

BAB IV

PENUTUP

Kesimpulan.

Peraturan bersama tiga menteri bernomor 02/SPB/M.PAN-RB/8/2011, 800-632 Tahun 2011 dan 141/PMK.01/2011 tanggal 24 Agustus 2011 tentang Penundaan Sementara Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil diberlakukan bagi Pemerintah pusat dan daerah pada tanggal 1 September 2011 sampai dengan 31 Desember 2012. Melalui peraturan bersama ini Pemerintah daerah diharapkan melakukan penghitungan jumlah kebutuhan pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja untuk kemudian melakukan penataan organisasi dan penataan PNS dalam rangka reformasi birokrasi. Lebih jauh, moratorium juga dimaksudkan untuk mengoptimalkan kinerja sumberdaya manusia serta efisiensi anggaran belanja pegawai sehingga terwujud *right sizing* (penataan organisasi dan PNS) secara menyeluruh.

Terkait dengan kebijakan moratorium tersebut, Pemerintah BKD Kulon Progo mempunyai formula tersendiri dalam menanggulangi kebutuhan dan kualitas kinerja aparatur daerah yang ada dengan salah satu kegiatan mengirimkan pegawai SKPD untuk mengikuti kegiatan diklat, sosialisasi, dan pelatihan lainnya untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur yang ada. Sehingga kebijakan moratorium dari Pemerintah pusat dalam membatasi pegawai tersebut tidak berdampak terhadap kinerja yang ada di SKPD yang ada

Keterbatasan pegawai yang ada di tiap SKPD di Kulon Progo, membuat Badan Kepegawaian Daerah Kulon Progo melakukan pengiriman aparatur daerah dalam mengikuti diklat, pelatihan, maupun sosialisai yang ada untuk meningkatkan kualitas sumber daya aparatur yang ada di Pemkab Kulon Progo tersebut.

Dalam melakukan evaluasi terdapat beberapa analisa dari kinerja BKD dalam Moratorium:

1. **Efektivitas**, penyelesaian pekerjaan yang ada di Badan Kepegawaian dilakukan tepat pada waktunya. Karena sebelum melakukan kegiatan, ada perencanaan berupa persiapan waktu dan proses kegiatan tersebut, Sehingga semua terlaksana tepat pada waktunya.
2. **Efisiensi**, segala program di BKD dilakukan berdasarkan perencanaan (jadwal, waktu kegiatan), pelaksanaan (proses kegiatan) dan hasil yang dilakukan sudah baik. Sehingga semua kegiatan telah tepat pada waktu yang ditentukan. Pembiayaan program didapatkan dari APBD di Pemkab Kulon Progo.
3. **Kecukupan**, semua fasilitas yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kulon Progo sudah baik. Realisasi fasilitas pada tahun 2013 sudah mendukung kegiatan yang ada. Hanya di beberapa bidang masih kekurangan komputer, sehingga menggunakan lapto sendiri dalam melakukan pekerjaan di BKD tersebut.

4. **Pemerataan**, segala bentuk manfaat kegiatan dari BKD telah

kegiatan dari BKD sendiri tidak langsung berhubungan dengan masyarakat. Hanya melewati kecamatan dan rumahsakit dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat.

5. **Responsivitas**, reaksi dan tangap terhadap segala kritikan dan masukan yang dilakukan oleh BKD sudah baik. Setiap masukan langsung diproses oleh pengelola masukan tersebut. Namun masih ada kekurangan, di kantor BKD sendiri tidak terdapat kotak saran sehingga selaga bentuk kritikan harus dilakukan lewat website BKD Kulon Progo ataupun berupa tulisan di media cetak (koran).
6. **Ketepatan**, semua kegiatan Badan Kepegawaian Kulon Progo sudah tepat pada sasaran kegiatan yang ada. Hal tersebut dapat di lihat pada Tabel 3.4 tentang pencapaian kinerja BKD yang hanpir mencapai 100% keberhasilannya.

Saran.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan, maka terdapat beberapa saran untuk Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kulon Progo dalam menjalankan tugas.

1. Perlu adanya kotak saran dalam mengumpulkan aspirasi atau pengawasan masyarakat yang berupa tulisan dalam mengoreksi atau mengevaluasi setiap kebijakan yang ada.
2. menyediakan informasi yang komplit dalam setiap tugas dan kegiatan

3. Memperbanyak pengiriman SKPD yang ada di internal dan yang berada diluar BKD untuk mengikuti pelatihan, diklat dan sosialisasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya aparatur yang ada.
4. Segala bentuk informasi melalui website tidak terlalu up todate (terbaru). Informasi-informasi yang ada pada BKD masih