesifik adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengidentifikasi pengelompokan karyawan menurut karakteristiknya di Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo menurut Jenis Kelamin, Pendidikan, Jabatan dan Masa Kerja.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo.

D. Manfaat Penelitian

Laporan diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Membantu memberikan sumbangan pikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan departemen dalam rangka mengembangkan kinerja manajemen Sumber Daya Manusia dan pelayanan Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh departemen tersebut.
2. Dari hasil penelitian dapat digunakan oleh pihak lain sebagai bahan pertimbangan atau referensi untuk penelitian sejenis secara lebih lanjut.

E. Metode Penelitian

1. Ruang Lingkup

Penelitian yang dilakukan langsung pada Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo yang beralamat di Jln. Solo-Kartasura KM 07 PO BOX 267 Telepon (0271) 716428 Surakarta 57102

2. Jenis Data atau Variabel yang Diperlukan

Jenis Data atau variabel yang diperlukan adalah data primer dan data sekunder.

3. Macam Data

A. Data Primer

Yaitu data yang memperoleh secara langsung dari sumbernya., diamati dan dicatat untuk pertama kalinya. Dalam pengumpulan secara langsung pada Balai Besar wilayah Sungai Bengawan Solo. Data-data yang diperoleh penulis berupa data mengenai kinerja karyawan dan karakteristiknya. Data mengenai karakteristik karyawan dan jumlahnya berdasarkan:

1. Jenis Kelamin
2. Pendidikan
3. Jabatan
4. Masa Kerja

B. Data Sekunder

Yaitu data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Data berasal dari tangan kedua, ketiga dan seterusnya. Data yang didapat penulis berupa:

1. Sejarah singkat Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo
2. Struktur Organisasi
3. Produk jasa Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo
4. Syarat dan Penerimaan karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Solo
5. Penilaian kerja karyawan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo

4. Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dengan observasi yaitu tehknik pengambilan data dengan cara mengadakan pengamatan dan pencatatan secara langsung pada obyek yang diteliti. Data yang diambil mengenai Kinerja Karyawan dan karakteristik kerja karyawan dan karakteristik karyawan berdasarkan Jabatan, Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan dan MasaKerja.

Wawancara yaitu alat bantu untuk mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada pimpinan atau orang tertentu. Didalam hal ini penulis melakukan wawancara kepada bagian personalia. Hal-hal yang menjadi pertanyaan adalah tata tertip Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo, Pelanggaran-pelanggaran dan hukuman bagi karyawan yang melakukannya.

5. Tehnik Pembahasan

Dengan menggunakan tabel dan analisis deskripsi yaitu metode pangumpulan data dengan cara memberikan Gambaran, Penjelasan, Pengelompokan Data kemudian dibandingkan dengan teori yang digunakan untuk memecahkan masalah-masalah yang disesuaikan dengan tujuan penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

Untuk memahami permasalahan dalam penelitian diperlukan literatur yang relevan dengan permasalahan dalam penelitian, yaitu mengenai hubungan antara Sumber Daya Manusia dan kinerja karyawan.

A. Pengertian Kinerja

Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang suatu organisasi atau perusahaan adalah kemampuan untuk mengukur seberapa baik karyawan-karyawannya berkarya dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan kerjanya memenuhi standar sekarang dan meningkat sepanjang waktu. “ Suatu pekerjaan bagi seseorang adalah pusat kepentingan kehidupan yang memberikan petunjuk penting dalam penilaian antar pribadi. (M. As’ad, 1991: 46), “Memerikan batasan bahwa kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan”. Kinerja adalah suatu hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalkan standar atau target atau criteria lain yang telah ditetapkan terlebih dahulu. (Suprihanto, 1991:7).

Vroom mendefinisikan kinerja sebagai tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya (As’ad, 1999:

48). Sedangkan menurut *Porter dan Lawrer* menyatakan kinerja adalah *Succesfull Role Achiefment* yang diperoleh dari perbuatannya (As'ad, 1999:47). Biasanya orang yang tingkat kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif, sebaliknya orang tingkat kinerjanya rendah disebut orang yang tidak produktif.

Kinerja adalah tingkat rata-rata yang dicapai oleh pekerja cakap selama sehari kerja atau selama satu giliran kerja(*panitia kerja istilah manajemen LPMM 1997: 58*). Pengertian kinerja meliputi beberapa unsur, yaitu:

1. Unsur waktu, dalam arti hasil-hasil yang dicapai oleh usaha tertentu dinilai dalam satu periode. Ukuran periode dapat menggunakan satuan jam, hari, bulan, maupun tahun.
2. Unsur hasil, dalam arti bahwa hasil kerja rata-rata diakhir periode harus memberikan setengah dari hasil seluruhnya.
3. Unsur metode, dalam arti bahwa seorang karyawan harus menguasai betul dan bersedia mengikuti pedoman metode kerja yang efisien. Dari bahasan-bahasan tersebut diatas, jelaslah bahwa yang disebut kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

B. Penilaian Kerja

Dalam suatu perusahaan, kinerja dapat dinilai dengan mengadakan suatu penilaian kinerja. Baik kinerja dimasa l;alu, masa datang maupun dalam lingkungan tertentu(kinerja keuangan, kinerja operasi, kinerja SumberDaya Manusia/ kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses dimana organisasi mengevaluasi pelaksanaan kerja individu atau penentuan secara periodik, efektifitas operasional suatu organisasi dan karyawan berdasarkan sasaran, standar dan kriteria tertentu. (*Handoko, 1996: 135*). (*Suprihanto, 1988:1*).mendefinisikan penilain kinerja sebagai suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari individu yaitu, tenaga kerja, kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. (*Mathis, 2001:82*) Dengan standar kinerja untuk membandingkan apa yang diharapkan untuk membandingkan apa yang diharapkan dikerjakan seseorang pegawai dengan apa yang sesungguhnya dikerjakan oleh seorang surpevisor dapat menentukan level kinerja pegawai tersebut Proses penilaian kinerja harus dikaitkan dengan uraian pekerjaan dan standar kinerja. Mengembangkan standar kinerja yang jelas dsn realistis dapat mengurangi problem komunikasi dalam umpan balik penilaian kinerja antara manajer supervisor dan pegawai. (*Jackson 2002:246*)

