

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Analisis kebutuhan diperlukan untuk mengidentifikasi kebutuhan aktual untuk meningkatkan kinerja aparatur Bidang Otonomi Daerah dan Pemerintahan Umum. Hasil kegiatan analisis kebutuhan ini adalah

1. Kebutuhan Kinerja

Kinerja ideal disusun berdasarkan Uraian Tugas dan Fungsi Bidang Otda PUM serta Standar Operasional Prosedur Badan Diklat Kemendagri. Kinerja aktual diperoleh dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada aparatur Bidang Otda PUM.

Untuk melihat kesenjangan dilakukan perbandingan antara kinerja ideal dan kinerja aktual, bila ada perbedaan maka itulah terjadi kesenjangan. Terdapat kesenjangan yang ditemukan diseluruh sub variabel Penguasaan Kompetensi Minimum, Penyusunan Rencana Program Diklat, Penataan Kualitas Tenaga Pengajar. Pendataan Alumni Diklat, Penyelenggaraan kegiatan diklat serta Pengarsipan surat dan dokumen penting. Kesenjangan yang teridentifikasi dijelaskan pada masing-masing indikator di

setiap aspek. Dari keseluruhan kesenjangan tersebut kemudian ditentukan mana kesenjangan yang dianggap sebagai kebutuhan berdasarkan prioritas yang dimiliki Bidang Otda PUM dari sudut pandang Kepala Bidang Otda PUM.

Kemudian dihasilkan kesenjangan pada indikator yang ditetapkan sebagai kebutuhan yaitu 1) kurangnya wawasan sebagian dari aparatur mengenai konsepsi dan regulasi tentang Otonomi Daerah dan Pemerintahan Umum, 2) belum diterapkannya pembelajaran orang dewasa pada bidang kediklatan secara mendalam oleh aparatur Bidang Otda PUM 3) kurangnya keterampilan teknis pendukung tugas dimiliki dengan baik oleh aparatur, 4) belum terampil sebagian besar aparatur dalam mengelola Aplikasi SIRA, 5) usulan rencana program diklat yang selama ini kurang disusun dengan baik oleh sebagian besar aparatur, 6) evaluasi performa mengajar tenaga pengajar pada pelaksanaan diklat belum dianalisis dengan baik, 7) tidak dibuatnya folder kumpulan data alumni diklat, 8) jadwal diklat belum tersusun dengan baik sesuai sekuen pembelajaran, 9) belum mampunya aparatur mencetak Sertifikat/STTPP dan SKPPH dengan tepat, 10) Laporan Evaluasi Penyelenggaraan Diklat belum disusun dengan baik oleh sebagian besar aparatur serta 11) dokumen tidak ditata dengan baik oleh sebagian besar aparatur

2. Faktor Penyebab Kebutuhan

Untuk menggali informasi seputar penyebab adanya kebutuhan yang timbul berdasarkan hasil penyebaran angket dilakukan pengambilan data melalui pelaksanaan wawancara. Pertanyaan diajukan kepada aparatur terpilih dan atasan langsung aparatur (Kasubbid PUM) seputar penyebab mengapa bisa terjadi kesenjangan. Penyebab yang ditemukan berdasarkan kegiatan wawancara tersebut diantaranya latar belakang pendidikan aparatur yang memang belum sesuai dengan yang dibutuhkan, minimnya program peningkatan kompetensi bagi aparatur, dan rendahnya motivasi aparatur dalam melaksanakan beberapa tugas dengan tingkat kerumitan yang tinggi karena merasa tidak memiliki kemampuan. Selain itu kurangnya dukungan kerja seperti fasilitas, alat bantu kerja serta arahan pimpinan juga mengakibatkan kebutuhan tersebut timbul.

3. Alternatif Rekomendasi Solusi

Setelah penyebab terjadinya kebutuhan tersebut teridentifikasi maka barulah bisa diberikan rekomendasi solusi yang tepat dengan intervensi baik instruksional maupun non instruksional. Rekomendasi solusi yang diberikan pada intervensi instruksional adalah berupa beberapa kegiatan kediklatan diantaranya Diklat Subtantif Bidang Otonomi Daerah dan Pemerintahan Umum, Sosialisasi Perundang-undangan, Diklat *Training of Course* (TOC), Diklat *Management of Training* (MOT), Diklat Analisis Kebutuhan Diklat (AKD), Diklat Pemanfaatan TIK, Sosialisasi Pengelolaan SIRA, Diklat Statistika, Diklat *Refreshment* pencetakan sertifikat/STTPP dan SKPPH dengan metode baru dan Diklat Arsiparis bagi aparatur.'

Sedangkan pada intervensi non instruksional, rekomendasi yang diberikan adalah berupa kebijakan peningkatan kompetensi aparatur dalam bidang tugas, penyempurnaan sistem aplikasi SIRA, beberapa petunjuk teknis, program koordinasi dalam menyelesaikan kendala kinerja, penyediaan fasilitas dan alat bantu kerja yang dibutuhkan serta meningkatkan supervise dari atasan.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka dikemukakan beberapa implikasi hasil penelitian yaitu:

1. Lembaga

- a. Bidang Otda PUM Badan Diklat Kemendagri akan mendapatkan gambaran mengenai kinerja aktual aparatur saat ini seperti apa
- b. Kinerja ideal aparatur Bidang Otda PUM juga dijabarkan melalui penelitian ini
- c. Hasil penelitian ini menggambarkan kebutuhan yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja aparatur
- d. Penelitian ini juga memberikan rekomendasi solusi yang sesuai kepada Badan Diklat kemendagri sehingga dapat mengarahkan pada pembuatan keputusan yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tersebut

2. Jurusan Kurikulum dan Teknologi Pendidikan

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam melakukan analisis kebutuhan dengan mengacu pada model analisis kebutuhan menurut Witkins dan Altsculth yaitu *Fase Need Assessment*.
- b. Hasil penelitian dapat dijadikan referensi dalam menentukan upaya peningkatan kinerja untuk memenuhi kebutuhan

mengacu pada *Tabel Kebutuhan Kinerja yang Dihubungkan dengan Solusi* milik Rosset.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka saran yang dapat diberikan yaitu :

1. Perlu diperhatikannya sistem *recruitment* pegawai pada Badan Diklat Kemendagri sehingga setiap aparatur berada pada jabatan atau bidang yang tepat sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.
2. Perlunya disusun standar kinerja atau tolak ukur pencapaian kinerja yang jelas sehingga lebih memacu aparatur mencapai kinerja yang diharapkan.
3. Dibutuhkannya kebijakan dan daya dukung dari Kementerian dalam Negeri terkait peningkatan kapasitas aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungsi sehari-hari.
4. Supervisi dari pimpinan dinilai amat penting dalam pembagian beban kerja setiap aparatur yang seimbang