

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian di PT. PLN (Persero) yang telah dilaksanakan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- 1 PT. PLN merasa perlu untuk melakukan penilaian kinerja karyawannya guna keperluan kenaikan reguler peringkat secara berkala, pemberian kompensasi lainnya atas prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawannya serta sanksi bagi tindakan karyawan yang menyalahi atau tidak sesuai dengan target dan tujuan. Penilaian kinerja di PT. PLN dilakukan secara terbuka kepada karyawan yang bersangkutan. Penilaian kinerja berpengaruh pada rentang peringkat gaji, sehingga hasil penilaian kinerja tidak dipublikasikan karena dikhawatirkan menimbulkan kesenjangan sosial, selanjutnya hasil penilaian ditindak lanjuti oleh perusahaan.
- 2 Pelaksanaan kinerja karyawan pada PT. PLN merupakan suatu program bagi seorang pegawai yang bersifat relevan dan dapat diukur. Pelaksanaan penilaian karyawan diberikan langsung kepada atasannya tanpa dipublikasikan kepada para karyawannya, dengan mengacu pada tiga aspek yaitu kemampuan kinerja, karakteristik pribadi, kehadiran.
- 3 Masalah- masalah yang dihadapi oleh PT. PLN dalam penilaian kinerja adalah:

⇒ Efek halo

Terdapat beberapa kasus dimana karyawan dengan kinerja yang biasa saja mendapatkan nilai yang lebih tinggi daripada karyawan dengan kinerja tinggi. Hal tersebut dikarenakan karyawan pertama memiliki kedekatan lebih dengan pihak yang melakukan penilaian dibanding dengan karyawan kedua.

⇒ Sikap Dan Perilaku Karyawan

Dimana satu sisi karyawan yang menjadi objek penilaian adalah seorang individu yang brilian dengan tingkat keahlian yang tinggi. Tetapi tidak lain di sisi karyawan tersebut, tidak memiliki sikap dan perilaku yang terpuji. Sehingga diperlukan suatu sikap yang bijaksana dalam menghadapinya.

⇒ Pengetahuan Akan Teknologi

Bagi karyawan yang selalu mengikuti perkembangan , teknologi mungkin akan diikuti perkembangannya. Hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Karyawan yang mengikuti perkembangan teknologi cenderung akan berpikiran lebih maju dibanding dengan yang tidak.

⇒ Tingkat Kejenuhan Karyawan

Bila pekerjaan yang dihadapi itu-itu saja dan tidak memiliki tingkat keahlian yang tinggi. Hal tersebut tentu akan menghambat penilaian kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

- 1 Untuk mengatasi masalah yang dalam penilaian kinerja PT. PLN memiliki usaha yang harus dilakukan antara lain:

⇒ Efek Halo

Untuk mengatasi masalah subjektivitas yang terjadi, maka penilaian yang diberikan oleh masing-masing Manager bidang harus dikoordinasi agar nilainya bisa adil dan nilai yang diberikan sesuai dengan pekerjaan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Atau dengan kata lain bahwa PT. PLN menentukan batasan-batasan penilaian kinerja dengan persepsi yang sama pada seluruh sub bidang organisasi.

⇒ Sikap dan Perilaku Karyawan

Untuk mengatasi permasalahan sikap dan perilaku karyawan, pihak perusahaan melakukan pembinaan etika dan perilaku. Hal tersebut diharapkan dapat mengubah perilaku karyawan dengan perilaku yang kurang terpuji.

⇒ Pengetahuan Akan Teknologi

Untuk pengetahuan yang terbatas akan teknologi, perusahaan biasanya memberikan pendidikan dan supervisi agar pengetahuan karyawan dapat bertambah dan pola pikirnya dapat lebih maju..

⇒ Tingkat Kejenuhan Karyawan

Saat karyawan mulai jenuh dengan pekerjaan yang ada, maka perusahaan mencoba untuk merotasi tempat kerja karyawan. Selain itu juga perusahaan membentuk organisasi agar karyawan dapat menyalurkan hobi, dan kegemarannya, seperti olahraga.

2. Sebaliknya hasil dari pelaksanaan kinerja dipublikasikan, karena dapat digunakan sebagai pemicu semangat bekerja dan berkarya untuk lebih baik lagi.
3. Dikarenakan penilaian kinerja ini berpengaruh besar baik terhadap karir, maupun tingkat pendapatan seseorang, maka penulis rasa sebaliknya ada unsur independen dari perusahaan yang bertugas untuk mengawasi jalannya proses penilaian kinerja sesuai dengan prosedur.