Penilaian kinerja adalah salah satu sistem yang terstruktur dan formal dalam mengukur, mengevaluasi dan mempengaruhi atribut-atribut yang berhubungan dalam pekerjaan. Perilaku dan out-put karyawan serta tingkat absensi untuk mengetahui produktifitas dan efektifitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dimasa depan, sehingga bermanfaat bagi organisasi dan masyarakat. (Schuller and Hubber, 1993: 282)

Salah satu kriteria yang berkaitan dengan kinerja adalah jenis kriteria atau perfoma kriteria yang digunakan. Menurut (Schuller And Hubber, 1993: 285-288), pada dasarnya terdapat 3 kategori kriteria dalam penilaian kinerja, yaitu:

1. Trait-Based Criteria

Berfokus pada karakteristik karyawan antara lain: Kemampuan berkomunikasi, kemampuan memimpin dan kesetiaan. Penelitian ini dapat dilakukan dengan mudah namun hasilnya sering tidak *valid* karena kaitannya dengan *traid* dan kinerja seringkali lemah akibat faktor-faktor situasional.

2. Behaviour-Based Criteria

Pendekatan ini memfokuskan pada bagaimana suatu pekerjaan dilakukan. Sehingga proses perilaku karyawan dalam melakukan pekerjaan sangatlah penting untuk diperhatikan. Pekerjaan yang membutuhkan kecepatan, ketelitian, atau kerapian sangatlah ditentukan oleh perilaku pegawai, sehingga

hal-hal tersebut dapat menjadi acuan bagi seseorang atasan untuk mengamati dan mengevaluasi bawahannya.

3. Out come-Based Criteria

Pendekatan ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan, dan bukan pada cara atau proses menghasilkannya. Selain mengupah karyawannya, perusahaan lain mungkin dapat juga menilai dengan pencapaian tujuan dari penugasan yang diberikan pada karyawannya. Seberapa jauh penyimpangan antara rencana dengan realisasi dapat dijadikan bahan untuk mengevaluasi kinerja.

Penilaian kinerja dapat dianggap sebagai alat untuk memverifikasi bahwa individu-individu memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan. Untuk mengevaluasi kerja sekaligus mengembangkan serta memotivasi karyawan, penilaian kinerja harus secara adil, tidak memihak dan harus menggambarkan kinerja yang actual dan akurat.

C. Pengertian Karyawan dan Karakteristiknya

Bila ditinjau dari segi social ekonomis, maka karyawan atau tenaga kerja sebagai "*human resources*" adalah manusia dalam usia kerja (*working ages*) yang mampu menyelenggarakan pekerjaan fisik maupun mental (Ichsan, 1979: 20). Dalam hubungan ini, maka manusia hendaknya dilihat sebagai obyek atau tujuan ialah sebagai manusia insani yang menjadi tujuan daripada segala usaha, dimana usaha tersebut dilakukan pula oleh manusia merupakan faktor atau

sumber produksi yang berkewajiban memberikan hasil karyanya. Sesuai dengan pendapat(As'ad, 1999: 3) bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi ciri-ciri personal individu, diantaranya adalah jenis kelamin, pendidikan, jabatan dan masa kerja.

Pekerjaan setiap karyawan dapat dilaksanakan dengan lebih efisien sesuai dengan jabatan masing-masing karyawan. Jabatan adalah pembagian pekerjaan untuk menggambarkan sejauh mana tugas-tugas dalam organisasi yang dibagi menjadi pekerjaan yang terpisah(Robbins, 2002: 218). Melalui setiap jabatan yang berbeda, karyawan diharapkan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Kepuasan kerja mempengaruhi komitmenterhadap organisasi yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat ketidakhadiran dan masuk keluar. (Mathis 2002:113)

Usia setiap karyawan juga mempengaruhi pekerjaannya, semakin tua usia karyawan, diharapkan semakin tinggi pula kinerja yang ada pada dirinya. Jenis kelamin yang berbeda juga seringkali menimbulkan sulitnya komunikasi dalam bekerja(Robbins, 2002: 218). Perusahaan sebisa mungkin menghilangkan kesenjangan gender yang ada didalamnya, hal ini dilakukan agar terjadi komunikasi dan kerjasama yang baik antar karyawan yang berbeda jenis kelamin, sehingga kinerja yang tinggi dapat tercapai.

Lamanya masa kerja sangat berpengaruh dalam tingkat profesionalisme karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, maka kualitas kinerjanya mereka semakin tinggi. Setiap karakteristik personal individu

mempunyai peranan yang penting dalam kinerja mereka masing-masing, hal ini yang menyebabkan perusahaan harus benar-benar mengetahui karakteristik karyawan mereka.



BAB III

.PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

A. PROFIL BALAI BESAR WILAYAH SUNGAI BENGAWAN SOLO

Sungai Bengawan Solo merupakan sungai terbesar di Pulau Jawa dengan luasan DAS sebesar kurang lebih 16,100 km², mengalir dari Pegunungan Sewu di sebelah barat-selatan Surakarta, ke laut Jawa di utara Surabaya melalui alur sepanjang kurang lebih 600 km. Berdasarkan geografi, Daerah Aliran Sungai (Sub DAS) Bengawan Solo Hulu dengan luas 6.072 km², Bengawan Solo Hilir dengan luas 6.273 km² dan Kali Madiun dengan luas 3.755 km².

Sungai Bengawan Solo merupakan sumber air yang cukup potensial bagi usaha-usaha Pengembangan Sumber Daya Air (PSDA), untuk memenuhi berbagai keperluan antara lain Domestik, Air Baku Perkotaan, Industri, Perkotaan dan lain-lain.

Disamping sifat yang menguntungkan seperti tersebut diatas, Bengawan Solo juga mempunyai sifat yang merugikan, yaitu berupa bencana kekeringan pada musim kemarau dan bencana banjir pada musim penghujan. Dampak negatif banjir ini menimbulkan kerugian harta benda dan jiwa manusia yang sedikit.

