

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

1. Sejalan dengan bergulirnya arus reformasi maka Polri dituntut untuk meningkatkan profesionalismenya dalam melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat. Tuntutan tersebut datang dari masyarakat umum dan dari berbagai lembaga negara seperti DPR ataupun dari lembaga Eksekutif, dengan adanya TAP MPR NO. IV dan VII Tahun 2000 telah membawa Polri sebagai institusi yang mandiri/lepas dari TNI/ABRI, sesuai dengan Undang-Undang No. 02 Tahun 2002 Polri menjadi institusi yang langsung dibawah presiden. Sespim Polri sebagai lembaga pendidikan yang mencetak para petinggi Perwira Polri turut mengalami berbagai perubahan maupun pembenahan secara internal dalam rangka meningkatkan profesionalisme kinerjanya dengan restrukturisasi kebijakan, tugas dan fungsinya.
2. Berdasarkan dari hasil penelitian dengan mempergunakan perhitungan *Weighted Mean Score* (WMS) mengenai gambaran umum penempatan Pegawai di lingkungan Sespim Polri, dapat ditarik kesimpulan bahwa Penempatan Pegawai di lingkungan Sespim Polri relatif berkriteriakan cukup, dimana Penempatan Pegawai apabila dilihat dari sudut pandang yang terdiri dari 1) Kesesuaian kualifikasi jabatan dengan tingkat pendidikan; 2) Kesesuaian kualifikasi jabatan dengan pengetahuan kerja; 3) Kesesuaian kualifikasi jabatan dengan keterampilan kerja; 4) Kesesuaian kualifikasi jabatan dengan pengalaman kerja; sepenuhnya telah diterapkan di

lingkungan Sespim Polri, hanya saja yang paling dominan dipergunakan oleh Sespim Polri adalah kesesuaian kualifikasi jabatan dengan tingkat pendidikan, sedangkan aspek kesesuaian kualifikasi jabatan dengan pengalaman kerja masih belum sepenuhnya dilaksanakan.

3. Gambaran umum Kinerja Pegawai yang ada di lingkungan Sespim Polri apabila dilihat dari lima sub variabel utama yaitu 1) *Quality of Work* (kualitas kerja); 2) *Promphines* (ketepatan waktu); 3) *Initiative* (inisiatif); 4) *Capability* (kemampuan); 5) *Communication* (komunikasi) sudah cukup baik. Akan tetapi pada variabel inisiatif dan kemampuan masih dirasakan kurang optimal, dimana kedua variabel tersebut memiliki bobot yang terkecil berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis kecenderungan *Weighted Mean Score* (WMS).
4. Dari kondisi tersebut diatas maka Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di lingkungan Sespim Polri dapat dikatakan rendah tetapi signifikan. Penempatan Pegawai memberikan pengaruh terhadap kinerja Pegawai di lingkungan Sespim Polri disamping dipengaruhi oleh faktor lain seperti: gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, kompensasi, motivasi, iklim organisasi, komunikasi, manajemen, penilaian pegawai dan lain-lain. Oleh karena itu penempatan pegawai harus menjadi perhatian di kalangan pengambilan kebijakan di Sespim Polri, hal ini dikarenakan jika penempatan pegawai dioptimalkan setidaknya akan memberikan dampak bagi perkembangan kinerja ataupun kualitas kerja pegawai.

## B. SARAN

### 1. Pada Lembaga Sespim Polri

Berdasarkan perhitungan diperoleh bahwa dalam Penempatan Pegawai ada beberapa hal yang lemah diantaranya:

- a. Pada variabel penempatan pegawai sub variabel kesesuaian kualifikasi jabatan dengan pengalaman kerja adalah terkecil, oleh karena itu lembaga khususnya Sespim Polri seharusnya memberikan perhatian dalam penempatan pegawai dengan memperhatikan pengalaman kerja yang dimiliki.
- b. Pada variabel kinerja pegawai di lingkungan Sespim Polri sub variabel yang paling rendah adalah *capability* (kemampuan) dan *communication* (Komunikasi). Oleh karena itu lembaga khususnya di lingkungan Sespim Polri harus berupaya meningkatkan kemampuan pegawai dalam penguasaan ilmu dan teknologi salah satunya dengan mengadakan diklat bagi pegawai secara simultan sebagai upaya peningkatan dan pengembangan SDM pegawai, sesuai dengan tuntutan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Upaya menciptakan komunikasi yang harmonis antara pegawai dengan pegawai, antara pegawai dengan pimpinan juga antara pegawai dengan peserta didik, perlu mendapat perhatian lembaga salah satunya dengan mengadakan kegiatan-kegiatan yang bernuansakan kekeluargaan dan melibatkan semua unsur tanpa melihat perbedaan jabatan, misalnya olah raga bersama, atau ajang silaturahmi yang penuh keakraban antara semua pihak dalam acara tertentu, kesemua itu pada akhirnya dapat

meningkatkan kinerja pegawai yang bermuara pada terciptanya suatu lembaga pendidikan yang kondusif dan berkualitas sehingga menghasilkan peserta didik yang bermutu sesuai dengan tujuan visi dan misi dari lembaga sespim Polri.

## 2. Pada Pegawai di Lingkungan Sespim Polri

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh sub variabel terkecil dari Kinerja Pegawai adalah dalam hal kemampuan dan komunikasi. Oleh karena itu pegawai di lingkungan Sespim Polri harus senantiasa meningkatkan kemampuan seperti kemampuan administrasi, kemampuan teknologi, kemampuan memimpin, kemampuan berinovasi yang bersifat membangun dan kemampuan bekerjasama. Sedangkan dalam hal komunikasi pegawai di lingkungan Sespim Polri adalah komunikasi dengan pimpinan, komunikasi dengan sesama pegawai dan komunikasi dengan peserta didik, hendaknya senantiasa memiliki keinginan untuk senantiasa membangun/menciptakan komunikasi yang harmonis.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Penelitian ini secara umum hanya melihat pada aspek penempatan pegawai secara umum belum pada bagaimana pengembangan profesionalnya secara lanjutan. Bagi peneliti selanjutnya alangkah lebih baiknya jika penelitiannya difokuskan disamping menempatkan pegawai juga melakukan pengembangan profesionalisme kerjanya.