

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Analisis dan pembahasan terhadap data hasil penelitian telah dilakukan untuk menguji hipotesis tersebut, dan sebagai hasilnya dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hubungan fungsional antara pengalaman pelatihan dengan kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB sangatlah kecil dan tidak signifikan dengan koefisien korelasi sebesar 0,149 sehingga kontribusi pengalaman pelatihan terhadap kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB sebesar 2,7%. Ini berarti pengalaman pelatihan yang telah didapatkan oleh tenaga PLKB/PKB tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB. Kondisi ini terutama disebabkan oleh kurang baiknya pengelolaan kegiatan pelatihan, terutama dalam hal perencanaannya. Selain itu dikarenakan frekuensi pelatihan lebih banyak diterima oleh tenaga PLKB/PKB senior dengan latar belakang pendidikan rendah, sedangkan frekuensi pelatihan yang diterima oleh PKB-S-1 lebih sedikit bila dibandingkan dengan tenaga PLKB/PKB Sarjana Muda ke bawah, dengan bekal kesarjanaanya kondisi ini tidak menjadikan kualitas kinerja PKB-S-1 tidak efektif, dan hal inilah yang menjadi penyebab pengalaman pelatihan tidak memberikan kontribusi terhadap kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara latar belakang pendidikan dengan kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB dengan derajat hubungan sebesar 0,516 dan

taraf signifikansi sebesar 0,05. Sehingga latar belakang pendidikan tenaga PLKB/PKB memberikan kontribusi terhadap kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB sebesar 26,7%. Latar belakang pendidikan merupakan hal yang menjadi dasar untuk dapat meningkatkan kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB. Untuk PKB-S-1, walaupun frekuensi pelatihannya lebih sedikit bila dibandingkan dengan tenaga PLKB/PKB dengan latar belakang pendidikan S-1 ke bawah, namun tidak menghalangi bagi PKB-S-1 untuk dapat menjalankan tugasnya secara baik/mempunyai kualitas kinerja yang baik.

3. Terdapat hubungan yang signifikan antara sikap profesional dengan kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB sebesar 0,718 dengan taraf signifikansi sebesar 0,005. Sehingga sikap profesional merupakan variabel yang paling besar memberikan kontribusi terhadap kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB bila dibandingkan dengan kontribusi masing-masing variabel independen, yaitu sebesar 51,6%. Sikap profesional merupakan hal yang paling penting diperhatikan untuk mewujudkan kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB. Tenaga PLKB/PKB yang mempunyai sikap mental dan sikap kerja positif, walaupun kurang mendapatkan pelatihan dan latar belakang pendidikan kurang memadai, tapi tetap ia akan berusaha dengan keras untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya, sehingga kinerjanya pun dapat berkualitas. Sikap profesional ini akan sangat tergantung pada kemampuan mengendalikan diri (*self-control*) sebagai ciri kemampuan adaptasi yang merupakan bentuk kemampuan *emotional quotient* (EQ) dan

kemampuan menemukan solusi (*problem solving*) yang kreatif serta kemampuan memperbaiki diri (*self-reparate*) sebagai kemampuan *creativity quotient* (CQ).

4. Pengalaman pelatihan, latar belakang pendidikan, dan sikap profesional mempunyai hubungan yang signifikan dengan kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB, dengan besarnya derajat hubungan sebesar 0,782 dan taraf signifikansi 0,05. Artinya ketiga variabel independen pengalaman pelatihan, latar belakang pendidikan dan sikap profesional memberikan kontribusi yang sangat kuat terhadap kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB secara signifikan sebesar 61,1%.

B. Implikasi

Dari hasil analisis dan kesimpulan yang diperoleh, ditemukan beberapa implikasi yang perlu mendapatkan perhatian sebagai berikut:

Hasil penelitian secara konsisten menunjukkan bahwa pengalaman pelatihan tidak memberikan kontribusi baik terhadap sikap profesional maupun kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB. Hal ini memberikan implikasi bahwa: (a) jika lembaga akan melaksanakan kegiatan pelatihan bagi SDMnya, syarat mutlak yang harus dipenuhi agar kegiatan pelatihan tersebut tidak mengalami kegagalan adalah perlunya dipersiapkan dengan matang perencanaan pelatihan dan memperbaiki sistem pelaksanaannya. (b) Untuk memperbaiki sikap profesional tenaga PLKB/PKB sebaiknya tidak hanya dilakukan melalui kegiatan pelatihan dan peningkatan latar belakang pendidikan saja, melainkan dapat juga dilakukan melalui bimbingan, pembinaan, pengawasan yang berkesinambungan, dan pemberian motivasi serta

ketauladanan. (c) Pengembangan SDM BKKBN dalam hubungannya dengan peningkatan kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB harus memperhatikan peningkatan latar belakang pendidikan masuk dalam prioritas yang utama setelah perubahan sikap profesional. Sikap profesional lebih diutamakan karena dari hasil kesimpulan sikap mempunyai kontribusi yang lebih besar dibandingkan dengan variabel latar belakang pendidikan. (d) Pengembangan SDM ataupun pimpinan unit kerja harus dapat memahami faktor-faktor yang dapat merubah/meningkatkan sikap positif pegawai. Selain itu, perlunya kerja sama dengan berbagai pihak yang memiliki kompetensi berkaitan dengan pendidikan, pelatihan dan pengembangan SDM. Perlu dimengerti akan pentingnya perangkat keras dan lunak, salah satunya komputer serta jaringannya dan kelengkapannya berkaitan dengan kemampuan interkoneksi data (*on-line*) dan pengolahannya juga pengembangan yang dibutuhkan dalam pelatihan.

C. Rekomendasi

Dari hasil pembahasan dan kesimpulan didapatkan beberapa temuan yang cukup esensial diantaranya:

1. Kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB sangat dipengaruhi sekali oleh faktor sikap profesional, dengan kata lain peningkatan kualitas sikap menjadi sikap profesional dapat menjadi dasar utama untuk meningkatkan kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB.
2. PKB yang mempunyai sikap positif ditambah mempunyai latar belakang pendidikan memadai akan menjadi PKB yang mempunyai sikap profesional,

sehingga menghasilkan kualitas kinerja yang optimal, yang pada akhirnya kondisi ini dapat memberikan peluang besar untuk dapat mencapai visi BKKBN dalam waktu yang relatif cepat.

3. Adanya kecenderungan penyimpangan pada perencanaan dan pelaksanaan pelatihan, sehingga hasil kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh tingkat kabupaten ke bawah kurang sesuai dengan yang diharapkan.

Sehubungan dengan adanya kecenderungan penyimpangan pada perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pelatihan, berikut ini secara khusus penulis memberikan sumbang saran:

1. **Rekomendasi untuk Balai Latihan dan Pengembangan BKKBN Propinsi**

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa pelaksanaan kegiatan pelatihan yang telah dilaksanakan oleh tingkat kabupaten ke bawah tidak memperlihatkan efektifitasnya. Terdapat beberapa temuan yang mungkin dapat menjadi penyebab sehingga terjadinya kondisi ini, yaitu: (1) faktor dana, sering dana yang dibutuhkan untuk pelatihan tidak memadai; (2) waktu pelatihan yang tidak memadai; (3) faktor tenaga pelatih yang belum memadai; (4) dan temuan keempat adalah yang paling penting yaitu faktor pengelolaan pelaksanaan kegiatan pelatihan terutama dalam hal perencanaan dan pelaksanaannya. Faktor penyebab yang keempat ini yang paling penting, karena dengan pengelolaan yang baik masalah ketiga faktor sebelumnya dapat dikurangi, atau bahkan mungkin dapat dihilangkan.



Kondisi di atas dapat diatasi, apabila sementara waktu dalam penyediaan tenaga pelaksana di otonomi daerah ini, Cabang Balai Diklat BKKBN tingkat propinsi sebagai penyelenggara berbagai jenis pelatihan khususnya dalam aspek peningkatan kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB tingkat propinsi dapat memberikan berbagai bantuan yang berhubungan dengan kebutuhan pengelolaan pelaksanaan pelatihan ini. Usulan ini dapat dimulai dari tahap perencanaan hingga penyediaan tenaga pelatihnya, dapat juga dengan memberikan juknis (petunjuk teknis) yang memadai, berbagai cara penyusunan dan penyelenggarakan suatu model pelatihan kinerja yang memperhatikan perencanaan, sehingga pelatihan yang dilaksanakan baik oleh tingkat propinsi maupun oleh tingkat kabupaten ke bawah tidak memberikan perbedaan yang terlalu jauh. Penyelenggaraan pelatihan ini juga dapat diupayakan dengan memfokuskan pada munculnya kecenderungan berubahnya motivasi yang tinggi peserta pelatihan yang merupakan salah satu bentuk nyata dari sikap profesional dalam melakukan tugas-tugas di lapangan. Hal ini akan menjadi petunjuk tercapainya sasaran-sasaran yang dicanangkan lembaga BKKBN.

