

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

Pada akhir bagian penulisan skripsi ini, berdasarkan hasil temuan dan pembahasan penelitian yang telah diuraikan pada Bab IV, kemudian dianalisis berdasarkan teori dengan menjawab semua rumusan permasalahan, maka peneliti akan mengemukakan simpulan, implikasi, serta rekomendasi mengenai permasalahan yang diteliti, yaitu Analisis Kebutuhan Diklat (Studi Kasus pada Bidang Diklat Aparatur di Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur I Lembaga Administrasi Negara).

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh gambaran kebutuhan akan Diklat bagi staf Bidang Diklat Aparatur PKP2A I LAN. Kebutuhan tersebut didasarkan atas kesenjangan yang terdapat pada aspek-aspek berikut ini:

1) Uraian Tugas Staf Bidang Diklat Aparatur PKP2A I LAN

Berdasarkan hasil penelitian uraian tugas staf Bidang Diklat Aparatur PKP2A I LAN diketahui bahwa terdapat kesesuaian dengan tuntutan kompetensi kerja standar yang ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dominasi uraian tugas jabatan fungsional umum terletak pada aspek psikomotorik. Hal tersebut sejalan dengan tuntutan kompetensi yang harus dipenuhi oleh para pemangku jabatan, yaitu kompetensi keterampilan. Untuk menggambarkan kesesuaian tersebut, maka proses analisis yang digunakan adalah kuantifikasi data. Data yang diolah kemudian dibuat grafik sehingga akan terlihat aspek apa saja yang mendominasi.

Meskipun uraian tugas dengan tuntutan pekerjaan menunjukkan kesesuaian, namun masih ditemukan beberapa ketidaksesuaian antara uraian tugas pada dokumen analisis jabatan dengan tugas yang seharusnya dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh pemangku jabatan.

2) Hasil Kerja Staf Bidang Diklat Aparatur PKP2A I LAN

Hasil kerja staf Bidang Diklat Aparatur PKP2A I LAN menunjukkan kompetensi kerja nyata dalam memenuhi kompetensi kerja standar. Hasil kerja ini

berbentuk kuesioner dengan 4 (empat) responden yaitu atasan, yang bersangkutan, dan 2 (dua) orang teman kerja. Responden menilai pemangku jabatan sesuai dengan kondisi nyata di lapangan, apakah pemangku jabatan memiliki kompetensi pada aspek-aspek Kompetensi Kerja Standar atau tidak. Untuk memudahkan proses analisis data, maka proses analisis tersebut dilakukan dengan metode kuantifikasi.

Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi kerja nyata staf Bidang Diklat Aparatur PKP2A I LAN menunjukkan bahwa terdapat kesenjangan yang didominasi pada aspek keterampilan bidang garapan manajemen perkantoran. Kesenjangan kompetensi jabatan fungsional umum yang paling tinggi terdapat pada pemangku jabatan pengadministrasi umum kediklatan, sedangkan pada jabatan fungsional tertentu terdapat widyaiswara muda 2.

3) Syarat Jabatan dan Kualifikasi Pekerja Bidang Diklat Aparatur PKP2A I LAN

Berdasarkan hasil penelitian, kualifikasi pekerja Bidang Diklat Aparatur PKP2A I LAN menggambarkan pemenuhan syarat jabatan oleh pemangku jabatan. Dari kualifikasi tersebut dapat terlihat aspek apa saja yang belum terpenuhi oleh pemangku jabatan. Untuk memudahkan proses analisis data, maka diolah kedalam bentuk matriks.

Sehubungan dengan hal tersebut, secara umum kesenjangan pada pemangku jabatan fungsional umum dan jabatan fungsional tertentu terletak pada pemenuhan syarat Diklat teknis yang harus diikuti. Selain itu, untuk pejabat fungsional umum yang sudah memenuhi semua hal yang dipersyaratkan adalah jabatan pengelola evaluasi Diklat.

4) Kesenjangan dan Diklat yang Dibutuhkan pada Staf Bidang Diklat Aparatur PKP2A I LAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat kesenjangan pada pemangku jabatan unit Bidang Diklat Aparatur PKP2A I LAN. Kesenjangan itu antara lain kesenjangan kompetensi dan kesenjangan antara syarat jabatan dengan kualifikasi pekerja, baik pada jabatan fungsional umum maupun jabatan fungsional tertentu. Berangkat dari kesenjangan tersebut maka dapat dirumuskan

rekomendasi Diklat maupun pengembangan yang memungkinkan bagi pemangku jabatan yang memiliki kesenjangan tersebut.

