

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Dari temuan dan pembahasan yang dipaparkan pada bab terdahulu dengan mengingat tujuan dari penelitian, dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Efektivitas implementasi kebijakan pendidikan Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu ditentukan oleh efektivitas perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan,
 - a. Secara umum, perencanaan pendidikan Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu dikategorikan belum efektif, di samping belum mengakomodasikan kebutuhan pendidikan secara merata dan bermutu, serta pelibatan pihak ahli belum diberdayakan secara maksimal, substansi program kerja juga belum menempatkan perbandingan yang seimbang antara program pendidikan persekolahan dengan pendidikan luar sekolah;
 - b. Legitimasi formal yang dijadikan dasar untuk menyusun dan merealisasikan program pendidikan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu dalam pemberdayaan potensi daerah meliputi Perda No, 16 Tahun 2001, yang mengatur tentang peran, fungsi dan uraian tugas setiap sub dinas pada Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu. Kemudian keputusan Bupati serta keputusan Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu. Landasan operasional ini merupakan rincian dari dasar umum lainnya berkaitan dengan penyelenggaraan

- pendidikan dan tugas-tugas pengelolaan barang, jasa dan keuangan negara;
- c. Masih terdapat penyimpangan tertentu antara pelaksanaan program kerja dengan harapan rencana strategik yang disusun Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu. Ketidak-relevanan ini disebabkan adanya nuansa politis dan kebijakan strategis lainnya;
 - d. Secara umum pengawasan yang dilakukan dikategorikan belum efektif, sebagai konsekuensi dari implementasi program pengawasan hanya memantau pelaksanaan program sebagai agenda rutinitas.
2. Efisiensi Implementasi Tugas Pejabat Struktural Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu ditentukan oleh penggunaan fasilitas, pemberdayaan pegawai dan ketepatan waktu.
- a. Sarana dan prasarana (fasilitas) pendidikan dimanfaatkan untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan (tugas operasional Dinas Pendidikan setempat). Penggunaan ini dimaksudkan untuk meningkatkan pemerataan dan perluasan kesempatan belajar, kualitas serta efisiensi pekerjaan. Berdasarkan analisis terdahulu secara umum disimpulkan bahwa penggunaan fasilitas tersebut belum optimal;
 - b. Pemberdayaan staf secara optimal untuk kepentingan penyelenggaraan pendidikan sebagaimana diterapkan Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu pada prinsipnya dalam koridor pembagian tugas berdasarkan kewenangan, profesional dan kepuasan. Secara faktual fenomena pemberdayaan staf tersebut dapat dikategorikan belum maksimal karena ada potensi pegawai

profesional yang belum diberdayakan untuk mewujudkan efisiensi implementasi tugas Pejabat Struktural Kependidikan setempat;

- c. Secara umum pelaksanaan tugas Pejabat Struktural Kependidikan Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu dikategorikan belum efisiensi ditinjau dari waktu pelaksanaan kerja. Indikasi penyimpangan dan keterlambatan proses kerja menyebabkan banyak pekerjaan yang tertunda atau harus diselesaikan pada tahun berikutnya sebagai kebijakan luncuran. Pada sisi lain, keterlambatan tersebut disebabkan pelaksanaan perencanaan dihadapkan pada persoalan prosedural pada instansi lain;
3. Pemahaman Tenaga Struktural Kependidikan Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu Tentang Konsep Otonomi Daerah (Peluang dan Tantangan) diketahui melalui persepsi, sikap inovatif dan sikap demokratis.
 - a. Persepsi Pejabat Struktural Kependidikan Dinas Pendidikan Indragiri Hulu terhadap kebijakan otonomi daerah sangat positif, karena mereka menyadari bahwa kebutuhan masyarakat terhadap pendidikan dapat direalisasikan sesuai harapan apabila program yang disusun berdasarkan faktual lapangan. Daerah memiliki kedekatan rentang dengan masyarakat;
 - b. Sikap inovatif Pejabat Struktural Kependidikan dalam menjawab kebutuhan pemerataan dan mutu pendidikan terlihat dari munculnya agenda strategis dan kebijakan yang bertaraf nasional. Kendati pada tataran pelaksana belum semuanya mampu merealisasikan agenda tersebut, akan tetapi peluang peningkatan kinerja semakin bergerak maju melalui pemupukan kerja sama secara internal.

c. Secara umum sikap demokratis dalam organisasi terpeta menjadi dua kelompok. Kelompok pertama menginginkan azas profesional sebagai tumpuan penempatan dan substansi pekerjaan. Kelompok lainnya menginginkan pola lama berdasarkan kewenangan, kendati yang bersangkutan tidak memiliki spesifikasi dan keahlian tertentu. Sesuai dengan hasil pembahasan terdahulu dapat diketahui bahwa sikap demokratisasi semakin tumbuh dan perkembangannya jelas memakan waktu relatif panjang.

