

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai implementasi PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara keseluruhan sebagai berikut:

Implementasi PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS di BKD Kota Malang dilaksanakan pada tanggal 1 Januari 2014 yang mana berdasarkan peraturan yang telah dibuat oleh pemerintah pusat sebagai penyempurnaan dari peraturan yang terdahulu yaitu PP Nomor 10 Tahun 1979 tentang Daftar Pelaksanaan Penilaian Pekerjaan (DP-3). Implementasi dilaksanakan melalui beberapa tahap yang pertama adalah tahap interpretasi yaitu sosialisasi termasuk dalam tahap interpretasi dalam implementasi kebijakan yang mana aktivitas interpretasi kebijakan tadi bukan sekedar menjabarkan sebuah kebijakan yang masih bersifat abstrak ke dalam kebijakan yang bersifat lebih operasional, tetapi juga diikuti dengan kegiatan mengkomunikasikan kebijakan (sosialisasi) agar seluruh masyarakat (*stakeholders*) dapat mengetahui serta memahami apa yang menjadi arah, tujuan serta sasaran kebijakan tadi. Kebijakan ini perlu dikomunikasikan atau disosialisasikan agar mereka yang terlibat, baik langsung atau tidak langsung terhadap kebijakan tadi, tidak saja mereka menjadi tahu dan paham tentang apa yang menjadi arah, tujuan,

serta sasaran kebijakan, tetapi yang lebih penting mereka akan dapat menerima, mendukung, dan bahkan mengamankan pelaksanaan kebijakan tadi (Widodo, 2011:90). Sosialisasi yang dilaksanakan pertama kali oleh BKD Kota Malang adalah pada bulan September tahun 2013, hal tersebut bertujuan untuk memberikan penjelasan dan pemahaman tentang PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Akan tetapi sosialisasi yang dilaksanakan tidak menimbulkan dampak positif yang merata, karena tidak semua staf di BKD Kota Malang memahami prosedur dari SKP ini.

Tahap selanjutnya adalah pengorganisasian,, tahap ini menuntut adanya penentuan pelaksana kebijakan, SOP, tata cara manajemen kebijakan, anggaran dan penetapan jadwal kebijakan. Pada implementasi PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Pelaksana kebijakan adalah dari pimpinan BKD Kota Malang, Kabid Kesejahteraan dan Pembinaan Disiplin Pegawai beserta staf dan keseluruhan staf dari BKD Kota Malang. SOP (*Standart Operational Procedure*), SOP yang menjadi dasar hukum dari implementasi PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil adalah UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, Perka BKN Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, tata cara manajemen tidak menggunakan tidak memakai pola kolegial karena BKD Kota Malang tidak menunjuk lembaga khusus sebagai koordinator. Anggaran di dapatkan dari APBN, serta penetapan jadwal

implementasi PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil adalah tanggal 1 bulan Januari tahun 2014.

Selain implementasi PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, ada beberapa faktor penghambat yang menjadi kendala dalam pelaksanaan dari PP tersebut yaitu kemampuan sumber daya manusia dan dasar hukum. Kemampuan sumber daya manusia masih belum maksimal dikarenakan sosialisasi yang dilaksanakan hanya dilaksanakan sekali saja dan tidak dilaksanakan secara rutin dan pemberian informasi hanya sebatas memberikan *file* dalam bentuk “*softcopy*” yang di sharing kepada staf BKD Kota Malang. Dasar hukum juga menjadi faktor penghambat dalam implementasi PP yang mengatur SKP ini yaitu Pada kenyataannya pada BKD Kota Malang belum terdapat dasar hukum yang kuat, seperti halnya pada kebijakan sebelumnya yang sudah terdapat peraturan walikota (Perwali), namun hanya mengacu pada peraturan pusat hal ini membuat lemahnya pelaksanaan PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil, sehingga membuat implementasi suatu program berjalan lambat. Untuk faktor pendukung meliputi partisipasi PNS dan dukungan dari pimpinan. PP Nomor 46 Tahun 2011 ini adalah suatu hal yang benar-benar baru yang perlu sebuah proses dan waktu untuk dapat terlaksana sepenuhnya sehingga perlu adanya proses rasional yang tidak dapat diselesaikan dengan waktu yang singkat, sejalan dengan kondisi pada BKD Kota Malang bahwa implementasi kebijakan itu sejak awal melibatkan sebuah proses rasional dan emosional yang teramat kompleks.

B. Saran

Berdasarkan melihat kenyataan tersebut untuk mengimplementasikan sebuah PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS sebagai media pengukuran penilaian prestasi kerja pegawai untuk mencapai Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Untuk kesempurnaan atau memperoleh implementasi PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS menjadi lebih baik, maka adapun beberapa *alternative* saran dan/atau rekomendasi yang ditawarkan oleh penulis antara lain :

1. Untuk menghindari penurunan kualitas pengembangan PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, maka untuk pelaksanaan kebijakan perlu adanya tindakan lanjutan untuk mengadakan sosialisasi pada tahun berikutnya kepada seluruh pegawai BKD Kota Malang dalam bentuk seminar dan/atau diklat yang bertujuan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusianya agar dapat mencapai sasaran yang diinginkan oleh BKD Kota Malang dan bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dari SDM di BKD Kota Malang.
2. Perlu adanya penambahan dasar hukum selain dasar hukum utama yang berasal dari pemerintah pusat yaitu PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS, karena jika memiliki dasar hukum atau lebih dari satu pedoman akan membantu penguatan SOP dari PP tersebut. Dasar hukum tersebut bisa berupa Perwali (Peraturan Walikota) atau Perda (Peraturan Pemerintah Daerah).

3. Untuk mengembangkan PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS atau SKP ini lebih lanjut, penulis merekomendasikan kepada BKD Kota Malang untuk membuat SKP ini yang bersifat offline yang mana hanya menggunakan media kertas sebagai pelaporan SKP oleh pegawainya, dengan mengganti sistemnya yaitu Sasaran Kerja Pegawai berbasis online. SKP online bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efesiensi sumber daya anggaran pada implementasi kebijakan PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dan mewujudkan “*paperless office*”.

