



BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

Peningkatan kinerja bendaharawan daerah, nampak pada implementasi pelatihan teknis bendaharawan yang diikutinya dalam melaksanakan fungsi dan tugas pokoknya mengelola keuangan daerah dan barang daerah. Artinya bahwa hasil peningkatan kinerja mereka setelah mengikutinya merupakan upaya dari pelaksanaan pelatihan teknis bendaharawan yang diselenggarakan oleh Kantor Diklat Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah.

Dengan berdasarkan analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka penulis menyimpulkan beberapa hal antara lain:

1. Tujuan dari pelatihan teknis ini untuk mengupayakan peningkatan kinerja PNS dalam bekerja yang nantinya menjadi calon dan/atau sementara sebagai bendaharawan daerah di lapangan. Dalam hal ini peningkatan kemampuan (pengetahuan dan keterampilan) dan sikap aparatur pengelola keuangan daerah dan barang daerah. Dimana kemampuan kerja mereka sangat ditentukan oleh apa yang mereka pelajari selama mengikuti pelatihan teknis tersebut.
2. Peningkatan kinerja bendaharawan daerah tersebut, juga dapat:
(1) Mewujudkan profesionalisme aparatur pemerintah melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta perubahan sikap dalam bidang pemerintahan, pembangunan, dan pembinaan masyarakat; (2) Mewujudkan



produktivitas kerja aparatur pemerintah melalui pola kerja yang efektif, efisien, dan terpadu; dan (3) Mewujudkan sikap dan perilaku aparatur pemerintah yang disiplin, penuh pengabdian, dan keteladanan serta memiliki etos kejuangan yang tinggi dalam pelaksanaan tugas.

3. Proses saling membelajarkan diarahkan pada pedalaman metodologi dan pendekatan pembelajaran orang dewasa (andragogi) berjalan dengan baik dan tepat sesuai yang diharapkan tanpa tidak mengabaikan kekurangan dan kelemahan yang ada. Sehingga diasiasi terhadap kemungkinan hambatan yang ditemui. Proses belajar berlatih dan hubungan interaksi antara sesama peserta latihan dengan pelatih/dosen berlangsung baik (demokratis), sehingga menciptakan suasana belajar berlatih yang aktif, nyaman, dan tidak ada kekakuan serta kejenuhan. Sebagai kulminasi kegiatan pembelajaran dilakukan evaluasi/penilaian secara menyeluruh, mencerminkan kesungguhan hasil interaksi pelaksanaan program pelatihan. Juga didukung dengan adanya kelengkapan sarana dan pra sarana, kesiapan pelatih/dosen dalam kegiatan pembelajaran. Yang kesemuanya sangat menunjang keberhasilan pelaksanaan pelatihan teknis bendaharawan dalam upaya meningkatkan kinerja bendaharawan daerah.
4. Secara komprehensif, terdapat kecenderungan eks-peserta latihan (Bendaharawan daerah MH, BG, dan SW) meningkat kinerjanya dalam melakukan fungsi dan tugas pokok pengelolaan keuangan daerah dan barang daerah dengan efektif dan efisien, yang meliputi antara lain: (1) Pengelolaan ketatausahaan bendaharawan daerah; (2) Pengelolaan ketatabukuan

bendaharawan daerah; (3) Pengelolaan ketatabukuan bendaharawan barang daerah; (4) Pengerjaan laporan dan surat pertanggungjawaban bendaharawan daerah; dan (5) Pengelolaan TPTGR. Kesemuanya ini menyangkut kemampuannya dalam bekerja meliputi peningkatan pengetahuan dan keterampilan serta perubahan sikap dan perilaku dibarengi dengan kemampuan lainnya sebagai akibat koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi kegiatan kerja yang baik dan tepat.

B. Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Secara teoritis ditemukan penelitian diketahui bahwa prosedur pelaksanaan pelatihan teknis bendaharawan cenderung menggunakan pelatihan partisipatif yang dikemukakan oleh Djudju Sudjana yang dikenal dengan model sepuluh langkah atau model pelatihan partisipatif. Hal ini juga didukung dengan prinsip belajar bagi orang dewasa yakni menggunakan pendekatan andragogis dibarengi dengan teori-teori belajar konektionisme dari Thorendike dan teori belajar conditioning dari Paflov. Bahwa kesemuanya ini nampak pada proses pembelajaran pada pelatihan teknis tersebut.

