

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian atas pengaruh implementasi kebijakan penempatan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pejabat struktural, penyelenggaraan pendidikan se-wilayah 3 Cirebon, menunjukkan; Implementasi Kebijakan Penempatan Pejabat Struktural mempunyai kriteria baik. Hal ini diperlihatkan oleh rata-rata jawaban responden mengenai variabel tersebut (71,70% dari skor ideal). Pengembangan Sumber Daya Manusia, menunjukan kriteria baik. Hal ini diperlihatkan oleh rata-rata jawaban responden mengenai variabel tersebut (76,70% dari skor ideal). Kinerja Pejabat Struktural menunjukan kriteria yang baik. Hal ini diperlihatkan oleh rata-rata jawaban responden mengenai variabel tersebut (78,87% dari skor ideal).

Secara khusus, dari hasil pengujian hipotesis di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang signifikan antara implementasi kebijakan penempatan pejabat struktural dengan kinerjanya sebesar $r = 0,3052$. determinasi implementasi kebijakan penempatan terhadap kinerja adalah $r^2 = 9,31\%$. Sedangkan perubahan kinerja atas perubahan penempatan adalah positif dengan indeks perubahan $Y = 103,510 + 0,532X$. ini berarti terjadi perubahan nilai kinerja pejabat struktural sebesar $103,510 + 0,53$ implementasi kebijakan penempatan. Nilai 103,51 merupakan konstanta dan nilai 0,53 menunjukkan: 1) arah regresi (pertambahan positif) dan 2)

perubahan rata-rata nilai kinerja adalah 0,53 setiap kali perubahan atas implementasi kebijakan sebesar satu unit.

Data tersebut menunjukkan implementasi kebijakan penempatan perpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pejabat struktural. Hal ini berarti semakin baik implementasi kebijakan penempatan maka akan semakin signifikan pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja pejabat struktural.

Temuan ini mendukung teori yang mengatakan bahwa penempatan pegawai merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja. Sebagaimana dikemukakan oleh: Hasibuan (2003:63), Siswanto (2003:166), Schuler (1997:276)

2. Terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan SDM dengan kinerjanya sebesar $r = 0,2389$. determinasi pengembangan SDM terhadap kinerja adalah $r^2 = 5,71\%$. Dan kinerja pejabat struktural atas perubahan pengembangan SDM adalah positif dengan indeks perubahan $Y = 128,70 + 0,30X$. ini berarti terjadi perubahan nilai kinerja sebesar 128,70 pengembangan SDM. Nilai 128,70 merupakan angka konstanta, dan nilai 0,30 menunjukkan: 1) arah regresi (pertambahan arah positif) dan 2) perubahan rata-rata kinerja pejabat struktural adalah 0,30 setiap kali perubahan atas pengembangan SDM setiap satu unit.

Data di atas menunjukkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pejabat struktural. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pengembangan SDM akan signifikan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pejabat struktural.

3. Terdapat hubungan yang signifikan antara implementasi kebijakan penempatan dan pengembangan sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap kinerja pejabat struktural sebesar $R = 0,3645$. Determinasi implementasi kebijakan penempatan dan pengembangan SDM terhadap kinerja sebesar $R^2 = 13,29\%$. Sedangkan perubahan kinerja atas perubahan implementasi kebijakan penempatan dan pengembangan SDM adalah positif dengan indeks perubahan $Y = 76,734 + 0,484X_1 + 0,254 X_2$. Ini berarti terjadi perubahan nilai kinerja pejabat struktural sebesar $76,734 + 0,484$ implementasi kebijakan $+ 0,254$ pengembangan SDM. Nilai $76,734$ merupakan angka konstanta, dan nilai $0,484 + 0,254$ menunjukkan: 1) arah regresi dan 2) perubahan rata-rata nilai kinerja pejabat struktural $0,484X_1 + 0,254X_2$ setiap kali perubahan atas implementasi kebijakan dan pengembangan SDM secara bersama-sama sebesar satu unit.

Data tersebut di atas menunjukkan bahwa: Implementasi kebijakan penempatan dan pengembangan sumber daya manusia secara bersama-sama berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pejabat struktural. Hal ini berarti semakin baik implementasi kebijakan penempatan dan pengembangan SDM secara bersama-sama, maka akan semakin baik pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja pejabat struktural.

4. Berdasarkan pengujian antar variabel bebas antara implementasi kebijakan penempatan dengan pengembangan Sumber Daya Manusia menghasilkan $t_{hitung} = 0,65$ dan $t_{tabel} = 1,99$. Kriteriaanya: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka signifikan. karena dalam perhitungan statistik $t_{hitung} = 0,65 < t_{tabel} = 1,99$.

maka koefisien korelasinya ($r_{X_1X_2} = 0,0682$) hal ini berarti tidak menunjukkan korelasi yang nyata dan berarti. Dengan demikian berarti tidak ada pengaruh antara kebijakan penempatan dengan pengembangan Sumber Daya Manusia.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka mempunyai implikasi terhadap penyelenggaraan pendidikan yang dikelola oleh pejabat struktural dinas pendidikan se-wilayah 3 Cirebon, sebagai berikut:

1. Implementasi kebijakan penempatan terhadap kinerja pejabat struktural mempunyai indeks determinasi sebesar 9,31%. Menurut Nurgana $4\% \leq \rho^2 \leq 16\%$ Pengaruhnya rendah. Artinya masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pejabat struktural Dinas Pendidikan se-wilayah 3 Cirebon.

