

## **BAB V**

### **SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI**

Penelitian dan pembahasan dalam Bab terdahulu merupakan sebuah proses kajian untuk melihat serta menganalisis kebutuhan restrukturisasi organisasi di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur. Peneliti melihat kesesuaian dan juga kaitan-kaitan yang ada diantara keempat aspek utama tersebut dalam menganalisis kebutuhan restrukturisasi organisasi dengan kaidah keilmuan dalam Pengembangan Organisasi.

Pada Bab ini dengan mendasarkan pada data yang diperoleh disesuaikan dengan kebutuhan Penelitian yang mengkhususkan pada pengembangan organisasi, dan juga berdasarkan hasil interpretasi yang diperkuat oleh proses Penelitian yang bersifat kualitatif, Peneliti dapat menyimpulkan dan menunjukkan implikasi serta menawarkan saran atau rekomendasi yang terdiri dari beberapa poin penting yang mendasar terhadap kebutuhan restrukturisasi organisasi ini.

#### **1.1 Simpulan**

Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan dalam bab IV, setelah dianalisis secara teori dengan temuan-temuan lapangan serta rumusan fokus penelitian mengenai gambaran nyata (*existing condition*) eksistensi kelembagaan, urgensi kebutuhan restrukturisasi organisasi, faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan restrukturisasi organisasi, dan rekomendasi usulan perubahan organisasi PPSDMA, maka penulis dapat merumuskan kesimpulan terkait penelitian analisis kebutuhan restrukturisasi organisasi di PPSDMA bahwa PPSDMA perlu melakukan restrukturisasi organisasi. Alasan perlunya dilakukan restrukturisasi organisasi di PPSDMA adalah perlunya dibentuk satu bidang baru dalam struktur PPSDMA yang mengelola *assessment*. Alasan perubahan di PPSDMA yang lain yang perlu dipertimbangkan adalah tugas fungsi dari Subbidang Sarana Prasarana Pengembangan SDM dan Informasi yang dinilai memiliki beban kerja yang lebih kecil jika dibandingkan dengan subbidang yang sama di PPSDM lain. Selain itu, Bidang Pengembangan Kompetensi SDM yang saat ini melaksanakan fungsi

*design* kegiatan pengembangan kompetensi (pada Subbidang Perencanaan Pengembangan

Kompetensi SDM), dan juga fungsi implementasi pengembangan kompetensi nondiklat (pada Subbidang Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi SDM) dinilai kurang tepat jika dipandang dari siklus diklat yang ideal.

Usulan perubahan struktur yang dilakukan PPSDM Aparatur secara substansi fokus pada dua bidang yaitu Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur dan Bidang Penyelenggaraan Pendidikan & Pelatihan dan Pengelolaan Sarana Prasarana. Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur diusulkan dirubah menjadi Bidang Penilaian Kompetensi Aparatur. Bidang ini akan menjawab kebutuhan perlunya *Assessment* dalam pengembangan kompetensi Aparatur. Bidang ini akan terdiri dari dua subbidang yakni Subbidang Penyiapan standar penilaian kompetensi dan Subbidang Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi. Subbidang Penyiapan standar penilaian kompetensi melaksanakan tugas fungsi untuk menyiapkan instrumen penilaian kompetensi, melakukan pemetaan aparatur calon asesi hingga penetapan asesi. Sementara untuk Subbidang Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi akan melaksanakan tugas fungsi dalam melakukan penilaian kompetensi (*Talent Mapping*) yang selanjutnya hasilnya akan menjadi dasar rekomendasi perencanaan pengembangan kompetensi dan *talent pool*.

Usulan perubahan juga dilakukan pada Bidang Penyelenggaraan Diklat dan Pengelolaan Sarana Prasarana yang berubah menjadi Bidang Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur. Bidang ini akan melaksanakan *design* program pengembangan kompetensi dari hasil AKD/IKD yang diperkuat oleh hasil *assessment* hingga pelaksanaan implementasi pengembangan kompetensi dalam bentuk kegiatan diklat maupun nondiklat. Kegiatan *design* program pengembangan kompetensi tersebut sebelumnya merupakan fungsi dari Bidang Pengembangan Kompetensi. *Design* dan implementasi kegiatan pengembangan kompetensi nondiklat sebelumnya juga merupakan fungsi dari Bidang Pengembangan Kompetensi. Untuk menjalankan fungsi baru tersebut maka Bidang Penyelenggaraan Pengembangan Kompetensi Aparatur yang membagi tugas fungsinya ke dalam dua subbidang yakni Subbidang Pelaksanaan Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur dan Subbidang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan.