Akibat terjadinya banjir besar tahun 1966, pemerintah membentuk “Proyek Penanggulangan Bencana Alam” yang tugasnya antara lain untuk menangani akibat banjir tersebut, Sedangkan pengembangan sumber daya air (SDA) di wilayah sungai Bengawan Solo dimulai pada tahun 1969 setelah terjadinya bencana banjir besar dengan membentuk Badan Pelaksanaan “Proyek Bengawan Solo”, berpusat di kota surakarta, berdasarkan Kep Men PUTL No. : 135/KPTS/1969, dengan kegiatan berupa perbaikan-perbaikan kerusakan akibat banjir tahun 1966 dan 1968. Pada tahun 1972 dengan bantuan teknis Overseas Technical Cooperation Agency (OTCA) dari Jepang (saat ini dikenal dengan nama Japan International Cooperation Agency atau JICA), yang dimulai dengan survei dan studi menyeluruh pada Wilayah Sungai. Rumusan Master Plan/Rencana Induk selesai pada tahun 1974. Fokus Master Plan OTCA adalah pada pengembangan beberapa bendungan serbaguna dengan sasaran pengembangan irigasi/pertanian, perbaikan sungai, rencana perbaikan banjir pengembangan tenaga listrik, bangunan pasir, dan pengembangan daerah rawa. Sampai saat ini rencana induk telah dikaji ulang yang disebut Rencana Induk (2001) Pengembangan dan Pengelolaan Sumber Daya Air Satuan Wilayah Sungai Bengawan Solo atau yang disebut pula CDMP (Comprehensive Development and Management Plan), yang telah mendapatkan persetujuan dari Pemerintah Propinsi Jawa Tengah dan Jawa Timur, serta dalam penyusunannya telah berusaha melakukan konsultasi dengan masyarakat dan partisipasi stakeholders untuk mengidentifikasi masalah-masalah pengelolaan air dan kebutuhan pengembangan untuk merummuskan kebutuhan pengembangan sumber daya

air dan strategi pengelolaan Sumber Daya Air Satuan Wilayah Sungai Bengawan Solo.

Sesuai dengan berjalannya waktu organisasi pengelola wilayah sungai Bengawan Solo selalu berubah dan sampai akhir tahun 2006 menjadi “Induk Pelaksana Kegiatan Pengembangan Wilayah Sungai Bengawan Solo” (IPKPWSBS).

Pada tahun 2007, Pemerintah membentuk organisasi Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Direktorat Jenderal Sumber Daya Air untuk Wilayah sungai Bengawan Solo dengan nama “Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo” (BBWSBS).

A. BALAI BESAR WILAYAH SUNGAI BENGAWAN SOLO (BBWSBS)

1. Landasan Hukum

- a. UU No 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara
- b. UU No 1 Tahun 2004 tentang Perbendaraan Negara
- c. UU No 7 Tahun 2004 tentang Sumber Daya Air
- d. UU No 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah
- e. Permen PU No 11A/PRT/M/2006 tentang Kriteria dan Penetapan Wilayah Sungai

- f. Persetujuan Men PAN No B/1616/M.PAN/10/2006 tentang pembentukan UPT di lingkungan Ditjen. SDA dan Ditjen. Bina Marga Departemen Pekerjaan Umum
 - g. Persetujuan Men PAN No B/2427/M.PAN/10/2006 tentang pembentukan UPT di lingkungan Ditjen. SDA dan Ditjen Bina Marga Departemen Pekerjaan Umum
 - h. Permen PU No 12/PRT/ M/2006 tentang susunan Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Wilayah Sungai
 - i. Permen PU No 26/PRT/M/2006 tentang Perubahan atas Permen PU No 12 dan 13 tentang Susunan Organisasi Tata Kerja Balai Besar/Balai Wilayah Sungai
2. Embrio Organisasi BBWS Bengawan Solo
- a. SNVT Irigasi Andalan Jawa Tengah yang berada di Wilayah Sungai Bengawan Solo
 - b. SNVT Pengembangan Air Tanah Jawa Tengah yang berada di Wilayah Sungai Bengawan Solo
 - c. SNVT Irigasi Andalan Jawa Timur yang berada di Wilayah Sungai Bengawan Solo
 - d. SNVT Pengembangan Air Tanah Jawa Timur yang berada di Wilayah Sungai Bengawan Solo

3. Wilayah Kerja BBWS Bengawan Solo

Wilayah kerja BBWS Bengawan Solo seluas 19.780 km² yang terdiri dari:

- a. DAS Bengawan Solo, Luas DAS = 16.100 km²
- b. DAS K. Grindulu, K. Teleng, dan K. Lorog, Luas DAS = 1.520 km²
- c. DAS K. Lamong, Luas DAS = 720 km²
- d. DAS Pantai Utara Jawa Timur, Luas DAS = 1.440 km²

4. Permasalahan yang di hadapai Departemen Pekerjaan Umum Wilayah Sungai Bengawan Solo

- a. Banjir
- b. Kekeringan
- c. Intrusi Air Laut
- d. penurunan Kualitas Air
- e. Kerusakan Lingkungan di Daerah Aliran Sungai
- f. Pengambilan Air Liar dengan Pompa dan Galian C
- g. Bangunan Prasarana Perkantoran bagi BBWS Bengawan Solo
- h. Dana O dan P yang belum mencukupi
- i. Kekurangan Sumber Daya Manusia yang sesuai dengan bidang tugasnya

B. Produk Jasa Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo

Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo bergerak dibidang jasa yaitu dengan mengelola dan mengembangkan sungai Bengawan Solo agar dapat bermanfaat bagi semua masyarakat karena sungai Bengawan Solo merupakan sumber air yang cukup potensial bagi usaha-usaha Pengembangan Sumber Daya Air (PSDA). Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo juga mengembangkan beberapa bendungan serba guna dengan sasaran pengembangan irigasi/pertanian, perbaikan sungai rencana pengendalian banjir, pengembangan tenaga listrik, bangunan penahan pasir, dan pengembangan daerah rawa. Pelaksanaan Kegiatan Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo saat ini mengacu pada Rencana Induk (2001) Pengembangan dan Pengelolaan Sumber Daya Air Satuan Wilayah Sungai Bengawan Solo, dan pada Tahun Anggaran 2007 dan 2008 sedang dilakukan studi Pola Pengelolaan Sumber Daya Air. Selain mengacu pada rencana induk (2001), pelaksanaan kegiatan mengacu pula usulan Pemerintah Propinsi, Kabupaten, Kota dan Masyarakat serta penanganan akibat bencana alam. Rencana Induk (2001) pengembangan dan pengelolaan sumber daya air terdiri dari 5 komponen rencana, yang didukung oleh 29 kegiatan yaitu seperti dibawah ini:

Komponen 1: Usulan Pengembangan Sumber Daya Air

a. Rencana Penyediaan Air Domestik dan Industri

- 1) Tampungan memanjang (Long-channel storage) Bengawan Solo Hilir
- 2) Penyediaan Air PDAM di Wilayah Surakarta

- 3) Penyediaan Air untuk Sistem Pengembangan PDAM
- 4) Penyediaan Air untuk Daerah Rembang
- b. Rencana Rehabilitasi dan Pengembangan Irigasi
 - 5) Solo Vallei Werken
 - 6) 9 Waduk Irigasi pada anak Sungai Bengawan Solo Hulu
 - 7) 3 Waduk Irigasi pada anak Sungai kali madiun
 - 8) 16 Waduk Irigasi pada anak Sungai Bengawan Solo Hilir
 - 9) Waduk Irigasi Kedung Bendo
 - 10) Rehabilitasi dan Peningkatan Sistim Irigasi
 - 11) Waduk Serbaguna Bendo
 - 12) Waduk Serbaguna Badegan
 - 13) Waduk Pidekso
 - 14) Rehabilitasi Tlg. Ngebel

Komponen 2: Memantapkan Pengelolaan Daerah Tangkapan Air

- a. Rencana Konservasi dan Pengelolaan Daerah Tangkapan Air
 - 15) Penanganan mendesak sedimentasi Waduk Wonogiri
 - 16) Rehabilitasi waduk dan pengelolaan DTA Waduk Wonogiri

17) Rehabilitasi dan pengelolaan lahan kritis di 6 lokasi DTA

Komponen 3: Memantapkan Pengelolaan Kualitas Air

a. Rencana Pengelolaan Kualitas Air

18) Peningkatan kerangka pengelolaan kualitas air di SWS Bengawan Solo

19) Studi Mengenaibbuangan air limbah di SWS Bengawan Solo

Komponen 4: Memantapkan Pengelolaan Pengendalian Banjir

a. Rencana Pengelolaan Pengendalian Banjir

20) Perbaikan Sungai Bengawan Solo Hilir, Fase II

21) Perbaikan Sungai Bengawan Solo Hulu, Fase II

22) Perbaikan Sungai Kali Madiun, Fase II dan III

23) Studi Perbaikan Kali Grindulu

24) Studi Perbaikan Kali Lamong

25) Pengembangan Bengawan Jero

26) Studi Perbaikan Drainase Kota

27) Rehabilitasi bangunan-bangunan sungai yang sudah ada

28) Bengawan Solo FFWS

Komponen 5: Memantapkan Kerangka Institusi Pengelola SDA

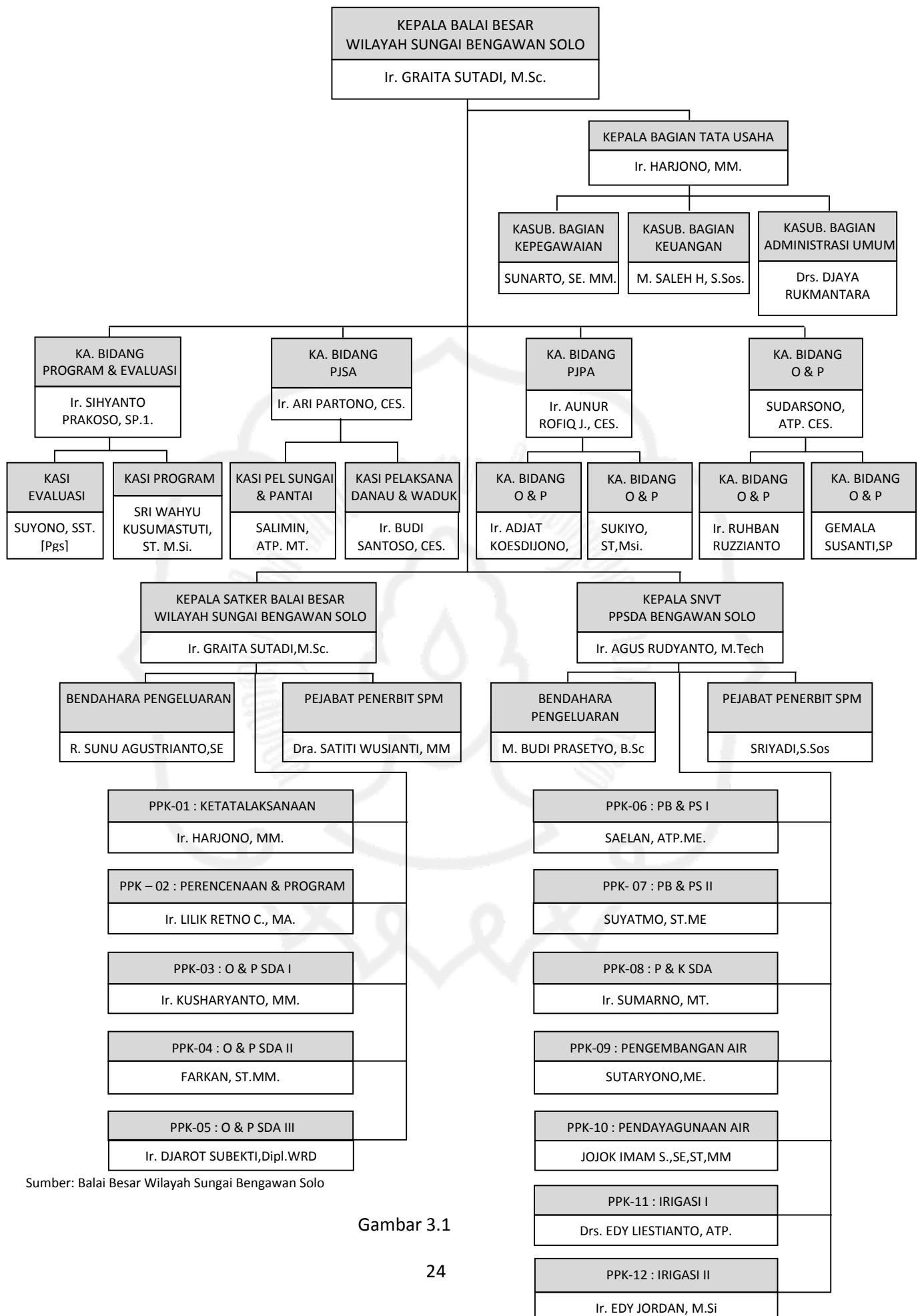
a. Rencana Pemantapan dan Peningkatan Kerangka Institusi Pengelolaan
SDA

29) Pemberdayaan institusi dalam pengelolaan SDA di SWS Bengawan
Solo

C. Struktur Organisasi

Sebagai suatu Departemen yang bergerak dibidang jasa, Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo membutuhkan orang-orang yang cakap dalam melaksanakan semua tugas-tugas kantor. Dalam pelaksanaan tugas dan kegiatan sehari-hari, agar tidak terjadi kekeliruan dalam pelaksanaan tugas masing-masing bidang maka Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar tujuan untuk memperbaiki efisiensi dan efektifitas para pegawai dan unit kerja yang tersedia.