Dari data ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan penempatan pejabat struktural dinas pendidikan se-wilayah 3 Cirebon berpengaruh rendah terhadap kinerjanya. Artinya kinerja pejabat struktural Dinas Pendidikan, banyak ditentukan oleh faktor lain diluar kebijakan penempatan.

2. Pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja mempunyai determinasi 5,71%. Menurut Nurgana $4\% \leq \rho^2 \leq 16\%$ Pengaruhnya rendah. Artinya masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pejabat struktural Dinas Pendidikan se-wilayah 3 Cirebon.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia pejabat struktural dinas pendidikan se-wilayah 3 Cirebon berpengaruh rendah terhadap kinerjanya. Artinya kinerja pejabat struktural Dinas Pendidikan se-wilayah 3 Cirebon, banyak ditentukan oleh faktor lain di luar pengembangan sumber daya manusia.

3. Implementasi kebijakan penempatan dan pengembangan sumber daya manusia secara bersama-sama terhadap kinerja, mempunyai determinasi sebesar 13,29%. Menurut Nurgana $4\% \leq p^2 \leq 16\%$ Pengaruhnya rendah. Artinya kinerja pejabat struktural Dinas Pendidikan se-wilayah 3 Cirebon masih banyak ditentukan oleh faktor lain di luar kebijakan penempatan dan pengembangan sumber daya manusia secara bersama-sama.

C. Rekomendasi

Berdasarkan temuan hasil penelitian, dan implikasinya, maka dapat dikemukakan rekomendasi sebagai berikut:

Implementasi kebijakan penempatan, pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pejabat struktural dinas Pendidikan se-wilayah 3 Cirebon, ada dalam kategori "baik". Hubungan antara, implementasi kebijakan penempatan dengan kinerja (signifikan), pengembangan SDM dengan kinerja (signifikan), dan implementasi kebijakan penempatan dan pengembangan SDM dengan kinerja (signifikan). Namun pengaruhnya relatif rendah, masing-masing 9,31%, 5,71% dan 13,29%.

Sementara itu kondisi ideal yang diinginkan, dalam penyelenggaraan pendidikan adalah: implementasi kebijakan penempatan, pengembangan sumber

daya manusia dan kinerja pejabat struktural ada dalam kategori "sangat baik". Kemudian implementasi kebijakan penempatan dan pengembangan SDM mempunyai dampak yang baik terhadap peningkatan kinerja pejabat struktural dalam penyelenggaraan pendidikan.

Maka berdasarkan temuan hasil penelitian dan kondisi ideal yang diharapkan, maka dengan ini peneliti merekomendasikan secara umum :

- a. Pemerintah Daerah dan Dinas Pendidikan harus mampu menerapkan secara nyata pelaksanaan MSDM secara efektif, dan untuk mengoptimalkan penempatan pejabat struktural yang akan berpengaruh terhadap kinerjanya, Pemerintah daerah dan Dinas Pendidikan harus melaksanakan analisis jabatan dan konsisten dalam menempatkan pejabat strukturalnya. Karena keberhasilan dari seluruh program peningkatan kinerja pejabat struktural salah satunya ditentukan oleh ketepatan dan kesesuaian dalam penempatan pejabat struktural yang bersangkutan.
- b. Pemerintah daerah dan Dinas pendidikan dapat membuat aturan normatif dalam bentuk keputusan kepala daerah bahwa penempatan pejabat struktural harus mempertimbangkan aspek-aspek kompetensi dan profesionalisme calon pejabat struktural Dinas Pendidikan.
- c. Dalam meningkatkan kinerja pejabat struktural pada Dinas Pendidikan se-wilayah 3 Cirebon, Pemerintah daerah dan Dinas pendidikan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan pejabat struktural sesuai dengan kebutuhan organisasi, melalui pendidikan dan pelatihan yang terprogram dan berkesinambungan.

d. Dalam meningkatkan kinerja pejabat struktural dinas pendidikan, Pemerintah Daerah dan Dinas Pendidikan harus meningkatkan faktor lain di luar faktor penempatan dan pengembangan sumber daya manusia yang mempunyai pengaruh terhadap kinerjanya.

Secara khusus peneliti melihat dari tingkatan eselon, bahwa pengaruh penempatan terhadap kinerja, masing-masing eselon sebagai berikut: eselon II (4,66%), eselon III (8,63%), dan eselon IV (10,92%). Dari data di atas dapat kita lihat bahwa eselon IV mempunyai pengaruh yang lebih tinggi, bila dibandingkan dengan eselon III dan II. Artinya jabatan struktural eselon IV banyak ditempati oleh pejabat-pejabat yang mempunyai pengetahuan dan keterampilan teknis khusus, sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing, dibandingkan dengan eselon II dan III. Maka Pemerintah daerah dan Dinas Pendidikan se-wilayah 3 Cirebon, harus memperbaiki mekanisme penempatan pejabat structural khususnya eselon II dan III, umumnya semua eselon.

Kemudian melihat Pengaruh Pengembangan SDM terhadap kinerja, masing-masing eselon sebagai berikut: eselon II (3,68%), eselon III (24,91%), dan eselon IV (3,10%). Artinya bahwa pengembangan sumber daya manusia lebih banyak pada eselon III dibandingkan dengan eselon II dan IV. Hal ini dipahami karena eselon III lebih banyak bertindak selaku penghubung (extension) antara pengambil kebijakan (esselon II) dan pelaksana teknis (esselon IV).





