

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan revitalisasi *merit system* dalam penempatan jabatan Pelaksana di BKD Provinsi Jawa Tengah belum dilaksanakan secara total. Hal ini dapat dilihat dari:
 - a. Tidak terdapat pemeringkatan kompetensi atau kemampuan (*ranking on the basis of ability*) dalam pelaksanaan penempatan jabatan pelaksana di BKD Provinsi Jawa Tengah. Penilaian kompetensi di BKD Provinsi Jawa Tengah hanya melalui Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan mencocokkan kualifikasi pendidikan.
 - b. Masih terdapat subjektivitas pimpinan dalam menilai kompetensi dan kinerja yang berdasarkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).
 - c. Penempatan jabatan pada pegawai lama masih terdapat yang belum sesuai dengan kebutuhan jabatan yaitu kualifikasi pendidikan dan formasi yang dipersyaratkan dalam menduduki jabatan tersebut (*job spesification*).
 - d. Belum adanya peraturan daerah yang mengatur penempatan jabatan berbasis pemeringkatan kompetensi atau dikenal dengan kelas jabatan (*grade*) sehingga asas keadilan dalam mengukur kinerja kurang maksimal.

2. Strategi dan upaya revitalisasi *merit system* penempatan jabatan pelaksana di BKD Provinsi Jawa Tengah antara lain:
 - a. Peran dan koordinasi yang baik antar pimpinan dan pegawai yang ditempatkan dalam pengambilan keputusan penempatan jabatan Pelaksana.
 - b. Kerja sama antar pihak yang terkait dalam melaksanakan peran dan tugas menempatkan jabatan Pelaksana.
 - c. Melaksanakan mutasi dalam pengisian jabatan Pelaksana yang kosong serta melakukan promosi jabatan Pelaksana dalam rangka mencetak kader potensial dalam pengisian jabatan Pengawas (Eselon IV) dengan sistem *Computer Assisted Test* (CAT).

5.2 Saran

1. BKD Provinsi Jawa Tengah mengadakan program pendidikan dan pelatihan bagi pejabat Pelaksana untuk meningkatkan kemampuan atau kompetensi tugas dalam jabatan.
2. Penambahan pegawai melalui mutasi untuk mengisi kekurangan jabatan Pelaksana.
3. BKD Provinsi Jawa Tengah dapat melaksanakan hasil dari uji kompetensi jabatan terhadap pengisian dan penempatan jabatan pelaksana sesuai potensi dan standar kompetensi jabatan CAT (*Computer Assisted Test*) agar dapat diperoleh hasil rekomendasi rumpun pekerjaan apa yang sesuai dengan potensi pegawai.

4. Melakukan kajian dengan mengundang Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) terkait untuk membahas penempatan Jabatan berdasarkan pemeringkatan kompetensi (*grade*) agar penataan pegawai sesuai dengan regulasi yang ditetapkan oleh KemenPAN dan RB. .