

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Strategi Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Aplikasi Penilaian Kinerja Jabatan Aparatur (SIKERJA) Di Pemerintah Kota Bekasi ini sudah berjalan sesuai dengan tujuan organisasi dan visi serta misi organisasi yang dimana hal tersebut dapat meningkatkan kedisiplinan dan juga kinerja bagi para ASN selain itu efektivitas dalam penggunaan terhadap aplikasi SIKERJA ini sudah berjalan dengan baik dan mampu merubah ASN menjadi Aparatur yang berkompeten.

Namun terdapat beberapa permasalahan yang terjadi dalam penggunaan strategi tersebut seperti besarnya pendanaan yang dikeluarkan oleh Pemerintah Kota Bekasi dalam pembangunan aplikasi SIKERJA, dari sisi infrastruktur dan terdapatnya serangan peretas data yang mampu merusak data-data yang sudah tersimpan baik oleh BKPSDM. Kemudian, permasalahan lainnya terdiri dari kurangnya pemahaman ASN terhadap aplikasi SIKERJA, kurangnya pegawai di Dinas Kesbangpol, kurangnya pegawai yang profesional dan berkompeten, kurangnya sarana dan prasarana untuk mendukung kinerja ASN, lemahnya server aplikasi, kurangnya penyediaan WIFI di Kesbangpol, dan yang terakhir kurangnya ketelitian atasan dalam mereview terkait pelaporan kinerja ASN.

1. Pemerintah Kota Bekasi dalam menggunakan Strategi Aplikasi SIKERJA yang dimana dalam pembentukan strategi ini diawali dengan terbitnya PP Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) kemudian

adanya rekomendasi dari KPK yang menyampaikan bahwa untuk penilaian kinerja itu diharapkan sudah berbasis sistem, berbasis aplikasi karena itu dijadikan dasar untuk pemberian TPP. Oleh sebab itu Pemerintah Kota Bekasi mengupdate strategi yang digunakan dari media lama (kertas) menjadi media terbaru (Aplikasi) dengan didasari oleh Peraturan PERWAL Nomor 83 Tahun 2017 Tentang Penilaian Kinerja PNS yang dimana Regulasi Peraturan Wali Kota untuk aturan umum yang dibentuk kedalam aplikasi agar dapat melaksanakan Perwal tersebut. Terciptanya Strategi SIKERJA ini seharusnya bisa menjadi penentuan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai sumber keunggulan bersaing. Akan tetapi terkait dengan tujuan Pemerintah Kota Bekasi untuk meningkatkan kinerja ASN melalui Aplikasi SIKERJA ini terdapat beberapa kendala yang dirasa seperti halnya kurangnya pemahaman dalam menggunakan teknologi (IT), lalu banyaknya resistensi yang dilontarkan kepada Dinas BKPSDM, serta komitmen atasan terhadap bawahannya dalam mereview laporan kinerja.

2. Faktor-faktor yang mendukung dan menghambat dalam pelaksanaan peningkatan kinerja dalam Aplikasi SIKERJA terdapat empat hal untuk mengembangkan standar penilaian kinerja yang baik dan akurat: Validitas, Persetujuan, Realitas, Dan Objektivitas. Indikator yang pertama ialah Validitas. Yang menjadi pendukung dalam validitas tersebut adalah kriteria pegawai hampir sesuai dengan kriteria, dan penghambatnya komposisi pada SDM tersebut masih kurang yang dimana SDM tersebut harus mempunyai kompetensi secara maksimal sehingga perlunya tambahan SDM yang

profesional dan juga berkompotensi lalu belum semuanya memahami isi dalam SOP kerja, serta masih perlunya peningkatan kompetensi, peningkatan pemahaman dan peningkatan sosialisasi dan yang terakhir masih terdapat beberapa ASN yang melaksanakan tugasnya tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya secara masing-masing. Kemudian, indikator ke dua persetujuan. Yang menjadi pendukung ialah potensi ilmu yang dimiliki oleh masing-masing pegawai, sasaran target kinerja dan penghambat dalam persetujuan dalam penerimaan pegawai terkait potensi yang dibutuhkan masih kurang serta masih terdapat beberapa ASN mengerjakan pekerjaannya tidak sesuai dengan tupoksi dan kewenangan yang sudah diberikan pimpinan. Selanjutnya indikator ke tiga realitas. Yang menjadi pendukung tersedianya sarana dan prasarana di Kesbangpol dan penghambat dalam realitas ialah belum sesuainya penilaian terhadap pegawai karena masih kurangnya pegawai di dinas Kesbangpol, potensi yang dimiliki oleh pegawai masih belum sesuai, dan yang terakhir Sumber Daya Manusia yang ada di organisasi belum semuanya sesuai dengan basic pendidikannya. Kemudian, indikator yang terakhir adalah objektivitas. Yang menjadi pendukung disiplin pegawai, yang kedua patuh terhadap peraturan perundang-undangan, dan yang ketiga prestasi kerja dan yang menjadi penghambat dalam objektivitas ialah masih adanya ASN yang belum mampu menerima atas hasil penilaian kinerja yang sudah dievaluasi oleh pimpinan langsung.

