

BAB VII

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

7.1 Kesimpulan

Model PSAI efektif dalam melakukan penilaian organisasi di sektor publik. Penilaian organisasi di sektor publik dengan menggunakan model PSAI dapat bermanfaat bagi organisasi publik itu sendiri, untuk mengetahui tingkat capaian kinerja organisasi saat ini, dan serta fungsi-fungsi organisasi yang mempengaruhi pencapaian tersebut.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, serta hasil penelitian dan pembahasan yang telah disajikan pada bab-bab sebelumnya mengenai Analisis Sumber Daya Manusia Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung dengan menggunakan Model *Public Sector Assessment and Improvement* (PSAI), maka peneliti mengambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung adalah tergolong Sangat Baik. Dimana struktur dan praktik kepemimpinan telah dilaksanakan sesuai dengan apa yang diharapkan dari pemimpin pada dinas tersebut. Pemimpin di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung memiliki kemampuan memadai untuk mengkomunikasikan misi dan membangun komitmen dalam mencapainya, pemimpin mampu memperjelas prioritas mereka sehingga jelas bagi pegawai pekerjaan yang harus mereka lakukan terlebih dahulu, serta pemimpin mudah untuk ditemui dan berbagi dengan pegawai. Pada indikasi awal penelitian ditemukan bahwa dalam hal aksesibilitas pemimpin,

terkadang pegawai harus menunggu untuk menemui pemimpin jika pemimpin yang bersangkutan sedang sibuk, seperti rapat. Hal ini tidak memberikan pengaruh signifikan dalam pekerjaan pegawai, oleh karena pegawai juga dapat menghubungi pemimpin melalui platform digital, seperti WhastApp Gorup. Pemimpin di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung juga telah bertindak dan mengoperasikan organisasi sesuai dengan prinsip moral dan standar norma yang berlaku.

2. Kepegawaian

Kepegawaian di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung adalah termasuk pada kategori Baik. Dalam hal perencanaan pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung dilakukan pengidentifikasian kebutuhan dan pemenuhan kebutuhan pegawai dengan baik, serta proses rekrutmen pegawai yang bebas dari diskriminasi dan mendukung keberagaman. Dalam hal penilaian dan pengukuran kinerja di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung juga telah dilakukan dengan Baik, yaitu secara berkala setiap hari, bulan dan tahun. Sistem penilaian kinerja yang tersedia Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung mampu memberikan umpan balik dan dukungan terhadap keunggulan kinerja semua pegawai. Dalam hal pembelajaran dan pengembangan professional di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung, diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Bandung sesuai kebutuhan pegawai dan terbuka kepada semua pegawai. Terakhir adalah iklim tempat kerja yang tercipta di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung adalah

tergolong baik dan tinggi, yaitu mampu memberikan pengaruh positif bagi perilaku pegawai.

3. Konstituen

Konstituen pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung adalah tergolong Baik. Dimana Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung melakukan pengidentifikasian kelompok konstituen utama, sehingga menjadi jelas bagi dinas tentang kelompok konstituen utama yang mereka layani, dan organisasi lain yang memungkinkan untuk hubungan kerja. Selain itu, Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung juga menyediakan informasi tentang kegiatan pelayanan mereka, dan memiliki praktik untuk memastikan bahwa kelompok konstituen dapat mengakses kegiatan pelayanan yang disediakan. Dalam penyediaan informasi dan penyelenggaraan kemudahan kegiatan/pelayanan yang mudah untuk diakses, Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung memanfaatkan kecanggihan platform digital yang tersedia, seperti Instagram, Twitter, Facebook dan website remis dinas.

4. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung adalah telah dijalankan dengan baik dan termasuk dalam kategori Baik, dimana hasil tendensi kepemimpinan tergolong tinggi, hasil tendensi kepegawaian tergolong tinggi, dan juga hasil tendensi konstituen tergolong tinggi. Artinya bahwa segala praktik dan

komponen mengenai sumber daya manusia di sumber daya manusia di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung telah terlaksana dengan baik.

7.2 Rekomendasi

Model PSAI dapat menjadi salah satu sarana evaluasi bagi organisasi sektor publik tanpa meniadakan proses evaluasi yang sudah ada sebelumnya. Organisasi di sektor publik, dapat menggunakan model PSAI untuk melengkapi proses penilaian yang selama ini ada di organisasi bersangkutan. Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa rekomendasi yang diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis bagi Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung, sebagai berikut.

