

BAB 5

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dan analisis data yang dilakukan maka simpulan yang diambil dari penelitian ini adalah pelatihan *mind shifting* digunakan untuk menginternalisasi nilai-nilai PIONIR (profesional, independen, orientasi pada pengguna, nurani dan akal sehat, integritas, responsibel – akuntabel) yang menjadi nilai-nilai bersama BPKP dalam upaya mengembangkan budaya kerjanya. Internalisasi nilai-nilai budaya kerja yang dibangun berkontribusi bagi perubahan pola pikir individu sehingga sejalan dengan unit kerja maupun BPKP secara luas. Seiring dengan pola pikir yang berubah maka sikap dan perilaku pegawai juga akan terbawa. Kredibilitas organisasi BPKP juga dapat terjaga melalui loyalitas, integritas, serta semangat bekerja para pegawai yang dibangun melalui pelatihan ini. Pada akhirnya nilai-nilai luhur BPKP yang telah diinternalisasikan melalui pelatihan *mind shifting* ini semakin melekat dan menjadi pedoman dalam melaksanakan setiap tugas dan pekerjaan sehingga mengakibatkan pegawai mengemban visi dan misi BPKP dengan baik. Pelatihan *mind shifting* ini juga mengalami beberapa kendala dalam pelaksanaannya. Kendala-kendala yang dialami antara lain berupa partisipasi peserta yang sedikit terhambat dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang harus dikerjakan. Permasalahan anggaran juga menjadi hal yang patut diperhatikan karena hal ini terkait langsung dengan pelaksanaan pelatihan. Peran pimpinan untuk mendorong kesuksesan pelatihan ini juga perlu ditingkatkan. Belum adanya peraturan yang jelas dan mengikat akan pentingnya pelatihan ini membuat pelatihan ini kurang mendapat perhatian dari pegawai.

5.2 Rekomendasi

Rekomendasi yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan *mind shifting* seperti ini perlu diberikan kepada setiap pegawai baru BPKP. Hal ini dapat dilakukan dengan pemisahan pelatihan *mind shifting* dengan diklat prajabatan atau semacamnya serta disediakan alokasi waktu tersendiri untuk memberikan pelatihan *mind shifting* ini kepada seluruh pegawai baru BPKP yang masih dalam proses menjadi PNS.
2. Perlu diupayakan adanya pelatihan-pelatihan dalam ruang lingkup kecil seperti kelompok kerja atau unit kerja yang dibangun oleh pegawai di dalam unit kerja. Tujuannya adalah mengembangkan budaya kerja secara mandiri dari ruang lingkup yang kecil. Keterlibatan setiap elemen tersebut nantinya akan berdampak pada tumbuhnya rasa kewajiban dan tanggung jawab untuk mengembangkan budaya kerja setiap unit organisasi sampai unit-unit yang terkecil. Hal ini juga harus mendapat pantauan dari pihak lain sehingga tetap dalam koridor nilai-nilai luhur pengembangan budaya kerja BPKP.
3. Dalam hal anggaran biaya perlu adanya standarisasi yang jelas mengenai biaya yang dibutuhkan dalam menyelenggarakan pelatihan ini. Hal tersebut juga perlu dikomunikasikan dengan pihak penerima pelatihan sehingga beban yang ada dapat ditanggung bersama secara adil dan merata.
4. Perlu adanya suatu mekanisme pemberian reward bagi mereka yang mengikuti pelatihan *mind shifting* ini sehingga yang belum mengikuti menjadi tertarik untuk mengikutinya.
5. Perlu adanya komitmen dan keteladanan dari pemimpin. Hal ini dapat dilakukan dengan pengadaan forum bersama para pimpinan atau pejabat struktural demi menciptakan komitmen bersama dalam mengembangkan budaya kerja. Sanksi yang tegas juga diperlukan jika para pimpinan tersebut terbukti melanggar komitmen dan tidak mampu menjadi teladan yang baik bagi staff-staffnya.

6. Perlu adanya peraturan yang jelas dan mengikat untuk mendukung pelaksanaan program pengembangan budaya kerja secara berkesinambungan. Aturan ini diperlukan untuk menjaga seorang pegawai sehingga perilakunya di dalam kantor tetap dalam koridor nilai-nilai budaya kerja organisasi yang diinginkan mengingat pemahaman dan penerapan budaya kerja yang baru membutuhkan waktu yang tidak sedikit.
7. Perlu adanya penyusunan unsur-unsur serta indikator yang terperinci dalam nilai-nilai budaya kerja yang menjadi pedoman dalam mengembangkan budaya kerja untuk keperluan mengetahui apakah institusionalisasi nilai-nilai dasar budaya kerja benar-benar terwujud. Hal ini dapat dilakukan dengan kajian-kajian atau evaluasi-evaluasi terhadap program serupa yang ada.