5.2 Implikasi

Penelitian ini diharapkan memiliki implikasi bagi organisasi untuk merekomendasikan Diklat maupun pengembangan khususnya bagi penyelenggara Diklat di Bidang Diklat Aparatur PKP2A I LAN. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan pula dapat menjadi masukan dalam penyusunan Analisis Kebutuhan Diklat di instansi terkait untuk unit-unit lainnya, dengan pendekatan analisis yang digunakan yaitu analisis data sekunder dokumen analisis jabatan. Selain rekomendasi Diklat, temuan lain dari penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi perhatian pihak instansi untuk selanjutnya dilakukan tindak lanjut maupun perbaikan.

5.3 Rekomendasi

Dengan berakhirnya pembahasan penelitian ini, didukung dengan data-data temuan dilapangan, peneliti bermaksud memberikan beberapa rekomendasi yakni sebagai berikut:

1) Bagi PKP2A I LAN

a) Pengadministrasi Umum Kediklatan

Untuk pemangku jabatan pengadministrasi umum kediklatan dapat direkomendasikan untuk mengikuti pelatihan di bidang garapan manajemen perkantoran dengan substansi administratif, dan pelatihan di bidang garapan manajemen kurikulum.

b) Pengelola Kepesertaan dan Alumni Diklat 1

Untuk pemangku jabatan pengelola kepesertaan dan alumni Diklat 1 dapat direkomendasikan untuk melakukan pengembangan pada aspek mengelola kepesertaan dan ketelitian dalam bekerja. Selain itu pemangku jabatan dapat direkomendasikan untuk menduduki jabatan pengembang instrumen akademis.

c) Pengelola Kepesertaan dan Alumni Diklat 2

Untuk pemangku jabatan pengelola kepesertaan dan alumni Diklat 2 dapat direkomendasikan untuk mengikuti pelatihan pada bidang garapan manajemen perkantoran dengan substansi administratif, pelatihan pada bidang garapan sistem informasi manajemen, dan pengembangan pada pemahaman kediklatan.

d) Pengelola Kepesertaan dan Alumni Diklat 3

Untuk pemangku jabatan pengelola kepesertaan dan alumni Diklat 3 dapat direkomendasikan untuk mengikuti pelatihan pada bidang garapan manajemen perkantoran dengan substansi administratif, pelatihan pada bidang garapan sistem informasi manajemen, dan pengembangan pada sikap kerja.

e) Pengelola Evaluasi Diklat

Untuk pemangku jabatan pengelola evaluasi Diklat dapat direkomendasikan untuk melakukan pengembangan pada pemahaman dan kegiatan dengan substansi bidang kediklatan.

f) Pengelola Pembelajaran Diklat

Untuk pemangku jabatan pengelola pembelajaran Diklat dapat direkomendasikan untuk mengikuti pelatihan pada bidang garapan manajemen perkantoran dengan substansi administratif, dan pengembangan pemahaman tentang kediklatan dan sikap kerja.

g) Widyaiswara Muda 1

Untuk pemangku jabatan widyaiswara muda 1 dapat direkomendasikan untuk melakukan pengembangan pemahaman penyusunan modul Diklat dan analisis kebutuhan Diklat, dan dapat direkomendasikan untuk penjenjangan ke tingkat selanjutnya yaitu tingkat madya.

h) Widyaiswara Muda 2

Untuk pemangku jabatan widyaiswara muda 2 dapat direkomendasikan untuk mengikuti pelatihan dengan substansi penyusunan kurikulum Diklat dan pembelajaran efektif, dan pengembangan pemahaman tentang kediklatan dan sikap kerja.

Dalam penyusunan Analisis Kebutuhan Diklat selanjutnya, hendaknya dilakukan *updating* data terlebih dahulu, seperti *updating* dokumen analisis jabatan yang idealnya dapat dilakukan sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun sekali, karena dilapangan masih ditemukan bahwa uraian tugas pada analisis jabatan tidak sesuai dengan pedoman yang berlaku.

Sehubungan dengan hal tersebut, hendaknya dilakukan *updating* kualifikasi pekerja sesuai dengan syarat jabatan yang sebaiknya sudah dilakukan *update* pula terhadap syarat jabatan tersebut.

Selain itu, pergantian atau pembaruan pemangku jabatan juga dapat dilakukan, mengingat terdapat jabatan yang kosong di unit Bidang Diklat Aparatur namun uraian tugasnya dilaksanakan oleh pemangku jabatan lain, dan adapula pemangku jabatan yang tidak mengerjakan uraian tugas jabatannya karena menerima SK Khusus untuk mengerjakan tugas lain.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, sebelum melakukan analisis menggunakan pendekatan data sekunder, dapat dikonfirmasi terlebih dahulu mengenai *updating* data yang dilakukan pihak instansi, lakukan konfirmasi baik kepada pemangku jabatan, kepala unit, maupun pihak unit kepegawaian. Selain itu dapat pula melakukan penelitian dengan teknik pendekatan lainnya supaya lebih beragam.