1. Kepemimpinan di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung adalah tergolong Sangat Baik, yaitu telah dijalankan dengan baik dan sesuai dengan tuntutan peran dan persyaratan hukum yang berlaku. Sehingga hasil ini perlu untuk dipertahankan dan ditingkatkan di masa depan. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa pemimpin di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung tidak terlalu fleksibel, artinya adalah terlalu berpatokan pada standar perilaku, norma dan hukum yang berlaku. Pemimpin di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung sebaiknya bertindak lebih kreatif, memunculkan ide baru di atas rata-rata yang diharapkan, namun tetap selarasn dengan standar perilaku, norma dan hukum yang berlaku. Artinya bahwa pemimpin di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung perlu

untuk mengembangkan dirinya melebihi standar yang ditetapkan, untuk membawa organisasi pada tingkat kinerja tertigi.

2. Kepegawaian di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung adalah termasuk pada kategori Baik. Hasil ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan untuk menghasilkan pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung yang unggul. Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung juga perlu untuk memperhatikan pengembangan pegawai di instansi mereka, dalam artian tidak hanya mengandalkan program Diklat dari BKPP saja. Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung dapat secara mandiri mengadakan kegiatan pengembangan pegawai bagi kebutuhan prioritas tertentu dengan tujuan adalah agar pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung semakin unggul dan dapat mencapai kinerja tertinggi yang dapat diandalkan.
3. Konstituen pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung adalah tergolong Baik, sehingga hasil tersebut perlu untuk dipertahankan dan ditingkatkan di masa yang akan datang. Saran untuk dimensi ini adalah untuk lebih memperhatikan pelayanan dalam hal menyediakan informasi dan memastikan kemudahan akses kegiatan/layanan yang disediakan oleh kelompok konstituen, terutama pembaharuan informasi dalam platform Facebook dan website resmi Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung yang sudah beberapa tahun belum dilakukan update.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber Buku

- Amstrong, Michael. 2006. *A Handbook of Human Resources Management Practice*. Tenth Edition. United Kingdom: Cambridge University Press.
- Bailey, Kenneth D. 1994. *Methods of Social Research*. New York: The Free Press A Division of Macmillan, Inc
- Bailey, Kenneth D. 2008. *Methods of Social Research*. New York: The Free Press.
- European Institute of Public Administration (EIPA). 2019. *Common Assessment Framework 2020: The European Model for Improving Public Organisations Through Self-Assessment*.
- Harell, Margaret dan M.A. Bradley. 2009. *Data collection methods: Semi structured interviews and focus groups*. United State: Rand corporation.
- Immordino, Kathleen M. 2014. *Organizational Assessment and Improvement in The Public Sector Workbook*. New York: CRS Press.
- Kothari, C.R. 2004. *Research Methodology Methods and Techniques*. New Delhi: New Age International.
- Leavy, Patricia. 2017. *Research Design Quantitative, Qualitative, Mixed Methods, Arts-Based, and Community-Based Participatory Research Approaches*. New York: The Guilford Press.
- Levinson, Harry. 2002. *Organizational assessment: A step-by-step guide to effective consulting*. Washington, DC, US: American Psychological Association.

- Lusthaus, Charles, dkk. 2002. *Organizational Assessment: A Framork For Improving Performance*. Washington: International Development Research Centre.
- Mathis, Robert L., Jackson, John H., dan Valentine, S. 2014. *Human Resource Management Edisi 14*. New York: Cengage.
- Newman, Nicole. 2017. *How to Write an Organizational Assessment Report*. Bizfluent
- Neuman, W. Lawrence. 2014. *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Seventh Edition. United States of America: Pearson Education Limited
- Pardey, David. 2007. *Introducing Leadership*. Burlington: Butterworth-Heinemann.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2017 Tentang Pedoman Penilaian Kinerja Unit Penyelenggara Pelayanan Publik.
- Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- Silalahi, Ulber. 2015. *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: Refika Aditama.
- Silalahi, Ulber. 2018. *METODOLOGI Analisis Data dan Interpretasi Hasil untuk Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: Refika Aditama.
- Sinclair, Alice. 2004. *Workforce Planning: A Literature Review*. Brighton: Institute for Employment Studies.
- UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Werther, William B. & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal Management*. Edisi kelima. New York: McGraw-Hill.

Sumber Jurnal, Paper dan Elektronik

Abubakari, Abdul-Razak. 2018. *Assessing the effects of Workplace Climate on Employees Performance in Tamale Area Offices of Social Security and Insurance Trust*. The International Journal of Business & Management (ISSN 2321–8916). Vol. 5 Issue 1

Blackman, Andrew. 2018. *What Is Ethical Leadership? How to Be a More Ethical Leader*. [Online]. Tersedia di: <https://business.tutsplus.com/tutorials/what-is-ethical-leadership--cms-31780>. Diakses pada 10 Juni 2020.

