

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **1.1 Kesimpulan**

Dari hasil penelitian data yang sudah disajikan diatas, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagaimana berikut yaitu:

1. Pelaksanaan Analisis Pekerjaan (*Job Analysis*) Pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur.

Dalam menganalisis pekerjaan, PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang menggunakan *Cascading KPI (Key Performance Indicator)* yang diturunkan secara *Top Down* dan bersifat turunan yakni dari atasan kebawah. *Job analysis* pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur memuat tiga hal yaitu:

- 1) Uraian Pekerjaan

Uraian pekerjaan berisi mengenai catatan-catatan yang berhubungan dengan standard pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai yang harus di lakukan guna mencapai tujuan perusahaan yang hendak dicapai. Bentuk-bentuk dari uraian pekerjaan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang ialah: identitas jabatan, ikhtisar pekerjaan, tanggung jawab utama, wewenangan jabatan dan hubungan kerja.

## 2) Spesifikasi pekerjaan

Spesifikasi pekerjaan (*job specification*) ialah syarat-syarat dan tuntutan yang harus dipenuhi calon pegawai dalam suatu pekerjaan tertentu. Syarat-syarat pekerjaan (*job specification*) yang ada di PT. PLN (Persero) Area Malang Distribusi Jawa Timur yaitu: pendidikan, pengetahuan, pengalaman, penguasaan kompetensi, dan syarat-syarat lain yang dimaksud dalam SK Direksi yang berkaitan dengan pembinaan kompetensi dan karir pegawai yang berlaku.

## 3) Standar Kinerja Pegawai

Standar kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Area Malang tertuang dalam rencana pekerjaan pegawai, dimana masing-masing pegawai pada awal semester mengisi targetnya untuk dua semester kedepan sebagaimana yang telah ditentukan oleh atasan melalui penurunan kinerja secara *Top Dawn*. Standar kerja ini adalah suatu penentuan tingkat kinerja yang diharapkan oleh para pelaksana pekerja.

## 2. Penilaian dan Evaluasi yang Dilakukan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dalam Menilai Kinerja Karyawan

Penilaian dan evaluasi kinerja karyawan PT. PLN (Persero) menggunakan sistem atau aplikasi online SIMKP. Dalam hal ini SIMKP akan mengukur sejauh mana kinerja individu pegawai dalam mencapai sasaran-sasaran kinerja yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Penilaian dan evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) Area Malang menggunakan standar kerja yang berisi sasaran dan target pencapaian kinerja yang harus dicapai pegawai sebagaimana yang tercantum dalam analisis pekerjaan (*Job Analysis*) PT. PLN (Persero) Area Malang. Dan dari standar kerja tersebutlah dapat diketahui bahwa analisis pekerjaan (*Job Analysis*) pegawai karyawan PT. PLN (Persero) Area Malang berperan dalam penilaian dan evaluasi kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.

3. Efektifitas sistem penilaian dan evaluasi PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dalam menilai kinerja karyawan.

Dari hasil analisa sistem penilaian dan evaluasi kinerja karyawan yang berupa penetapan kriteria yang ada maka dapat diidentifikasi bahwa sistem penilaian dan evaluasi yang ada di PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang dalam menilai kinerja karyawan adalah efektif. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya kenaikan kinerja pegawai pada tiap semerternya.

Dampak dari peranan analisis pekerjaan dalam penilaian dan evaluasi kinerja ini adalah bahwa dengan dinilainya pegawai berdasarkan sasaran dan target yang ditetapkan, maka akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai sehingga mencapai prestasi kerja yang lebih unggul, dan yang lebih penting adalah dapat mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang.

## 1.2 Saran

Peneliti menyadari masih terdapat keterbatasan yang muncul dalam pelaksanaan penelitian ini oleh karena itu hasil penelitian ini masih belum dapat dikatakan sempurna namun demikian diharapkan dapat memberikan kontribusi. Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan lebih lanjut antara lain:

### 1. Bagi Akademis

Penulis mengharapkan terdapat penelitian selanjutnya yang membahas tentang analisis pekerjaan karyawan perusahaan dengan dikaji dari sudut pandang yang berbeda, sehingga penelitian mengenai analisis pekerjaan ini tidak berhenti sampai disini, karena hasil analisis pekerjaan dapat digunakan untuk sebagai panduan untuk berbagai program Manajemen Sumber Daya Manusia seperti *recruitment*, pelatihan dan pengembangan karyawan, pemberian upah insentif/bonus, perencanaan karir karyawan dan lain sebagainya.

### 2. Bagi Perusahaan

1. Dalam penentuan standar kerja yang tertuang dalam (*job analysis*) pegawai hendaknya dilakukan secara *realistic* sehingga dalam pencapaian dan target dapat tercapai sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Dan hal tersebut dapat dilakukan dengan menerapkan prinsip SMART.

2. Dalam rangka untuk mengefektifkan penilaian dan evaluasi kinerja pegawai PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur, maka perusahaan sebaiknya melakukan optimalisasi pelaksanaan *Coaching*, *Mentoring* dan *Counseling* (CMC) antara atasan dengan bawahan sehingga dapat tercapai komitmen dan pemahaman yang sama atas sasaran dan target kinerja yang hendak dicapai.

