

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan dikemukakan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil penelitian, yang disajikan dalam bentuk kesimpulan penelitian. Kesimpulan dan rekomendasi yang dikemukakan oleh peneliti sebagai hasil dari pembahasan data yang telah dilakukan. Adapun kesimpulan dan rekomendasi dari temuan penelitian dan pembahasan yang telah penulis paparkan sebelumnya adalah sebagai berikut:

A. Kesimpulan

1. Kinerja Di Masing-Masing Bagian Di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Jawa Barat

Dari pembahasan hasil penelitian, terlihat bahwa kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Jawa Barat sudah memenuhi standar yang diterapkan kepada berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) Nomer 7 Tahun 2007 serta di jabarkan lebih lanjut dengan Permendiknas Nomer 49 Tahun 2008. Dilihat dari para pegawai yang sudah menjalankan tugas dan fungsi dengan cukup baik berdasarkan kepada aturan-aturan yang telah ditetapkan pemerintah maupun LPMP itu sendiri. Hal ini terlihat dari para pegawai yang melaksanakan tugas dan fungsi dengan memperhatikan kualitas.

2. Faktor Yang Menghambat Dan Cara Mengatasi Hambatan Tersebut Di dalam Pelaksanaan Kinerja Di Masing-Masing Bagian Di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan data dan informasi yang dikumpulkan dan analisis yang dilakukan terhadap kinerja pegawai di LPMP Provinsi Jawa Barat menghasilkan faktor-faktor penghambat dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di LPMP Provinsi Jawa Barat. Dari pembahasan penelitian dapat disimpulkan bahwa faktor yang menjadi penghambat di dalam proses kinerja pegawai, yakni :

1. Berasal dari individu masing-masing seperti kejenuhan dalam bekerja
2. Banyaknya pegawai di LPMP yang sedang melaksanakan dinas luar antara seksi satu dan seksi lainnya secara bersamaan sehingga sulitnya berkoordinasi dengan pegawai lainnya.
3. Kurangnya jumlah SDM yang diperlukan karena kegiatan program yang dilaksanakan secara bersamaan antara seksi satu dan seksi lainnya.
4. Masih adanya pegawai yang kompetensi atau penguasaan materi yang masih kurang mendalam.

Untuk mengatasi kendala-kendala yang muncul dalam proses kinerja pegawai sebaiknya para pegawai dapat berkoordinasi lebih intens dan memperbaiki komunikasi dengan pihak-pihak yang terkait. Hal tersebut bertujuan agar proses kinerja pegawai berjalan secara efektif

meskipun sebagian besar para pegawai yang sedang melaksanakan dinas luar.

3. Upaya Lembaga Dalam Meningkatkan Kinerja di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Jawa Barat

Dari pembahasan penelitian, melihat bahwa upaya yang dilakukan pimpinan yang mempunyai wewenang untuk meningkatkan kinerja pegawai berjalan dengan cukup baik. Hal tersebut dilihat dalam melakukan program-program yang terkait dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Program-program tersebut dilakukan secara terus menerus upaya untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai di LPMP Provinsi Jawa Barat. Ada beberapa program yang diterapkan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, yaitu :

- 1) Program khusus, program ini diterapkan untuk pegawai dalam menegakkan disiplin waktu.
- 2) Program umum, yaitu melakukan outsourcing (alih daya) upaya pembinaan dalam meningkatkan kinerja pegawai agar sesuai dengan kualifikasinya, bekerjasama dengan pihak lain yang terkait apabila kekurangan SDM dalam melaksanakan suatu kegiatan, dan mengadakan beasiswa untuk mengikuti tugas belajar (melanjutkan jenjang pendidikan seperti S1 ke S2).

Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi berbagai faktor penghambat dalam proses kinerja pegawai, diperlukan kerjasama yang

baik antara pimpinan dengan pegawai sehingga organisasi dapat dicapai secara efektif yang ditandai dengan peningkatan kualitas kinerja pegawai, baik organisasi maupun individu.

B. SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan temuan yang diperoleh penulis pada saat dan setelah melakukan penelitian mengenai “Kualitas Kinerja Pegawai”, terdapat beberapa saran mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi khususnya pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Rekomendasi tersebut diantaranya :

- 1) Dalam melaksanakan proses kinerja pegawai, *reward* dan *punishment* sangat diperlukan. *Reward* dan *punishment* tersebut hendaknya dapat diterapkan secara konsekuen dan konsisten agar peningkatan kualitas kinerja pegawai khususnya di LPMP Provinsi Jawa Barat dapat tercapai sesuai dengan tujuan organisasi/lembaga.
- 2) Diperlukannya adanya peningkatan kualitas kerja pegawai, selain diklat dapat dilakukan dengan cara lebih seringnya pimpinan dalam memberikan arahan-arahan kepada pegawai, agar pegawai merasa diperhatikan oleh pimpinan, selain itu dapat juga dilakukan penilaian-penilaian langsung dari pimpinan kepada pegawai, agar pegawai lebih termotivasi dalam meningkatkan kualitas kerja merka, diperlukan juga adanya perbaikan suasana lingkungan kerja dengan cara menertibkan pegawai dalam arti memberikan arahan kepada pegawai yang mengganggu konsentrasi pegawai yang sedang bekerja.

- 3) Diadakannya rolling pegawai perbagian dengan memperhatikan latar belakang pendidikan serta keahlian pegawai agar sesuai dengan kualifikasi.
- 4) Pimpinan harus lebih sering dalam memberikan arahan atau briefing, agar proses komunikasi dapat terbuka, sehingga pegawai menjadi lebih kompak dan solid, terutama mudah berkoordinasi dan komunikasi dalam suatu proses kinerja apabila mengalami kendala.

Demikianlah beberapa rekomendasi yang mudah-mudahan dapat dilaksanakan dilapangan agar tercipta peningkatan kualitas kinerja pegawai dalam pencapaian suatu tujuan organisasi/lembaga.