Untuk hasil peningkatan kinerja bendaharawan daerah di lapangan didukung dengan teori tentang batasan kriteria individu-individu yang berorientasi pada kinerja yang dikemukakan oleh John L. Hradesky dan juga didukung dengan berbagai teori lain yakni standar kinerja yang dikemukakan oleh A. Dale Timpe serta elemen pengukuran kinerja oleh Tim Studi Pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Dengan demikian dapatlah penulis katakan bahwa pendekatan pada prosedur pelaksanaan pelatihan teknis bendaharawan yang diselenggarakan pada umumnya cenderung bersifat *top down*, namun diikuti dengan merumuskan standar kompetensi yang dibutuhkan untuk dikuasai dan dimiliki walaupun ada yang kurang optimal dan maksimal oleh peserta latihan, maka dapat diukur efektifitas pelatihan tersebut. Sedangkan hasil peningkatan kinerja bendaharawan daerah dalam mengelola keuangan daerah dan barang daerah diukur berdasarkan tampilan, ketepatan, kenyamanan, kecepatan, dan sebagainya dari pekerjaan yang dilakukannya.

2. Implikasi Praktis

Bendaharawan daerah sebagai aparatur yang mengelola keuangan daerah dan barang daerah di unit kerjanya/organisasinya dituntut untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan serta sikap dibarengi dengan kemampuan-kemampuan lainnya yang handal dan profesional guna dapat melaksanakan fungsi dan tugas pokoknya. Dimana bendaharawan daerah dan/atau calon harus senantiasa mengasah diri dan mengembangkan serta meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan lainnya yang dimiliki dan dikuasai guna menunjang pelaksanaan fungsi dan tugas pokoknya.

Mengingat pentingnya peranan bendaharawan daerah dalam menunjang program penyelenggaraan pemerintahan dalam bidang keuangan, maka pelaksanaan pelatihan teknis bendaharawan diselenggarakan dalam upaya meningkatkan kinerja bendaharawan daerah pada pengelolaan keuangan

daerah dan barang daerah. Artinya pelatihan ini diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja bendaharawan daerah, sehingga pelaksanaan fungsi dan tugas pokoknya dapat dikerjakan dengan efektif dan efisien.

Berkaitan dengan temuan dan pembahasan penelitian, maka dengan ini disarankan kepada pihak-pihak yang terkait pada pelaksanaan pelatihan teknis bendaharawan dalam upaya peningkatan kinerja bendaharawan daerah dalam mengelola keuangan daerah dan barang daerah, antara lain :

1. Pihak Penyelenggara

- a. Diharapkan untuk meningkatkan dan mengembangkan metodologi dalam mengidentifikasi kebutuhan belajar/pelatihan, sehingga semakin mengaktifkan semua unsur kompetensi yang harus dimiliki dan dikuasai oleh peserta latihan.
- b. Diharapkan untuk meningkatkan dan mengembangkan metodologi penilaian/evaluasi peserta latihan agar semakin baik dan tepat dalam mengukur hasil belajar peserta latihan, dikarenakan sistem penilaian/evaluasi yang sekarang digunakan lebih cenderung menilai hasil akhir belajar saja, tanpa mengetahui kemampuan awal peserta latihan.
- c. Diharapkan untuk juga menilai/mengevaluasi kemampuan pelatih/dosen agar dapat mengetahui kemampuan mereka, sehingga sebagai bahan rekomendasi bagi pelatihan sejenis berikutnya.
- d. Diharapkan untuk membuat dan menyusun tentang materi belajar kemampuan managerial secara spesifik, sehingga kemampuan dalam

memanajemen kerjanya dapat menunjang pengelolaan keuangan daerah dan barang daerah.

2. Pihak Kepala Unit Kerja/Organisasi

- a. Diharapkan penilaian kinerja bendaharawan daerah perlu ditingkatkan dan dikembangkan dengan memperhatikan kemampuan kerjanya baik secara fisik maupun psikis.
- b. Diharapkan dapat membimbing dan membina bendaharawan daerah ke arah yang lebih baik dan tepat, sehingga dapat menunjang kinerja organisasinya dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kerjanya.

3. Pihak peneliti lebih lanjut

- a. Diharapkan untuk meneliti bagaimana pengukuran kinerja yang efektif bagi bendaharawan daerah dalam mengelola keuangan daerah dan barang daerah.
- b. Diharapkan untuk meneliti lebih jauh tentang permasalahan ini dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan sampel yang lebih besar.