B A B IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Dari proses pembuatan laporan yang dikerjakan oleh penulis, dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Proses penilaian prestasi kerja pegawai di PT. Jasa Marga (Persero) telah berjalan dengan baik. Penilaian yang dilakukan bersifat formal artinya penilaian dilakukan secara terstruktur sesuai dengan prosedur yang ada, menggunakan formulir yang telah disediakan dan dilakukan satu bulan sekali. Penilaian ini dilakukan untuk menentukan besarnya nilai merit prestasi yang diterima pegawai yang berpengaruh terhadap besarnya penghasilan pegawai untuk bulan tersebut. Sedangkan penilaian yang bersifat nonformal yaitu atasan pegawai yang bersangkutan yang juga merupakan pejabat penilai dari pegawai tersebut dapat secara langsung memberikan pujian terhadap pegawai yang kinerjanya memuaskan dan sebaliknya memberikan teguran kepada pegawai yang kinerjanya menurun. Pengendalian yang ada juga sudah cukup baik karena pejabat penilai adalah atasan langsung pegawai yang dinilai, sehingga pejabat penilai tersebut sebelum memberikan nilai telah mengetahui prilaku bawahannya dalam melaksanakan tugas. Pejabat penilai memberikan nilai dan diisikan pada formulir yang telah disediakan sesuai dengan prestasi kerja karyawannya berdasarkan bobot nilai dan kategori yang telah ditentukan. Adapun kriteria penilaian mencakup pencapaian tugas, mutu pekerjaan, keterampilan kerja, prakarsa dan disiplin kerja.

PERPUSTAKAAN UNIKOM

2. Hambatan yang kadang-kadang terjadi yaitu penyampaian laporan hasil penilaian prestasi kerja pegawai yang terlambat, masing-masing kriteria penilaian tidak diisi dengan lengkap dan kadang-kadang hanya mencantumkan total nilainya saja, dan juga sering kali terjadi kesalahan dalam proses penilaian, dalam hal ini ketika penilai memberikan nilai terlalu tinggi atau terlalu rendah dari kategori penilaian yang telah ditentukan.
3. Usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang ada yaitu kepala sub bagian SDM memberikan teguran kepada orang-orang yang bersangkutan agar tidak melakukan lagi hal-hal yang menghambat kerja sub bagian SDM dalam melaksanakan tugasnya menyelesaikan proses penggajian.

IV.2. Saran

Penulis mencoba mengemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat berguna bagi perusahaan dalam pelaksanaan penilaian merit prestasi kerja pegawai.

Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagi para pejabat penilai yang akan melakukan penilaian sebaiknya harus selalu memperhatikan dan mengetahui perkembangan kinerja pegawai yang dinilai agar tidak melakukan kesalahan dalam proses penilaian.
2. Frekuensi penilaian yang dilakukan setiap sebulan sekali sebaiknya tetap dipertahankan, karena jika frekuensi penilaian terlalu lama bisa mengakibatkan *hallo effect*, yaitu pendapat/perasaan pribadi dari penilai turut mempengaruhi penilaian yang dilakukan. Hal ini akan berdampak tidak baik terhadap kinerja pegawai dan perkembangan perusahaan.

3. Apabila terdapat pejabat penilai yang terlalu sering melakukan kesalahan dalam proses penilaian, sebaiknya diberikan Surat Peringatan langsung dari atasannya agar tidak terus-menerus melakukan kesalahan dalam melakukan penilaian.