

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

A. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Merujuk pada hasil temuan penelitian dan pembahasan serta kajian teoritis dan empiris yang relevan, dapat diungkapkan beberapa kesimpulan sebagai jawaban terhadap fokus penelitian yang disajikan dalam Bab I dan Metode Penelitian yang lengkapnya sebagaimana diutarakan berikut ini.

1. Pendidikan dan Latihan Kedinasan

Era globalisasi dan era otonomi daerah dewasa ini menunjukkan bahwa manajemen sumberdaya manusia (*Human Resources Management*) memegang peranan penting dalam upaya peningkatan kompetensi sumber daya manusia (*Human Resources Development*) yang tinggi di sektor pemerintahan dan pembangunan yang memiliki keunggulan SDM dalam organisasi yang meliputi keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), keahlian (*expertise*), pengalaman (*experience*); kreativitas (*creativities*) dan hubungan interaksi (*relationships*).

Manajemen SDM adalah pengembangan yang berkaitan dengan beberapa keputusan keorganisasian yang memiliki dampak terhadap kekuatan kerja yang potensial (*workforce*) melalui sinergitas strategi dengan perencanaan organisasi SDM untuk mencapai kemajuan produktivitas dan kinerja organisasi yang berada dalam tantangan dan perubahan yang meningkat di dunia persaingan.

Upaya pengembangan kompetensi SDM di BPID Kab Bandung telah banyak dilaksanakan baik melalui diklat mandiri maupun diklat terpadu oleh Kantor Diklat Kabupaten Bandung.

Dilihat dari latar belakang pendidikan formal pegawai BPID hampir tidak ada yang berpendidikan strata 2 (4.9%); kurang dari setengahnya berpendidikan strata 1 (48.8%) hampir tidak ada yang berpendidikan sarjana muda/D III (7.2%) dan kurang dari setengahnya berpendidikan SLTA (35.3%). Kemudian bila dilihat dari disiplin ilmu yang dimiliki pegawai BPID diperoleh gambaran bahwa dari sejumlah pegawai yang berpendidikan S1 ternyata hanya sebagian kecil (10.9%) yang berlatar belakang pendidikan di bidang komunikasi dan informasi dan tidak ada pegawai yang berlatar belakang pendidikan formal ilmu komputer atau statistika (0%) serta kurang dari setengahnya berpendidikan sarjana di luar disiplin ilmu komunikasi dan informasi (42.6%). Kemudian untuk pegawai yang telah mengikuti diklat teknis di bidang komunikasi dan informasi ternyata hanya sebagian kecil (24.3%) dan sebagian kecil juga, (13.4%) yang mengikuti diklat komputer.

Dalam pengembangan informasi ditemukan bahwa aplikasi-aplikasi Sistem *Informasi Management* dan *Web Site* Pemkab Bandung sebagai wujud elektronik government dalam rangka percepatan pelayanan kepada masyarakat di era otonomi daerah telah banyak dilakukan kendatipun pemutakhiran data aplikasi tersebut masih lemah dan kurang didukung dengan penyediaan tenaga pengelola informasi/komputer yang profesional

Jabatan fungsional pranata humas sebagai pengelola pelayanan informasi pemerintahan dan pembangunan yang bersifat lokal dan nasional secara administratif kelembagaan belum terwujud, namun dalam tataran operasional sudah berjalan dalam kelembagaan Badan Koordinasi Kehumasan Daerah..

Kompetensi atau profesionalitas BPID secara general dirasakan relatif masih lemah khususnya dalam ranah kompetensi profesional di bidang informasi dan kehumasan serta teknologi informasi sementara dalam ranah performance komponen dan ranah *personal adjustment component* serta ranah *the attitude component* telah cukup memadai.

Pendidikan kedinasan terpadu di Kab Bandung isi kurikulumnya (materi pelajaran) bersifat umum untuk kepentingan tugas umum pemerintahan di lingkungan dinas, badan, kantor (SKPD) di Kab Bandung sehingga kompetensi substansial pengelolaan informasi dan komunikasi di BPID dirasakan kurang terjamah yang dampaknya menunjukan diklat kedinasan kurang memperhatikan *subject matter* kompetensi pengelolaan informasi sehingga kurang efektif dan efisien

2. Organisasi Pembelajar

Organisasi pembelajar secara teoritis konseptual belum dilaksanakan di lingkungan BPID Bandung ,dewasa ini masih dalam tahapan inisiasi. Pengenalan dan pemahaman terhadap disiplin organisasi pembelajar seperti *system thinking*,

personal mastery, shared vision, mental model, team learning, dan dialog nampaknya masih lemah.

Sistem thinking (Berpikir Sistemik) sebagian besar pegawai nampak bersifat praktis, reaktif, dan sebagian kecil telah mulai berfikir holistik analisis responsive dan sistemik (generatif).

Dalam ranah keunggulan personal secara empirik menunjukkan hal yang potensial dengan banyaknya pegawai yang mampu meningkatkan pendidikan formal sampai ke jenjang Strata I, akan tetapi dengan berbagai kendala disiplin ilmu yang mereka kaji bukan substansi kajian informasi dan komunikasi.

