

BAB V

PENUTUP

1.1 Kesimpulan

Pengelolaan manajemen sumber daya ASN dalam rangka reformasi birokrasi di BKPPD Kota Pekalongan dapat dilihat dari aspek rekrutmen ASN, analisis jabatan, evaluasi jabatan, penyusunan standar kompetensi manajerial, assesment individu berdasarkan kompetensi, penilaian kinerja, sistem informasi manajemen kepegawaian, serta pendidikan dan pelatihan ASN. Setelah melaksanakan penelitian mengenai hal tersebut, maka penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa BKPPD Kota Pekalongan dalam mengelola manajemen SDM telah sesuai dengan sasaran yang diinginkan dalam reformasi birokrasi meskipun terdapat aspek yang belum dilaksanakan yaitu aspek evaluasi jabatan. Hal ini disimpulkan seperti sebagai berikut :

1. Rekrutmen ASN yang dilaksanakan BKPPD Kota Pekalongan sudah sesuai dengan sasaran reformasi birokrasi sehingga dapat berlangsung secara transparan, obyektif, akuntabel dan bebas KKN.
2. Analisis jabatan yang dilaksanakan BKPPD Kota Pekalongan sudah sesuai meskipun sedang dilaksanakan pembaharuan analisis jabatan.
3. Evaluasi jabatan belum dilaksanakan BKPPD Kota Pekalongan sehingga belum sesuai dengan sasaran reformasi birokrasi.
4. Penyusunan Standar Kompetensi Manajerial yang dilaksanakan BKPPD Kota Pekalongan sudah sesuai dengan sasaran reformasi birokrasi meskipun hanya sampai pada tingkat eselon II.

5. Assesment Individu berdasarkan Kompetensi yang dilaksanakan BKPPD Kota Pekalongan sudah sesuai dengan sasaran reformasi birokrasi namun belum maksimal dalam jumlah ASN yang di assesment.
6. Penilaian kinerja ASN yang dilaksanakan BKPPD Kota Pekalongan sudah sesuai dengan sasaran reformasi birokrasi.
7. Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian yang dilaksanakan BKPPD Kota Pekalongan sudah sesuai dengan sasaran reformasi birokrasi.
8. Pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan BKPPD Kota Pekalongan sudah sesuai dengan sasaran reformasi birokrasi.

1.2 Saran

1. Sebaiknya proses pembaharuan analisis jabatan dapat lebih cepat dilaksanakan dengan adanya aplikasi Advokasi Online yang mempermudah menginput data jabatan.
2. Sebaiknya koordinasi kepada masing-masing OPD lebih ditingkatkan lagi dalam proses evaluasi jabatan serta memberikan batas waktu pengisian formulir informasi faktor jabatan agar proses evaluasi lebih cepat terselesaikan.
3. Sebaiknya proses *assesment* dapat lebih ditingkatkan dengan melaksanakan proses *assesment* kepada para ASN dari eselon tertinggi hingga pelaksana.