BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terhadap tata kelola pembinaan pejabat pelaksana di Balai Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara (BDPKN) Gowa, peneliti menyimpulkan bahwa:

1. Aspek Pengembangan Kompetensi menunjukkan komitmen institusi, terlihat dari fasilitasi Pendidikan Formal dan partisipasi dalam Pelatihan Klasikal dan Nonklasikal yang memadai. Namun, efektivitasnya belum mencapai tingkat optimal. Hal ini disebabkan oleh proses Training Needs Analysis (TNA) yang belum cukup presisi, sehingga tingkat Kesesuaian Pelatihan dengan kebutuhan teknis dan spesifik Pejabat Pelaksana masih menyisakan kesenjangan. Meskipun Pembelajaran Terintegrasi sudah diperkenalkan melalui platform digital, pemanfaatannya belum merata dan belum sepenuhnya menjadi budaya belajar mandiri. Tantangan signifikan lainnya adalah rendahnya intensitas Kolaborasi Lintas Unit atau Instansi. Kolaborasi yang bersifat sporadis ini membatasi knowledge transfer dan benchmarking praktik terbaik, yang seharusnya menjadi pendorong utama bagi pengembangan kompetensi yang adaptif terhadap dinamika tata kelola keuangan negara.
2. Aspek Pengelolaan Kinerja telah memiliki kerangka formal yang kokoh, ditandai dengan Kesesuaian SKP Pejabat Pelaksana dengan Uraian Tugas Jabatan yang terpetakan secara jelas. Namun, kualitas

pembinaan dan partisipasi dalam proses kinerja masih memerlukan penguatan. Keterlibatan Pejabat Pelaksana dalam Penyusunan Target Kinerja cenderung bersifat pasif, di mana atasan masih lebih dominan dalam menentukan target tanpa mendorong inisiatif individu untuk menetapkan stretch goals yang menantang. Kualitas Dialog Kinerja Berkala menjadi titik lemah utama; pelaksanaannya masih cenderung prosedural dan fokus pada validasi capaian, belum dimanfaatkan sebagai forum coaching yang substantif. Implikasinya, Peran Atasan lebih menonjol sebagai pengawas dan evaluator administratif, dan belum optimal sebagai mentor atau coach yang memberikan umpan balik konstruktif secara berkesinambungan dan mendorong pengembangan karier bawahan.

3. Aspek Penegakan Disiplin merupakan bagian tata kelola yang paling efektif dan solid di BDPKN Gowa. Hal ini terlihat dari tingkat Kepatuhan Pejabat Pelaksana terhadap Jam Kerja dan Pelaksanaan Tugas Harian yang sangat tinggi, didukung oleh kesadaran integritas dan sistem monitoring yang memadai. Selain itu, Ketertiban Administrasi Pekerjaan dikelola dengan baik dan sistematis, mencerminkan ketaatan terhadap prosedur operasional standar. Efektivitas disiplin ini diperkuat oleh pemahaman yang mendalam mengenai Kepatuhan Kode Etik dan Perilaku Pegawai yang telah terinternalisasi di lingkungan kerja. Kesuksesan ini juga tidak lepas dari peran Pengawasan Atasan yang dilaksanakan secara konsisten,

terukur, dan berorientasi pada pencegahan (preventif) dan pembinaan, menjadikannya fondasi integritas yang kuat di institusi.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka peneliti memberikan saran :

