

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Setelah data dianalisis dalam BAB IV, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. STT Musi sudah mengadakan penilaian prestasi kerja bagi tenaga pengajar/dosen maupun pelaksana administrasi, meskipun penilaian itu belum menerapkan sistem dan standar yang baik, serta informasi yang ada masih simpang siur, sehingga dalam pelaksanaannya tidak seragam antara satu penilai dengan penilai yang lain.
2. Tenaga pengajar/dosen maupun pelaksana administrasi mengetahui bahwa ada penilaian di STT Musi. Namun ada dosen maupun pelaksana administrasi yang tidak mengetahui bahwa ada penilaian prestasi kerja di STT Musi. Ini berarti bahwa informasi tentang penilaian itu belum disosialisasikan secara merata kepada tenaga pengajar/dosen maupun pelaksana administrasi.
3. Tenaga pengajar/dosen, pelaksana administrasi, dan pejabat struktural serta kepala bagian setuju dengan adanya penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh STT Musi. Penilaian ini berguna untuk mengukur kinerja, meningkatkan prestasi, memotivasi, melihat kelebihan dan kelemahan karyawan, dan dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan

keputusan untuk mutasi, baik itu berupa promosi, demosi, maupun pemberhentian bukan atas permintaan karyawan.

4. Penilaian prestasi kerja di STT Musi belum dilakukan secara rutin dalam periode tertentu, bahkan menurut beberapa responden penilaian hanya dilakukan satu kali saat seorang calon pegawai akan diangkat menjadi pegawai tetap.
5. Penilaian prestasi kerja yang dilakukan di STT Musi adalah penilaian prestasi kerja satu arah. Sifat penilaiannya bersifat tertutup dan rahasia. Hasil penilaian tidak disosialisasikan kepada subjek yang dinilai sehingga belum ada komunikasi timbal balik antara penilai dengan subjek yang dinilai. Hanya pihak penilai yang mengetahui hasil penilaian tersebut.
6. Dari daftar evaluasi periodik yang dibuat oleh STT Musi terlihat bahwa metode yang digunakan adalah metode skala peringkat dimana unsur-unsur penilaian dinyatakan dalam bentuk baik sekali, baik, cukup, kurang, dan kurang sekali.
7. Unsur-unsur yang digunakan sebagai pertimbangan dalam penilaian ada 11 unsur dan sudah baik karena sudah mewakili persyaratan kerja yang dinilai. Hanya unsur ke-11 yang dikhususkan untuk tenaga pengajar/dosen dirasa belum cukup memadai untuk menilai kinerja seorang dosen, khususnya dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Unsur tersebut cenderung hanya melihat satu bidang tugas dosen yaitu mengajar, sementara tugas seorang dosen tidak hanya dalam segi mengajar saja atau segi penelitian saja.

8. Untuk menilai unsur-unsur yang ada, seperti loyalitas, kejujuran, dan sebagainya, ukuran yang dipakai tidak jelas, sehingga sulit menentukan bahwa seseorang itu loyal atau tidak terhadap STT Musi. Dalam formulir tersebut tidak dijelaskan bagaimana penilai dapat memberikan nilai amat baik atau kualifikasi lain, sehingga pada gilirannya nanti ukuran tersebut pun akan berbeda-beda antara satu penilai dengan penilai lain.

## **B. SARAN**

Di sini akan memberikan sekedar saran dari pemikiran penulis yang semoga dalam kelanjutannya dapat menjadi masukan yang baik dan bahan pertimbangan untuk pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang dilakukan STT Musi. Saran yang ingin penulis berikan adalah:

1. Pimpinan dan team penilai membuat suatu penilaian yang sistematis dan matang. Matang berarti memenuhi 4 (empat) persyaratan, yaitu keterkaitan langsung dengan pekerjaan, praktis, kejelasan standar dan adanya kriteria yang objektif.
2. Pimpinan mensosialisasikan tentang adanya penilaian prestasi kerja tersebut kepada seluruh tenaga pengajar/dosen dan pelaksana administrasi, sehingga mereka tahu bahwa memang STT Musi melakukan suatu penilaian atas kerja mereka. Hal yang disosialisasikan tidak terbatas pada pemberitahuan bahwa ada penilaian prestasi kerja di STT Musi, tapi juga harus dijelaskan secara rinci apa yang dimaksud dengan penilaian prestasi kerja tersebut, kapan dilaksanakan, siapa yang menilai menilai baik untuk karyawan maupun pihak

struktural sendiri, tujuan diadakannya penilaian, dan bagaimana penilaian tersebut dilakukan di sini mencakup sistem dan teknik atau metode yang dipakai.

3. Melakukan secara periodik/rutin penilaian prestasi kerja di STT Musi dalam setiap periode tertentu. Penilaian yang dilakukan secara rutin akan berguna untuk mengevaluasi kerja tenaga pengajar/dosen dan pelaksana administrasi, serta memudahkan dalam membuat rekapitulasi dan dokumentasi yang teratur dan rapi.
4. Melakukan penilaian prestasi kerja dua arah di mana antara penilai dan subjek yang dinilai saling mengisi. Penilai memberikan hasil penilaian kepada subjek yang dinilai dan memberikan kesempatan kepadanya untuk memberikan penjelasan atau bahkan bantahan terhadap hasil penilaian tersebut, sehingga ada timbal balik yang positif.
5. Memperjelas unsur ke-11 tentang profesionalisme mengajar untuk dosen dengan menambahkan item penilaian untuk penelitian dan pengabdian masyarakat, karena tugas seorang dosen adalah menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang di dalamnya tidak hanya berisi profesionalisme mengajar saja, tetapi juga mencakup penelitian dan pengabdian masyarakat.
6. Memberikan latihan dan bekal kepada penilai agar lebih memahami tugas-tugasnya dan dapat menilai dengan lebih objektif.

7. Menyampaikannya kepada objek yang dinilai dengan 3 (tiga) maksud, yaitu:
  - Bila penilaian positif, menjadi dorongan kuat bagi pegawai yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi di masa yang akan datang, sehingga kesempatan meniti karier lebih terbuka baginya.
  - Bila penilaian negatif, pegawai yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.
  - Jika seseorang mendapat penilain yang tidak objektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatannya sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian tersebut.
8. Hasil penilaian yang dilakukan secara periodik tersebut didokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang, sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan atau merugikan pegawai.
9. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

10. Menetapkan ukuran yang jelas untuk mengukur masing-masing unsur penilaian. Mungkin perlu memberikan skor untuk masing-masing kualifikasi yang ditetapkan, misalnya:

Angka	90-100	amat baik
	70-89	baik
	60-69	cukup
	50-59	kurang
	< 50	amat kurang