

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang Pengembangan Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Merit Di Kota Yogyakarta. Dapat disimpulkan secara sederhana sebagai berikut:

1. Pengembangan Aparatur Sipil Negara Di Kota Yogyakarta melalui BKPP masih dalam tahap awal. Langkah yang diambil seperti pendidikan dan pelatihan merupakan metode bagi aparaturnya agar mendapatkan tambahan ilmu dan mengembangkan potensi serta kualitas agar menghasilkan pencapaian kinerja yang maksimal.
2. Penyelenggaraan pengembangan memiliki hubungan dengan kompetensi, kinerja, dan kualifikasi. Ketiga aspek tersebut memiliki keterkaitan dengan sistem merit yang merupakan dasar dari pengembangan aparaturnya. Penerapan sistem merit di Kota Yogyakarta masih dalam tahap uji coba namun tidak menutup kemungkinan jika tahun yang akan mendatang sudah siap untuk menerapkan secara utuh.
3. Kompetensi, kinerja, dan kualitas aparaturnya terus ditingkatkan oleh badan terkait terutama BKPP. Segala bentuk kebutuhan yang memiliki kaitan dengan kinerja, kompetensi, dan kualitas harus diberikan fasilitas. Dengan diberikannya pengetahuan tersebut diharapkan dapat memberikan peningkatan pemahaman terhadap penilaian yang dilakukan setiap pertengahan bulan dan akhir tahun yaitu SKP dan

PKP. Penilaian tersebut dapat menyimpulkan pegawai menjalankan tugas selama satu periode dapat mencapai target atau kurang tercapai.

## **B. Saran**

Dari kesimpulan diatas, berikut beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai penunjang evaluasi terkait dengan pengembangan aparatur di Kota Yogyakarta Tahun 2017:

1. Pengembangan sumber daya manusia yang terdapat di BKPP sudah sesuai dengan sistem merit yang memiliki keterkaitan dengan kompetensi, kinerja, dan kualitas. Perencanaan yang baik mendukung hasil yang baik. Tetapi dokumen yang menyertakan laporan bahwa pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan sistem merit belum ada. Akan lebih baik jika laporan mengenai pengembangan apartur dibuatkan laporan seperti sistematis hasil laporan tahunan agar dapat terlihat sejauh mana penerapan sistem merit digunakan.
2. Perencanaan yang dilakukan dalam hal pendidikan dan pelatihan bagi pegawai yang memiliki kebutuhan sudah tersusun secara baik secara sistematis. Alangkah lebih baik jika kekurangan dari fasilitas yang perlu ditingkatkan seperti kepemilikan gedung sendiri untuk penyelenggaraan diklat karena selama ini dapat dikatakan masih minim dalam hal tempat. Kedua yaitu Widya Iswara yang merupakan jabatan seperti dosen namun diperuntukkan bagi pemateri dalam penyelenggaraan diklat. Selama ini BKPP masih bekerja sama dengan

instansi lain agar memberikan materi yang sesuai dengan kebutuhan pegawai.

3. Dari penelitian ini penulis menyarankan bahwa penelitian dapat dilanjutkan untuk meneliti tentang perkembangan sistem merit yang diterapkan apakah sudah berjalan secara maksimal atau masih memperbaiki sistem yang lalu. Serta meneliti kemajuan dari BKPP dengan memperbaiki sistem penilaian dan infrastruktur yang kurang memadai.