Dalam ranah dialog secara teoritis umumnya para pegawai masih lemah namun secara empiric mereka menunjukkan kinerja yang cukup memadai.

Dalam pada itu dalam Tim belajar, baru ada kelompok belajar (*group or team learning*) sudah berjalan dalam kajian teknologi komputer (multimedia) dan kajian materi (message) komunikasi media cetak. Kedua kelompok belajar tersebut banyak berkontribusi terhadap pengembangan kompetensi pegawai disamping upaya diklat dinas terpadu

3. Belajar Mandiri

Belajar mandiri secara sederhana telah berjalan dalam beberapa level kompetensi : lebih dari setengahnya masih dalam tahap pembelajaran pemula (novies) sebagian kecil telah berada pada level pembelajar lanjutan (*advanced*

beginners) dan sebagian kecil lagi berada pada level pembelajar cakap (*competent learners*) serta belum ada yang berada pada tahap pembelajaran ahli (*providence learners*) ataupun pembelajar pakar (*experts*).

Prinsip-prinsip belajar mandiri kelihatannya belum sepenuhnya dilaksanakan, nampaknya hanya ada sebagian kecil prinsip belajar mandiri yang telah dilaksanakan yaitu prinsip makna dan manfaat (*goal principle*) untuk hal yang mendesak yang perlu segera dipelajari, dan prinsip belajar bersama-sama dengan teman pegawai lainnya (*cooperative principle*) sedangkan prinsip-prinsip belajar mandiri lainnya seperti prinsip aktif (*activity principle*), prinsip konstruktif (*constructivist principle*) belum dilaksanakan.

Belajar mandiri bersifat praktis belum ada modul pembelajaran, belum ada pembimbing/pelatih yang khusus dan belum ada kontrak belajar yang jelas.

Mengenai gaya belajar pegawai BPID Kab. Bandung adalah sebagian besar bergaya belajar akomodator dan asimilator. Kedua gaya belajar tersebut cocok untuk pegawai BPID yang berkaitan dengan kemampuan marketing/promosi pengetahuan informasi dan pengetahuan yang bersifat umum (*generalis*)

B. IMPLIKASI

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan di muka tadi, dapat dipaparkan beberapa implikasi berikut ini :

i. Diklat Kedinasan.

Rendahnya kompetensi dalam pengelolaan informasi mengakibatkan beratnya tugas dan tanggung jawab pimpinan BPID dalam mencapai visi dan misi organisasi; oleh karena itu pimpinan BPID harus mengusulkan penambahan pegawai baru yang kompeten disamping mengembangkan pegawai yang telah ada sesuai dengan kompetensi tugasnya.

Rendahnya kuantitas materi diklat kedinasan dibidang informasi dan komunikasi, sehingga berkorelasi terhadap lemahnya keterampilan dan wawasan pengetahuan; oleh karena itu pimpinan BPID harus mengusulkan ke pihak Kantor Diklat Daerah agar memprioritaskan suatu penataran khusus dibidang pengembangan informasi dan komunikasi bagi pegawai BPID dan seluruh anggota BAKOHUMAS se kab. Bandung.

Lemahnya upaya pemutahiran data beberapa aplikasi SIM dan Web Site kab Bandung membawa dampak lemahnya pelayanan informasi kepada masyarakat, oleh karena itu pengelola SIM dan situs kab.Bandung perlu dikelola secara kontinew oleh pegawai yang profesional dibidang elektronik government.

Belum diangkatnya pegawai yang bertugas di bidang kehumasan sebagai pejabat Fungsional Pranata Humas oleh Departemen Kominfo membawa dampak lemahnya motivasi kerja pegawai, dengan demikian harus segera diupayakan penerbitan surat pengangkatannya ke Departemen Komunikasi dan Informatika.

2. Organisasi Pembelajar berbasis Belajar Mandiri

Secara teoritis konseptual model belajar Organisasi Pembelajar yang berbasis Belajar Mandiri di lingkungan BPID Bandung belum diterapkan, oleh karena itu pihak pimpinan BPID secara bertahap harus mensosialisasikan model belajar tersebut sehingga dapat segera diimplementasikan.

Langkah awal kearah Organisasi Pembelajar pihak pimpinan harus melakukan diseminasi tentang disiplin/keterampilan *system thinking, mental model, personal mastery, team learning* dan dialog kepada seluruh pegawai serta disusul dengan penerapan tujuh langkah startegi membangun organisasi pembelajar yakni :

- a. Kepatuhan membangun organisasi pembelajar dari pimpinan dan pegawai
- b. Pengkaitan upaya belajar dengan tugas pokok fungsi dan kompetensi pegawai
- c. Mengkomunikasikan visi organisasi pembelajar kepada pegawai
- d. Menggalakan budaya terus belajar
- e. Membangun strategi belajar yang lebih luas
- f. Mengakses dan menerapkan teknologi ke pembelajaran terbaik
- g. Mengembangkan belajar tingkat individual, kelompok dan organisasi.

