

BAB IV

PENUTUP

4.1 KESIMPULAN

Berawal dari permasalahan yang terjadi, maka dapat disimpulkan bahwa salah satu cara yang bisa dilakukan oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Sleman untuk mengatasi adanya keterbatasan personil pada instansi pemerintah adalah dengan optimalisasi atau pemberdayaan sumber daya manusia yang ada, terutama berfokus pada usaha pengembangan yang dilakukan melalui berbagai bentuk strategi yang diterapkan. Upaya strategis yang dilakukan adalah melalui program dan kegiatan yang disesuaikan dengan kebutuhan dan tertuang dalam dokumen Renstra 2017-2021. Strategi dalam meningkatkan kemampuan yang lebih agar produktivitas tetap stabil dilakukan dengan:

4.1.1 Perbaikan secara terus menerus

Perbaikan yang dilakukan dengan cara mengembangkan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai dan memperbanyak PNS untuk mengikuti diklat, terjadi peningkatan sejumlah anggaran, membangun semangat kerja serta dilakukannya analisa terhadap kebutuhan diklat. Selain itu penggunaan teknologi informasi juga merupakan salah satu bentuk upaya perbaikan yang dilakukan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa BKPP Kabupaten Sleman sudah melaksanakan upaya perbaikan secara terus-menerus untuk seluruh komponen yang menunjang dalam pekerjaan.

4.1.2 Peningkatan Mutu Hasil Pekerjaan

Peningkatan hasil kinerja juga dibuktikan dengan baik melalui adanya implementasi kebijakan berupa kegiatan yang dijalankan dan mengacu pada dokumen renstra 2017-2021 dan LAKIP 2016. Dalam hal mempertahankan produktivitas, cara yang diambil adalah dengan mengoptimalkan sumberdaya yang tersedia untuk bisa mengerjakan 2-4 tugas disamping yang menjadi kewenangannya dan memanfaatkan alat penunjang lain untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dapat dikatakan bahwa BKPP sudah melaksanakan beberapa strategi dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja secara nyata.

4.1.3 Pemberdayaan SDM

Strategi pemberdayaan yang dilakukan oleh BKPP Kabupaten Sleman meliputi:

1. Peningkatan Kapasitas SDM

Adapun peningkatan kemampuan sumber daya manusia dilakukan dengan belajar secara mandiri, peningkatan kualitas pendidikan formal yang terdiri dari izin belajar dan tugas belajar, penyelenggaraan diklat serta belajar ke daerah lain.

2. Kebebasan Memilih

Kebebasan memilih dalam hal pemberdayaan dikaitkan dengan adanya kesempatan melanjutkan studi untuk

menentukan jenjang karier di masa depan dan tidak ada batasan, artinya Kabupaten Sleman memberikan kesempatan secara luas bagi PNS Sleman untuk mengembangkan diri.

3. Memperoleh Imbalan yang Wajar

Kompensasi atau penghargaan yang dilakukan oleh BKPP Sleman sendiri ternyata tidak hanya dalam bentuk uang, akan tetapi kenaikan pangkat, promosi jabatan dan pindah jabatan atau mutasi menjadi suatu penghargaan yang juga dilaksanakan sekaligus dalam rangka pengembangan kompetensi.

4. Jaminan Perlindungan

Jaminan perlindungan yang diberikan dari segi kesehatan adalah adanya fasilitas BPJS. Selain itu dari sisi hukum, bagian hukum yang dimiliki siap membantu jika terjadi permasalahan dalam pelaksanaan tugas.

4.1.4 Kondisi Tempat Kerja yang Baik

Kondisi tempat kerja yang baik dikatakan juga berpengaruh dalam peningkatan produktivitas pegawai. Akan tetapi kondisi tempat kerja yang baik belum tentu menjadi suatu ukuran produktivitas meningkat, karena yang paling utama adalah kemauan dan motivasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

4.1.5 Umpan Balik

Dalam rangka memberikan suatu bentuk penciptaan, pemeliharaan dan penerapan sistem umpan balik yang sifatnya objektif, rasional, validitas tinggi telah dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Sleman dengan mengeluarkan Peraturan Bupati Sleman Nomor 30 Tahun 2016 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sleman sebagai bentuk atau wujud bahwa kinerja pegawai sangat diperhatikan. Apabila pegawai menunjukkan prestasi yang baik maka akan diberikan balas jasa berupa tambahan penghasilan sesuai dengan hasil kerjanya. Sebaliknya, bagi pegawai yang melanggar ketentuan, maka akan diberikan sanksi sesuai dengan jenis dan beratnya tindakan pelanggaran yang dilakukan. Sanksi tersebut juga mengacu pada peraturan yang mengatur tentang disiplin PNS dan penilaian perilaku kerja pegawai.

Kendala dalam manajemen sumber daya manusia di Kabupaten Sleman pasti tetap ada, namun semua itu bukan menjadi suatu masalah yang serius selama bisa diatasi dengan adanya semangat mewujudkan Kabupaten Cerdas melalui perubahan dan pembaharuan yang dilakukan baik dari segi perbaikan kualitas sumber daya manusia, sistem pemerintahan maupun kebijakan yang diambil.

4.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah dilakukan, maka terdapat beberapa saran yang bisa dilakukan, yaitu:

1. Perlu diberikan pemahaman dan upaya pendekatan secara lebih lanjut bagi pegawai yang merasa tidak berkeinginan untuk maju.
2. Penggunaan teknologi dalam urusan kepegawaian juga merupakan strategi yang tepat, akan tetapi tidak semua kalangan bisa mengakses atau menggunakannya secara baik dan benar. Dengan demikian, perlu diadakan sosialisasi atau bimbingan yang lebih intens bagi pegawai yang belum mengerti prosedur atau tata cara penggunaannya. Hal itu sebagai bentuk adanya pemerataan.
3. Terkait persoalan kekurangan pegawai di Pemerintah Kabupaten Sleman yang mengakibatkan sejumlah jabatan kosong dan akhirnya harus terjadi rangkap jabatan serta beban kerja PNS yang semakin berat, maka untuk menstabilkan tata kelola pemerintahan hal yang bisa dilakukan adalah dengan membangun semangat kerja tim secara baik untuk menyelesaikan bagian pekerjaan yang banyak serta perlu pengadaan kembali atau penambahan sarana dan prasarana lain yang dirasa mendukung realisasi program yang dijalankan.