

## ABSTRAK

Nama : Dewi Septiani  
Prodi : Administrasi Publik Bidang Minat Administrasi dan Manajemen Kepegawaian  
Judul : Analisis Penerapan Pengelolaan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Jenderal Bina Marga Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat

Pada instansi pemerintah, peningkatan kinerja organisasi maupun individu merupakan hal yang mendesak untuk diwujudkan. Sehingga Pemerintah menerbitkan PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS yang disempurnakan dengan terbitnya Peraturan Menteri PAN RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) menggantikan Peraturan Menteri PAN RB Nomor 8 Tahun 2021 tentang Penilaian Kinerja PNS. Terbitnya peraturan tersebut mengubah paradigma kinerja ASN dan tentunya masa transisi peraturan serta perubahan ketentuan yang ada menjadi tantangan tersendiri, salah satunya pada Direktorat Jenderal Bina Marga Kementerian PUPR. Penelitian ini bertujuan menganalisis penerapan pengelolaan kinerja PNS pada tahun 2022 dan permasalahan yang terjadi dalam penerapan pengelolaan kinerja tersebut.

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa penerapan pengelolaan kinerja PNS di Ditjen Bina Marga telah didukung oleh Sistem Informasi Kinerja namun dalam penerapannya masih belum optimal. Hal-hal yang menjadi permasalahan dalam penerapan pengelolaan kinerja PNS di Direktorat Jenderal Bina Marga, yaitu kurangnya komitmen pimpinan, kurangnya pemahaman pegawai, permasalahan sistem informasi, dan kebijakan internal.

**Kata kunci:** Pengelolaan Kinerja, Manajemen Kinerja, Kinerja ASN

## **ABSTRACT**

*Name : Dewi Septiani*  
*Study Program : Public Administration – Human Resource Administration and Management*  
*Title : Analysis of the Implementation of Civil Servant's Performance Management at Directorate General Of Highways Ministry of Public Works And Housing*

*In government agencies, improving the performance of organizations and individuals is an urgent matter to be realized. So the government released Government Regulation No. 30 of 2019 on Civil Servant Performance Assessment, which was followed by the release of Regulation of Ministry PAN RB No 6 of 2022 on Performance Management Of ASN as a replacement for Regulation of Ministry PAN RB No. 8 of 2021 on Civil Servant Performance Assessment. The release of the regulation changed the paradigm of ASN performance and the transition period of existing regulations and changes in provisions became a challenge, especially for the Directorate General of highways of the Ministry of PUPR.*

*This study aims to analyze the implementation of civil servant performance management in 2022 and the problems that occur in the implementation of performance management. The study was conducted with a descriptive qualitative approach, and the methodology are interview and documentation. The results of the analysis show that the implementation of civil servant performance management at the Directorate General of Highways has been supported by the Performance Information System but the application is still not optimal. Things that become problems in the implementation of civil servant performance management in the Directorate General of highways, namely the lack of commitment of leaders, lack of understanding of employees, information system problems, and internal policies.*

**Keywords :** *Performance Management, Performance Assessment, Performance of Civil Servant*