

## Bab V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, hal yang sangat perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja adalah mengenai penetapan standar kinerja itu sendiri yang merupakan hasil koordinasi antara pemegang pekerjaan, atasan langsung, dan pihak divisi pengembangan Sumber Daya Manusia. Hasil dari penilaian kinerja tersebut dapat digunakan oleh pihak SDM untuk menentukan evaluasi yang tepat bagi masing-masing pemegang jabatan demi peningkatan kinerja karyawan. Sejalan dengan hal tersebut, hasil evaluasi kinerja, dapat digunakan secara optimal oleh pihak manajemen perusahaan apabila dilakukan dengan cara yang terarah pada saat *coaching* ataupun memberikan umpan balik kepada seorang karyawan.

#### 5.2 Saran

Dalam memberikan suatu masukan ataupun ingin mendapatkan suatu umpan balik yang efektif, Sebaiknya evaluasi tersebut melibatkan atasan, bawahan, dan bagian *Human Resources* sehingga karyawan lebih memahami apa yang menjadi kekurangannya dan mendapatkan saran-saran untuk berkinerja lebih baik di masa mendatang baik dari sisi teknis pekerjaan maupun perilaku. Begitu pula dalam menerapkan sistem yang dijalankan, seharusnya suatu perusahaan memiliki standarisasi penilaian terhadap kinerja karyawan. Diharapkan dari hasil penilaian kinerja yang tepat dan menerapkan azas keadilan dan transparan, serta semangat yang sama untuk kemajuan perusahaan, karyawan akan lebih memahami apa yang menjadi tanggung-jawab serta perannya dalam perusahaan walaupun transparansi sistem yang akan dibangun tidak akan mudah diterapkan mengingat kesulitan dalam membangun suatu sistem penilaian dan perbedaan pendapat masing-masing individu.