Subbidang penyiapan standar dan pemenuhan Kompetensi SDM Aparatur melakukan penyiapan Standar Non kediklatan, seleksi dan pemanggilan peserta, dan melaksanakan penyelenggaraan pengembangan SDM melalui Non diklat (Penyertaan Diklat, Tugas Belajar, Magang, 1H University). Subbidang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan dan melakukan mulai dari seleksi dan pemanggilan peserta hingga melakukan penyelenggaraan pengembangan SDM melalui Diklat. Dampak dari perubahan kedua bidang tersebut, Bidang Program dan Evaluasi tetap menjalankan tugas fungsi sebelumnya, dengan tambahan tugas fungsi melakukan analisis kebutuhan rencana pengembangan SDM (AKD/IKD) pada Subbidang Program. Sementara itu sistem informasi menjadi tugas Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur dan fungsi pengelolaan sarana dan prasarana dialihkan ke Bagian Tata Usaha.

## 1.2 Implikasi

Melalui temuan-temuan penelitian serta analisis hasil penelitian, dengan melaksanakan restrukturisasi organisasi, dapat memberikan peluang bagi Kementerian Sumber Daya Manusia khususnya PPSDM Aparatur dalam membangun Bidang Penilaian Kompetensi di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur dan memberikan data bagi pihak KESDM dalam menentukan strategi jangka panjang terkait dengan penilaian kompetensi SDM Aparatur. Selain itu proses restrukturisasi organisasi di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDMA) adalah dapat mengefektifkan pelaksanaan tugas fungsi dari PPSDMA serta dapat mengakomodir seluruh tugas fungsi PPSDMA yang memiliki *core bussiness* sebagai lembaga pengembangan ASN di lingkungan KESDM.

Jika PPSDM Aparatur tidak melakukan restrukturisasi organisasi, maka PPSDMA belum melakukan pengembangan SDM yang lebih komprehensif dalam mengembangkan manajemen ASN Berbasis Kompetensi di PPSDM Aparatur. Selain itu tidak akan tercapainya efektivitas organisasi tanpa dilakukannya perubahan struktur organisasi dan bisnis proses yang saat ini berjalan.

### 1.3 Rekomendasi

Berikut ini rekomendasi dari penulis dengan harapan semoga bermanfaat bagi pihak lembaga PPSDM Aparatur Bandung dan lembaga yang sejenis, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi lembaga PPSDM Aparatur Bandung
  - a. Lembaga dapat menuangkan setiap usulan perubahan (restrukturisasi organisasi) berdasarkan penelitian ini ke dalam Naskah Akademik, yang selanjutnya akan diajukan sebagai usulan perubahan Permen.
  - b. Lembaga perlu membangun komunikasi yang intens dengan pihak eksternal (Biro Ortala, Biro Hukum dan KemenPAN/RB) yang akan menjadi penentu dalam proses fiksasi pelaksanaan restrukturisasi organisasi di PPSDMA.
  - c. Lembaga dapat segera melakukan rapat koordinasi untuk mempersiapkan perencanaan yang perlu dilakukan setelah restrukturisasi organisasi ini dilaksanakan.
  - d. Lembaga perlu mempersiapkan SDM yang akan menjalankan tugas fungsi pengembangan ASN di PPSDMA dalam hal ini jabatan asesor, sehingga ke depan pengelolaan ASN ini akan ditangani oleh pihak-pihak yang memang memiliki keahlian untuk hal tersebut.
  - e. Lembaga dapat segera melakukan tindakan terkait persiapan sarana prasarana untuk membangun *assessment centre*.
  - f. Lembaga perlu untuk segera merampungkan kamus/direktori kompetensi sebagai salahsatu bahan pelaksanaan *assessment* di KESDM.
  - g. Perlu adanya penyiapan metode *assesment* yang tepat yang akan dilakukan lembaga ketika nanti kegiatan *assessment* dapat dilaksanakan.
  - h. Lembaga perlu melakukan pemberdayaan secara berkala untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan penyelenggaraan Diklat maupun Non-Diklat.

