

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Analisis Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Tata Usaha Biro Umum Sekretariat Utama Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai di Bagian Tata Usaha relative cukup baik, hal ini tergambar dari proses pelaksanaan pekerjaan pada beberapa unit sub bagian telah dilaksanakan secara produktif, responsif, efektif, efisien, berotoritas dan bertanggungjawab, disiplin serta berinisiatif namun demikian di sub bagian lain masih ditemukan pelaksanaan pekerjaan yang belum produktif, responsif, efektif, efisien, berotoritas dan bertanggungjawab, disiplin serta berinisiatif.
2. Kompetensi pegawai di Bagian Tata Usaha relative cukup baik dari segi kompetensi teknis maupun kompetensi manajerial, namun demikian masih terdapat beberapa pegawai yang belum memiliki kompetensi yang baik. Dengan memperkuat kompetensi pegawai, kita dapat membangun pelayanan publik yang lebih baik, efisien, dan responsif.
3. Dampak Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Tata Usaha dapat dikatakan memiliki dampak yang cukup baik. Dengan kompetensi yang baik pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik namun bagi pegawai yang tidak memiliki kompetensi yang baik menyebabkan kinerja yang dihasilkan tidak baik. Kompetensi yang baik memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Lemhannas RI dalam berbagai aspek.

B. Saran

Sehubungan dengan peningkatan kinerja melalui kompetensi, berikut saran masukan dari peneliti:

1. Berkaitan dalam hal kinerja pegawai, diperlukan adanya evaluasi dan pengawasan secara berkala, serta penerapan sistem *reward and punishment* untuk mendorong kualitas kinerja yang lebih baik.

Strategi untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja pegawai diantaranya dengan pengawasan secara berkala oleh bagian SDM dan Atasan yang bersangkutan. Pengawasan yang berkelanjutan memainkan peran penting dalam memastikan kinerja yang efektif dan efisien. Atasan atau manajer harus melakukan pengawasan yang teratur untuk memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab dipenuhi dengan baik. Pengawasan juga memberikan kesempatan untuk memberikan arahan, memberikan bimbingan, dan memberikan dukungan yang diperlukan bagi pegawai.

Kemudian strategi *reward and punishment* yang adil: Penerapan sistem *reward and punishment* yang adil akan memberikan insentif bagi pegawai untuk mencapai kualitas kinerja yang lebih baik. Penghargaan dan pengakuan atas prestasi yang luar biasa dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja. Sementara itu, sanksi yang proporsional terhadap pelanggaran atau kinerja yang tidak memenuhi harapan dapat menjadi pembelajaran bagi pegawai.

2. Kompetensi yang telah dimiliki pegawai perlu dikuatkan dan diperbarui untuk menyesuaikan dinamika kerja melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan serta sikap dalam bentuk pelatihan yang terprogram. Strategi yang dapat dilakukan Bagian SDM adalah dengan melakukan analisis kebutuhan pelatihan untuk mengidentifikasi area di mana pegawai membutuhkan pengembangan. Buat rencana pelatihan yang terstruktur dan terprogram. Manfaatkan sumber daya internal organisasi dengan melibatkan pegawai yang memiliki keahlian atau pengalaman yang relevan untuk memberikan pelatihan kepada pegawai lainnya. Libatkan penyedia pelatihan eksternal untuk memberikan

pelatihan yang spesifik dan mendalam dalam bidang tertentu. Ini dapat berupa seminar, lokakarya, pelatihan online, atau kursus formal.

Selain pelatihan formal, dorong pegawai untuk melakukan pembelajaran berkelanjutan melalui bahan bacaan, jurnal, webinar, atau platform pembelajaran online. Setelah pelatihan selesai, lakukan evaluasi untuk mengukur dampak dan efektivitasnya.

Pastikan bahwa organisasi memberikan dukungan yang memadai setelah pelatihan, seperti kesempatan untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang baru diperoleh dalam pekerjaan sehari-hari.