Struktur Organisasi Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo Tahun 2009 adalah sebagai berikut:



Sumber: Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo

Gambar 3.1

D. Personalia

Setiap Departemen pasti akan berusaha untuk menerapkan satu peraturan dan tata tertip bagi karyawan mereka. Hal ini dilakukan supaya terbentuk suatu manajemen Departemen dengan baik.

Begitu juga yang dilakukan oleh Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo, Meskipun dalam pelaksanaan kegiatannya tidak berorientasi pada keuntungan pribadi namun dalam memajukan Departemen ini diperlukan adanya pembinaan terhadap karyawan yang ada. Untuk itu Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo berusaha menciptakan karyawan yang terampil dan profesional dan mempunyai kinerja tinggi. Kinerja sangat berpengaruh untuk menciptakan karakteristik sebuah bank serta upaya mencapai tujuan usaha Departemen secara keseluruhan.

Selama 45 hari penulis telah melaksanakan magang kerja pada Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo, Berikut data yang telah penulis dapat mengenai karyawan Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo :

1. Penerimaan Karyawan

Penerimaan karyawan di Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo adalah dengan Test Umum yaitu dengan syarat:

- a. Surat Lamaran Pekerjaan
- b. Kartu Tanda Penduduk
- c. Pasfoto 3X4 2 Lembar
- d. Surat Keterangan Catatan Kepolisian
- e. Kartu Kuning dari Departemen Tenaga Kerja
- f. Surat Keterangan Sehat dan Bebas Narkoba
- g. Surat Pernyataan bersedia ditempatkan dimana saja
- h. Daftar Riwayat Hidup

2. Tata Tertip

Tata Tertip Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo sesuai dengan aturan 5 hari kerja yaitu antara lain:

- a. Karyawan wajib masuk bekerja sesuai jadwal yang telah ditentukan,
 - 1). Masuk pukul 08.00 pagi
 - 2). Pulang pukul 15.30 sore
- b. Harus memakai seragam yang telah ditentukan
- c. Penampilan harus bersih, rapi dan sehat
- d. Dilarang merokok, makan atau mengunyah permen karet pada waktu bekerja

- e. Dilarang membawa barang terlarang, senjata tajam dan barang terlarang lainnya
- f. Dilarang tidur pada waktu bekerja
- g. Dilarang memujuk atau mengajak pekerja atau teman sejawat untuk melakukan perbuatan yang melanggar hukum
- h. Dilarang membocorkan rahasia Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo
- i. Karyawan wajib melaksanakan kerja lembur apabila diperlukan
- j. Karyawan sanggup melaksanakan tugas-tugas lain yang diperintahkan pimpinan sepanjang menyangkut kepentingan Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo

3. Kategori Pelanggaran

Kategori Pelanggaran yang diterapkan di Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo adalah:

a. Pemberian peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya. Disamping itu pula surat peringatan tersebut dapat

dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian kondisi pegawai.

b. Pemberian sanksi harus segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan. Kelalaian pemberian sanksi akan memperlemah disiplin yang ada. Disamping itu, memberi pelanggaran untuk mengabaikan disiplin.

c. Pemberian sanksi harus konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sabar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku. Ketidak konsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi dan pengabaian disiplin.

d. Pemberian sanksi harus impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua-muda, pria-wanita tetap diperlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4. Pemberian Kompensasi

Ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung yaitu upah dan gaji, bentuk kompensasi yang tak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan.

a. Upah dan Gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara perjam, per hari, dan persetengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan. Pada Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo Gaji dibayarkan setiap satu bulan sekali.

b. Benefit(Keuntungan) dan Pelayanan

Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan. Jadi intinya di Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Bengawan Solo menerapkan Sistem Benefit dan Pelayanan untuk pemberian kompensasi untuk para pegawai.

5. Pemindahan Kerja

Petunjuk teknis pengusulan mutasi Pegawai Negeri Sipil:

a. Dasar Hukum dalam pengusulan mutasi Pegawai Negeri Sipil:

- 1) Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No. 286/PRT/M/2005 tanggal 15 juni 2005 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Pekerjaan Umum.
- 2) Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No. 26/PRT/M/2006 tanggal 9 Nopember 2006 tentang Perubahan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No. 12/PRT/M/2006 tentang susunan Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Wilayah Sungai dan Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No.13/PRT/M/ 2006 tentang susunan Organisasi dan Tata Kerja Balai Wilayah Sungai.
- 3) Peraturan Menteri Pekerjaan Umum No. 25/PRT/M/2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Bendungan.
- 4) Keputusan Direktur Jenderal Sumber Daya Air No. 112/KPTS/D/2007 tanggal 31 Agustus 2007 tentang Pendelegasian Wewenang Urusan Kepegawaian.

b. Pengertian Pengusulan Mutasi Pegawai Negeri Sipil:

- 1) Pegawai Negeri Sipil adalah orang atau seseorang yang bekerja pada Pemerintah Republik Indonesia dan digaji menurut undang-undang yang berlaku.

- 2) Mutasi adalah perubahan status seseorang Pegawai Negeri dalam kepangkatan atau gaji atau golongan dan lain-lain.

c. Dasar Pertimbangan Pengusulan Mutasi Pegawai Negeri Sipil:

- 1) Untuk mempercepat proses pelaksanaan mutasi seorang Pegawai Negeri dalam pengurusan:

- a) Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil 100%
- b) Proses Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil
- c) Proses Peninjauan Masa Kerja Pegawai Negeri Sipil
- d) Proses Pensiun Pegawai Negeri Sipil
- e) Proses lain-lain yang berkaitan dengan mutasi Pegawai Negeri Sipil:

- (1). Gaji berkala
- (2). Pengurusan Karpeg/Karis/Karsu/Taspen
- (3). Pemindahan
- (4). Penghargaan, dan lain-lain

Di Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo menggunakan system mutasi sesuai kebutuhan yaitu pemindahan karyawan yang dibutuhkan dibagian lain yang memerlukannya.

6. Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun penilaian di Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo adalah dengan DP3. DP3 adalah Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Unsur-unsur yang dinilai adalah sebagai berikut:

- a. Kesetiaan
- b. Prestasi Kerja
- c. Tanggung Jawab
- d. Ketaatan
- e. Kejujuran
- f. Kerjasama
- g. Prakarsa
- h. Kepemimpinan

E. Evaluasi Pelaksanaan Magang Kerja

Di dalam pelaksanaan praktek magang kerja pada Departemen Pekerjaan Umum Wilayah Sungai Bengawan Solo, penulis tidak banyak mendapatkan

kesulitan yang berarti. Hal ini dikarenakan pihak pembimbing di lapangan dan pihak pimpinan beserta seluruh staf Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo banyak memberikan bantuan – bantuan serta masukan yang kesemuanya itu sangat membantu penulis dalam menyelesaikan laporan magang kerja. Dalam satu setengah bulan penulis magang kerja disana banyak pengalaman-pengalaman baru yang didapat. Dalam dua minggu pertama penulis diberikan tugas untuk menyusun rencana Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo tersebut dalam jangka waktu satu tahun kedepan, dua minggu berikutnya penulis diberikan kesempatan melihat penyusunan anggaran dalam satu tahun kedepan dan dua minggu terakhir penulis diberi kesempatan untuk melihat langsung perbaikan saluran irigasi disekitar sungai bengawan solo. Di samping itu pihak Departemen Pekerjaan Umum Wilayah Sungai Bengawan Solo memberikan penjelasan yang gamblang mengenai peranannya dalam masyarakat. Dan setelah penulis pahami, penulis dapat memberika sedikit evaluasi tentang peranan Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo sebagai salah satu departemen yang melakukan aktivitasnya sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum.

F. Pembahasan

1. Pengelompokan Karyawan Menurut Karakteristiknya

Di Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo penilaian kinerja karyawan berdasarkan karakteristiknya dibagi menjadi 4 karakteristik, adapun karakteristik tersebut diantaranya:

a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3.1

Pengelompokan Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Jenis Kelamin	Jumlah
Laki-laki	390 Orang
Perempuan	31 Orang
Total	421 Orang

Berdasarkan data tabel 3.1 diketahui jumlah karyawan 421 orang. Sebagian besar karyawannya adalah laki-laki yang berjumlah 390 orang dan karyawan wanita 31 orang. Di Departemen Pekerjaan Umum Wilayah Sungai Bengawan Solo mempunyai karyawan kebanyakan laki-laki karena pekerjaan yang dilakukan dilapangan, sedangkan yang perempuan bekerja dibagian kantor. Di Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo laki-laki dan perempuan tidak ada perbedaan, semua dianggap sama.

b. Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3.2

Pengelompokan Karyawan Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan Pendidikan	Jumlah
S2	145 Orang
S1	200 Orang
D3	61 Orang
SMA	15 Orang
Total	421 Orang

Di Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo menunjukkan bahwa jumlah karyawan berpendidikan S1 keatas sebagian mempunyai kinerja tinggi, hal ini dikarenakan selain memiliki kemampuan dasar yang tinggi, mereka juga lebih ahli dan cakap dalam melaksanakan pekerjaan mereka, sebagian kecil karyawan berpendidikan S1 memiliki kinerja yang sedang karena keahlian dan kecakapan mereka tidak digunakan secara optimal. Karyawan D3 dan SMA relatif sama, yakni memiliki kinerja yang sedang dan rendah. Hal ini dikarenakan selain kemampuan dasar yang kurang mereka juga kurang cakap dalam penguasaan teori dan ketrampilan.

c. Berdasarkan Jabatan

Ada 4 karakteristik jabatan di Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo, Diantaranya adalah:

a). Eselon I

Eselon I terdiri dari beberapa UNIT atau PPK yaitu:

1. Unit tata laksana pimpinan Ir. Grait Sutadi, M.Sc

2. Unit Progam dan Evaluasi pimpinan Ir. Sihyanto
Prakoso, SP.1
3. Unit PJSA pimpinan Ir. Ari Partono, CES.
4. Unit PJPA pimpinan Ir. Aunur Rofiq J, CES.
5. Unit O dan P pimpinan Sudarsono, ATP.CES.
6. Unit SNVT PP SDA BS Di Lingkungan Bendahara
Pengeluaran PP SDA BS pimpinan Ir. Agus
Rudyanto, M. Tech.

b). Eselon II

Eselon II terdiri dari UNIT atau PPK yaitu:

1. Pejabat Fungsional pimpinan Nicomedis Suyadi,
SP.1
2. Unit PPK O dan P SDA I pimpinan Ir. Kus
Haryanto, MM.
3. Unit PPK O dan P SDA II pimpinan Farkhan, ST.
4. Unit PPK O dan P SDA III pimpinan Ir. Djarot
Subekti, Dipl.WRD.

c). Eselon III

Eselon III terdiri dari UNIT dan PPK yaitu:

1. Unit PPK dan PS I pimpinan Saelan, ATP.ME.
2. Unit PPK dan PS II pimpinan Suyatmo, ST.ME.
3. Unit PPK P dan K SDA pimpinan Ir. Sumarmo, MT.
4. Unit PPK PAB pimpinan Sutaryano, ME

d). Eselon IV

Eselon IV terdiri dari UNIT dan PPK yaitu:

1. Unit PPK PAT pimpinan Jojok Imam Santoso,
SE.ST.MM
2. Unit PPK Irigasi I pimpinan Ir. Ketut Arsa Indara
W.SP.1
3. Unit PPK Irigasi II pimpinan Edy Jordan,Msi.

