

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta analisis dari manajemen kinerja pegawai di Subdit Kesejahteraan Penghargaan dan Pelindungann Guru Pendidikan Dasar, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Perencanaan Kinerja Pegawai

Proses perencanaan kinerja pegawai diawali dengan Kasubdit dan Kasi melakukan analisis kebutuhan pegawai. Kemudian menentukan jabatan untuk setiap pegawai dan melakukan perencanaan terkait jadwal kegiatan. Setelah itu Kasi memberikan pengarahan terkait Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), aplikasi terkait rencana dan realisasi yang harus dicapai oleh pegawai. Pegawai menentukan dan merencanakan sendiri target yang harus dicapai dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Setelah melakukan perencanaan tersebut pegawai akan mengajukan kepada Kepala Seksi (KASI) terkait rencana kerja yang telah ditentukan. Setelah mendapat persetujuan, pegawai akan melaksanakan tugasnya dan akan kembali mengisi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) terkait realisasi yang telah tercapai, SKP ini aplikasi berbasis online.

2. Evaluasi Kinerja Pegawai

Evaluasi terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Kasi ini bertujuan untuk melihat bagaimana kinerja pegawai dan kendala apa yang dihadapi oleh pegawai. Evaluasi yang dilakukan dengan memonitoring pegawai setiap saat dalam proses pelaksanaan rencana kerja pegawai. Kemudian evaluasi juga dilaksanakan pada setiap akhir bulan dengan menilai lembar Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Kasi melakukan penilaian dengan melihat rencana kinerja pegawai sesuai dengan realisasinya atau tidak, dalam memberikan penilaian pegawai juga berhak mengajukan nilai untuk dirinya terhadap Kasi. Tujuan dari evaluasi dan penilaian yang dilakukan untuk promosi jabatan, kenaikan pangkat, dan pemberian reward serta kenaikan tunjangan terhadap pegawai.

3. Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai

Setelah melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai, akan dilakukan tindakan yaitu dengan melakukan upaya meningkatkan kinerja pegawai. Upaya ini dilakukan melihat kebutuhan dan hasil evaluasi yang dilakukan oleh Kasi terhadap kinerja pegawai. Upaya meningkatkan kinerja pegawai dilakukan dengan memonitoring pegawai, melihat kebutuhan yang diinginkan oleh pegawai. Setelah itu, Kasi akan memberikan arahan terhadap pegawai, memberikan motivasi, memberikan penghargaan dan

melakukan acara family gathering untuk menjalin kekompakan dan keakraban terhadap pegawai.

B. Implikasi

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa beberapa aspek dapat berimplikasi terhadap aspek yang lain. Pertama, perencanaan yang dilakukan berkaitan dengan analisis kebutuhan, program, penempatan pegawai, dan penjadwalan. Perencanaan harus disesuaikan dengan melihat analisis kebutuhan pegawai, penempatan dan program kerja. Dalam melakukan perencanaan untuk pelaksanaan kegiatan dan program agar melibatkan pegawai. Kedua, mensosialisasikan dan memberikan pengarahan terkait penggunaan aplikasi SKP (sasaran kinerja pegawai). Pegawai yang kurang mengerti dengan teknologi akan lebih memahami dan mengerti cara menggunakan SKP tersebut.

Dalam melakukan evaluasi kinerja pegawai sudah sesuai dengan perencanaan yang dilakukan dalam rencana SKP. Namun, dalam memberikan penilaian terhadap kinerja pegawai terdapat kendala. Pegawai ada yang telat mengumpulkan laporan pertanggungjawaban atas tugas yang dibebankan kepadanya. Sehingga terjadi keterlambatan dalam pemberian dan pengumpulan penilaian terhadap

pegawai tersebut. Jadi, sebagai alternatif nilai pegawai tersebut akan dilakukan pada bulan berikutnya atau per tiga bulan.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan dan implikasi yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan sarannya sebagai berikut:

1. Bagi Sub Direktorat

Saran yang dapat diberikan dalam perencanaan kinerja pegawai pada Subdit adalah untuk menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensinya dan memberikan pelatihan terkait sasaran kinerja pegawai (SKP) yang berbasis online .

2. Bagi Peneliti Lain

Saran untuk peneliti lain yaitu agar melakukan penelitian dalam bidang manajemen kinerja pegawai secara kreatif dan komprehensif agar mendapatkan gambaran proses perencanaan serta evaluasi yang dilakukan lebih detail dan dengan menggunakan metode yang baru dan lebih beragam lagi.