

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1. Kesimpulan

Dari pembahasan hasil penelitian mengenai perspektif pembelajaran dan pertumbuhan di Direktorat Jenderal Pemasaryakatan dapat disimpulkan bahwa kinerja Ditjen Pemasaryakatan sangat rendah karena rutinitas pekerjaan dengan tupoksi membuat pegawai Ditjen Pemasaryakatan tidak sempat untuk melakukan inovasi dalam hal pelayanan. Pemahaman terhadap visi dan misi organisasi yang kurang berdampak pada kinerja pegawai dan sangat mempengaruhi kinerja organisasi dalam hal pelayanan terhadap masyarakat. Kinerja pegawai yang kurang juga dipengaruhi oleh situasi dan kondisi kerja Ditjen Pemasaryakatan yang tidak menjamin kemantapan untuk berkarier.

Hasil analisis mengungkapkan bahwa Ditjen Pemasaryakatan memiliki sumber daya yang bagus dengan tingkat pendidikan rata-rata sarjana tapi kinerja organisasi masih saja kurang. Hal tersebut terjadi karena pengembangan terhadap sumber daya yang ada tidak maksimal dilakukan, pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan yang diberikan secara realita bukan keahlian yang dibutuhkan oleh organisasi.

Keseluruhan analisis mengungkapkan bahwa kinerja Ditjen Pemasaryakatan menurun karena faktor utama sumber daya manusia yang tidak diolah dengan baik, karena sumber daya manusia merupakan tonggak pelaksana sebuah organisasi tentu saja hal ini sangat mempengaruhi kinerja organisasi. Kinerja sumber daya manusia menurun disebabkan oleh banyak faktor yang tidak diolah dengan rapi oleh organisasi seperti masalah tunjangan, *reward* dan *punishment*, sistem karier yang tidak transparan, fasilitas kerja dan suasana kerja yang tidak nyaman juga sistem informasi yang mendukung kelancaran kerja.

Selain itu hal yang juga menentukan kinerja pegawai adalah motivasi baik itu berupa penghargaan, perhatian dari pimpinan atau hanya sekedar respon terhadap keluhan yang disampaikan oleh bawahan. Kepuasan kerja tidak mempengaruhi prestasi kerja seseorang dimana pegawai yang puas tidak dengan sendirinya merupakan pegawai yang berprestasi tinggi melainkan sering hanya

berprestasi biasa-biasa saja dan dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan salah satu faktor motivasional yang kuat untuk berprestasi karena kepuasannya yang sesungguhnya terletak pada motivasi akan tetapi terletak pada tunjangan atau imbalan yang diperoleh. Ada faktor lain yang tak terduga yang juga mempengaruhi kinerja Ditjen Pemasarakatan dan hal tersebut tidak diantisipasi dengan cepat oleh Ditjen Pemasarakatan yaitu limpahan pegawai dari Depsos dan Deppen yang dari *mindset* saja sudah berbeda dengan visi dan misi Ditjen Pemasarakatan.

1.2. Saran

Visi dan misi ditransformasikan secara jelas kepada sub organisasi yang melaksanakan tugas dan fungsi pemasarakatan dan mendorong agar mempunyai program yang sejalan dengan visi dan misi pemasarakatan berdasarkan tingkat atau level birokrasinya masing-masing. Menjadi pedoman baku mengenai arah bekerjanya organisasi sehingga baik pimpinan dan staf mempunyai pradigma yang sama untuk mencapai tujuan bersama sehingga kemajuan dan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi bukan tanggung jawab pejabatnya saja tapi tanggung jawab seluruh insan Pemasarakatan.

Pemberdayaan pegawai melalui pembelajaran yang intensif dapat meningkatkan kompetensi dan nilai tambah (*added value*) yang dimiliki. Dengan kata lain ada keberanian untuk mengambil keputusan dan menanggung resiko secara mandiri dan bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan, serta mampu menyelesaikan masalah yang dihadapi. Untuk Ditjen Pemasarakatan sistem informasi merupakan hal yang sangat penting karena semua data dari seluruh Indonesia terkumpul dan stakeholdernya adalah unit pelaksana teknis seluruh Indonesia jadi bila ada yang memerlukan data atau informasi tidak menunggu terlalu lama dan bisa langsung di akses.

Memperoleh dan mempelajari wawasan serta ketrampilan baru, dan menggabungkannya dalam pekerjaan sehari-hari akan menghasilkan perilaku dan cara bekerja yang lebih efektif. Orang bukan aset, bukan sumber daya, mereka harta yang harus dilindungi. Pengembangan dan pendidikan yang bertahap, mutu kinerja kerja akan meningkat dan kemampuan dapat digunakan untuk

menghasilkan kinerja organisasi yang diinginkan sehingga dapat dimanfaatkan secara optimal.

Kemampuan pegawai yang digabung dengan program pengenalan dan pelatihan tertentu belum sepenuhnya menjamin hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas, disinilah letak pentingnya pengembangan sumber daya manusia. Penekanan pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan pelaksanaan tugas dan pengembangan meningkatkan kemampuan pelaksanaan tugas baru di masa depan.

Dapat dikatakan bahwa pembelajaran dan pertumbuhan mutlak dilakukan dan ini tergambar pada berbagai jenis manfaat yang didapat bagi personal atau bagi organisasi dalam pemeliharaan hubungan yang serasi antara berbagai kelompok kerja dalam suatu organisasi yang berarti semua bermuara pada peningkatan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan.

