

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil penjelajahan penulis mengenai bahwa Penilaian Kinerja Pegawai Di Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Di Kementerian Desa dengan menggunakan teori Bernadin (1993; Trihandini, 2006) sudah dapat dijalankan dengan baik meskipun terdapat beberapa hal yang perlu diperbaiki untuk memberikan hasil yang maksimal untuk dimasa mendatang :

Pada dimensi Kualitas (Rencana dan Tujuan Kegiatan) penggunaan dan pelaksanaan kegiatan dipilih untuk dimasa mendatang. Kemudian membuat tindakan dalam mencapai tujuan sesuai target yang diharapkan. Pada indikator ini tujuan penggunaan dan pelaksanaan absensi digital sudah tersusun dengan baik karena memiliki maksud dan tujuan yang jelas. Terkait penggunaan absensi digital di Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional di Kementerian Desa dalam perekapan dan pengawasan sudah terlaksana dengan baik dan memberikan kemudahan, hal ini dinilai efektif.

Pada dimensi Kuantitas (Mengukur Tindakan Kegiatan) sudah terlaksana dengan baik sesuai rencana yang telah dirumuskan. Pada indikator ini tindakan perubahan yang telah ditetapkan sudah berjalan dengan baik, selain itu Kementerian Desa lebih mengoptimalkan dengan baik pengawasan pegawai dalam tingkat kepatuhan.

Pada dimensi Ketepatan Waktu (Keaktifan Kegiatan Dalam Bertindak) telah melakukan pengarahan dengan baik. Pada indikator Ketepatan waktu di Pusat

Pembinaan Jabatan Fungsional di Kementerian Desa sudah melakukan pengarahan terhadap pelaksanaan yang telah dilakukan. Dalam pengarahan ini sekiranya diharapkan efektif dalam mencapai hasil yang lebih maksimal.

Pada dimensi Tanggung Jawab (Kegiatan Bertindak Sesuai Tanggungan) sudah memberikan tindakan dengan baik. Pada indikator tanggung jawab di Pusat Pembinaan Jabatan fungsional di Kementerian Desa terdapat tindakan pertanggungjawaban dalam pelanggaran yang dinilai sudah baik.

Pada dimensi Efektivitas (Daya Guna dan Kesan kegiatan) dalam pemberian manfaat sudah dinilai baik. Pada indikator ini proses dari implementasi yang telah dirancang dapat memudahkan evaluasi sudah berjalan dengan baik.

Berdasarkan penelitian ini dimensi yang mencakup konteks penggunaan absensi digital adalah dimensi kuantitas dan ketepatan waktu kinerja pegawai yang ada di Kementerian Desa relatif sudah terukur. Namun penelitian ini masih harus dilanjutkan dalam konteks dimensi-dimensi yang lainnya, dikarenakan dari segi dimensi Kualitas, Tanggung jawab dan Efektivitas tidak termasuk ke dalam riset penelitian ini.

Namun dibalik perencanaan yang sudah baik yang dilakukan oleh Kementerian Desa masih terdapat beberapa kendala seperti dalam tingkat kemampuan pemahaman teknologi yang belum merata, dan koneksi jaringan yang tidak dapat diduga dan diprediksi. Hal ini tentunya menjadi baahan evaluasi bagi Kementerian Desa untuk meningkatkan pelaksanaan kepada para pegawai.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan dari hasil kesimpulan diatas, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi instansi dan para pegawai harus lebih meningkatkan kualitas kinerja setiap pegawai di Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional di Kementerian Desa.

2. Melakukan penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu dan penggunaan waktu pekerjaan yang lebih efisien agar tidak terjadi penumpukkan tugas dalam pekerja pada pegawai di Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional di Kementerian Desa.

