

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pembahasan yang telah dibahas pada bab sebelumnya, Penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

Dalam pelaksanaan evaluasi kinerja pelaksana umum, terdapat sejumlah hambatan yang dapat mengurangi efisiensi dan efektivitas proses penilaian. Hambatan-hambatan utama yang ditemukan meliputi ketidakcocokan antara indikator kinerja dan realitas pekerjaan, subjektivitas penilaian karena preferensi pribadi atau hubungan interpersonal, serta volume dan kompleksitas pekerjaan yang sulit diukur secara adil dengan alat penilaian yang ada. Hambatan-hambatan ini membutuhkan perhatian khusus agar evaluasi kinerja dapat dilakukan secara adil dan akurat.

4.2 Saran

Saran dari Penulis ialah Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Jambi Pelayanan untuk dapat menerapkan solusi berikut:

1. Penting untuk mendorong pelaksana umum mendokumentasikan setiap tugas yang mereka lakukan dalam bentuk formal, seperti nota dinas, laporan, atau berita acara. Dokumentasi ini membantu atasan memahami dan menilai pekerjaan yang dilakukan secara lebih komprehensif dan adil.
2. Perlu dilakukan perbaikan atau penyesuaian terhadap Indikator Kinerja Utama (IKU) agar lebih realistis dan sesuai dengan kompleksitas serta beban kerja yang sebenarnya. Proses ini harus melibatkan karyawan untuk memastikan relevansi dan keakuratan IKU.
3. Penetapan batas maksimal jumlah pegawai yang dapat dinilai oleh satu penilai juga penting untuk mengurangi subjektivitas dan memastikan penilaian yang lebih objektif dan merata.

Dengan mengimplementasikan solusi-solusi ini, diharapkan proses evaluasi

kinerja pelaksana umum dapat menjadi lebih efektif, objektif, dan memberikan gambaran yang lebih akurat tentang kinerja pegawai. Langkah-langkah ini juga membantu meningkatkan kepercayaan dan motivasi karyawan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.