

## BAB IV

### PENUTUP

#### 4.1 Kesimpulan

Manajemen SDM merupakan suatu hal yang bersifat kompleks. Di mana dengan adanya manajemen SDM maka akan sangat membantu dalam hal peningkatan pegawai. Salah satu kegiatan yang dilakukan adalah dengan pemberian promosi jabatan. Di mana dalam hal ini promosi jabatan dan kinerja merupakan dua hal yang tidak bisa dilepaskan dan saling terkait.

- a) Promosi jabatan merupakan salah satu bukti penghargaan yang diberikan kepada pegawai dengan kinerja yang baik. Promosi jabatan sendiri bisa diartikan sebagai pemindahan jabatan sebelumnya kepada jabatan yang lebih tinggi. Di mana artinya bahwa promosi jabatan selalu akan dibarengi oleh tugas dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Pemberian promosi jabatan harus berdasarkan *merit sistem*. Selain itu pemberian promosi jabatan juga harus mempertimbangkan kekosongan jabatan yang ada. Di mana nantinya dari data kekosongan jabatan tersebut pimpinan OPD dapat memberikan rekomendasi kepada BKD. Untuk kemudian akan dilakukan rangkaian tahapan seperti *assesment center*, kemudian penilaian oleh Baperjakat, dan terakhir *fit and proper test* dari Bupati selaku pembuat keputusan.
- b) Kinerja merupakan suatu ukuran yang digunakan untuk menilai ketercapaian suatu organisasi. Di mana dalam hal ini khusus dalam lingkup Pemerintahan evaluasi kinerja dilakukan setiap akhir tahun dalam bentuk dokumen.

Dokumen yang dimaksudkan adalah LKjIP (Lembar Kerja Instansi Pemerintah). Untuk lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen sendiri evaluasi tidak hanya dilakukan pada akhir tahun saja melainkan juga setiap bulan melalui pemantauan data SIMPEG. Evaluasi yang dilakukan ini berupa kedisiplinan serta komitmen dari pegawai.

- c) Promosi jabatan dan kinerja merupakan dua hal yang tidak bisa saling terlepas. Di mana proses pemberian promosi jabatan kepada pegawai di Sekretariat Daerah dilakukan atas pertimbangan beberapa hal yaitu pengalaman, kompetensi, dan kebutuhan organisasi. Ketiga hal ini sangat mempengaruhi kinerja dari pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen. Kinerja yang dimaksudkan dalam hal ini adalah kualitas, *initiative*, *dependability*, kemampuan kerja sama, dan pengetahuan pekerjaan. Di mana untuk pengalaman jelas memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pertimbangan syarat minimal 2 tahun dalam bidang yang sama menjadi bukti bahwa pengalaman menjadi hal yang penting untuk kinerja kedepannya. Sedangkan untuk kompetensi juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini jelas dikarenakan promosi jabatan sangat ditekankan berdasarkan *merit sistem*. Rangkaian tahap seperti *assesment center* juga menjadi bukti bahwa kompetensi menjadi hal yang penting dalam ketercapaian kinerja dari pegawai tersebut. Sedangkan terakhir untuk kebutuhan organisasi juga memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai hal ini dikarenakan ketika melakukan promosi jabatan tentu akan melihat data terlebih dahulu terkait kekosongan jabatan. Di mana nantinya dari kekosongan jabatan tersebut akan dilihat standarisasi yang harus dipenuhi oleh pegawai tersebut untuk menduduki posisi tersebut.

## 4.2 Saran

- a) Dalam hal proses promosi jabatan sebenarnya sudah sesuai dengan aturan yang ada. Akan tetapi terkait proses dari promosi jabatan yang melalui prosedur data SIMPEG seharusnya data terkait kepegawaian tersebut lebih bersifat terbuka. Tidak hanya kepada masyarakat sebagai bentuk transparansi tetapi juga terdapat laporan yang nantinya seluruh pegawai yang ada pada dinas tersebut bisa mengetahui. Sehingga dalam hal proses promosi jabatan bisa lebih transparan karena pegawai yang mendapat rekomendasi promosi benar-benar memiliki data yang baik dan semua pegawai tidak hanya BKD dan tim Baperjakat mengetahui hal tersebut. Dengan adanya keterbukaan terkait data SIMPEG juga akan mempersempit adanya penyelewengan yang ada.
- b) Dalam hal kinerja sebenarnya kebijakan yang dilakukan oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen sudah baik. Di mana memang Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen sudah melakukan evaluasi terhadap kinerja baik dalam jangka waktu pertahun dan perbulan. Hal ini sangat membantu ketercapaian tujuan yang diinginkan. Akan tetapi, terkait kinerja ini kembali masalah transparansi masih belum bisa dilakukan. Laporan terkait pertanggungjawaban kinerja pada akhir tahun masih sulit untuk diakses oleh masyarakat Kebumen. Padahal seharusnya dalam teori *good governance* harus ada *checks and balances* di mana masyarakat juga ikut terlibat didalamnya.
- c) Meskipun beberapa aspek dan indikator yang digunakan dalam hal ini saling memberikan pengaruh. Akan tetapi, seharusnya pimpinan OPD tetap memberikan pelatihan-pelatihan yang nantinya akan mendukung semakin meningkatnya kinerja dari pegawai yang dipromosikan. Bisa dengan

melakukan diklat terutama untuk hal-hal seperti tanggung jawab dan komitmen. Karena hal ini harus dibangun secara baik guna tercapainya tugas baru yang akan dibebankan terhadap pegawai yang dipromosikan.