Dalam upaya menumbuhkan model Organisasi Pembelajar yang berbasis Belajar Mandiri masih banyak langkah dan persyaratan yang harus dipenuhi, karena belajar mandiri merupakan pondamen bagi terwujudnya organisasi pembelajar. Dengan demikian pihak pimpinan BPID harus berupaya menerapkan langkah langkah strategis yaitu :

- a. Menetapkan Rencana Kegiatan BM;

- b. Menetapkan Prosedur BM;
- c. Identifikasi Gaya Belajar Peserta;
- d. Penetapan Model dan desain BM;
- e. Penyusunan Modul /Panduan BM;
- f. Penetapan Pelatih/Pembimbing BM;
- g. Penetapan Kontrak kesepakatan BM.

Gaya belajar pegawai BPID bagian terbesar memiliki gaya belajar *accomodator* dan *assimilator* yang cocok dengan kemampuan yang harus dimilikinya yaitu kemampuan *marketing/promosi* informasi, oleh karena itu pimpinan BPID harus mengupayakan terwujudnya belajar mandiri dengan gaya tersebut serta dipenuhinya sarana prasarana gaya belajar itu agar tercapai *output* dan *outcome* pembelajaran yang efektif dan efisien.

B. REKOMENDASI.

Dari hasil penelitian tersebut direkomendasikan hal- hal sebagai berikut :

1. Kompetensi pegawai BPID Kab Bandung perlu terus ditingkatkan melalui kegiatan diklat kedinasan atau penataran mandiri serta penerapan model Organisasi Pembelajar yang berbasis Belajar Mandiri dalam rangka meningkatkan kompetensi substansial di bidang pengelolaan informasi dan komunikasi, disertai dukungan dana, sarana prasarana serta tenaga pelatih/pembimbing yang *qualified*.

2. Jabatan Pranata Kehumasan perlu segera diupayakan pengangkatan personalnya dari Departemen Kominfo dalam rangka penyediaan tenaga pengelola informasi yang kompeten dan profesional.
3. Dalam rangka peningkatan pelayanan informasi pemerintahan dan pembangunan maka aplikasi-aplikasi sistem informasi manajemen di seluruh bidang pembangunan dan pemerintahan serta layanan Internet situs Kab Bandung [www @ kab bandung.go.id](http://www.kab.bandung.go.id) perlu terus dikembangkan dengan penyediaan pengelola informasi yang profesional, serta peningkatan pemutahiran data/informasi, sebagai salah satu wujud dari elektronik government di era Otonomi Daerah.
4. Dalam membangun Organisasi Pembelajar (*Learning Organization*) yang produktif dan efisien perlu dilaksanakan Strategi Membangun Organisasi pembelajar yaitu:
 - 1) Kepatuhan membangun organisasi pembelajar dari pimpinan dan pegawai
 - 2) Pengkaitan upaya belajar dengan tugas pokok fungsi dan kompetensi pegawai.
 - 3) Mengkomunikasikan visi organisasi pembelajar kepada seluruh pegawai
 - 4) Menggalakan budaya terus belajar
 - 5) Membangun strategi belajar yang luas
 - 6) Mengakses dan menerapkan teknologi ke pembelajaran terbaik
 - 7) Mengembangkan belajar tingkat individual, kelompok dan organisasi.

5. Dalam pada itu untuk terwujudnya Penyelenggaraan Organisasi Pembelajaran maka Belajar Mandiri sebagai dasar Organisasi Pembelajaran perlu dilaksanakan strategi Belajar Mandiri yaitu :

- 1) Menetapkan Rencana Belajar
- 2) Menetapkan Prosedur BM,
- 3) Identifikasi Gaya gaya belajar peserta,
- 4) Penetapan Model dan Desain BM,
- 5) Penyusunan Modul/Panduan BM,
- 6) Penetapan Pelatih/Pembimbing,
- 7) Penetapan Kontrak Kesepakatan BM antara Pelatih dengan pembelajar

6. Bentuk- bentuk Belajar Mandiri yang dapat diterapkan di BPID Bandung yaitu :

- 1) Penugasan Khusus (*A Special Assigement*),
- 2) Rotasi Kerja (*Job Rotation*),
- 3) Pelatihan (*Coaching*),
- 4) Arahan (*Mentoring*),
- 5) Pimpinan sebagai Guru (*Manager as Teacher*),
- 6) Perencanaan Karier Individual (*Individual Plan*),
- 7) Pengembangan Mandiri (*self development*).
- 8) Kerja Kelompok (*Learning Group*),
- 9) Seminar,
- 10) Temu Karya (*Work Shop*),

11) Bahan Tertulis (*Written material*),

12) Multi Media

7. Agar dalam proses belajar berjalan efektif dan efisien maka gaya belajar pegawai yang bagian terbesar bergaya *accomodator* dan *assimilator* harus ditunjang dengan dukungan sarana belajar yang memadai. Dalam pada itu untuk meningkatkan kegiatan BM perlu di dukung pula dengan penyediaan perpustakaan profesional serta labolatorium multi media.

