

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **1.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dalam proses penilaian kinerja pegawainya melaksanakan amanat Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 43 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Sikap dan Perilaku secara 360°. Adapun kendala yang dihadapi atau ditemukan saat penelitian terkait kinerja pegawai adalah belum meningkatnya kinerja pegawai dikarenakan pemenuhan pengembangan kompetensi bagi pegawai belum terpenuhi secara optimal dan sarana dan prasarana penunjang kerja belum terpenuhi secara merata.

Melalui pendekatan masalah mendasar tersebut diperoleh hasil alternatif kebijakan yang disepakati pemangku kepentingan di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah diantaranya pengutan kompetensi pegawai melalui pengembangan kompetensi. Alternatif kebijakan ini dipilih dikarenakan kebijakan pimpinan BPSDMD Provinsi Jawa Tengah di Tahun 2023 dan seterusnya menekankan pada keaktifan pegawai untuk meningkatkan skill individu secara terus menerus melalui kegiatan pengembangan kompetensi.

Alternatif kebijakan selanjutnya yaitu pengawasan kinerja pegawai melalui mentoring atasan langsung hal ini dilakukan oleh BPSDMD Provinsi Jawa Tengah untuk menjamin dan kontrol terhadap pelaksanaan pengembangan kompetensi pegawai di masing-masing unit kerja; alternatif kebijakan ketiga yaitu peremajaan pegawai melalui rotasi antar unit kerja dilakukan berkaitan dengan suasana kinerja

pegawai yang mengalami turun motivasi sehingga dengan pelaksanaan rotasi diharapkan mampu menjaga suasana motivasi pegawai untuk peningkatan kinerjanya; alternatif kebijakan ke empat yaitu penyediaan sarana dan prasarana kerja sebagai bentuk penguatan *hardware* dan *software* kerja sehingga secara berkala dari sisi anggaran akan dipenuhi untuk kebutuhan peningkatan kinerja pegawai dan alternatif kebijakan kelima yaitu pemberian *reward* bagi pegawai dengan kinerja baik, penetapan pegawai dengan kinerja baik tentu perlu melibatkan banyak pihak sehingga pada alternatif ini di urutkan terakhir karena mempertimbangan aturan larangan pemberian sesuatu kepada pegawai kaitannya dengan pencegahan gratifikasi dan korupsi, namun perlu dicarikan cara lain dalam bentuk *rewardnya*..

### **1.1 Saran**

Saran yang dapat diberikan penulis dalam Analisis kebijakan peningkatan kinerja pegawai di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah ini antarlain sebagai berikut:

1. Dalam rangka meningkatkan pemahaman pegawai terkait perlunya berkinerja optimal, sehingga selain dengan menjaga kedisiplinan juga pengembangan kompetensi pegawai perlu ditingkatkan mengingat perkembangan birokrasi pemerintah yang makin cepat dan serba digitalisasi.
2. Dalam upaya menyelesaikan permasalahan kinerja pegawai di BPSDMD Provinsi Jawa Tengah diharapkan dapat mengaktifkan peran tim kerja dan pengawasan atasan langsung sebagai perbaikan komunikasi antar pegawai sekaligus kontrol yang efektif terhadap kinerja pegawai.

3. BPSDMD Provinsi Jawa Tengah dapat melakukan sosialisasi dan pembinaan secara berkala kepada pegawai tentang kebijakan pengelolaan kinerja pegawai berbasis kompetensi, dengan tujuan untuk meningkatkan kesadaran pegawai akan pentingnya peningkatan kinerja serta menjalankan amanah penilaian kinerja pegawai sikap dan perilaku berbasis digital dan terhubung secara 360°.