Tabel 3.3

Pengelompokan Karyawan Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan Jabatan	Jumlah
Eselon I	61 Orang
Eselon II	196 Orang
Eselon III	149 Orang
Eselon IV	15 Orang
Total	421 Orang

Karakteristik jabatan diatas adalah karakteristik yang ada di Departemen Pekerjaan Umum Wilayah Sungai Bengawan Solo dan setiap jabatan mempunyai bidang tugasnya masing-masing serta harus mempunyai tanggung jawab yang tinggi. DiDepartemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo jabatan dikelompokkan menjadi 4 bagian, yaitu Eselon I terdiri dari 61 Orang, Eselon II terdiri dari 196 Orang, Eselon III terdiri dari 149 Orang dan Eselon IV terdiri dari 15 Orang, Disetiap Bagian mempunyai tanggung jawab yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya.

d. Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 3.4

Pengelompokan Karyawan Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan Masa Kerja	Jumlah
0-4 Tahun	96 Orang
5-10 Tahun	100 Orang
10-14 Tahun	100 Orang
15-19 Tahun	150 Orang
20-25 Tahun	75 Orang
Total	421 Orang

Di Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo menggunakan metode berdasarkan senioritas yaitu karyawan yang masa kerjanya lama berhak menduduki jabatan yang lebih tinggi dan berhak memerintah kepada karyawan yang masa kerjanya sedikit. Dalam pelaksanaan

tugasnya masing-masing karyawan mempunyai tanggung jawab yang tidak membedakan jabatan ataupun masa kerjanya. Masa Kerja diDepartemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo terbagi menjadi 5 kategori, yaitu 0-4 Tahun terdiri 96 Orang, 5-10 Tahun terdiri dari 100 Orang, 10-14 Tahun terdiri dari 100 Orang, 15-19 Tahun terdiri dari 150 Orang dan 20-25 Tahun terdiri dari 75 Orang. Masa Kerja 20-25 Tahun memiliki hak senioritas yaitu berhak menduduki jabatan yang tinggi dan berhak memerintah kepada karyawan yang masa kerjanya sedikit.

2. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian di Departemen Pekerjaan Umum Wilayah Sungai Bengawan Solo adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5
Penilaian Kinerja Karyawan

No	Unsur yang dinilai	Tinggi	Sedang	Rendah	Total
1.	Kesetiaan	196	149	61	421
2.	Prestasi Kerja	150	100	171	421
3.	Tanggung Jawab	250	150	21	421
4.	Ketaatan	100	201	120	421
5.	Kejujuran	161	49	196	421
6.	Kerjasama	300	100	21	421
7.	Prakarsa	50	150	221	421
8.	Kepemimpinan	30	70	321	421

Penilaian kinerja karyawan di Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo adalah dengan DP3 dan penilaian tersebut dilakukan oleh setiap ketua masing-masing eselon. Penilaian tersebut berdasarkan semua unsur seperti Kesetiaan, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa, Kepemimpinan. Penilaian itu dikatakan tinggi apabila karyawan mampu menerapkan unsur-unsur yang dinilai itu dengan sebaik mungkin dan dapat dicontoh oleh karyawan yang lain dan didalam daftar nilai mendapatkan nilai 90-100. Penilaian itu dikatakan sedang apabila karyawan hanya setengah-setengah dalam menerapkan unsur-unsur diatas dan didalam daftar nilai mendapatkan nilai 60-80 dan penilaian itu dikatakan rendah apabila karyawan tidak mampu menerapkan unsur-unsur diatas itu dengan baik dan didalam daftar nilai mendapatkan nilai yang kurang dari 60. Kategori nilainya adalah sebagai berikut:

- a. Nilai 90-100 termasuk dalam kategori nilai yang baik atau tinggi
- b. Nilai 60-90 termasuk dalam kategori nilai yang sedang
- c. Nilai 10-60 termasuk dalam kategori nilai yang rendah

1. Kesetiaan

Kesetiaan karyawan di Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo kebanyakan menunjukkan kesetiaan yang tinggi, karena karyawan menyadari betapa pentingnya kesetiaan dalam bekerja karena dapat berpengaruh terhadap disiplin dalam bekerja.

Kalau kesetiaan kita tinggi pasti mempunyai disiplin yang tinggi pula. Rinciannya terdiri dari 196 orang mempunyai kesetiaan yang tinggi, 149 orang mempunyai kesetiaan yang sedang dan 61 orang mempunyai kesetiaan yang rendah.

2. Prestasi Kerja

Di dalam Tabel diatas menunjukkan bahwa 150 orang mempunyai prestasi kerja yang tinggi, yang mempunyai prestasi kerja sedang adalah 100 orang dan 171 orang mempunyai prestasi kerja yang sedang, jadi sebagian besar karyawan di Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo mempunyai prestasi kerja yang rendah, karena belum adanya pemacu untuk meningkatkan prestasi kerja.

3. Tanggung Jawab

Didalam Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo menunjukkan sebagian besar karyawan mempunyai tanggung jawab yang tinggi, karena para karyawan menyadari bahwa dalam menyelesaikan pekerjaan harus didasari dengan tanggung jawab agar pekerjaan dapat selesai tepat waktu. Rinciannya adalah 250 orang mempunyai tanggung jawab yang tinggi, 150 orang mempunyai tanggung jawab yang sedang dan 21 orang mempunyai tanggung jawab yang rendah.

4. Ketaatan

Didalam tabel diatas menunjukkan bahwa ketaatan karyawan di Departemen Pekerjaan Umum Wilayah Sungai Bengawan Solo adalah sedang, karena setiap karyawan kurang disiplin dalam melakukan tugas-tugasnya dan tidak menghiraukan peraturan yang berlaku sehingga ketaatan pun tidak maksimal. Perinciannya adalah sebagai berikut 100 orang mempunyai ketaatan tinggi, 201 orang menunjukkan ketaatan sedang dan yang mempunyai ketaatan rendah adalah 120 orang.

5. Kejujuran

Didalam tabel diatas menunjukan bahwa 161 orang mempunyai kejujuran tinggi, 49 orang mempunyai kejujuran sedang dan 196 orang mempunyai kejujuran yang rendah, jadi di Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo sebagian besar karyawannya mempunyai kejujuran yang rendah, karena disebabkan oleh kurangnya kesadaran karyawan bahwa kejujuran itu dapat mendatangkan hasil yang maksimal dan kejujuran adalah pondasi yang sangat berharga dalam menyelesaikan pekerjaan.

