

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan diatas, maka dalam penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa hasil dari analisis sistem penilaian kinerja pegawai pemerintah non pegawai negeri di lingkungan Badan Nasional Penanggulangan Bencana penilaian kinerja sudah sangat baik dengan metode yang digunakan adalah *assessment* yang dilaksanakan pada tahun 2019.

Selanjutnya dalam pelaksanaan penilaian kinerja untuk PPNPN dilingkungan BNPB terdapat serangkaian kegiatan pengujian yang harus dilalui oleh peserta, dengan maksud memperoleh informasi sebanyak-banyaknya yang menyangkut penilaian kinerja PPNP di lingkungan kerja BNPB, adapun serangkaian kegiatan pelaksanaan assessment center di lingkungan BNPB adalah sebagai berikut :

1. Tes psikometri : dari hasil penelitian dan pembahasan didapatkanlah kesimpulan bahwa untuk pelaksanaan tes psikometri yang diadakan bekerja sama dengan jurusan Psikologi Universitas Indonesia yang bertujuan untuk menguji tingkat emosi, kemampuan berfikir logis dan kecekatan dalam mengerjakan tugas dibawah tekanan, hal ini berkaitan dengan proses bisnis di organisasi.
2. Wawancara : dari hasil penelitian dan pembahasan diketahui bahwa pelaksanaan wawancara pada *assessment* untuk PPNPN ditiadakan, hal ini berhubungan dengan anggaran yang belum ada, dan memakan waktu yang cukup lama sehingga panitia meniadakan kegiatan wawancara.

3. Umpang balik multi penilai : didapatkan data dari hasil penelitian dan pembahasan diketahui bahwa pelaksanaan umpan balik multi penilai diambil dari hasil tes psikometri, penilaian atasan dan absensi pegawai, hasil dari serangkaian tes tersebut kemudian di tabulasikan untuk dihitung hasil akhir penilaian.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dari penilitian tentang Analisis Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN) di lingkungan BNPB tersebut diatas, maka penulis dapat memberikan saran atau masukan yang harapannya dapat meningkatkan penilaian kinerja PPNPN di lingkungan BNPB terlebih dahulu dapat Perlu dirumuskan petunjuk pelaksana dan petunjuk teknis serta standar operasional prosedur (SOP) tentang pelaksanaan penilaian kinerja PPNPN di lingkungan BNPB,

Berdasarkan pelaksanaan *assessment center* dilakukan pemantapan dan perbaikan sebagai berikut:

1. Tes psikometri : kerja sama dengan jurusan Psikologi Universitas Indonesia tidak hanya sebatas penyusunan soal tes kemudian soal tersebut tidak tersimpan dan dimiliki oleh BNPB, namun dapat dimaksimalkan lagi untuk menyusun data bank soal tes psikometri guna memperkaya soal tersebut dan dapat digunakan untuk penilaian kinerja selanjutnya.
2. Wawancara : pewawancara hendaknya dipilih dari pihak ke tiga, dimana mereka tidak mengenal satu sama lain dengan para peserta, dapat juga dioptimalkan dengan kerja sama dengan pihak UI untuk pelaksanaan wawancara ini.

3. Umpang balik multi penilai : perlu memaksimalkan data dari akumulasi absensi pegawai, hasil tersebut berpotensi besar untuk menambah penilaian kinerja pegawai yang objektif.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Dr. Drs Ruslam, 2014 : Metodologi Penelitian Kualitatif, Ar-Ruzz Media, Yogyakarta.
- Anisah dkk, 2017 : Prosedur Penilaian Kinerja Operator Deprartemen Produksi Pada PT. Martina Berto Tbk. Akademi Sekretari dan Manajemen Bina Insani. 2 (1) 95-104.
- Bintoro, Daryanto. 2017 : Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. PT. Gava Media, Anggota IKAPI Yogyakarta.
- Bungin, Prof. Dr. Drs Burhan, 2003 : Analisis Data Penelitian Kualitatif, PT. Raja Gafindo Persada, Jakarta.
- Chusminah, Haryati. R.A 2019 : Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. Widya Cipta Jurnal, 3 (1), 61-70.
- Dyah Ayu Lestari, 2006 : Penciptaan Sistem Penilaian Kinerja Yang Efektif dengan *Assessment Center*, Magistes Sains FE UGM Yogyakarta, Jurnal Manajemen, Vo. 6, No.1.
- Fahmi Irham, 2016 : Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kunci. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Filip Lievens, 2019 : *Assessment Center : A Tale About Dimensions, Exercise, and Dancing Bear. Institutional Knowledge at Singapore Management University.*
- Leslie Rae, 2005 : *The Art Of Training and Development – Effective Planning.* PT. Gramedia, Jakarta

Lievens Filip, Klimoski Richard J. 2001 : *Understanding The Assessment Center Process : Whereare We Now. International Review of Industrial And Organizational Psychology*. Vol. 6.

Meiring Deon, Anne Buckett. 2015 : *Best Practice Guidelines For Use Of the Assessment Center Method in Sout Africa (5th Edition)*. Aosis. Johannesburg. South Africa

Moh. Nazir. 2011. Metode Penelitian. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia
Prawirosentono, Suyadi. 1999. Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE

Nursam Nasrullah, 2017 : Manajemen Kinerja. Kelola *Journal Of Islamic Education Management*. Universitas Muslim Indonesia Makassar.

Rahadi, Dr. Dedi Rianto 2010 : Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia, Tunggal Mandiri Publishing, Malang- Jawa Timur.

Surya Perdana dkk, 2021 : Analisis Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode *Behaviorally Anchor Rating Scale (BARS)* dan *Management By Objective (MBO)* di CV. Brilliant. Jurnal IKRAITH-HUMANIORA Vo. 5 No. 3.

Susi Adiawati, 2015 : Peningkatan Mutu Karyawan Melalui Assessment Center. Jurnal Institut Bisnis Nusantara

Syamsul, dkk 2017 : *Employee Performance Assessment System Design Based On Competence*. Invotec XIII:2. Universitas Pendidikan Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-undang Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Penanggulangan bencana;

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara sebagaimana telah diubah menjadi Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara;

Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja;

Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 1 Tahun 2019 tentang Badan Nasional Penanggulangan Bencana.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara; dan

Peraturan Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 1 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri di Lingkungan Badan Nasional Penanggulangan Bencana.