B. Implikasi

Hasil studi ini memberikan implikasi terhadap perbaikan kinerja Tenaga Struktural Kependidikan berkaitan dengan produktivitas, bukan hanya bagi pegawai Dinas Pendidikan setempat, melainkan pada organisasi lain. Secara rinci implikasi ini meliputi:

1. Kelemahan yang diketahui dari kinerja Tenaga Struktural Kependidikan dapat diungkapkan melalui tidak efisiennya mereka dalam hal penggunaan waktu, terutama banyak pekerjaan yang tidak mampu diselesaikan secara baik. Kondisi ini menyebabkan masalah tersebut menumpuk, bukan hanya berkaitan dengan pekerjaan rutin, melainkan pekerjaan proyek tertentu yang tidak dapat diselesaikan sesuai dengan rencana semula. Implikasi dari semua ini membutuhkan komitmen yang tinggi dari pimpinan untuk meningkatkan disiplin kerja serta memperbesar peluang untuk mengadakan pendidikan dan pelatihan yang berorientasi pada sikap profesional;
2. Sementara keunggulan yang dijadikan masukan bagi organisasi Dinas Pendidikan lainnya, adalah pentingnya melaksanakan pekerjaan secara

efektif. Keefektifan dalam rencana kerja merupakan prasyarat utama memulai pekerjaan yang mengakomodasikan kebutuhan pendidikan. Organisasi yang efektif adalah organisasi yang mampu memberdayakan sumber daya manusia setempat, baik secara individu maupun kelompok.

C. Rekomendasi

Saran-saran yang dijadikan rekomendasi setelah mengetahui hasil maupun dampak dari studi ini antara lain:

1. Informasi yang dituangkan dalam studi ini dapat dijadikan bahan masukan bagi Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu untuk membenahi struktur organisasi Dinas Pendidikan Kabupaten dalam upaya mewujudkan kinerja yang efektif, efisien, dan akomodatif terhadap kebutuhan pendidikan masyarakat berdasarkan prinsip relevansi, pemerataan dan kualitas. Kaji ulang lebih detail apa yang dimaksudkan dengan melibatkan pihak ahli (*expert*) serta hasil analisis studi banding yang mengaktualisasikan konsep manajemen mutu terpadu (MMT). Seiring dengan itu, dipandang perlu untuk merealisasikan konsep pemberdayaan tenaga kependidikan yang profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
2. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa implementasi kebijakan Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu belum efektif, oleh karena itu dibutuhkan komitmen terhadap penyusunan rencana secara baik, pelaksanaan yang mengacu pada ketentuan yang berlaku, serta pengawasan yang efisien. Untuk mewujudkan kegiatan manajerial yang efektif di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu tersebut dibutuhkan strategi perbaikan mutu yang harus dilaksanakan secara terus



menerus, hal ini dimaksudkan karena organisasi pendidikan pada era globalisasi semakin dinamis apabila sistem manajemen diterapkan dengan memperhatikan kebutuhan masyarakat, seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih.

3. Oleh karena implementasi tugas Pejabat Struktural Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu dikategorikan belum efisien, maka ke depan peningkatan kemampuan kerja diarahkan agar pemanfaatan semua fasilitas organisasi harus bermanfaat untuk kepentingan tugas. Kemudian perlu ditata kembali pemberdayaan pegawai melalui konsep efisiensi rekrutmen dan penempatan dalam jabatan yang tepat. Sementara itu, ketepatan waktu harus ditempatkan sebagai sasaran percepatan produktivitas melalui pembentukan jalinan organisasi dan kerja sama. Dengan demikian implementasi kebijakan terwujud dengan adanya saling berbagi pengalaman dan komitmen yang tinggi.
4. Pemahaman Tenaga Struktural Kependidikan Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu Tentang Konsep Otonomi Daerah sebagaimana disimpulkan sangat positif, didukung oleh adanya daya inovasi dari sejumlah pejabat serta semakin berkembangnya kondisi demokratisasi membawa dampak semakin berkurangnya perbedaan kelompok. Kondisi ini seyogyanya terus dibina dan dikembangkan sehingga organisasi formal yang struktural, memiliki kewenangan berdasarkan profesional dalam rentang kendali dan prosedur standar menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam merealisasikan konsep otonomi daerah di Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu.

Berdasarkan semua itu, kepada pihak pejabat di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu seyogyanya membentuk *team work* yang profesional untuk mewujudkan kebijakan strategis dan agenda politik sebagai organisasi pembelajaran, Kemudian memberdayakan staf berdasarkan kemampuan kerja dan kewenangan fungsi dalam bidang pekerjaan masing-masing. Menghindari dan meminimalkan konflik antar pegawai adalah substantif yang terencana yang harus diselaraskan dengan kepentingan visi dan misi pendidikan setempat.

Pelaksanaan diskusi atau musyawarah perlu ditumbuh-kembangkan dalam suatu panduan internal yang bertujuan untuk menggugah setiap personil mengetahui lebih detail persoalan pendidikan. Strategi mengembalikan pendidikan ke fitrahnya melalui aplikasi konsep dasar pendidikan merupakan agenda yang harus dijabarkan ke dalam program pendidikan di Kabupaten Indragiri Hulu. Di samping itu, pemberdayaan pegawai diharapkan tidak menjadi sapi perah, melainkan menjadi sumber daya yang ditempatkan dalam posisi bintang yang cemerlang. Kemudian pemberian imbalan (selain gaji tetap sebagai PNS) haruslah didasarkan atas penilaian beban kerja dalam bentuk gaji tambahan dalam upaya memenuhi kebutuhan sehingga membuat mereka menikmati kepuasan kerja dalam rangka mencapai visi dan misi organisasi.

Alternatif lain untuk mewujudkan produktivitas Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hulu memerlukan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia (pegawai) melalui pendidikan dan pelatihan, baik melalui pendidikan jalur formal maupun non formal yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan, kebutuhan inovasi masa depan, serta

kebutuhan untuk mengatasi masalah yang terjadi. Model Tugas Belajar dan Pendidikan Pelatihan Teknis Fungsional merupakan alternatif yang ditawarkan melalui kesempatan ini dan menjadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan setempat.