2. Rekomendasi untuk Pelaksana Pelatihan dan Pengembangan Kabupaten

Dalam menyusun dan menyelenggarakan suatu model pelatihan kinerja harus dilandasi dengan perencanaan, seperti misalnya diawali dengan identifikasi kebutuhan. Kebutuhan pelatihan dari calon peserta disusun berdasarkan studi analisis jabatan, dimana penentuan kebutuhan belajarnya didasarkan pada tugas-tugas yang harus dilaksanakan dalam jabatannya sebagai tenaga PKB/PLKB.

Tahap identifikasi kebutuhan yang perlu sebagai bahan pertimbangan meliputi: *a)* rekrutmen peserta pelatihan; *b)* identifikasi kebutuhan dan daya dukung, serta kemungkinan hambatan; *c)* menentukan sumber belajar yang sesuai dengan kebutuhan belajar; *d)* Menjabarkan bahan belajar; *e)* Mengadakan sarana belajar yang dibutuhkan. Sementara itu, model pelatihan ditekankan pada aspek aplikatif dengan memberikan kesempatan kepada peserta pelatihan untuk melakukan sejumlah simulasi keterampilan yang dapat menunjang pada tugasnya.

Hasil pelatihan diharapkan dapat meningkatkan wawasan/pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap sehingga dapat menjadi jawaban terhadap kesenjangan antara kinerja yang ada dengan kinerja yang diharapkan, oleh karenanya komponen evaluasi cukup berperan dalam menelusuri *output* pelatihan. Evaluasi sebaiknya dapat dilakukan dalam berbagai tingkatan, yaitu evaluasi reaksi, evaluasi hasil belajar, evaluasi perilaku dan evaluasi dampak latihan. Hal ini maksudnya untuk mengetahui sampai sejauhmana program pelatihan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan serta dapat mengukur sampai sejauhmana hasil pelatihan dapat diterapkan pada tugas dan fungsi sebagai pegawai.

Peningkatan latar belakang pendidikan dapat dilakukan menjadi prioritas utama dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB. Sebab dalam proses pendidikan itu bukan hanya ditanamkan prinsip-prinsip tentang kenyataan, kebenaran, dan nilai yang abadi (*perennialisme*), tetapi juga mengenalkan siswa pada karakter dasar alam semesta yang telah tertata

(*esensialisme*), ditingkatkan kecerdasan praktisnya (*progresifisme*) serta ditanamkan pula pandangan demokratisme yang mendunia (*rekonstruksionisme*) Brameld pada (O'neil: 2001; 22-23). Sehingga dengan melalui pendidikan yang memadai seorang tenaga PLKB/PKB akan memiliki nilai-nilai sikap positif, mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan, mempunyai cara berfikir yang baik, cerdas dan terampil menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai demokrasi dan moral.

3. Rekomendasi untuk Para Pimpinan Unit Pelaksana Lapangan atau Pengendali Lapangan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap profesional merupakan faktor dominan yang dapat mempengaruhi kualitas kinerja tenaga PLKB/PKB, diikuti oleh latar belakang pendidikannya, sehingga kenyataan ini dapat dijadikan pijakan untuk para pengendali lapangan dalam melakukan pembinaan, bimbingan dan pembuatan keputusan operasional.

Untuk mengimbangi, bila terdapat tenaga PLKB/PKB yang tidak mempunyai sikap profesional atau sikap negatif, sebaiknya pengendalian dan pengawasan terhadap tenaga PLKB/PKB yang bersangkutan lebih diperketat, atau dapat juga dipakai salah satu cara pendekatan yaitu dengan menggunakan pendekatan metode *total quality management* (TQM).

