

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Simpulan penelitian secara umum menunjukkan bahwa proses manajemen kinerja di Bakamla RI tidak ada perbedaan baik pegawai penyandang disabilitas maupun pegawai non disabilitas. Namun, perbedaan akan terlihat dalam indikator-indikator yang termuat dalam aspek pendukung manajemen kinerja yang terdiri dari:

1. Aspek Perencanaan Kinerja
 - a. Dalam aspek ini dapat ditarik kesimpulan jika pegawai penyandang disabilitas dalam proses penyusunan SKP target-target kerja yang dituangkan dalam SKP banyak penyusunannya hanya mengulang dari target-target kerja tahun sebelumnya.
 - b. Dalam sistem e-Kinerja belum termuat aspek pendukung mengenai biaya dan aspek pendukung lainnya, seperti kuantitas, kualitas, dan waktu hanya menyesuaikan *outputs* yang dihasilkan saja.
 - c. Untuk perencanaan SDM selanjutnya (pegawai penyandang disabilitas) sudah tidak lagi menjadi bagian analisis berkelanjutan dari keberhasilan SKP karena Bakamla RI sudah tidak lagi membuka formasi untuk penyandang disabilitas.
 - d. Aspek pendukung seperti sarana dan prasarana kantor belum mendukung kegiatan kerja dari pegawai penyandang disabilitas dan belum ada kelanjutan mengenai pengadaan sarana dan prasaran tersebut.
2. Aspek Pelaksanaan, Pemantauan, dan Pembinaan Kinerja

Dalam aspek ini yang menjadi kekurangan dari Bakamla RI adalah adanya dispensasi waktu/ hari kerja bagi pegawai penyandang disabilitas untuk melaksanakan pekerjaan dari rumah, namun untuk pegawai non disabilitas tidak diperbolehkan karena memang tidak ada kebijakan yang

mengatur akan hal tersebut. Sehingga ketika pegawai penyandang disabilitas tersebut WFH terkadang menimbulkan kecemburuan sosial untuk pegawai yang lain.

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja di Bakamla RI masih dilakukan dengan metode penilaian tradisional yaitu hanya dari atasan langsung saja, sedangkan dalam sistem penilaian harusnya sudah dilakukan oleh atasan, bawah, dan rekan kerja. Penilaian tersebut dikenal dengan penilaian 360 derajat, namun Bakamla RI belum menerapkan itu.

4. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Kinerja

Dalam aspek terakhir ini, Bakamla RI belum ada tindak lanjut terkait penghargaan bagi pegawai penyandang disabilitas ataupun non disabilitas yang SKP-nya mencapai target kinerja yang telah ditetapkan, sehingga pegawai kurang termotivasi dalam penyusunan target kinerja baru dan banyak target-target yang dibuat mengulang dari tahun sebelumnya.

B. Saran

Saran dari peneliti terhadap manajemen kinerja pada pegawai penyandang disabilitas berdasarkan aspek-aspek manajemen kinerja yaitu:

1. Aspek Perencanaan Kinerja

- a. Dalam perencanaan kinerja untuk Bakamla RI yaitu agar lebih fokus lagi dalam proses klarifikasi ekspektasi agar pegawai tidak mengulang target kinerja tahun sebelumnya.
- b. Sebaiknya dalam sistem e-Kinerja juga termuat aspek biaya untuk tiap individu agar pekerjaan dapat terlaksana lebih efektif. Karena Biaya membantu dalam mengidentifikasi dan mengontrol pengeluaran. Dengan memahami dan mengelola biaya, instansi dapat mencegah pemborosan, mengidentifikasi posisi/ jabatan apa yang membutuhkan biaya besar.

- c. Sebaiknya Bakamla RI menganalisis lebih dalam lagi kinerja pegawai penyandang disabilitas dan menganalisis posisi-posisi di Bakamla RI yang dapat diduduki oleh pegawai penyandang disabilitas, agar terpenuhi kewajiban dalam UU Nomor 8 tahun 2016.
 - d. Perlu dilakukan analisis terhadap sarana dan prasarana penunjang kerja bagi pegawai penyandang disabilitas agar pekerjaan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.
2. Aspek Pelaksanaan, Pemantauan, dan Pembinaan Kinerja

Dalam aspek pelaksanaan kinerja ini agar tidak ada kecemburuan, Bakamla RI dapat mengeluarkan kebijakan yang mengatur tentang *shift* bagi pegawainya (disabilitas ataupun tidak) untuk bisa bekerja dari rumah setidaknya seminggu sekali.
 3. Aspek Penilaian Kinerja

