

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan kesimpulan bahwa Pemerintah Daerah Kabupaten Semarang melalui BKD Kabupaten Semarang berupaya melakukan manajemen sumber daya manusia pegawai negeri sipil dalam rangka reformasi birokrasi di Kabupaten Semarang yang mencakup penataan sistem rekrutmen pegawai, analisis jabatan, evaluasi jabatan, penyusunan standar kompetensi jabatan, asesmen individu berdasarkan kompetensi, penerapan sistem penilaian kinerja individu, pembangunan/ pengembangan database pegawai, dan pengembangan diklat pegawai berbasis kompetensi.

Dalam hal perekrutan CPNS di Kabupaten Semarang dengan menggunakan sistem CAT. Penggunaan sistem CAT ini, selain sebagai inovasi pemerintah untuk mempermudah perekrutan CPNS juga mempunyai manfaat untuk menghindari praktik KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme) dan mewujudkan transparansi dalam perekrutan CPNS di Kabupaten Semarang. Selain itu Proses Analisis Jabatan dan evaluasi jabatan sangatlah penting untuk BKD Kabupaten Semarang dalam dokumentasi pemetaan jabatan dan peringkat jabatan, karena dengan adanya analisis jabatan maka menimbulkan tujuan dan dampak yang memudahkan bagi

BKD Kabupaten Semarang untuk menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuan, minat dan bakatnya.

Dalam hal penilaian kinerja PNS, BKD Kab.Semarang menggunakan standar yang dilihat dari segi sasaran (60%, sudah termasuk target dan realisasi), sedangkan yang berikutnya dari segi perilaku (40%, sudah termasuk orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, kepemimpinan). Kemudian dirata-rata jadilah nilai prestasi. Penilaian individu ini dibuat berdasarkan tupoksi masing-masing PNS sehingga masing-masing individu memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas pokok dan fungsinya apalagi dipermudah dimana sudah terdapat format yang jelas dalam hal penilaian kinerja. Selain itu dalam hal pengelolaan data, sejauh ini pengelolaan Data di BKD Kabupaten Semarang sudah baik namun perlu ditingkatkan lagi agar lebih baik ke depannya, terutama pada tenaga pengelola yang lebih profesional. Banyaknya data yang sudah masuk ke dalam BKD Kabupaten Semarang menunjukkan bahwa sistem informasi ini lebih efektif dan dapat meminimalisir terjadinya data ganda.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dirumuskan saran sebagai berikut:

1. BKD Kabupaten Semarang dan bagian Teknologi informasi (TI) secara rutin dapat mengadakan pembaharuan dalam website dengan versi yang terbaru, sehingga masalah daalam tes penggunaan sistem CAT tidak terjadi down server (gagal dalam mengunduh), serta menambahkan unit komputer

maupun perangkat lain yang sesuai dengan kapasitas yang akan mengikuti tes.

2. Dalam Evaluasi Jabatan seharusnya ada update pemberitahuan terbaru dengan bagian ketersediaan data pegawai yang mutakhir (SIMPEG), sehingga dalam mengevaluasi jabatan tidak ada kendala masalah data, juga dalam masalah waktu seharusnya sudah dijadwalkan dengan benar kapan seharusnya Evaluasi Jabatan dilakukan dengan disusun secara rutin.
3. Dalam Assesment individu berdasarkan kompetensi bila memang sudah menggunakan sistem CAT, seharusnya tetap ada data peta profil yang bisa kompetisi yang diberikan karena suatu saat dapat di pertanggung jawabkan bila diminta oleh pihak yang membutuhkan.
4. Ketersediaan data pegawai yang mutakhir dan akurat harus selalu tersedia dan terupdate dengan benar, dan secepatnya membenahi kerusakan dalam penginputan data base, karena data base pegawai selalu mengalami perubahan secara berkala.
5. Dalam saat pelatihan diklat, pihak yang melakukan pengembangan diklat harus adanya kesepakatan dengan tegas serta hukuman/sanksi yang sepantasnya agar dapat terlaksana dengan disiplin dan tidak ada masalah pegawai tidak hadir pada saat pelaksanaan diklat dilakukan.