3. Perlu adanya perhatian lebih bagi pegawai untuk memastikan seluruh pegawai dapat menjalankan kinerjanya melalui peningkatan kompetensi yang dimiliki secara menyeluruh, tanpa terkecuali, sehingga para pegawai dapat memahami betul bagaimana pentingnya kompetensi dalam rangka peningkatan kualitas kinerja yang dihasilkan. Strategi yang dapat dilakukan yaitu dengan memberikan informasi yang jelas mengenai tugas, tanggung jawab, dan harapan kerja yang terkait dengan kompetensi yang diperlukan. Komunikasikan dengan jelas tentang ekspektasi kinerja yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai. Kemudian bagian SDM menunjuk atasan atau pegawai yang berkompeten melakukan program pembimbingan atau mentoring bagi pegawai untuk mendukung pengembangan kompetensi mereka. Pasangkan pegawai dengan mentor atau pembimbing yang memiliki pengalaman dan keahlian yang relevan untuk memberikan bimbingan, saran, dan dukungan. Bagian SDM melakukan pemantauan berkala terhadap kinerja pegawai dan berikan umpan balik yang konstruktif mengenai penggunaan kompetensi mereka. Hal ini dapat dilakukan melalui evaluasi kinerja teratur, pertemuan individu, atau sesi umpan balik formal dan informal.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Afrizal. (2015). Metode Penelitian Kualitatif: Sebuah Upaya Mendukung Penggunaan Penelitian Kualitatif dalam Berbagai Disiplin Ilmu. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Agus, Salim.(2006). Teori dan Paradigma Penelitian Sosial. Yogyakarta: Tiarawacana
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Burhan Bungin.(2012). Analisa Data Penelitian Kualitatif. Jakarta: Rajawali Pers
- Dwiyanto, Agus (2006). Mewujudkan Good Geovernance Melalui Pelayanan Public. Yogyakarta: UGM Press
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Alfabeta,
- Fadel, Muhammad. (2016). Reiventing Local Government, Pengalaman Dari Daerah. Jakarta : Elex Media Komputerindo.
- Faisal, sanafiah, metode penelitian sosial, Jakarta: Erlangga, 2001 .
- Handoko, T. Hani. (1994), Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Musanef R., 2007. Manajemen Kepegawaian di Indonesia, Jakarta: Gunung Agung
- Moleong, Lexy J. 2006. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Miles dan Huberman.1992.Analisis Data Kualitatif. Jakarta : Universitas Indonesia Press.

- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Man*
Bandung : Remaja Rosdakarya.
- (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.
- (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh.
Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (1998). *Manajemen Personal*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Notoadmodjo, Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta
: Rhineka Cipta.
- Pasolong, Harbani. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Prihadi, S. 2004. *Kinerja, Aspek Pengukuran*. Jakarta : PT. Gramedia.
- Roe, Robert A. 2001. Trust Implications for Performance and Effectiveness.
European Journal.
- Ruky, A., (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. PT Gramedia Jakarta.
- Ramadhani, N. S., & Baharuddin, H. (2020). Analisis Kompetensi Inti
Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi (Studi pada
Perusahaan Manufaktur di Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal
Administrasi Bisnis (JAB)*, 80(2), 42-52.
- Rivai, Veithzal, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan,
dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi
dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refka Aditama.
- Siagian, Sondang. (1995). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : PT Rineka
Cipta.
- Simanjuntak, Payaman. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta :
LPFE UI.
- Sulistiyani, AT dan Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,
Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sulistiyowati, D., & Hapsari, I. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi
terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purbalingga.
Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 69(1), 45-52.

Sutopo, HB. (1999). *Metode Penelitian Kualitatif*. Surakarta: UNS Press

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.

Suharno, 2008, *Manajemen Pendidikan (Sebuah Pengantar Bagi Para Calon Guru)*, Surakarta: UNS Press

Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: PT Alfabeta

Widjaja A.W, 2006, *Administrasi Kepegawaian*, Jakarta: Rajawali,

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers

Widiyanto, I. (2019). Pengaruh Keterampilan Berbasis Tugas terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, 5(1), 51-58.

B. UNDANG-UNDANG/PERATURAN

Undang-Undang RI Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas UU Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2004 tentang Tentara Nasional Indonesia

Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Presiden RI Nomor 68 Tahun 2006 Tentang Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia.

Peraturan Pemerintah RI Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Gubernur Lembaga Ketahanan Nasional Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2017 tentang Tugas, Fungsi, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Ketahanan Nasional Rpublik Indonesia