

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor Penilaian Kinerja Pegawai di Unit Lab Pusat Palyja Belum Optimal
 - a. Penilaian kinerja karyawan adalah proses penting dalam mengukur pencapaian tujuan dan kontribusi karyawan. PT PALYJA menggunakan sistem KPI dengan bobot 60% dalam penilaian, juga mempertimbangkan faktor lain dengan bobot 40%. Meskipun berharga, tantangan dalam memberikan umpan balik yang memadai dan mencerminkan kinerja menyeluruh perlu diatasi. Meningkatkan transparansi dan efektivitas penilaian perlu menjadi fokus dalam mencapai tujuan organisasi.
 - b. Penilaian kinerja karyawan berdasarkan penilaian atasan adalah pendekatan umum dalam manajemen sumber daya manusia. Di Unit Lab Pusat Palyja, penilaian dilakukan melalui pertemuan evaluasi terbuka, di mana prestasi dan kinerja karyawan dievaluasi secara objektif. Proses ini mempertahankan transparansi dan objektivitas dalam penilaian. Namun, ada beragam pandangan tentang akurasi penilaian. Beberapa menilai hasil penilaian sebagai akurat, sementara yang lain merasakan bahwa terdapat masalah yang memengaruhi akurasi penilaian. Hal ini menunjukkan pentingnya upaya terus-menerus untuk memastikan akurasi dan adilnya penilaian kinerja karyawan. Penilaian yang objektif, melibatkan sumber umpan balik, dan transparan adalah kunci untuk mencapai tujuan ini.
 - c. Data kinerja karyawan di Unit Lab Pusat Palyja berfokus pada syarat minimal per jabatan, melibatkan penilaian mandiri oleh karyawan

dengan KPI, dan penilaian oleh atasan. Penilaian dilakukan dengan kategori nilai seperti *OS (Outstanding)*, *ER (Exceeds Requirements)*, *MR (Meets Requirements)*, *NI (Needs Improvement)*, dan *NA (Not Applicable)*, serta melibatkan diskusi transparan antara karyawan dan manajemen. Pendekatan ini menekankan akurasi, objektivitas, dan pemahaman objektif terhadap kinerja karyawan, bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih objektif dan manfaat bagi perkembangan karyawan dan kesuksesan organisasi.

2. Cara Meningkatkan Implementasi Penilaian Kinerja Pegawai di Unit Lab Pusat Palyja

- a. Penilaian kinerja adalah proses evaluasi kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Dalam pelaksanaannya, terdapat kelebihan dan kelemahan. Kelemahan termasuk ketidakjelasan dalam perhitungan KPI dan risiko subjektivitas, sementara kelebihannya mencakup prosedur penilaian yang baku. Di Unit Lab Pusat Palyja, penilaian kinerja melibatkan KPI dengan kategori nilai dan syarat minimal untuk setiap jabatan, memastikan penilaian yang komprehensif, transparan, dan mendukung perkembangan karyawan.
- b. Penilaian kinerja pegawai melibatkan banyak faktor, termasuk atasan langsung, rekan kerja, target kinerja, dan faktor eksternal. Dalam implementasi di Unit Lab Pusat Palyja, ada kelemahan seperti ketidakjelasan dalam perhitungan KPI awal dan risiko subjektivitas, tetapi juga kelebihan seperti struktur penilaian sesuai dengan organisasi, dampak pada bonus, dan fokus pada kompetensi teknis. Dengan pendekatan komprehensif, penilaian kinerja membantu mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, dan potensi pengembangan pegawai.
- c. Data kinerja karyawan adalah faktor kunci dalam penilaian kinerja pegawai, termasuk pencapaian target, proyek, inisiatif, dan kualitas kerja. Unit Lab Pusat Palyja memiliki kelemahan awal perhitungan

KPI, risiko subyektivitas, dan kurangnya transparansi. Namun, ada kelebihan seperti struktur penilaian, dampak pada bonus, dan fokus pada kompetensi teknis. Evaluasi data melibatkan analisis, perbandingan dengan target, umpan balik, dan pertimbangan perubahan seiring waktu serta dukungan. Evaluasi rutin sangat penting untuk mendukung perkembangan dan perbaikan karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dalam meningkatkan Impelementasi penilaian kinerja pegawai di Unit Lab Pusat PALYJA, maka penulis merekomendasikan antara lain:

1. Faktor-faktor Penilaian Kinerja Pegawai di Unit Lab Pusat Palyja Belum Optimal
 - a. Penting untuk memastikan bahwa umpan balik yang diberikan kepada karyawan mencerminkan kinerja mereka secara menyeluruh. Bekerjasama dengan atasan dan rekan kerja untuk mengidentifikasi area kekuatan dan kelemahan dalam kinerja serta memberikan umpan balik yang konstruktif dan jelas.
 - b. Upayakan untuk lebih transparan dalam proses penilaian. Informasikan kepada karyawan tentang kriteria penilaian, bobot yang digunakan, dan bagaimana hasil penilaian memengaruhi kebijakan perusahaan terkait bonus, promosi, atau pengembangan karier.
 - c. Manfaatkan pendekatan penilaian yang objektif untuk merancang rencana pengembangan pribadi yang berfokus pada peningkatan kinerja karyawan. Ini bisa mencakup pelatihan, pembinaan, atau sumber daya lain yang mendukung pertumbuhan mereka.

