

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka ada beberapa kesimpulan yang peneliti dapatkan dalam penelitian ini.

1. Sistem penempatan pegawai di Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat didasarkan kepada kompetensi, Pendidikan dan Pelatihan dan keterampilan. Dari ketiga indikator ini yang paling menonjol dalam hal penempatan pegawai adalah Pendidikan dan Pelatihan. Kompetensi dan juga keterampilan belum menjadi hal yang prioritas, hal ini dikarenakan pegawai yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang kurang yang diakibatkan oleh banyaknya pegawai yang merupakan hasil rekrutan dari sebelum diberlakukannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Selain itu persoalan politik yang tidak kondusif akibat dari sistem demokrasi yang tidak stabil yaitu diadakannya suksesi pemilihan kepala daerah yang sering berganti-ganti kepemimpinan yang juga berdampak kepada pergantian struktur birokrasi dalam jabatan-jabatan tertentu.
2. Berkaitan dengan sistem kerja pegawai di Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu kemampuan SDM, motivasi kerja dan juga reward. Persoalan yang paling mendasar adalah kemampuan SDM, dimana sekalipun banyak program yang dilakukan oleh Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat dalam rangka menstimulus para pegawai

dalam memacuh kinerjanya namun keterbatasan SDM menjadi kendala utama. Kegiatan motivasi kerja mulai dari peran kepemimpinan sampai kepada pemberian *reward* bagi pegawai yang memiliki prestasi tidak memberikan kontribusi yang signifikan.

5.2 Saran

Dari kesimpulan yang telah diuraikan di atas, perlunya kiranya penulis memberikan sumbangan pemikiran berupa saran-saran bagi semua pihak berkaitan dengan hasil penelitian peneliti tentang analisis kinerja pegawai di Dinas PUPR Provinsi Sulbar. Saran-saran berikut diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan guna untuk pengembangan prestasi para birokrat pemerintahan. Beberapa hal tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Pelatihan dan pengembangan sumber daya pegawai di Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat merupakan sebuah kebutuhan mendasar yang harus dikerjakan. Hal ini didasarkan kepada kondisi Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat dimana banyak pegawai yang sangat terbatas dalam hal pelaksanaan program kedinasan.
2. Konsep pengembangan dan pelatihan sumber daya pegawai tidak mesti hanya dengan kegiatan pelatihan diklat kepemimpinan. Hal tersebut dikarenakan ada prasyarat secara administrasi yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Selain ini kegiatan diklat kepemimpinan dilakukan secara periodik sehingga akan sangat

sulit untuk menjangkau semua pegawai. Karena itu yang dilakukan adalah Kantor Badan Penghubung Provinsi Papua Barat secara tersendiri harus membuat program pelatihan secara internal khususnya dalam hal pembekalan secara teknis kepada semua pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

