

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Suatu instansi atau perusahaan dapat berhasil jika setiap pegawai atau karyawan memiliki kemampuan atau kecakapan untuk mengoperasikan unit – unit kerja di instansi masing - masing. Untuk itu penelitian ini difokuskan dan ditujukan untuk memberikan masukan dan pandangan kedepan dalam melaksanakan penilaian kinerja jabatan Fungsional Arsiparis di lingkungan ESDM.

Dari hasil wawancara beberapa narasumber arsiparis di lingkungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, penilaian kinerja Jabatan Fungsional Arsiparis Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian ESDM didapatkan temuan/ hasil analisa sebagai berikut:

4. Dilihat dari aspek relevansi (*relevance*) :
  - a) Penilaian kinerja sudah sesuai dan saling berkaitan antara kegiatan atau pekerjaan yang berdasar jenjang dalam hal ini sudah ada ketentuan yaitu Peraturan Kepala ANRI Nomor 23 Tahun 2017 tentang Standar Kualitas Hasil Kerja Pejabat Fungsional Arsiparis, dan tetap memperhatikan tujuan organisasi dengan membuat SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) setiap awal tahun.

- b) Penilaian kinerja sudah sesuai dengan tujuan organisasi dimana penilaian tersebut lebih terarah, terukur serta lebih transparan karena mengacu kepada indikator kinerja Biro Umum.
- c) Jabatan disesuaikan dengan profesinya, sehingga lebih memudahkan atau tidak menghambat karir pegawai tersebut dan lebih fokus dalam berkarya untuk tujuan instansi atau perusahaan.

5. Dilihat dari aspek sensitivitas (*sensitivity*) :

- a) Penilaian kinerja pegawai yang berprestasi dengan yang tidak berprestasi belum optimal dilakukan karena penilaian tidak murni dari kinerja saja namun juga dari perilaku atau atasan dapat merekomendasikan bawahannya dari keseharian yang terlihat pada aktivitas pekerjaan.
- b) Penilaian kinerja pegawai mengikuti Peraturan Kepala ANRI No. 5 Tahun 2017 tentang Pedoman Penilaian Kinerja Arsiparis dimana peraturan ini memiliki kelemahan kenaikan pangkat paling cepat 3,5 tahun.
- c) Penilaian kinerja pegawai tidak adil dan belum mengakomodasi kepada pegawai yang memiliki rangkap jabatan.

3. Dilihat dari aspek reliabilitas (*reliability*) :

- a) Penilaian kinerja pegawai dilakukan secara konsisten dengan standar pengukuran yang sama oleh tim penilai dan jika ada permasalahan atau temuan dalam penilaian selalu didiskusikan atau dibahas oleh tim penilai.

- b) Sistem penilaian konversi memiliki kenaikan pangkat minimal 3,5 atau 4 tahun dibandingkan dengan sistem penilaian angka kredit (sistem penilaian yang sebelumnya) dimana nilainya harus sangat baik dan berturut turut saat pengajuan.
  - c) Perubahan penilaian kinerja berpengaruh terhadap kualitas para pegawai karena cenderung lebih santai.
4. Dilihat dari aspek akseptabilitas (*acceptability*)
- a) Pembagian kinerja yang di terima setiap pegawai sudah sesuai dengan tugas dan fungsinya dan selalu dikomunikasikan dengan jelas dari atasan.
  - b) Penilaian kinerja dengan transormasi jabatan (penyetaraan struktural ke fungsional) sudah sesuai dengan tugas dan fungsinya pada jenjangnya masing – masing.
5. Dilihat dari aspek praktis (*practicability*)
- a) Penilaian kinerja Jabatan Fungsional Arsiparis lebih mudah di pahami dan di gunakan oleh penilai karena sudah di atur dalam Peraturan Kepala ANRI No. 23 Tahun 2017
  - b) Penilaian kinerja dalam pengembangan karir dengan perubahan ini sedikit menghambat dalam kenaikan pangkat atau naik jabatan.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, terdapat beberapa saran di antaranya:

### 1. Aspek relevansi (*relevance*)

- b) Penilaian kinerja Jabatan Fungsional Arsiparis Biro Umum Agar tetap dipertahankan dengan tetap memperhatikan Standar Kualitas Hasil Kerja Pejabat Fungsional Arsiparis berdasar jenjang jabatan serta tujuan organisasi.
- c) Sebaiknya jabatan dapat disesuaikan dengan profesinya, jika tidak sesuai profesi maka dapat diberikan edukasi berupa sosialisasi atau pendidikan dan pelatihan (diklat) yang dapat membantu atau memudahkan dalam melakukan pekerjaan sehingga tidak menghambat karir pegawai.

### 2. Aspek sensitivitas (*sensitivity*)

- a) Standar penilaian kinerja Jabatan Fungsional Arsiparis Biro Umum masih diperlukan evaluasi, misalnya dengan cara wawancara dan melakukan pengamatan langsung pada pegawai arsiparis agar hasil penilaian cukup adil.
- b) Sebagai penghargaan yang layak bagi arsiparis yang terbukti berkinerja sangat baik, maka sistem penilaian konversi agar dievaluasi kebijakannya, agar pegawai bisa naik pangkat/jabatan

dalam 2 tahun seperti halnya waktu menggunakan sistem angka kredit.

3. Aspek reliabilitas (*reliability*)

Penilaian kinerja Jabatan Fungsional Arsiparis Biro Umum agar dilakukan konsisten oleh tim penilai internal Kementerian ESDM saja, tidak melibatkan lembaga luar (sekarang ANRI), karena pada dasarnya sudah terbentuk tim penilai kinerja arsiparis setiap tahunnya yang sudah jelas mengerti pekerjaan setiap pegawai internalnya.

4. Aspek akseptabilitas (*acceptability*)

Komponen sistem penilaian kinerja Jabatan Fungsional Arsiparis sudah sangat lengkap dan membantu mendukung pengembangan karir, namun sistem SKP (konversi) perlu dievaluasi agar pegawai yang berkinerja sangat baik memudahkan untuk kenaikan pangkat yang lebih cepat.

5. Aspek praktis (*practicability*)

Penilaian kinerja akan lebih baik apabila dilakukan secara digital dengan aplikasi yang terintegrasi antara seluruh pegawai arsiparis Kementerian ESDM dengan Tim Penilai. Saran ini ditujukan kepada tim penilai dan seluruh pegawai instansi Kementerian ESDM sehingga dapat mencapai tujuan serta kemajuan bersama.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku-buku :

- Ali Yusuf, Furtasan & Ilham Maliki, Budi. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsional Teoritis dan Aplikatif*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Penerbit Gavamedia.
- Cascio, Wayne F. 2003. *Managing Human Resources: Productivity, Quality Of Work Life, Profits 6th Edition*. New York: Mcgraw and Hill.
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Mahmudah Enny W. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- \_\_\_\_\_. 2020. *Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perusahaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Penerbit Zifatama Publisher.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Nazir. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Rivai dan Basri. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Press.
- Ruky, Achmad S. 2004. *Sistem Manajemen Kinerja, Cetakan Ketiga*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tannady, Hendy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Expert.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

**Peraturan perundangan:**

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2012 Tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 2009 Tentang Kearsipan.

Peraturan Kepala Arsip Nasional Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2017 Tentang Pelaksanaan Tugas Jabatan Fungsional Arsiparis.

Peraturan Kepala Arsip Nasional Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penilaian Prestasi Kerja Jabatan Fungsional Arsiparis.

Peraturan Kepala Arsip Nasional Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Standar Kualitas Hasil Kerja.

Peraturan Menteri ESDM Nomor 15 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral.

**Website:**

[https://id.wikipedia.org/wiki/Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia](https://id.wikipedia.org/wiki/Kementerian_Energi_dan_Sumber_Daya_Mineral_Republik_Indonesia)

<https://www.esdm.go.id/id/>