

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

#### 5.1. SIMPULAN

Berdasarkan temuan-temuan dan hasil pembahasan penelitian yang telah diuraikan dalam bab IV, setelah dianalisis secara teori dengan temuan-temuan lapangan serta rumusan fokus penelitian mengenai alasan perlunya disusun penilaian prestasi kerja, dasar penyusunan penilaian prestasi kerja, pelaksanaan penilaian prestasi kerja, hasil yang dicapai melalui pelaksanaan penilaian prestasi kerja, faktor pendukung pelaksanaan penilaian prestasi kerja, faktor penghambat pelaksanaan penilaian prestasi kerja, kekurangan dari pelaksanaan penilaian prestasi kerja, dan kelebihan dari penilaian prestasi kerja yang di implementasikan.

Dasar dari penyusunan penilaian prestasi kerja ini tertuang dalam Peraturan Perundangan No. 46 Tahun 2011 dan Perka BKN No. 01 Tahun 2013. Sedangkan alasan dalam penyusunan penilaian prestasi kerja ini terkait dengan tujuan-tujuan serta manfaat yang didapat dari sistem penilaian prestasi kerja tersebut.

Dalam pelaksanaannya berdasarkan analisis mulai dari perencanaan hingga *monitoring* dan evaluasi, penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan di PPPPTK IPA pada dasarnya telah sesuai dengan ketentuan yang ditentukan dalam peraturan perundangan maupun perka BKN yang menjadi dasar dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja tersebut.

Selain itu, melihat dari ketercapaian organisasi yang tertuang dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) PPPPTK IPA secara umum, dapat disimpulkan bahwa PPPPTK IPA telah merealisasikan seluruh program dan kegiatan tahun anggaran 2016 untuk mencapai tahapan pembangunan jangka menengah tahun 2015-2019 melalui 4 sasaran strategis dan 12 indikator kinerja kegiatan. Hal ini didukung fakta bahwa kinerja PPPPTK IPA berusaha merealisasikan sasaran strategis PPPPTK IPA dari

kegiatan yang merupakan penjabaran dari Tujuan Strategis PPPPTK IPA. Hal tersebut menunjukkan perilaku kerja yang produktif dapat tercipta sebagaimana tujuan strategis yang diarahkan dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja ini.

Walaupun telah berjalan sesuai dengan ketentuan yang ada, penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan di PPPPTK IPA tidak terlepas dari faktor-faktor pendukung serta faktor-faktor penghambat dari berbagai pihak dalam melaksanakan penilaian prestasi kerja tersebut. Adapun pihak-pihak tersebut diantaranya adalah pihak internal yang merupakan internal lembaga PPPPTK IPA mulai dari para pegawai hingga bagian kepegawaian yang mengkoordinir penilaian kerja tersebut. Sedangkan pihak eksternal adalah pihak-pihak diluar lembaga PPPPTK IPA diantaranya adalah biro umum dan biro kepegawaian Kemdikbud.

Efektivitas pelaksanaan penilaian prestasi kerja dapat dilihat pula berdasarkan pemenuhan indikator kriteria penilaian kerja yang efektif juga hal-hal yang terkait dengan pekerjaan yang diuraikan dalam indikator SMARTER (*Spesific, Measurable, Achievable, Relevant, Timebound, Exciting, dan record*), ekspektasi kinerja, standarisasi, penilai yang cakap, komunikasi terbuka, akses pegawai terhadap hasil penilaian dan pengajuan keberatan. Walaupun demikian efektivitas tersebut dapat tercapai karena dipengaruhi oleh hal-hal baik yang mendukung maupun yang menghambat pelaksanaan penilaian dari internal dan eksternal.

## 5.2. IMPLIKASI

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai efektivitas implementasi penilaian prestasi kerja di PPPPTK IPA maka dapat diperoleh beberapa implikasi sebagai berikut:

- 1) Tujuan-tujuan serta manfaat yang dimaksud dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja ini tentu dapat menjadi salah satu tolak ukur dalam mengukur efektivitas pelaksanaan penilaian prestasi kerja.
- 2) Regulasi terkait dengan pelaksanaan penilaian prestasi kerja dapat menjadi landasan, petunjuk teknis serta acuan dalam menerapkan sistem penilaian prestasi kerja.
- 3) Penilaian prestasi kerja berbasis E-SKP merupakan suatu sistem dalam mengukur kinerja yang dimiliki pegawai melalui *website* dengan mengukur ketercapaian sasaran kerja dan perilaku kerja pegawai. Dalam penerapannya sistem penilaian ini memberikan banyak kemudahan baik itu kepada pejabat penilai maupun pada pegawai yang dinilai.
- 4) Ketercapaian organisasi dapat menjadi salah satu tolak ukur dalam mengukur efektivitas pelaksanaan penilaian prestasi kerja yaitu terkait dengan perilaku kerja yang produktif.
- 5) Faktor pendukung dapat dikembangkan untuk mendapatkan sistem penilaian yang lebih baik.
- 6) Faktor penghambat terkait dengan kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja dapat diperbaiki untuk mendapatkan sistem penilaian yang lebih baik.
- 7) Kelebihan dan kekurangan dari sistem penilaian dapat dianalisis, diterapkan dan dipilah untuk dijadikan referensi bagi lembaga-lembaga lain dalam penerapan sistem penilaian prestasi kerja.
- 8) Penilaian kerja yang efektif dapat dijadikan sebagai suatu alat dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, dengan tetap memperhatikan sisi objektivitas dalam penilaian.

### 5.3. REKOMENDASI

Dima Noor Ziehad, 2017

**EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI PENILAIAN PRESTASI KERJA DI PUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN ALAM (PPPPTK IPA)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berikut ini rekomendasi dari penulis dengan harapan semoga bermanfaat bagi pihak PPPPTK IPA dan lembaga sejenis, yaitu sebagai berikut:

1) Bagi PPPPTK IPA Bandung:

- a) Mengadakan pengarahan atau bimbingan teknis secara berlaka untuk dapat meningkatkan pemahaman yang lebih mendalam terkait penilaian kerja baik itu bagi pejabat penilai maupun pegawai yang dinilai.
- b) Memberikan gambaran yang jelas kepada pegawai mengenai indikator dari nilai yang telah diberikan.
- c) Memberikan ruang untuk menyertakan hasil atau bukti pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai untuk menghindari klaim pekerjaan oleh pegawai yang lain.
- d) Memberikan *reward and Punishment* yang nyata bagi pegawai yang melakukan atau tidak melakukan pekerjaannya.
- e) Meningkatkan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan penilaian prestasi kerja.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya:

Jika dilihat dari berbagai penelitian yang telah dilakukan, penelitian yang terkait dengan Penilaian Prestasi Kerja cukup menemukan titik terang dari akar permasalahannya, permasalahan yang krusial didapat bahwa objektivitas belum mendapatkan perhatian penuh dalam pelaksanaan penilaian kerja. Oleh karena itu, penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih dalam terkait cara atau metode yang tepat untuk mencapai Objektivitas dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja.