

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dari temuan yang terdapat pada penelitian dapat dikemukakan beberapa kesimpulan, adapun kesimpulan tersebut yaitu:

1. Berdasarkan hasil pengamatan, dan berdasarkan kepada teori efektivitas yang diungkapkan oleh J.P. Campbell, keseluruhan aspek inovasi yang dikemukakan oleh Eferett Rogers sebagian besar telah efektif di jalankan di kantor BNN Kab. Ciamis, dalam hal tersebut inovasi yang telah efektif dijalankan adalah:
 - a. Dalam hal *Relative Advantage* atau Keuntungan Relatif hal tersebut dikatakan efektif Karena Program SKP dan PKP telah berjalan sesuai dengan tujuannya, ditambah dengan inovasi yang dilakukan oleh Kantor BNN itu sendiri dengan mengguakan teknologi *software* dalam pengolahan datanya, sehingga hal tersebut dapat mendorong laju daripada pencapaian tujuan tersebut.
 - b. Selanjutnya dalam hal *Compatibility* atau Kesesuaian dapat dikatakan efektif Karena penerapan SKP dan PKP dinilai lebih sesuai dalam praktiknya jika dibandingkan dengan metode

penilaian kinerja pegawai yang sebelumnya, Karena SKP dan PKP ini dianggap memiliki aspek penilaian yang lebih efektif dan terukur.

- c. Selanjutnya, dalam *Complexity* atau Kerumitan, SKP dan PKP jelas lebih kompleks dalam penerapannya, hal ini Karena terdapat lebih banyak aspek yang dinilai di dalam inovasi penilaian kinerja tersebut, sehingga dalam hasilnya akan lebih mendetail, dan hal ini telah berhasil diterapkan di BNN Kab. Ciamis, dengan ditopang oleh inovasi yang dilakukan oleh BNN Kab. Ciamis itu sendiri yaitu dengan menggunakan bantuan perangkat lunak dalam computer.
- d. Dalam hal, *Triability* atau Kemungkinan Diterapkan, inovasi yang dicanangkan oleh pemerintah pusat memang mau tidak mau harus diterapkan, Karena hal tersebut sudah merupakan ketentuan dalam menjalankan penilaian kinerja, sehingga hal tersebut telah berjalan selama 4 tahun kebelakang dan akan berjalan sampai selanjutnya ada peraturan yang lebih baru mengenai penilaian kinerja pegawai.
- e. Yang terakhir dalam hal, *Observability* atau Kemudahan Diamati, dalam hal ini jelas SKP dan PKP lebih mudah diamati, Karena dapat membandingkan antara teori dengan prakteknya, dan hasil dari penilaian kinerja pegawai tersebut lebih terperinci, disamping itu BNN Kab. Ciamis menggunakan perangkat lunak

dalam pelaksanaan penilaian menggunakan SKP sehingga hasilnya pun dapat lebih akurat dan lebih cepat, dan berdasarkan hasil pengamatan, inovasi dengan menggunakan perangkat lunak tersebut telah efektif dijalankan dalam hal membantu pelaksanaan penilaian kinerja berdasarkan SKP dan PKP.

Secara teoritis memang inovasi yang telah dilaksanakan di BNN Kab. Ciamis telah efektif dilakukan, namun dalam praktiknya, khususnya dalam pencapaian sasaran masih terdapat masalah, yaitu mengacu kepada hasil temuan pada bab sebelumnya, dalam hal pencapaian sasaran di kantor BNN Kabupaten Ciamis belum 100% efektif, Karena hal tersebut masih terganjal kepada individu individu yang kedisiplinannya masih kurang, sebagaimana disampaikan oleh narasumber, maka dari hal itu dapat mengancam perjalanan untuk mencapai tujuan lembaga, sehingga dari ukuran ideal masih belum sepenuhnya efektif. Namun secara garis besar, BNN Kabupaten Ciamis sudah memenuhi kriteria ideal dari pengukuran efektifitas yang dikemukakan oleh J.P Campbell.

2. Berdasarkan hasil pengamatan, penilaian kinerja berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kinerja Pegawai (PKP) merupakan inovasi yang telah di bentuk oleh pemerintah pusat untuk dapat memperbaiki sistem penilaian kinerja yang telah dibentuk sebelumnya, yaitu DP3, dari keseluruhan syarat sebagai sesuatu hal yang dapat disebut sebagai inovasi, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kinerja Pegawai (PKP) telah dapat dikatakan sebagai inovasi, Karena Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

dan Perilaku Kinerja Pegawai (PKP) telah memenuhi syarat sebagai inovasi, sebagaimana dikemukakan oleh Everett Rogers bahwa inovasi memiliki 5 unsur yang harus dipenuhi agar sesuatu tersebut dapat dikatakan sebagai inovasi. Inovasi yang telah dikeluarkan oleh pemerintah pusat tersebut telah dijalankan dengan baik dan seharusnya. Di Kantor BNN Kabupaten Ciamis, dan juga dalam pelaksanaannya BNN Kabupaten Ciamis menerapkan inovasi dengan penggunaan *software* dalam pengisian nilai nilai SKP sehingga hal tersebut cukup baik Karena, apabila menggunakan *software* dapat meningkatkan keakuratan penghitungan, dibandingkan dengan menggunakan cara hitung manual, yang terdapat kemungkinan salah hitung bahkan manipulasi.

3. Dari hasil temuan penelitian, penilaian kinerja pegawai yang dilakukan oleh BNN Kabupaten Ciamis adalah dengan menggunakan inovasi penilaian kinerja yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat, penilaian kinerja pegawai tersebut berdasarkan kepada SKP dan PKP yang dimana merupakan hasil tindak lanjut daripada penilaian menggunakan metode DP3 yang dianggap sudah tidak relevan, hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan obyektifitas dalam hal penilaian kinerja, yang dimana aspek aspek yang terdapat pada SKP dan PKP dianggap lebih detail dalam mengukur tingkat prestasi kerja seorang pegawai. Dari hasil penelitian pada bab sebelumnya penilaian menggunakan SKP dan PKP dinilai lebih baik dibandingkan dengan menggunakan DP3, sehingga hal ini menghasilkan dampak positif untuk lembaga.

B. Saran

1. Meningkatkan kinerja *software* yang digunakan untuk melakukan penilaian kinerja pegawai, misalnya dengan metode online sehingga dapat lebih menghemat waktu, kemudian disarankan untuk memiliki computer khusus untuk pengisian SKP dengan *software* untuk menunjang kelancaran dan meminimalisir hal yang tidak diinginkan pada saat pengisian SKP.
2. Mengusulkan kepada pemerintah setempat ataupun pemerintah pusat untuk membuat *software* yang khusus untuk SKP, *software* tersebut diintegrasikan dengan *database* pemerintah pusat dengan fitur pilihan pilihan catatan seorang pegawai, dan dari *software* tersebut dapat langsung mencetak SKP secara langsung.
3. Dalam melaksanakan penilaian kinerja pegawai diharapkan meningkatkan kembali prinsip prinsip objektif, terukur, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan sehingga dapat menambah perbaikan dalam hal evaluasi kinerja.
4. Perbaikan sistem manajemen dalam hal sumber daya manusia, bisa dimulai dengan proses recruitment dengan seleksi dan kualifikasi yang lebih ketat untuk menunjang kenaikan kinerja pegawai untuk kedepannya, dan melaksanakan diklat bagi pegawai yang sudah bekerja, hal tersebut dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja.