

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisa serta penelitian di lapangan, maka dapat ditarik kesimpulan dari pelaksanaan penilaian prestasi kerja PNS berbasis IT di Kabupaten Bantul tahun 2015 yaitu :

1. Kejelasan dari pelaksanaan penilaian prestasi kerja PNS di Kabupaten Bantul merupakan tindak lanjut dari terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 dengan ketentuan pelaksanaannya yaitu Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Nasional Nomor 1 Tahun 2013. Pemerintah Kabupaten Bantul membuat sistem aplikasi penilaian prestasi kerja PNS secara *online*, sosialisasi diadakan dari tahun 2014 sampai 2015 untuk pengenalan aplikasi tersebut kepada seluruh PNS di Kabupaten Bantul. Pada penilaian prestasi kerja melalui system aplikasi belum memiliki SOP. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja PNS di mulai dari pembuatan SKP oleh PNS bulan januari 2015 dengan menggunakan *excel*, dan bulan maret sampai april tahap penginputan data ke sistem aplikasi, karena sistem aplikasi masih dalam tahap penyempurnaan. 70% PNS membuat SKP tepat waktu, tetapi masih ada 30% PNS yang tidak tepat waktu dalam membuat SKP, sehingga data hanya dibuat dalam *excel*.
2. Tujuan dari penilaian prestasi kerja PNS di Kabupaten Bantul yaitu berbasis kinerja, yaitu untuk memperbaiki kinerja pegawai, meningkatkan kinerja pegawai, serta memotivasi pegawai.

3. Prosedur penilaian prestasi kerja PNS di Kabupaten Bantul dimulai dari penilaian SKP oleh pejabat penilai, penilaian perilaku kerja pegawai oleh masing-masing atasan, dan yang terakhir penilaian prestasi kerja yang diperoleh dari total 60% nilai SKP ditambah 40% nilai perilaku kerja.
4. Penilaian prestasi kerja kepada PNS baik itu SKP, maupun perilaku kerja PNS dilakukan oleh pejabat penilai atau atasan dari masing-masing jabatan. PNS dapat meminta masukan dari rekan kerja satu jabatan untuk memberikan masukan dalam penilaian perilaku kerja pegawai.
5. Kriteria yang dinilai di dalam prestasi kerja PNS yaitu dari kriteria SKP PNS terdiri dari aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya, sedangkan kriteria penilaian untuk perilaku kerja yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan.
6. Nilai prestasi kerja PNS di Kabupaten Bantul dilakukan secara objektif, yaitu melihat dari hasil kerja dengan kesesuaiannya di lapangan, tetapi kendala dalam penilaian yaitu masih ada pemikiran pimpinan SKPD yang tidak ingin nilainya lebih rendah dari bawahannya masing-masing. Hal tersebut tentu saja akan menimbulkan diskriminasi nilai yang dilihat dari kedudukan/jabatan di dalam organisasi.
7. Penilaian prestasi kerja PNS sudah adil karena adanya pembagian persentase dari nilai SKP 60% dan nilai perilaku kerja 40%. Bobot nilai tersebut diberikan sesuai dengan besarnya tanggung jawab dari kedua penilaian yang dilakukan.

8. Hasil penilaian prestasi kerja PNS di Kabupaten Bantul tahun 2015 secara keseluruhan dapat dikategorikan baik. Nilai prestasi kerja PNS rata-rata di atas 75 dan belum ada yang mendapat nilai buruk. Dukungan sistem aplikasi penilaian prestasi kerja PNS yang ada menjadi salah satu keberhasilan penilaian prestasi kerja.

9. Evaluasi penilaian prestasi kerja diadakan satu kali setelah penilaian dilakukan, hasilnya masih banyak PNS yang belum membuat SKP tepat waktu sehingga BKD membuat surat edaran ke masing-masing SKPD dan pengumuman disistem aplikasi penilaian prestasi kerja.

10. BKD Kabupaten Bantul belum mempunyai langkah pembinaan untuk memperbaiki kinerja PNS, karena sampai tahun 2015 setelah penilaian belum ada PNS yang mendapat nilai buruk sehingga pembinaan belum dapat dilaksanakan.

11. Kriteria penilaian prestasi kerja PNS di Kabupaten Bantul yang terdapat di dalam sistem aplikasi dinyatakan dengan rentang nilai yaitu: 91 – ke atas (sangat baik), 76 – 90 (baik), 61 – 75 (cukup), 51 – 60 (kurang), dan 50 ke bawah (buruk). Rentang nilai yang digunakan sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011.

12. Penilaian prestasi kerja PNS di Kabupaten Bantul berdampak pada kenaikan pangkat, apabila nilai prestasi kerja PNS 76 ke atas, maka dapat dipertimbangkan mendapat kenaikan pangkat. Tahun 2015 di Kabupaten Bantul ada 394 PNS yang mendapat kenaikan pangkat. Dampak penilaian terhadap *reward* yaitu adanya penghargaan Satya Lencana Karya Satya bagi PNS yang sudah bekerja selama 10

tahun, 20 tahun, dan 30 tahun, serta paling tidak mendapat nilai baik dalam waktu 2 tahun berturut-turut, sedangkan *punishment* bagi PNS belum ada karena pada tahun 2015 tidak adanya PNS yang mendapat nilai di bawah standar.

## **B. Rekomendasi/Saran**

Saran yang disampaikan oleh peneliti berisi tentang masukan-masukan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam meningkatkan penilaian prestasi kerja PNS di Kabupaten Bantul, seperti :

1. Sosialisasi yang diadakan untuk pengenalan system aplikasi penilaian prestasi kerja di SKPD maupun instansi terkait harus berkelanjutan agar seluruh PNS dapat menggunakan system aplikasi tersebut dan dapat mencapai target 100%.
2. Perlu dibuat SOP untuk penilaian prestasi kerja agar adanya pedoman yang jelas yang digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja.
3. Perlu dilakukan pembinaan bagi PNS mengenai pentingnya pembuatan SKP tepat waktu yang nantinya berpengaruh terhadap pelaksanaan kinerja PNS itu sendiri.
4. Bagi PNS dan pejabat penilai maupun atasan pejabat penilai harus ditingkatkan lagi dalam memahami isi Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 dan Perka BKN Nomor 1 Tahun 2013 dalam melakukan penilaian prestasi kerja.