

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Di dalam manajemen kinerja pegawai ada planing, organizing, actuating, dan controlling. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan , antara lain:

Dalam perencanaan manajemen di atur sesuai dengan rencana kinerja Pegawai kantor urusan agama dengan perencanaan pimpinan Kantor Urusan Agama. Organisasi tersebut dibentuk melalui proses musyawarah bersama, tanpa adanya perencanaan mustahil proses kegiatan manajemen Kantor Urusan Agama dapat berjalan dengan lancar.

Fungsi pengorganisasian pada manajemen kinerja setelah terbentuk pada pembagian tugas, tanggungjawab, wewenang dan struktur organisasi Kantor Urusan Agama. Dijalankan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi pada masing-masing bidang, pembagian tugas pegawai melaksanakan tugasnya sendiri-sendiri. Sebagai kepala melakukan tugasnya sesuai keteria kewajibannya dan pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai prosedur yang telah ditentukan oleh ketua sebagi pemimpin pelaksana organisasi.

Proses manajemen kinerja (actuating) seharusnya di dalam organisasi ada *leading, commanding, motivating, directing* dan *coordinating*. Hal tersebut sudah mencakup kepemimpinan sudah dilaksanakan kepada bawahannya.

Ketua bertugas untuk mengawasi jalannya pengoorganisasian Kantor Urusan Agama, Tetapi di luar Kantor Urusan Agama juga mempunyai kesibukan untuk mengikuti penghulu pernikahan dan sebagai pembaca khutbah nikah. Maka wakil ketua juga bertugas mengawasi jalannya pengorganisasian Kantor Urusan Agama, sehingga menjadikan setiap kegiatan menjadi efektif dan efisien, faktor yang lain adalah adanya hubungan yang baik antara ketua dan pegawai atau staff masing-masing bidang akan tetapi kurang diperhatikan dalam menghadapi segala situasi.

Pengevaluasian kerja tiap setahun sekali diprediksi oleh kepala Kantor Urusan Agama sangat penting dalam melaksanakan tugas apabila dikatakan berhasil dan apabila tugas itu tidak berhasil jadi bisa membuat tolak ukur pegawai Kantor Urusan Agama. Faktor yang mempengaruhi kurangnya pegawai di dalam Kantor Urusan Agama adalah merangkap pekerjaan amburadul dan sering tidak terselesaikan tugas tersebut.

B. Saran-Saran Dan Rekomendasi

Dari uraian di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang mungkin dapat dijadikan bahan pertimbangan organisasi kepala Kantor Urusan Agama, organisasi lain untuk dijadikan contoh, serta untuk fakultas maupun jurusan dalam menjalankan kebijakan mendatang, yaitu sebagai berikut:

1. Organisasi Kantor Urusan Agama

Mengelola suatu organisasi dalam manajemen kinerja yang didalamnya terdapat fungsi – fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan yang seyogyanya diimplementasikan dengan optimal dan berkesinambungan.

Dalam menjalankan tugas kerja Kantor Urusan Agama sangat perlu diadakan pengevaluasian, hal ini sebagai proses terakhir dalam manajemen kinerja , karena dari pengevaluasian tersebut akan dapat diketahui kondisi terakhir organisasi, dan hasil evaluasi akan menjadi pedoman dalam mengambil kebijakan dalam rangka kegiatan manajemen kinerja, selain itu agar proses manajemen kinerja terarah maka diperlukan kode etik atau pengaturan manajemen, kode etik ini nantinya yang akan dijalankan oleh semua komponen yang terlibat dalam proses manajemen kinerja agar dalam pelaksanaannya tidak berada di luar batas ketentuan.

2. Organisasi lain

Bagi Organisasi lain yang juga melakukan penilaian kinerjanya, ada baiknya melihat manajemen manajemen kinerja yang diterapkan oleh kepala Kantor Urusan Agama , yang membuat keputusan yang tepat dalam menentukan saluran proses manajemen. Keputusan yang tepat dalam menentukan saluran manajemen bertujuan untuk menyalurkan produk hingga berada sedekat mungkin dengan konsumen.

3. Fakultas atau Jurusan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangsih pengetahuan dan ditindak-lanjuti untuk diterapkan di lingkungan kampus mengenai manajemen kinerja pegawai.

C. KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini bagi peneliti masih dirasa kurang maksimal, karena peneliti belum optimal dalam melakukan observasi tentang proses manajemen kinerja secara kasat mata. Oleh karena itu barangkali akan menjadi lebih maksimal jika melakukan penelitian tentang manajemen kinerja, peneliti seharusnya menyempatkan waktu untuk melihat proses manajemen kinerja dan mendokumentasikan dalam bentuk gambar sehingga peneliti memiliki dokumentasi proses manajemen kinerja yang dilakukan oleh kepala Kantor Urusan Agama, karena dari sudut inilah peneliti bisa melihat proses dan kinerja anggota organisasi dalam melaksanakan kegiatan di Kantor Urusan Agama.