

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa, baik dokumen maupun wawancara dari beberapa Informan sebagaimana dijelaskan pada Bab sebelumnya, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi manajemen SDM berbasis Kompetensi di INSPEKTORAT KOTA Bandar Lampung telah mengintegrasikan konsep Kompetensi ke dalam berbagai proses manajemen Sumber Daya Manusia. Hal ini terlihat dari adanya:
 - a. pengembangan kerangka kerja Kompetensi yang jelas dan relevan dengan tujuan organisasi;
 - b. penggunaan kriteria Kompetensi dalam penugasan;
 - c. penggunaan penilaian Kompetensi dalam proses promosi jabatan dan kenaikan jenjang (dari ahli pertama ke Ahli Muda dan Ahli Madya) dan
 - d. penyelenggaraan program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan penugasan melalui Pelatihan Kantor Sendiri
2. Faktor pendukung dalam pelaksanaan tata kelola SDM berbasis Kompetensi guna Mencapai Efektivitas Pengawasan Program Pemerintah pada INSPEKTORAT KOTA Bandar Lampung antara lain:
 - a. adanya peraturan yang jelas dan rigid tentang Kompetensi APIP sesuai jenjang dan Kompetensi sesuai penugasan;
 - b. Komitmen pimpinan dan dukungan Pucuk Pimpinan terhadap proses promosi pegawai di internal Inspektorat
 - c. adanya dukungan penguatan APIP melalui:
 - 1) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Dukungan ini berupa penambahan fungsi Inspektorat Daerah dan kewenangan APIP, adanya supervisi gubernur sebagai wakil pemerintah pusat di daerah untuk

- kabupaten/Kota. penambahan satu Esselon III untuk investigasi, kerjasama dengan Mendagri dan Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), pengangkatan dan mutasi Inspektur Daerah termasuk pembentukan Pansel dilakukan setelah konsultasi kepada Mendagri.
- 2) Surat Mendagri Nomor 700.1.1/8737/SJ Perihal Penguatan Inspektorat Daerah Dalam pengawasan Pemerintah Daerah tanggal 9 Desember 2022, yang mengatur tentang Pemenuhan Anggaran Pengawasan, Penguatan Kelembagaan, Penguatan Sumber Daya Manusia Pengawasan dan Penguatan Pelaksanaan Pengawasan.
 3. Kendala utama dalam pelaksanaan tata kelola SDM berbasis Kompetensi guna Mencapai Efektivitas Pengawasan Program Pemerintah pada INSPEKTORAT KOTA Bandar Lampung adalah rendahnya Kompetensi APIP INSPEKTORAT KOTA Bandar Lampung. Hal ini diperparah dengan tidak optimalnya pengembangan Kompetensi SDM, yaitu kurangnya dukungan anggaran untuk pemenuhan 120 Jam Pelatihan per orang dan minimnya motivasi pegawai untuk meningkatkan Kompetensi, terutama karena harus menanggung biaya pribadi untuk mengikuti diklat/bimtek, sebelum dilakukan penggantian oleh bendahara pengeluaran menggunakan anggaran diklat. Selain itu, jadwal kerja yang padat juga menghambat efektivitas program pengembangan Kompetensi.

4.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini terbatas pada analisa upaya manajemen berbasis Kompetensi untuk meningkatkan efektifitas pengawasan di lingkungan INSPEKTORAT KOTA Bandar Lampung. Tidak mengukur sejauh mana efektifitas pengawasan dan faktor-faktor yang menjadi hambatan secara kuantitatif. Untuk itu, perlu dilakukan penelitian lainnya terkait faktor faktor tersebut untuk mendapatkan pemahaman yang lebih holistic dan mengatasi tantangan yang ada.

4.3 Saran

Pengembangan Kompetensi PNS tidak lepas dari berbagai tantangan, seperti keterbatasan anggaran, kurangnya waktu, dan kurangnya motivasi dari ASN sendiri. Untuk mengatasi tantangan tersebut, diperlukan beberapa solusi, antara lain:

Pemanfaatan teknologi: Menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk memperluas akses dan jangkauan program pelatihan.

1. Meminta agar BPSDM Kemendagri dan BPSDM provinsi dapat menyelenggarakan bimbingan teknis di daerah dengan me : Bekerja sama dengan perguruan tinggi, lembaga pelatihan, dan pihak swasta untuk menyelenggarakan program pelatihan.
2. Pemberian insentif: Memberikan insentif bagi ASN yang aktif mengikuti program pelatihan dan pengembangan.
3. Pembentukan budaya belajar: Membudayakan semangat belajar dan pengembangan diri di kalangan ASN."

Pelaksanaan/penyelenggaraan pengembangan Kompetensi pegawai tidak terlepas dari perencanaan pengembangan Kompetensi pegawai. Perencanaan pengembangan Kompetensi ini dimaksudkan untuk mewujudkan profesionalitas ASN dengan mempertimbangkan kebutuhan pegawai dan kebutuhan umum organisasi dengan sistem perencanaan yang rasional, *holistic* (terintegrasi), terarah, efektif dan efisien. Oleh karena itu, Inspektorat perlu untuk menyusun perencanaan pengembangan pegawai setiap tahunnya sehingga dapat dipetakan kebutuhan pengembangan pegawai sesuai dengan kebutuhan instansi dengan jalur yang sesuai.

Adanya pengembangan Kompetensi pegawai di instansi diharapkan dapat meningkatkan Kompetensi pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, pengembangan Kompetensi berkaitan erat dengan pengembangan karir pegawai. Pengembangan karir dilakukan berdasarkan kualifikasi, Kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan organisasi. Dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas, integritas diukur dari kejujuran,

kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang undangan, kemampuan bekerja sama, dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara sedangkan moralitas diukur dari penerapan dan pengamalan nilai etika agama, budaya, dan sosial kemasyarakatan. Sehingga dalam pelaksanaan pengembangan, setiap pegawai diberikan pengembangan Kompetensi sesuai dengan kinerja masing masing pegawai.

Dengan adanya program pengembangan Kompetensi ini, diharapkan APIP dapat meningkatkan kualitas pembinaan dan pengawasan kepada organisasi perangkat daerah, sehingga masyarakat semakin puas dengan kinerja pemerintah.