1. Mewajibkan penggunaan sistem Training Needs Analysis (TNA) yang berbasis hasil penilaian kinerja dan analisis gap kompetensi teknis untuk memastikan setiap pelatihan yang diikuti Pejabat Pelaksana benar-benar dapat mengatasi kekurangan kompetensi riil dan menunjang tugas jabatannya secara spesifik.
2. Membangun program pertukaran pegawai (secondment atau job exchange) atau kegiatan benchmarking yang terstruktur dengan unit kerja teknis atau lembaga pelatihan lain guna mengaktifkan kolaborasi dan memperkaya materi pembelajaran terintegrasi.
3. Menerbitkan pedoman teknis yang merevitalisasi Dialog Kinerja Berkala agar fokus pada coaching kinerja, yang meliputi identifikasi hambatan, pemberian feedback dua arah yang konstruktif, dan penyusunan Action Plan perbaikan kinerja di periode berikutnya.
4. Mengadakan pelatihan kepemimpinan (Coaching Leadership) dan sertifikasi khusus bagi seluruh atasan Pejabat Pelaksana untuk mengubah peran mereka dari sekadar penilai menjadi performance coach yang aktif, suportif, dan mampu memotivasi bawahan.
5. Mendorong atasan untuk memfasilitasi Pejabat Pelaksana dalam penetapan target kinerja aspiratif (stretch goals) yang menantang

namun realistis, guna menumbuhkan rasa kepemilikan dan akuntabilitas individu terhadap pencapaian kinerja unit.

6. Melakukan upgrade sistem monitoring kehadiran, pelaporan harian, dan Ketertiban Administrasi pekerjaan ke platform digital real-time untuk mempermudah dan mempercepat proses pengawasan atasan serta menyediakan data kinerja yang objektif dan transparan.
7. Mengadakan sesi refreshment dan simulasi kasus etika secara rutin, terutama yang berkaitan dengan isu integritas baru (misalnya konflik kepentingan atau penggunaan media sosial), untuk memelihara dan memperkuat komitmen etika seluruh Pejabat Pelaksana.
8. Mengintegrasikan secara formal hasil dari Dialog Kinerja dengan Perencanaan Pengembangan Individu (*Individual Development Plan - IDP*) untuk memastikan setiap Pejabat Pelaksana memiliki peta jalan pengembangan kompetensi dan karier yang jelas dan personal.
9. Meningkatkan alokasi dan aksesibilitas terhadap sumber daya pembelajaran mandiri dan terintegrasi (e-learning atau microlearning) yang spesifik dan up-to-date terkait isu-isu pemeriksaan keuangan negara terkini, sehingga mendukung budaya belajar berkelanjutan.

C. Produk Tesis

Setelah menyelesaikan penelitian tentang Tata Kelola Pembinaan Pejabat Pelaksana pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Pemeriksaan Keuangan Negara (BDPKN) Gowa, ditemukan bahwa efektivitas sistem pembinaan yang ada, meskipun telah didukung oleh regulasi dan digitalisasi, masih memerlukan penguatan pada aspek internalisasi nilai dan

motivasi intrinsik pegawai. Berangkat dari temuan tersebut, peneliti menghasilkan sebuah luaran (produk) tesis yang bersifat aplikatif dan edukatif, yaitu Iklan Layanan Masyarakat (ILM) berbentuk Audio Visual. Produk ini dirancang sebagai instrumen komunikasi strategis untuk mentransformasi hasil penelitian menjadi pesan yang mudah dicerna dan berdaya ungkit tinggi.

Iklan Layanan Masyarakat ini berfokus pada visualisasi pentingnya kedisiplinan, integritas, dan keselarasan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan tujuan organisasi, yang merupakan poin-poin krusial dalam tata kelola pembinaan. Tujuannya adalah untuk mengedukasi sekaligus menimbulkan kesadaran kolektif mengenai tanggung jawab profesionalisme ASN.

Iklan Layanan Masyarakat ini didesain agar tidak hanya relevan bagi Pejabat Pelaksana di BDPKN Gowa yang menjadi fokus studi, tetapi juga dapat diimplementasikan dan memberikan inspirasi motivasi bagi seluruh Aparatur Sipil Negara di lingkungan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) secara lebih luas. Dengan demikian, produk tesis ini diharapkan tidak hanya menjadi kontribusi teoretis dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur, melainkan juga memberikan kontribusi praktis dalam memperkuat budaya kerja dan tata kelola pembinaan di instansi pemerintah.