Gastelurrutia, M. A., de San Vicente, O. G., Erauncetamurgil, O., Odriozola, I., & Fernández-Llimos, F. 2006. *Customers' expectations and satisfaction with a pharmacy not providing advanced cognitive services*. Pharmacy World and Science, 28(6), 374-376.

Kajian IKM Pengukuran Kepuasan Masyarakat pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung

Khawaja, Jehanzeb., dan Nadeem A.B. (2013): “*Training and Development Program and its Benefits to Employee and Organization: A Conceptual Study*”. European Journal of Business and Management. Vol.5, No.2, 2013

LKIP Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung Tahun 2019

Perkins, Nathan, dkk. 2010. *Organizational Assessment Models for Enterprise Transformation*. US: INCOSE. Halaman 2. Tersedia di:

<https://www.researchgate.net/publication/285403436>. Diakses pada 16 Oktober 2020.

Perwita, Anggun. 2019. *Manajemen Kepegawaian*. Universitas Sriwijaya: Researchgate. [Online]. Tersedia di:

<https://www.researchgate.net/publication/337159423>. Diakses pada: 10 Juni 2020.

Ruben, B.D., Russ, T., Smulowitz, S.M., dan Connaughton, S.L. 2007. *Evaluating the impact of organizational self-assessment in higher education: The Malcolm Baldrige/Excellence in Higher Education framework*. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 28 No. 3, pp. 230-250. <https://doi.org/10.1108/01437730710739657>.

saran perbaikan skripsi:

1. PERBAIKI TENTANG DF UNTUK VALIDITAS (48-49)
2. TENTANG MENGAPA RANCANGAN DIBUAT DI BAB 2, BUAT URAIAN NEWMAN DAN YANG LAIN SEBUTKAN, YANG MENGATAKAN BAHWA LANGKAH KEDUA DARI PROSES PENELITIAN ADALAH MENETAPKAN RANCANGAN PENELITIAN. (16-17)
2. DALAM ANALISIS TABEL SEBUT SAJA YANG DOMINAN BAIK YANG TINGGI MAUPUN RENDAH. TIDAK USAH DISEBUT % SEMUA ISI TABEL. (interpretasi hasil penelitian pada Bab V di Halaman 62-96)
3. DALAM TABEL OPERASIONALISASI PERBAIKI DEFINISI OPERASIONAL (43-45) DAN PERTANYAAN GANTI DENGAN INDIKATOR (interpretasi hasil penelitian pada Bab V)
4. KESIMPULAN DI SEMUA TABEL HARUS DENGAN KARA UMUMNYA ATAU SEBAGIAN BESAR, TIDAK SEMUA ATAU SELURUH (interpretasi hasil penelitian pada Bab V di Halaman 62-96)
5. DATA PEMBULATAN KE ATAS (Halaman 64,66,75,82-86,90,93-95)
6. KATEGORI RESPON DIPERBAIKI, BUKAN TINGGI HINGGA RENDAH. MISAL, TIDAK JELAS KEPEMIMPINAN TINGGI, KEPEGAWAIAN TINGGI. INI SESUAI DENGAN PERTANYAAN SAYA WAKTU ITU: ASESMEN ITU DILAKUKAN UNTUK MENGETAHU APA ATAU BAGAIMANA TENTANG ORGANISASI. CARI KATEGORI YANG COCOK MIS, BAIK, ATAU BIKIN

INDKES YANG SESUAI DENGAN KEMENPAN NO 17? (TANYA PAK HUB JIKA TIDAK JELAS) YANG PENTING BISA DIUBAH KE KATA SANGAT EFEKTIF HINGGA SANGAT TIDAK EFEKTIF. (Bab IV Halaman 57-58, dan pada Indeks masing-masing sub dimensi dan dimensi pada bagian interpretasi hasil penelitian pada Bab V di Halaman 62-96)

7. DI LB BUAT INDIKASI AWAL TERKAIT DENGAN 3 HAL DALAM ANALISIS SUMBERDAYA MANUSIA SEPERTI KEPEMIMPINAN, KONSTITUEN. LAKUKAN WAWANCARA ULANG DAN HASILNYA APAPUN BUAT DI LB. (7-11)

8. SEMUA ANALISIS, PEMBAHASAN DAN KESIMPULAN HARUS DI RUBAH KE TUJUAN ASESMEN ORGANISASI. MISAL, EFEKTIF ATAU TIDAK EFEKTIF ATAU APA DARI ORGANISASI (Pada bab BVI Pembahasan Halaman 97-116, dan Bab VII Kesimpulan dan Rekomendasi Halaman 117-121)