

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Pengembangan kompetensi manajerial aparatur pemerintah daerah di kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat sudah menghasilkan produktivitas kinerja yang cukup baik, berdasarkan berbagai keterangan dan uraian yang telah disampaikan pada bab-bab sebelumnya.

Pada dimensi komunikasi dalam implementasi pengembangan kompetensi manajerial aparatur pemerintah daerah di kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat terjalin sinergitas yang sangat baik. Dilihat dari segi sumber daya manusia secara kapasitas dan kualitas cukup baik, walaupun dari segi tugas dan porsi yang berbeda dan saling membantu dalam kinerja.

Selain itu di lihat dari segi disposisi rekrutmen pegawai di kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat yang terdiri dari PNS, P3K, dan honorer untuk petugas kebersihan dan keamanan. Mengenai penempatan merupakan wewenang dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) sedangkan untuk pegawai honorer penrekrutan merupakan hasil wawancara para pelamar yang dilakukan setiap tahunnya.

Dimensi terakhir dilihat dari struktur birokrasi dimana standar yang di cantumkan oleh Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (MENPAN-RB) Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara sudah sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing karena sudah dipersiapkan sedemikian mungkin untuk dapat meningkatkan pengembangan komepetensi pegawai.

5.2 Implikasi Konseptual

Berdasarkan uraian pembahasan implementasi kebijakan pengembangan kompetensi manajerial pemerintah daerah di kantor Walikota Jakarta Pusat yang telah disampaikan diatas maka penulis merumuskan pemetaan hasil penelitian ini berdasarkan kerangka konseptual sekaligus penilaian kualifikasi capaian secara kualitatif yang diimplikasi dalam tabel berikut :

Tabel 5.1
Hasil Penelitian

No	Dimensi	Hasil Penelitian	Kualifikasi Penilaian
1.	Komunikasi	Komunikasi antar organisasi dalam implementasi pengembangan kompetensi manajerial aparatur pemerintah daerah di kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat terjalin sinergitas yang sangat baik. Penyaluran informasi terkait mulai dari tahap pemberian informasi sampai pemberian pelatihan pengembangan kompetensi peraturan dan petunjuk pelaksanaan kebijakan ini sudah sangat baik, dari Pemerintah Gubernur Provinsi DKI Jakarta kepada Pemerintah Walikota Administrasi Jakarta Pusat sebagai pelaksana untuk berbagai kebijakan.	Sangat Baik
2.	Sumber Daya	Dari sisi sumber daya manusia secara kapasitas dan kualitas cukup baik, walaupun dari segi tugas dan porsi yang berbeda dan saling membantu dalam kinerja. Banyak hal yang bisa dilakukan untuk meningkatkan pengembangan kompetensi manajerial pegawai selain diklat juga ada podcast rabu belajar, ada peningkatan kompetensi yang dilakukan secara virtual melalui youtube dan aplikasi sijule.	Sangat Baik
3.	Disposisi	Pegawai di kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat yang terdiri dari PNS, P3K, dan honorer untuk petugas kebersihan dan keamanan.	Baik

		<p>Rekrutmen pegawai yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) melalui prosedur dengan persyaratan tertentu melalui seleksi penerimaan CPNS. Mengenai penempatan merupakan wewenang dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) sedangkan untuk pegawai honorer penrekrutan merupakan hasil wawancara para pelamar yang dilakukan setiap tahunnya. Implementasi kebijakan pengembangan kompetensi manajerial terpusat di BPSDM Provinsi DKI Jakarta. Pemerintah Daerah Administrasi Jakarta Pusat hanya merekomendasikan nama-nama yang akan mengikuti pelatihan pengembangan kompetensi, keputusan pegawai yang mengikuti diklat ada di BPSDM Provinsi DKI Jakarta</p>	
4.	Struktur Birokrasi	<p><i>Standar Operating Procedure</i> untuk pengembangan kompetensi terpusat di BPSDM Provinsi, sedangkan teknis pelaksanaannya di pandu oleh SOP yang dibuat oleh pemerintah Administrasi Jakarta Pusat. Untuk Standar kompetensi manajerial aparatur di Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat menggunakan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara yang terdiri dari 8 kompetensi manajerial :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Integritas 2. Kerjasama 3. Komunikasi 4. Orientasi pada hasil 5. Pelayanan Publik 6. Pengembangan diri dan orang lain 7. Mengelola perubahan 8. Pengambilan keputusan 	Baik

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuji maka dapat dikemukakan implikasi konseptual pengembangan kompetensi manajerial aparatur di kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat berjalan dengan baik sehingga menghasilkan peningkatan produktivitas kinerja pegawai. Seluruh pegawai dapat merasakan kompetensi manajerial pemimpinnya, komunikasi menjadi lancar, koordinasi menjadi lebih mudah, terjadi keterbukaan antar sesama pegawai, anggota merasa dihargai, keterikatan aparatur dengan tim semakin kuat dan seterusnya.

5.3 Saran

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan rekomendasi :

- Perlu adanya penambahan kuota dari BPSDM Provinsi DKI Jakarta terkait pelatihan pengembangan kompetensi manajerial agar seluruh pegawai yang direkomendasikan dapat mengikuti pengembangan kompetensi secara serentak
- Kantor Walikota Administrasi Jakarta Pusat harus mempertahankan prestasi yang telah terbangun selama ini, baik dilihat dari segi pengembangan kompetensi manajerial aparatur