4. Rekomendasi untuk Penelitian Lanjutan

Dalam penelitian ini masih banyak terdapat kelemahan, misalnya yang berkenaan dengan keterbatasan waktu, dana, dan keterbatasan faktor ilmiah yang

berkaitan dengan lokasi penelitian, banyaknya sampel, dan/atau alat ukur maupun alat analisis yang digunakan. Kecenderungan ini akan berpengaruh pada kualitas hasil penelitian, sehingga diperlukan perapihan data dengan tingkat ketelitian yang lebih baik

Selanjutnya untuk mengetahui seberapa jauh kebenaran hasil penelitian yang telah dilakukan, dianggap perlu untuk melakukan penelitian lanjutan. Cara pendekatan yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi-korelasi, analisis variansi dan analisis jalur (*path analysis*). Penulis berharap untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan pendekatan analisis kuantitatif dengan dimensi variabel yang lebih banyak dan pendekatan analisis multivariat atau juga dapat menggunakan *structural equation modelling* (SEM) yang merupakan gabungan (perluasan) antara analisis jalur (*path analysis*), analisis faktor eksplorasi dan konfirmasi/multivariat (*confirmation and exploration factor analysis*) dan model struktural (*structural model*), sehingga dapat diuji indikator yang membentuk variabel, menguji validitas dan reliabilitas instrumen, mengkonfirmasi ketepatan model dan mengukur pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara bersamaan. Selain itu, pendekatan analisis kualitatif dengan sasarannya sama dengan dimensi lebih luas dapat dilakukan sehingga diperoleh keuntungan dengan mengambil pendekatan metode analisis yang berbeda. Hasilnya dapat dibandingkan dan temuannya akan saling melengkapi, tentunya dengan satu harapan terdapat peningkatan baik pada jumlah

sampel, alat ukur yang digunakan maupun pada jenis pengolahan dan analisis data maupun ketajaman dan keakuratan hasil analisis.

5. Bagi Lembaga Pengembangan SDM

Lembaga BKKBN dapat melakukan perbaikan dalam melaksanakan kegiatan pelatihan, khususnya untuk kegiatan pelatihan yang ditujukan untuk tenaga PLKB/PKB maupun kegiatan pelatihan pada umumnya. Dapat ditanamkan kesadaran pada pegawai bahwa pelatihan bukan merupakan sesuatu yang rutin dan hanya perlu dilaksanakan dalam satu periode tertentu, tetapi merupakan suatu aktivitas pendidikan nonformal yang ditujukan untuk meningkatkan komitmen dan persepsi terhadap lembaga, serta merubah sikap profesional dan pengetahuan yang berkaitan dengan banyak pihak berkepentingan (*stakeholder*). Untuk itu, sebaiknya lembaga memfokuskan pelatihan pada tugas dan tanggung jawab tenaga PKB/PLKB yang lebih spesifik dengan tidak terlalu banyak memberikan misi yang harus dicapai, bahkan dihindari memberikan tugas-tugas/misi yang merupakan produk kerjasama dengan lembaga atau pihak eksternal lainnya tanpa adanya usaha kajian dan sosialisasi-komunikasi yang memadai di lapangan. Sementara itu, tes atau juga angket yang diberikan pada tahap awal dan akhir pelatihan untuk peserta sebaiknya dievaluasi setajam mungkin. Penilaian terhadap widiaiswara sebaiknya perlu dikaji dan ditindaklanjuti sehingga lebih meningkatkan efektifitasnya. Lembaga dapat bekerjasama dengan pihak/lembaga eksternal yang independen berkaitan dengan psikotes, evaluasi kualitas sistem perencanaan dan

implementasi Diklat (audit) maupun kualitas proses misalnya dengan menggunakan standar kualitas ISO 9000 yang telah berlaku secara umum.

Hal lainnya adalah tentang pentingnya misi dari program BKKBN yang dapat dijabarkan dalam bentuk berbagai aktivitas pelatihan terutama berkaitan dengan pengendalian jumlah penduduk yang sangat kompeten berimplikasi pada seluruh sektor kehidupan yang bermuara pada faktor kesejahteraan.



