BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian, dapat disimpulkan bahwa pejabat administrator di BAPPEDA Kabupaten Sorong Selatan secara umum telah memiliki kompetensi manajerial yang cukup baik, ditunjukkan melalui pelaksanaan tugas yang relatif sesuai dengan nilai-nilai dasar ASN. Namun demikian, masih terdapat sejumlah tantangan dan kekurangan pada beberapa aspek yang memerlukan perhatian dan pembenahan lebih lanjut. Kesimpulan ini diuraikan berdasarkan delapan indikator utama kompetensi manajerial ASN sebagai berikut:

1. Integritas.

Pejabat administrator di BAPPEDA Kabupaten Sorong Selatan pada umumnya telah menunjukkan integritas yang baik. Mereka menjalankan tugas sesuai aturan, bersikap jujur, dan menghindari intervensi politik. Namun, dalam praktiknya masih ada tekanan dari pihak luar, sehingga diperlukan pembinaan dan pengawasan secara terus-menerus agar sikap integritas tetap terjaga.

2. Kerjasama.

Kemampuan bekerjasama antarbidang dan dengan instansi luar sudah berjalan, terutama dalam menyusun dokumen perencanaan. Meski demikian, koordinasi masih belum maksimal, khususnya saat pelaksanaan kegiatan. Untuk itu, BAPPEDA berusaha

memperbaiki dengan mengadakan forum koordinasi internal secara rutin.

3. Komunikasi

Kompetensi komunikasi pejabat administrator cukup baik. Mereka menggunakan berbagai media dan forum untuk menyampaikan informasi. Namun, masih dibutuhkan pelatihan seperti publik speaking dan diplomasi teknis agar komunikasi dalam forum lintas sektor menjadi lebih efektif dan profesional.

4. Orientasi pada Hasil

Pejabat administrator telah terbiasa menetapkan target kerja dan melakukan evaluasi. Mereka fokus pada hasil dan dampak program. Meski begitu, keterbatasan data, anggaran, dan kendala teknis masih menjadi tantangan, sehingga dibutuhkan perencanaan yang lebih matang dan terukur.

5. Pelayanan Publik

Pelayanan publik oleh pejabat administrator dilakukan dengan prinsip cepat, tepat, dan transparan. Mereka juga mendorong partisipasi masyarakat melalui konsultasi publik dan penyediaan informasi digital. Namun, beberapa hambatan administratif masih perlu dibenahi agar layanan menjadi lebih optimal.

6. Pengembangan Diri dan Orang Lain.

Kesadaran untuk mengembangkan diri sudah ada, meskipun belum merata. Beberapa pejabat aktif ikut pelatihan, tetapi belum berlangsung rutin. Oleh karena itu, diperlukan rencana pelatihan yang terstruktur dan kerja sama dengan lembaga eksternal.

Pengembangan staf juga bisa dilakukan lewat mentoring di tempat kerja.

2. Mengelola Perubahan.

Sebagian pejabat sudah mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kebijakan dan teknologi. Namun, tidak semua pegawai memiliki kemampuan tersebut. Untuk itu, dibutuhkan pelatihan dan sosialisasi agar seluruh pegawai lebih siap dalam menghadapi perubahan yang terjadi.

3. Pengambilan Keputusan.

Pejabat administrator sudah berusaha mengambil keputusan berdasarkan data dan kebutuhan masyarakat. Tetapi, akses terhadap data yang lengkap masih menjadi kendala. Maka, perlu peningkatan kemampuan dalam penggunaan data dan penyediaan sistem informasi yang mendukung pengambilan keputusan.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan diatas melalui delapan indikator kompetensi manajerial, Sebagai tindak lanjut atas temuan dalam penelitian ini, maka disampaikan beberapa rekomendasi strategis yang dapat digunakan sebagai dasar perbaikan pengembangan kompetensi manajerial di lingkungan BAPPEDA Kabupaten Sorong Selatan, beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pengambil kebijakan, baik Pemerintah daerah maupun BKPSDM, Rekomendasi ini ditujukan untuk memperkuat kapasitas manajerial, memperbaiki proses kerja,

serta mendukung pembangunan daerah yang lebih terarah dan berkelanjutan.

1. Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Administrator.

Pemerintah Kabupaten Sorong Selatan melalui BKPSDM perlu menyusun Standar Kompetensi Jabatan (SKJ) untuk pejabat administrator sebagai acuan dalam pengisian jabatan, pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan karier. SKJ ini harus memuat kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural, serta disusun berdasarkan kebutuhan organisasi dan regulasi nasional yang berlaku.

2. Pemetaan Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Manajerial.

Pemetaan Kebutuhan pengembangan kompetensi manajerial merupakan langkah penting untuk mengetahui area kompetensi yang masih perlu ditingkatkan pada pejabat Administrator. Melalui analisis terhadap delapan indicator kompetensi manajerial, pemetaan ini membantu BKPSDM merancang program pengembangan yang lebih tepat sasaran dan sesuai kebutuhan, hasilnya dapat digunakan sebagai dasar penyusunan rencana penhgembangan kompetensi (RKT) yang lebih efektif, relevan dan berkelanjutan dalam mendukung peningkatan kinerja organisasi.

C. Produk Tesis

Produk tesis merupakan hasil nyata dari sebuah penelitian yang dapat langsung dimanfaatkan oleh lembaga atau pihak terkait. Dalam penelitian ini, Produk tesis ini tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga

aplikatif dan implementatif yang dapat digunakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta Pemerintah Daerah dalam merencanakan pengembangan SDM Aparatur. Adapun Produk Tesis dari Penelitian ini akan di susun dalam bentuk *Policy Brief* adalah:

1. **Mewujudkan Birokrasi yang Profesional dan Akuntabel melalui Pemetaan pengembangan kompetensi dan Pendidikan Lanjutan ASN di Kabupaten Sorong Selatan.**

Tujuan dari *Policy Brief* ini adalah mendorong penerapan sistem pemetaan dan pengembangan kompetensi serta pendidikan lanjutan ASN berdasarkan kebutuhan jabatan melalu pendekatan yang terstruktur dan sesuai dengan hasil evaluasi kinerja, kebijakan ini diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme ASN serta memperkuat sistem Merit dan mewujudkan birokrasi yang kompetitif dalam mendukung pencapaian misi pembangunan daerah. Policy Brief ini akan disusun dengan struktur :

1) Ringkasan Eksekutif;
2) Pendahaluan;
3) Latar belakang kebijakan;
4) Pernyataan Kebijakan;
5) Metode;
6) Pembahasan dan Analisis;
7) Kesimpulan;
8) Daftar Pustaka.