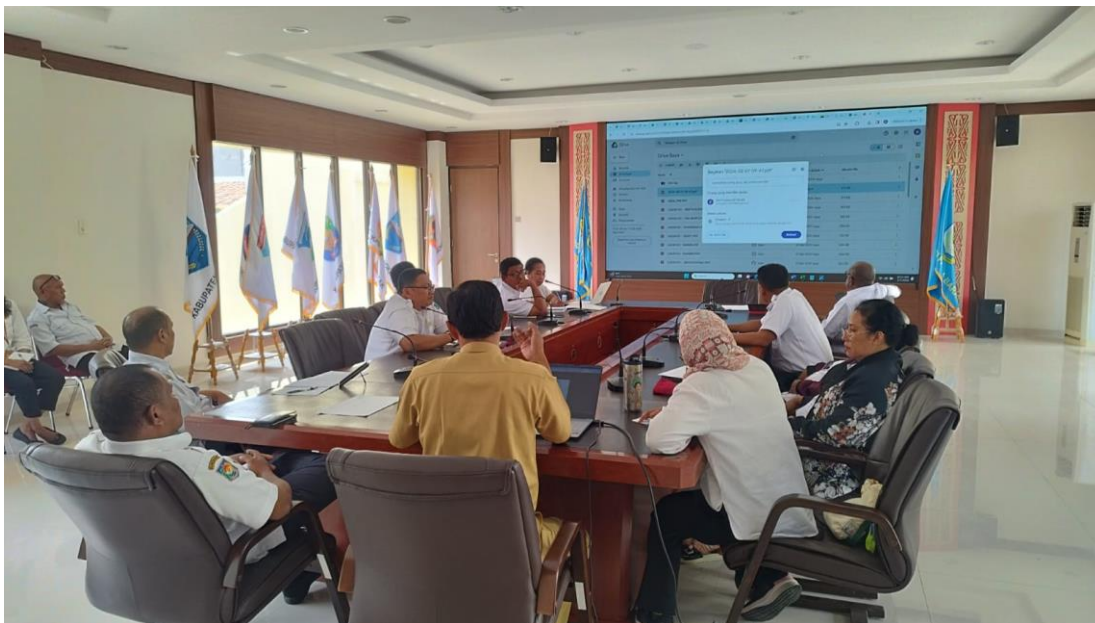
3. Penempatan pegawai yang didasarkan kepada senioritas harus dihilangkan dan tidak lagi untuk dibudayakan. Hal ini dikarenakan dalam kondisi sekarang ini tingkat kebutuhan dan beban pekerjaan sesuai dengan perkembangan zaman dan cara dalam mengatasinya dibutuhkan jiwa yang kreatif, inovatif dan juga cekatan terhadap alat-alat teknologi. Pendekatan senioritas tentu tidak akan menyelesaikan persoalan demikian.
4. Intervensi politik dari penguasa dari hasil suksesi politik harus dihindarkan. Caranya melalui pemberian sanksi kepada para aparatur negara yang terlibat dalam politik praktis ketika ada suksesi politik dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi. Siagian, Sondang. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja. Bandung.
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: Rineke Cipta.
- Edwin B. Flippo. (2013). Persoanal management (Manajemen Personalia). Edisi VII Jilid II. Terjemahan Alponso S, Erlangga. Jakarta.
- Edy, Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada. Media Grub. Jakarta.
- Koentjaraningrat. 1993. Metode-Metode Penelitian Masyarakat, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafr. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Maykut, Pamell dan Richard Morehouse. 1994. Beginning Qualitative Research: A Philosophic Practical Guide, Washington: The Falmer Press.
- Mokhamad Arwani, dkk. (2011) Perana Karakteristik Individu Sebagai Moderator Pengaruh Kepuasan, Kepercayaan dan Komitmen Terhadap Loyalitas (Studi Pada Nasabah Bank Syariah di Kabupaten Kudus. Jurnal Sosial dan Budaya. Vol. 4 No. 2.
- Moleong, Lexy. 2007. Metodologi Penelitian Kualitatif, Bandung: Remaja Karya.
- Nawawi. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Gajahmada Universitas Press. Yogyakarta.

- Rachman, Maman. 1999. Strategi dan Langkah-Langkah Penelitian, Semarang: CV. IKIP Semarang Press.
- Rivai, Veithzal. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Pt. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Simamora, Hendry. (2003). Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, H. (2009). Ekonomi Sumber Daya Manusia dan Kebijakan Publik. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Taliziduhu, Ndraha. (2012). Budaya Organisasi. Rineka Cipta. Jakarta.
- Wirawan. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. PT. Rajagrafindo Indonesia. Jakarta.
- Wursanto. (2003). Dasar-Dasar Ilmu Organisasi. Andi Offset. Yogyakarta.

LAMPIRAN



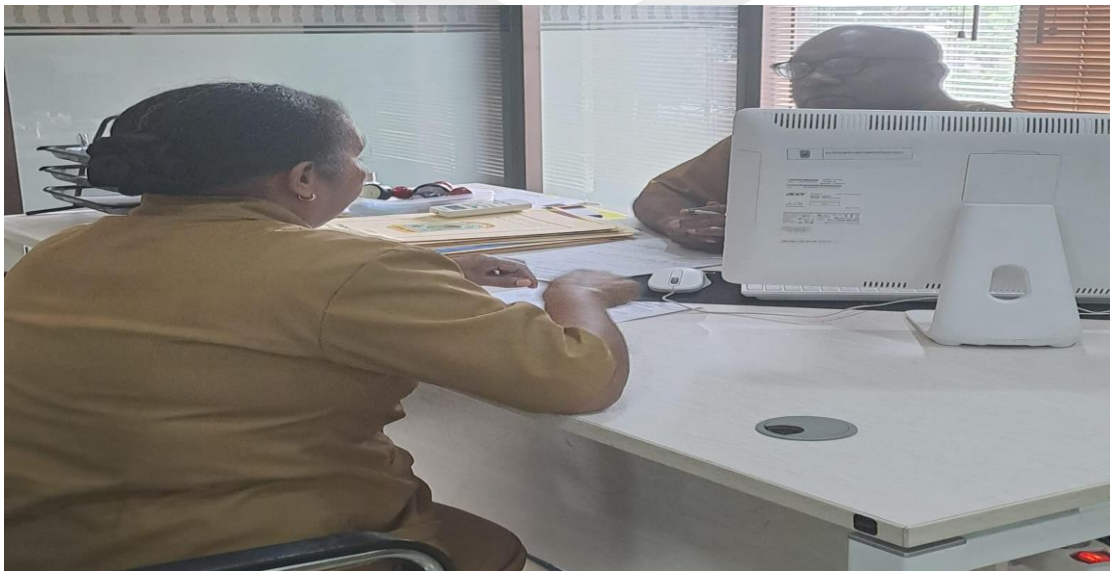
Kegiatan ASN membahas tentang penilaian E-kinerja, SIKEPPO dan SKP



Wawancara dengan ASN badan penghubung daerah provinsi Papua Barat



Wawancara dengan kepala badan penghubung daerah provinsi papua barat



Wawancara dengan KASUBBDI hubungan antar lembaga



Wawancara dengan KASUBBDI promosi informasi



Wawancara dengan KASUBBDI pelayanan dan fasilitas

BIODATA PENULIS



I. DATA PRIBADI

NAMA : SANTI WAMEA
TTL : SUMBERBABA, 21 APRIL 1977
ALAMAT RUMAH : JL. LITBANG ANGGORI MANOKWARI PAPUA BARAT
EMAIL : santiwamea12@gmail.com
STATUS : MENIKAH
AGAMA : KRISTEN PROTESTAN
NAMA INSTANSI : BADAN PENGHUBUNG DAERAH PRIVINSI PAPUA BARAT
ALAMAT INSTANSI : JL. CIDURIAN CIKINI MENTENG JAKARTA PUSAT
JABATAN : KEPALA SUB BAGIAN TATA USAHA (KASUBBAG)
PANGKAT :PENATA TINGKAT SATU IIID

II. PENDIDIKAN

SD INPRES DAWAI	(1986-1991)
SMP NEGERI DAWAI	(1991-1994)
SMA NEGERI 1 SERUI	(1994-1997)
UNIVERSITAS NEGERI CENDRAWASI (S1 ANTROPOLOGI)	(1997-2003)
STIA LAN JAKARTA (S2 MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR)	(2020-2024)

III. PEKERJAAN

STAF KANTOR PENGHUBUNG DAERAH PROVINSI PAPUA BARAT	(2010-2014)
KASIE PEMBERDAYAN MASYARAKAT	(2015-2019)
KASUBBAG TATA USAHA BPD- PB	(2020 SAMPAI SEKARANG)