

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul Optimalisasi Fungsi Rekrutmen dan Pengembangan Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Temanggung. Dapat ditemukan usaha-usaha yang dilakukan dalam rangka mengoptimalkan fungsi rekrutmen dan pengembangan pegawai untuk meningkatkan kualitas aparturnya adalah sebagai berikut :

1. Dalam usaha pengoptimalan fungsi pengembangan pegawai yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Temanggung dapat ditemukakan cara-cara yang digunakan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Temanggung, serta hambatan-hambatan yang dihadapi dalam proses pengembangan pegawai yang dilakukan.
2. Dalam upaya pengoptimalan fungsi pengembangan pegawainya, dilakukan dengan berbagai cara. Dalam upaya menambah pengetahuan pegawainya, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Temanggung mengutamakan dengan jalur sekolah lanjutan. Dimana program ini terbagi menjadi 2 macam yaitu tugas belajar dan izin belajar. Sedangkan untuk usaha menambah keterampilan pegawainya, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Temanggung lebih cenderung menggunakan jalur pendidikan dan pelatihan.

Karena sifat diklat yang dapat dipraktekan secara langsung, sehingga pegawai lebih cepat paham.

3. Untuk merubah sikap pegawai, usaha yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Temanggung lebih cenderung menggunakan seminar dan diklat sebagai sarana utama dalam hal merubah sikap pegawainya. Seminar yang diberikan biasanya bertemakan tentang sikap-sikap yang dibutuhkan untuk menjadi seorang pegawai yang baik. Sedangkan untuk diklat, yang mampu secara cepat dalam merubah sikap pegawai adalah diklat kepemimpinan. Dalam menjalankan fungsi-fungsi pengembangan, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Temanggung sudah cukup baik dalam menjalankannya. Hal ini dapat dilihat dari kinerja organisasi dari waktu ke waktu yang hasilnya semakin meningkat.
4. Untuk upaya pengoptimalan fungsi rekrutmen, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Temanggung dilihat dari indikatornya dapat dijabarkan sebagai berikut. Untuk dasar penarikannya, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Temanggung melihat dari kebutuhan dan formasi yang ada. Untuk sumber penarikan secara internal, yaitu menyangkut promosi dilakukan secara internal yang dilakukan oleh Badan Pertimbangan Jabatan dan Penaikan Pangkat. Sedangkan untuk sumber penarikan secara eksternal, dilihat dari jumlah formasi yang kosong.

5. Untuk metode penarikannya, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Temanggung melakukannya secara terbuka untuk proses rekrutmen secara eksternal. Sedangkan untuk penarikan internal dilakukan dengan metode tertutup.

Secara keseluruhan, hasil dari pengoptimalan fungsi rekrutmen dan pengembangan pegawai yang dilakukan dari waktu ke waktu memberikan dampak yang positif bagi pegawai. Dari perubahan-perubahan sistem yang terjadi dalam tata cara pengembangan dan rekrutmen pegawai yang semakin baik dapat menghasilkan pegawai yang memiliki kualitas semakin baik dari waktu ke waktu. Hal ini dapat dilihat dari Kabupaten Temanggung yang kekurangan 1200 pegawai, masih dapat mengimbangi beban kerja yang ada, malahan dari akhir tahun 2014 sampai 2017 ini kinerja organisasi semakin membaik, padahal menurut hasil evaluasinya sumber daya aparatur yang ada masih kurang. Hal ini dapat menyimpulkan dari tahun-ketahun kapasitas dan kualitas pegawai semakin baik. Hasil ini tidak lepas dari proses rekrutmen dan pengembangan pegawai yang telah dilakukan demi memiliki pegawai yang berkualitas baik.

4.2 Saran

Dalam melaksanakan rekrutmen dan pengembangan pegawai, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Temanggung tentunya menemui beberapa kendala maupun kelemahan-kelemahan dalam prosesnya. Dengan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui kendala dan kelemahan yang ada dalam

proses rekrutmen maupun pengembangan pegawai. Sehingga peneliti dapat memberikan saran yang bersifat membangun dengan harapan untuk kedepannya proses-proses semacam ini dapat menjadi lebih baik dan berkualitas. Adapun saran yang diberikan sebagai berikut :

1. Dalam menjalankan proses rekrutmenya sebenarnya sudah sangat bagus, dimana terdapat aturan dan tahapan yang jelas dalam pelaksanaannya. Namun sebaiknya dalam proses rekrutman yang dilakukan baik bersifat internal maupun eksternal dilakukan secara terbuka agar tidak timbul citra yang terkesan negatif. Hal lain yang harus diperhatikan adalah peningkatan dalam memeriksa persyaratan yang ada agar tidak terjadi kecurangan-kecurangan yang bersifat administratif seperti pemalsuan data yang terjadi pada rekrutmen tahun 2014.
2. Untuk pengembangan sumber daya aparatur untuk kedepannya diharapkan semakin banyak sarana dan prasarana yang dapat digunakan pegawai dalam proses pelatihan. Tidak hanya sebatas tempat pelatihan komputer, mungkin dapat dibangun tempat-tempat pelatihan lain agar dapat memudahkan dalam program pengembangan pegawai yang dilakukan. Dengan adanya sarana pelatihan dibawah lembaga pemerintah, nantinya tidak harus menyewa pihak swasta dalam setiap program pengembangan pegawai. Hal ini tentunya dapat menghemat anggaran.

3. Untuk selanjutnya sebaiknya disediakan tempat pengaduan masyarakat terkait permasalahan yang ada di sekitar masyarakat, sehingga dapat merespon lebih cepat.
4. Untuk selanjutnya masyarakat harus diberikan pengarahan terkait isu-isu yang berkembang dimasyarakat agar tidak mudah percaya dan harus dipastikan dulu sumbernya agar jelas. Seperti kejadian yang baru-baru ini terjadi terkait isu rekrutmen pegawai negeri yang beredar di internet mengatas namakan BKD Kabupaten Temanggung, padahal berita tersebut tidaklah benar. Untuk itulah perlunya pengarahan kepada masyarakat untuk menghadapi isu-isu yang beredar di masyarakat agar dapat mengetahui kebenarannya.