

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Dalam kesimpulan penelitian ini terdapat dua pokok pembahasan yang menjadi variable dalam menjelaskan dan memaparkan rumusan masalah yang telah ditentukan. Adapun variable tersebut adalah perencanaan SDM Aparatur Pemerintah DIY dan faktor-faktor apa saja yang berpengaruh secara internal dan eksternal dalam perencanaan SDM yang dilakukan oleh BKD DIY pada proses pelaksanaannya. Adapun kesimpulan dari keseluruhan pembahasan sebagai berikut.

1. Dalam perencanaan SDM kebutuhan masa depan, BKD DIY tidak memiliki wewenang penuh dalam urusan kepegawaian namun telah diperkuat fungsinya dalam Peraturan Gubernur dan hal tersebut sudah cukup baik. BKD DIY dalam urusan perencanaan masa depan bekerja sama dengan Biro Organisasi DIY dalam penentuan kualifikasi untuk calon ASN yang akan bekerja di ruang lingkup pemerintahan DIY.
2. BKD DIY telah memiliki Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) sebagai bagian dari sistem yang bekerja sama dengan perencanaan keseimbangan pegawai. Sistem tersebut diperlukan untuk mendata semua ASN yang bekerja dalam lingkungan Pemerintah DIY. SIMPEG mendata secara menyeluruh dan terperinci tentang kepegawaian mulai dari data pegawai menurut golongan, jenis kelamin dan pendidikan pada semua instansi pemerintahan, pendidikan, UPT, Badan-Badan, Dinas-Dinas, dan instansi lainnya dibawah naungan pemerintahan DIY.
3. Perencanaan rekrutmen dan seleksi oleh BKD DIY tetap beracuan pada peraturan secara nasional dan daerah sebagai instrumen pelaksanaan. Dalam perencanaannya BKD DIY selaku pelaksana teknis rekrutmen hanya sebatas mengusulkan jumlah

yang dibutuhkan daerah dalam kepegawaian kepada pusat (Kemenpan-RB) yang kemudian ditetapkan dan disahkan jumlah untuk kembali diproses di daerah yang bekerja sama dengan Biro Organisasi DIY untuk penjabaran kebijakan secara struktural, fungsional dan pelaksana. BKD DIY selaku organisasi kepegawaian secara teknis menyusun formasi rekrutmen untuk semua instansi yang membutuhkan pegawai baru di lingkungan Pemerintahan DIY.

4. Dalam perencanaan pengembangan dan pelatihan kepegawaian, BKD DIY selaku penyelenggara hanya menyelenggarakan diklat kepada instansi yang memerlukan keterlibatan mereka di dalamnya dan tentunya hanya untuk pemerintahan dalam ruang lingkup pemerintahan provinsi. Dalam prosesnya, BKD DIY menyelenggarakan diklat sesuai dengan prosedur yang ada dengan pengesahan dari Gubernur. Adapun dalam pengadaan ahli sebagai pemateri dan unsur-unsur kelengkapan penyelenggaraan lainnya, BKD DIY menjalin kerja sama dengan beberapa pihak, seperti pihak universitas ataupun swasta.
5. BKD DIY mengkolaborasikan antara kebijakan nasional dan kebijakan daerah khususnya dalam urusan kepegawaian jika ada kaitannya dengan urusan Keistimewaan DIY sebagai strategi perencanaan SDM aparatur Pemprov DIY. Kebijakan sangat berpengaruh terhadap proses perencanaan. Tentang kedekatan politik seperti preferensi almamater sangat tidak mempengaruhi proses perencanaan sdm aparatur oleh BKD DIY. Karena dalam hal ini terbantu dengan kemajuan teknologi yang mempermudah semuanya dalam pelaksanaannya.
6. BKD DIY dalam mencukupi kebutuhan khususnya dalam urusan kepegawaian untuk instansi-instansi yang membutuhkan, telah dipersiapkan dengan baik dan dengan proses yang cukup cepat. Ketika suatu organisasi atau instansi membutuhkan pegawai baru untuk melengkapi organisasi ataupun instansi maka BKD DIY akan

menanggapi dan tentunya dengan pertimbangan akan pegawai yang sudah cukup baik dari aspek kemampuan dan kualifikasi pegawai yang sudah sesuai dengan organisasi atau instansi butuhkan.

## **B. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa dalam perencanaan SDM Aparatur Pemerintah Provinsi DIY oleh Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta dapat diberikan saran sebagai berikut.

1. Dalam proses perencanaan SDM Aparatur Pemerintah Provinsi DIY tentu banyak sekali terdapat kendala-kendala dan faktor yang berpengaruh. Oleh sebab itu sebaiknya BKD DIY terus mengupayakan dan memiliki strategi tersendiri dalam sistem perencanaan ketika dihadapkan pada situasi yang mengharuskan perombakan perencanaan yang sehingga memerlukan penyesuaian pelaksanaan dengan kebijakan dari pusat. Sehingga ketika terjadi perombakan perencanaan sdm tidak terlalu berpengaruh secara signifikan dan memakan waktu, tenaga serta biaya yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Untuk sistem perencanaan keseimbangan, peningkatan sistem informasi kepegawaian tentu sangat penting. Mengingat sistem informasi pegawai sebagai instrument penting untuk memantau apakah pegawai saat ini dalam segi kuantitas dan kualitas dapat seimbang dengan beban kerja yang ada pada instansi.
3. Dalam proses rekrutmen dan seleksi, pemanfaatan teknologi tentu sangat menjadi hal yang hendaknya harus terus dikembangkan dan dioptimalkan. Hal tersebut perlu untuk dipertimbangkan mengingat kebutuhan akan kepegawaian dalam sistem pemerintahan menjadi hal sangat penting dalam kebutuhan SDM sebagai instrumen pelaksanaan sistem pemerintahan. Maka ketika teknologi mampu membantu dalam prosesnya akan

menjadi sangat mudah dan cepat dalam aksesnya bagi semua kalangan serta minim dari praktik KKN terutama dalam rekrutmen.

4. Perencanaan DIKLAT untuk beberapa instansi yang membutuhkan hendaknya diproses dan dilaksanakan secara cepat dan tepat sasaran terhadap instansi yang membutuhkan. Sehingga hasil dari diklat yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang berguna terutama bagi SDM yang mengikuti sehingga dapat meningkatkan etos kerja dan nilai kerja yang efektif dan efisien.
5. Dalam urusan penyesuaian kebijakan nasional dan daerah, terutama DIY telah memiliki otonomi daerah yang di istimewa, maka baiknya dalam sistem pemerintahannya juga tetap mempertimbangkan dan mengkolaborasikan unsur keistimewaan dalam pelaksanaan kebijakan hingga programnya, terutama dalam urusan kepegawaian.
6. Selalu mengembangkan nilai-nilai etos kerja yang baik pada setiap pegawai sehingga akan menjadi budaya yang tertanam pada seluruh ASN di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.