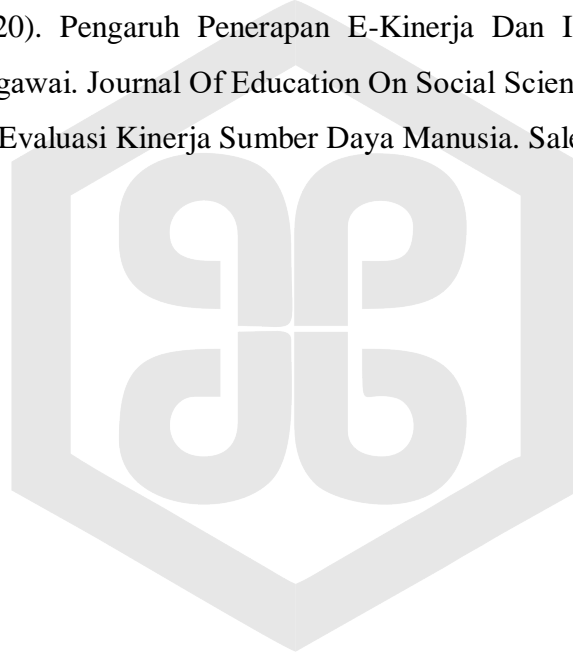
2. Cara Meningkatkan Implementasi Penilaian Kinerja Pegawai di Unit Lab Pusat Palyja

- a. Penting untuk meningkatkan kejelasan dalam perhitungan KPI. Pastikan bahwa KPI didefinisikan dengan sangat jelas sehingga karyawan dapat memahami ekspektasi yang diharapkan dari mereka.
- b. Untuk mengurangi risiko subjektivitas dalam penilaian, mempertimbangkan untuk melibatkan beberapa pihak dalam proses penilaian. Ini bisa termasuk *per review* atau evaluasi 360-derajat untuk memastikan penilaian lebih objektif. Evaluasi 360 dapat diberikan dalam bentuk tertulis atau lisan, dan harus disampaikan dengan cara yang jelas, terbuka, dan objektif. Tujuan dari tahap ini adalah untuk memberikan pemahaman kepada karyawan mengenai kinerja mereka serta memberikan rekomendasi atau saran untuk memperbaiki kinerja yang perlu ditingkatkan.
- c. Berikan dukungan dan pelatihan tambahan kepada karyawan yang membutuhkan untuk memastikan mereka dapat memenuhi standar yang telah ditetapkan. Jadwalkan evaluasi rutin terhadap proses penilaian karyawan. Ini akan membantu dalam mengidentifikasi masalah dan melakukan perbaikan sesuai kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi. Rencana tindakan juga dapat mencakup pengembangan karir, pelatihan, atau pemberian insentif dan penghargaan sebagai bentuk motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminuddin Putri Annisa Nur Suci. (2021). Analisis Efektivitas Sistem Penilaian Kinerja ASN Pada Kantor Lurah Ma'rang Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkep. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Andini Putri, I. (2020). Analisis Pelaksanaan Penilaian Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (Bprs) Adam Bengkulu. IAIN BENGKULU.
- Bairizki, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Komputer). Pustaka Aksara.
- Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat.
- Hani, T. H. (2014). Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. BPFE-Yogyakarta.
- Hartini, et al. (2022). Manajemen Kinerja (Konsep, Teori, dan Penerapannya)
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Bumi Aksara.
- HRD PALYJA, 2020
- Kaswan. (2016). Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan. Alfabeta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Mu'ah, M. dan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Zifatama Publiser.
- Mulyaningsih. (2018). Implementasi Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Jurnal Jendela Inovasi Daerah, 1(2).
- Noe, Raymond A., John R. Hollenbeck., B. G. and P. M. W. (2012). Fundamentals of Human Resource Management. McGraw Hill.
- Notoatmodjo, S. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta.
- Rivai Dan Ella, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama.
- Sinambela, L. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.

- Sirait, A. I. (2019). Penilaian Kinerja Pegawai melalui penerapan Sistem E-Kinerja Di Badan Kepegawaian Negara Kota Banda Aceh. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Wahyuni, S. (2020). Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Education On Social Science*, 4(2).
- Wirawan. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A