6. Kerjasama

Sebagian besar karyawan di Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo mempunyai kerjasama yang sangat tinggi. Karena setiap kerjasama pasti akan menghasilkan hasil yang sangat memuaskan, oleh karena itu setiap karyawan selau bekerjasama dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Rinciannya adalah yang mempunyai

kerjasama tinggi adalah 300 orang, yang mempunyai kerjasama sedang adalah 100 orang dan yang mempunyai kerjasama rendah adalah 21 orang.

7. Prakarsa

Sebagian besar karyawan mempunyai prakarsa yang rendah, hal ini disebabkan karena kurangnya kreatifitas dari masing-masing karyawan. Rinciannya adalah 50 orang mempunyai prakarsa rendah, 150 orang mempunyai prakarsa rendah.

8. Kepemimpinan

Kepemimpinan di Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo sebagian besar karyawannya adalah mempunyai kepemimpinan yang sangat rendah karena kurang adanya jiwa pemimpin didalam diri karyawannya dan kurang adanya pendidikan kepemimpinan sejak dini. Rinciannya adalah 30 orang mempunyai kepemimpinan tinggi. 70 orang mempunyai kepemimpinan yang sedang dan 321 orang mempunyai kepemimpinan rendah.

BAB IV

Kesimpulan Dan Saran

A. Kesimpulan

Dari uraian tersebut, maka penulis menyampaikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengelompokan Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan, Jabatan, Masa Kerja
 - a. Pengelompokan karyawan menurut jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di Departemen Pekerjaan Umum Wilayah Sungai Bengawan Solo adalah laki-laki dan sebagian kecilnya adalah perempuan.
 - b. Pengelompokan karyawan berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa karyawan yang berpendidikan S1 dan S2 sebagian mempunyai kinerja yang tinggi. Karyawan D3 dan SMA relatif sama, yakni memiliki kinerja yang sedang dan rendah.
 - c. Pengelompokan karyawan berdasarkan jabatan adalah para karyawan yang menduduki jabatannya senantiasa mempunyai ketrampilan yang tinggi, itu dapat dilihat dari pendidikan yang

mereka tempuh, jadi merekalah orang yang tepat untuk menduduki jabatannya tersebut.

- d. pengelompokan karyawan berdasarkan masa kerja menunjukkan bahwa di Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo menggunakan metode berdasarkan senioritas yaitu karyawan yang masa kerjanya lama berhak menduduki jabatan yang lebih tinggi dan berhak memerintah kepada karyawan yang masa kerjanya sedikit. Dalam pelaksanaan tugasnya masing-masing karyawan mempunyai tanggung jawab yang tidak membedakan jabatan ataupun masa kerjanya.

2. Penilaian Kinerja Karyawan Menurut Unsur Kesetiaan, Prestasi Kerja, Tanggung Jawab, Ketaatan, Kejujuran, Kerjasama, Prakarsa, Kepemimpinan.

- a. Di Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo penilaian karyawan menurut kesetiaan adalah sebagian besar karyawannya mempunyai kesetiaan yang tinggi.
- b. Penilaian karyawan menurut unsur prestasi kerja di Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo adalah sebagian besar karyawannya mempunyai prestasi kerja yang rendah.

- c. Di Departemen Pekerjaan Umum Wilayah Sungai Bengawan Solo penilaian karyawan menurut unsur tanggung jawab adalah sebagian besar karyawannya mempunyai tanggung jawab yang tinggi.
- d. Penilaian karyawan menurut unsur ketaatan di Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo adalah sebagian besar karyawannya mempunyai ketaatan yang sedang.
- e. Di Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo penilaian karyawan menurut ketaatan adalah sebagian besar karyawannya mempunyai kejujuran yang rendah.
- f. Penilaian karyawan menurut unsur kerjasama di Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo adalah sebagian besar karyawannya mempunyai kerjasama yang tinggi.
- g. Di Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo penilaian karyawan menurut kerjasama adalah sebagian besar karyawannya mempunyai prakarsa yang rendah.
- h. Penilaian karyawan menurut unsur kepemimpinan di Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar wilayah Sungai Bengawan Solo

adalah sebagian besar karyawannya mempunyai kepemimpinan yang rendah.

2. SARAN

- a. Penilaian karyawan menurut unsur prestasi kerja menunjukkan kurangnya prestasi dalam bekerja, seharusnya semua karyawan berkreasi dan kreatif sehingga dapat memajukan Departemen Pekerjaan Umum Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo. Agar karyawan berkreasi dan kreatif harusnya diadakan pelatihan-pelatihan tentang peningkatan prestasi kerja yaitu dengan mendatangkan guru-guru yang dapat meningkatkan prestasi kerja.
- b. Penilaian karyawan menurut unsur ketaatan menunjukkan bahwa ketaatan semua karyawan adalah sedang, harus lebih ditingkatkan lagi dalam disiplin dan peraturan yang berlaku harus digalakan dengan sebenar-benarnya sehingga para karyawan selalu berdisiplin dalam bekerja.
- c. Penilaian karyawan menurut unsur kejujuran menunjukkan bahwa kejujuran karyawan sangat rendah karena kurangnya kesadaran dari masing-masing karyawan untuk kejujuran dan dalam setiap minggunya perlu diadakan bimbingan konseling terhadap semua karyawan sehingga para karyawan timbul rasa kejujurannya.

- d. Penilaian karyawan menurut unsur prakarsa menunjukkan bahwa prakarsa karyawan rendah, seharusnya perlu diadakan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan prakarsa dan mengadakan beasiswa untuk belajar keluar negeri.
- e. Penilaian karyawan menurut unsur kepemimpinan menunjukkan bahwa kepemimpinan sangat rendah seharusnya para karyawan diberikan bimbingan-bimbingan tentang kepemimpinan sehingga para karyawan mampu untuk memimpin dan karyawan diberikan hak-hak untuk memimpin serta memberikan kesempatan kepada karyawan yang lebih muda untuk memimpin.

DAFTAR PUSTAKA

As' ad Moh, 1997. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri, (edisi revisi) AMPYKP*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Gibson, Ivancenvich, Donelly, 1994, *Organisasi(Perilaku Struktur dan Proses)* terjemahan Agus Darma, Jakarta: Erlangga

Hubber and Schuller, 1993, *Personal and Human Resources Management, fith edition*, New York: West Publishing Company

Mathis, L Robert, 2002, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta: Erlangga

Jackson, H John, 2002, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Jakarta: Erlangga

Robbins Stephen, 2002, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Erlangga

Soeprihanto, 1996, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta: BPFE