

## 6. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian di lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

### 6.1. Kesimpulan

1. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM belum mengimplementasikan sistem penilaian kinerja yang sesuai dengan aspirasi pegawai dan kebutuhan organisasi. Sistem penilaian kinerja yang sesuai dengan aspirasi pegawai dan kebutuhan organisasi BPSDM adalah sistem penilaian kinerja yang memiliki komponen kinerja yang dapat diukur yang meliputi hasil kerja konkrit maupun non konkrit, selain itu penilaian kinerja harus terbuka dan transparan, dan adanya standar kerja yang menjadi acuan kerja sehingga hasil penilaian kinerja akan memberikan hasil yang obyektif.
2. Strategi implementasi sistem penilaian kinerja pada BPSDM adalah strategi untuk mewujudkan sistem penilaian kinerja dengan cara melakukan analisis jabatan sebagai dasar penilaian kinerja, menguraikan visi, misi dan tupoksi menjadi uraian jabatan dan membuat perencanaan tentang sasaran apa saja yang harus dicapai oleh setiap jabatan/pekerjaan sebelum melakukan penilaian kinerja.

### 6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini saran yang ingin peneliti sampaikan khususnya pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan hak Asasi Manusia adalah sebagai berikut :

1. Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia selaku pemegang kebijakan perlu menetapkan sistem penilaian kinerja yang efektif dengan cara menyempurnakan sistem penilaian kinerja berdasarkan sistem analisis jabatan yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Dalam menyempurnakan sistem penilaian kinerja

pegawai, perlu dilakukan analisis jabatan dan spesifikasi jabatan sebagai kegiatan untuk memberikan nilai pada jabatan dengan cara membandingkan berat ringannya pekerjaan sebagai upaya penilaian yang obyektif.

2. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM perlu menyusun standar kerja pegawai negeri sipil dalam bentuk uraian pekerjaan yang berdasarkan pada analisa kebutuhan untuk menentukan beban kerja yang dapat memberikan penilaian yang obyektif berdasarkan beban kerja dan sasaran yang harus dicapai oleh setiap pegawai. Dalam mengimplementasikan sistem penilaian kinerja ini perlu dilakukan secara bertahap melalui proses uji coba, pematangan konsep, legalisasi dan sosialisasi kemudian diterapkan secara bertahap.
3. Dalam penerapan sistem penilaian kinerja, jarak waktu antar tahapan penilaian harus jelas dan tidak terdapat jeda waktu yang lama untuk menghindari munculnya ketidakpercayaan terhadap komitmen untuk menerapkan sistem penilaian ini.
4. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM perlu membentuk tim khusus yang bertugas merumuskan strategi implementasi sistem penilaian kinerja yang sesuai dengan aspirasi pegawai dan kebutuhan organisasi dengan menerapkan langkah-langkah perumusan strategi yang dikembangkan Bryson.
5. Bagi peneliti selanjutnya perlu dilakukan pengujian terhadap sistem penilaian kinerja dan strategi implementasi sistem tersebut yang telah dibuat di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan Hak Asasi Manusia. Selanjutnya disarankan untuk melakukan kajian ulang atas hasil dari pelaksanaan sistem tersebut, sehingga dapat menyimpulkan faktor-faktor apa yang sekiranya berpengaruh terhadap keberhasilan implementasinya serta bagaimana langkah-langkah efektif yang harus dilakukan pihak manajemen agar pegawai dapat menerima sistem penilaian yang telah ditetapkan.