Untuk aspek ini sarannya yaitu agar Bakamla RI dapat meningkatkan lagi penilaian kinerja secara keseluruhan agar penilaian lebih objektif karena tidak dinilai oleh satu pihak saja. Selain itu juga dibutuhkan penilaian secara jujur, nyata, dan apa adanya tidak diberi atas dasar belas kasihan.
 4. Aspek Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Kinerja

Pada aspek ini Bakamla RI dapat menganalisa kembali penghargaan yang tepat untuk menghargai pegawai-pegawainya yang telah mencapai target kerjanya sehingga mereka merasa dihargai. Penghargaan juga tidak harus dalam bentuk materil, tapi juga bisa berbentuk non materil yang bisa diberikan langsung oleh atasan seperti ucapan selamat, pengakuan prestasi didepan publik, atau yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Amstrong. 2009. *Amstrong's Handbook of Human Resource management practice 11th edition. United Kingdom: Kogan Page.*
- Amstrong, Michael, dan Baron. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Elexmedia Komputindo. Jakarta
- Budiarti, W. (2022). *Analisis Implementasi Kebijakan Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kota Tangerang*. Perpustakaan Politeknik STIA LAN Jakarta.
- Cokins, Gary. (2009). *Performance Management: Integrating Strategy Execution, Methodologies, Risk and Analytics*. John Wiley and Sons, Inc.
- Denkin, Norman K. dan Yvonna S. Lincoln. (2011). *Handbook of Qualitative Research* (Edisi Ketiga). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, G. (2015). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Hidayat, R. (2019). *Motivasi Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Di Kecamatan Kebayoran Baru Jakarta Selatan*. Perpustakaan Politeknik STIA LAN Jakarta.
- International Labour Organization. (2013). *Pedoman ILO Tentang Pengelolaan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja (2nd ed.)*. Jakarta: ILO.
- International Labour Organization. (2014). *Panduan Peliputan Disabilitas di Indonesia*. In I. L. Dewan Pers. Jakarta: ILO.
- International Labour Organization. (2016). *World Employment Social Outlook: Trends for Youth*. Jakarta: ILO.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, R. L. dan J. H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moleong, Lexy J. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mondy, Wayne R. and Noe, R. M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. Terjemahan: Wijanarko.

- Noe, Hollenbeck, G. dan W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Keuntungan Menjadi Kompetitif. Singapore: McGraw-Hill.*
- Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard, D. E. J. (2012). *Management of Organizational Behavior (10th Edition).*
- Ruky, A. S. (2002). *Sistem Manajemen Kinerja. PT Gramedia Pustaka Utama.*
- Soemantri, S. (2006). *Psikologi Anak Luar Biasa. Perpustakaan Universitas Tarumanegara.*
- Torrington, D. & L. H. (1991). *Personnel Management: A New Approach (2nded). Cambridge: Prentice Hall International (UK) Ltd.*
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja. PT. RajaGrafindo Persada.*

Artikel Jurnal

- Bacal, Robert. 2012. *Performance Management. New Yor. McGraw-Hill Companies Inc.*
- Chhabra S. (2006). *Pola Neonatal Morbiditas dan Mortalitas: Studi Prospektif di Rumah Sakit Daerah di Perkotaan India.*
- Esterberg, Kristin, G. (2002). *Qualitative Methods Ins Social Research. Mc Graw Hill, New York.*
- Lincoln, Y.S. dan Guba, E.G. (1985). *Naturalistic Inquiry. Beverly Hills: Sage Publication.*
- Lubis, B. (2020). *Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara di Indonesia: Sebuah Konsep Manajemen Publik Baru. Jurnal Papatung.*
- Maisah, 2010. *Standarisasi kinerja guru. Jakarta: GP Press.*
- Simanjuntak, 2005, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.*
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: PT Alfabet.*
- Ubaidilah, M. (2019). *Manajemen kinerja karyawan dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan pada pt madani prabu jaya jakarta. Repository.Uinjkt.Co.Id.*

Peraturan Perundang-Undangan

- Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang *Pengelolaan Kinerja ASN.*

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2020 tentang Unit Layanan Disabilitas Bidang Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 70 tahun 2019 tentang Perencanaan, Penyelenggaraan, Dan Evaluasi Terhadap Penghormatan, Pelindungan, Dan Pemenuhan Hak Penyandang Disabilitas. Kemenkumham.

Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sekretariat Jenderal MPR RI.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas

Website Resmi

Badan Pusat Statiska (2023). Indikator Pekerjaan Layak di Indonesia Tahun 2022. bps.go.id.

Bakamla RI (2023). Laporan Kinerja Bakamla RI. [Bakamla.go.id](https://bakamla.go.id).