3. Efektivitas dalam penggunaan Aplikasi SIKERJA yang diterapkan oleh Pemerintah Kota Bekasi sudah sebagian mencapai tujuan dari visi dan misi organisasi, secara tertib administrasi aparatur sudah tercapai serta sudah tertib dalam pembiayaan yang didasari bukti evidens, sudah mampu mengurangi terkait para ASN yang selama ini terkenal dengan kemalasannya, dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dalam penginputan laporan kerja harian para ASN di Pemerintah Kota Bekasi serta menjadikan dorongan untuk ASN menjadi lebih giat dalam menjalankan tugasnya masing-masing, dan yang terakhir sudah meningkatkan kuantitas dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

## **5.2 Rekomendasi**

Penulis dalam bagian ini menyampaikan rekomendasi yang disampaikan kepada pihak-pihak yang dianggap memiliki kepentingan dengan hasil penelitian ini. Adapun rekomendasi yang diberikan terbagi menjadi dua yakni, yang pertama rekomendasi yang bersifat akademik dan yang kedua rekomendasi yang bersifat praktis, antara lain:

### **5.2.1 Rekomendasi Akademik**

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk menambah referensi keilmuan Ilmu Administrasi Negara, khususnya dalam kajian Manajemen Pelayanan Publik, Pengembangan dan Inovasi Organisasi.
2. Peneliti mengharapkan agar penelitian ini dapat berguna bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian serupa atau penelitian lanjutan atas topik yang sama serta peneliti lain dapat melanjutkan penelitian lanjutan

dengan teori-teori dan metodologi yang berbeda agar hasil yang di dapat dapat dikembangkan sehingga mendapatkan hasil yang maksimal.

3. Untuk mahasiswa Universitas Islam “45” Bekasi agar dapat menjadi sebuah pembelajaran ilmu mengenai Strategi Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Aplikasi Penilaian Kinerja Jabatan Aparatur (SIKERJA) Di Pemerintah Kota Bekasi.
4. Bagi Universitas Islam “45” Bekasi semoga dengan hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk banyak orang terutama untuk mahasiswa dan dosen agar dapat melaksanakan penelitian yang lebih baik untuk kedepannya khususnya yang berkaitan dengan penggunaan Aplikasi SIKERJA.

### **5.2.2 Rekomendasi Praktis**

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti bermaksud ingin memberikan beberapa rekomendasi atau saran bagi lembaga atau instansi dengan harapan dapat bermanfaat bagi lembaga atau instansi tersebut, yaitu sebagai berikut:

1. Dengan adanya Strategi Aplikasi SIKERJA diharapkan dapat membantu Peningkatan Kinerja terhadap ASN menjadi lebih baik dan lebih berkompeten sesuai dengan potensinya masing-masing serta mampu mewujudkan dari tujuan ataupun visi dan misinya organisasi.
2. Diharapkan untuk kedepannya seluruh ASN dan para Pimpinan yang ada di dalam Organisasi menjadi lebih disiplin dalam hal disiplin waktu dan juga disiplin dalam bekerja agar mampu meningkatkan kinerja dan memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat.

3. Diharapkan untuk lebih jujur dalam penginputan laporan kegiatan harian dan mampu menggunakan teknologi terkini yang sudah disediakan oleh Pemerintah Kota Bekasi.
4. Untuk BKPSDM diharapkan mampu meningkatkan kembali Aplikasi SIKERJA dengan cara mengupgrade sistem menjadi lebih dipermudah lagi agar para ASN dapat memahami semua terkait penginputan laporan kinerja melalui Aplikasi SIKERJA.
5. Dan yang terakhir untuk Pemerintah Kota Bekasi diharapkan untuk lebih memperhatikan terhadap Fasilitas baik Sarana maupun Prasarana yang ada agar lebih baik untuk mendukung para ASN dalam berkinerja.