

## ABSTRAK

Aulia Syafa Kurnia, Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Jakarta, Juli 2022, *Kinerja Pegawai Pada Direktorat SMA Pasca Penggabungan Antara Kementerian, Pendidikan Dan Kebudayaan Dengan Kementerian Riset dan Teknologi*, Mawar.

Direktorat Sekolah Menengah Atas (SMA) Kementerian Pendidikan, Kebudayaan Riset dan Teknologi sebagai organisasi pemerintah dituntut untuk selalu melakukan perubahan dalam menghadapi perkembangan lingkungan dari pemerintahan tersebut. Perubahan yang dilakukan melalui reformasi birokrasi atau restrukturisasi. Tujuan dari adanya perubahan tersebut ialah meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang berintegritas, mengutamakan perilaku terpuji, disiplin dan penuh pengabdian. Pada penelitian ini memiliki permasalahan yaitu pasca penggabungan Kemendikbudristek atau pasca terjadinya restrukturisasi organisasi, kinerja pegawai Direktorat SMA belum sepenuhnya optimal dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai pada Direktorat SMA pasca penggabungan antara Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan dengan Kementerian Riset Dan Teknologi. Dalam penelitian ini menggunakan teori kinerja pegawai menurut Robbins yaitu Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian dan Komitmen Kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada indikator kualitas pegawai setelah restrukturisasi belum optimal karena pegawai masih ditahap penyesuaian dengan perubahan yang terjadi. Namun, kualitas yang diberikan untuk pihak satuan pendidikan (SMA) sudah baik, Pada indikator kuantitas kerja pegawai sudah baik dimana program atau kegiatan di setiap tahunnya dapat terlaksana. Pada indikator ketepatan waktu, terdapatnya hambatan – hambatan yang dirasakan pegawai bila pekerjaannya tidak selesai dengan tepat waktu yaitu kesulitan dalam mengatur waktu terhadap beban kerja yang tidak merata dan *miss komunikasi* yang terjadi dalam bekerja secara tim. Sedangkan, dalam pemberian bimbingan teknis kepada pihak sekolah dapat terlaksana dengan tepat waktu. Pada indikator efektivitas, sistem dan fasilitas telah memadai dalam pelaksanaan pekerjaan dan layanan digital yang diberikan kepada sekolah sudah cukup baik. Pada indikator kemandirian yang dimiliki pegawai belum optimal karena masih adanya pegawai yang masih rendahnya inisiatif dan responsif terhadap pekerjaannya. Pada indikator komitmen kerja, tanggung jawab yang diberikan pegawai terhadap pekerjaannya sudah baik dan dapat dipertanggungjawabkan dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Kata Kunci : *Kinerja pegawai, Restrukturisasi Organisasi*  
Jumlah Halaman : 109 Halaman  
Referensi : 17 Buku  
Pembimbing : Mawar, S.IP, M.AP

## **ABSTRACT**

*Aulia Syafa Kurnia, Public Administration, Faculty of Social and Political Sciences, University of Muhammadiyah Jakarta, July 2022, Employee Performance in the High Schools Directorate After the Merger Between the Ministry of Education and Culture and the Ministry of Research and Technology, Mawar.*

*The Directorate of High Schools (SMA) of the Ministry of Education, Culture, Research and Technology as a government organization is required to always make changes in dealing with environmental developments from the government. Changes made through bureaucratic reform or restructuring. The purpose of this change is to improve the quality of Human Resources (HR) with integrity, prioritizing commendable behavior, discipline and full of dedication. This study has a problem, namely after the merger of the Ministry of Education and Culture or after the occurrence of organizational restructuring, the performance of the SMA Directorate employees is not fully optimal at work. This study aims to determine and analyze the, Employee Performance in the High Schools Directorate After the Merger Between the Ministry of Education and Culture and the Ministry of Research and Technology. In this study using the theory of employee performance according to Robbins, namely Quality, Quantity, Punctuality, Effectiveness, Independence and Work Commitment. The method used in this research is descriptive with a qualitative approach. The results showed that the indicators of employee quality after restructuring were not optimal because employees were still in the adjustment stage to the changes that occurred. However, the quality provided for the education unit (SMA) is good. The indicators for the quantity of employee work are good where programs or activities can be carried out every year. On timeliness indicators, there are obstacles that employees feel when their work is not completed on time, namely difficulties in managing time for uneven workloads and miss communication that occurs in team work. Meanwhile, the provision of technical guidance to the school can be carried out in a timely manner. In terms of effectiveness indicators, systems and facilities are adequate in the implementation of work and digital services provided to schools are quite good. The indicators of independence of employees are not optimal because there are still employees who have low initiative and are responsive to their work. In the work commitment indicator, the responsibility given by the employee to his work is good and can be accounted for in the Employee Work Target (SKP).*

*Keywords : Employee performance, Organizational Restructuring*  
*Number Of Pages : 109 Hall*  
*References : 17 Books*  
*Supervisor : Mawar, S.IP, M.AP*