

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah melihat pemaparan terhadap fakta-fakta dan analisisnya pada bab sebelum ini, dapat diambil dua kesimpulan sebagai temuan pada penelitian ini, yang antara lain;

1. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja di Direktorat Pengadaan PNS Badan Kepegawaian Negara Jakarta secara umum mengalami beberapa masalah, sering kali ada detail dari peraturan yang ada diabaikan dalam pelaksanaannya, misal butir-butir dalam DP3 dinilai tidak berdasarkan pertimbangan objektif. Masih banyak poin-poin penilaian yang diberikan secara subyektif karena tidak adanya format jelas dalam pengukuran penilaian sehari-hari. alat khusus untuk mencatat kualitas dan kuantitas kerja tidak jelas. Ketidakjelasan ini dikarenakan penafsiran yang berbeda-beda antar penilai yang satu dengan yang lainnya. Salah satu dampaknya pegawai selalu mengikuti ritme kerja yang ada saja dan tidak adanya suatu inovasi dari pegawai.
2. Dari segi Hambatan, terlihat masih adanya kultur “liat atasan” yang kental, sehingga tidak menutup kemungkinan terjadi subyektifitas dalam penilaian prestasi/ kinerja pegawai. Hal ini karena dua fungsi berbeda yang diemban oleh atasan, yakni sebagai atasan yang langsung yang secara terus-menerus berinteraksi dengan bawahan dan sekaligus seorang penilai yang harus dapat bersikap obyektif, hal ini akan sulit dilakukan. kultur tersebut diatas membuat *hallo effect* menjadi bias yang dominan. Faktor subyektif suku-tidak suka akan memainkan peranan yang dominan. hal-hal tersebut diatas membuat pelaksanaan penilaian prestasi kerja atau kinerja pegawai tidak efektif, sebagaimana mestinya. Banyak terjadi pelanggaran terhadap sistem dan alat ukur serta peraturan-peraturan dan teknik-teknik penilaian prestasi kerja.

5.2 Saran

Melihat temuan-temuan tersebut diatas, ada beberapa saran yang dapat dikemukakan. Adapun saran-saran tersebut antara lain:

1. Agar pelaksanaan penilaian prestasi kerja dapat berjalan dengan lebih baik maka perlu adanya peran serta para pemimpin BKN dalam membantu meningkatkan kesadaran pentingnya pelaksanaan penilaian prestasi kerja dilakukan dengan sebaik-baiknya agar mempunyai implikasi terhadap peningkatan kinerja organisasi secara umum. Hal ini dapat diwujudkan dengan mengikutsertakan atau melakukan penyuluhan kepada para pejabat penilai terkait dengan mekanisme penilaian yang semestinya, sehingga diharapkan semua poin penilaian dapat diberikan dengan seobjektif mungkin.
2. Dalam rangka meminimalisir hambatan-hambatan yang terjadi seperti *hallo effect* dan *tidak serius* maka sebaiknya pimpinan dari setiap direktorat harus dengan tegas menekankan pada para pejabat penilai untuk mengisi buku catatan mengenai keseharian kinerja para pegawai dilengkapi dengan bukti-bukti hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan. Diharapkan pimpinan Direktorat dapat dengan aktif memonitor pelaksanaan penilaian prestasi kerja di level di bawahnya. Selain itu, jika ditemukan adanya penyimpangan dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja, maka diperlukan tindakan *punishment* tegas dari atasan pihak yang terkait, agar menimbulkan efek jera.