

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Beberapa fakta yang terungkap sebagaimana dibahas pada Bab Pembahasan sebelumnya, telah menunjukkan bahwa tidak ada perubahan yang mendasar ketika menelusuri peningkatan kapasitas untuk meningkatkan responsivitas organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto adalah sebagai berikut:

1. Kebersamaan antara Pemerintah Daerah, Sekretariat Daerah, koordinator Sekretariat Daerah dan staf yang ada di setiap bagian-bagiannya selama ini berjalan cukup baik. Hal ini dikarenakan suasana pemerintahan yang kondusif, sehingga dalam dalam peningkatan kapasitas kelembagaan tidak ada hambatan yang berarti. Adapun pola hubungan kerjasama dalam perwujudan peningkatan kapasitas kelembagaan di Sekretariat Daerah bisa dibilang “cukup mesra”. Sehingga bentuk hubungan dalam hal ini ialah bentuk hubungan konflik, ini terjadi karena terkadang masih adanya pertentangan dalam visi menyangkut tujuan kelembagaan yang biasanya ditunggangi oleh tujuan untuk mendapatkan keuntungan dipihak lain dan merugikan pihak lainnya.
2. Peningkatan kapasitas kelembagaan di Sekretariat Daerah, penerapannya adalah dengan meningkatkan kompetensi pegawai Sekretariat Daerah yang mana dapat melalui pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan. Disamping itu juga menerapkan penataan struktur kelembagaan dan kepegawaian melalui analisis jabatan sesuai yang diamanatkan dalam

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 4 Tahun 2005 tentang Pedoman Analisis Jabatan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.

3. Upaya Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto dalam meningkatkan responsivitas organisasi, meliputi mengoptimalkan kinerja organisasi yang mana kinerja organisasi yang baik akan tercipta apabila tidak hanya terletak pada koordinasi antar pegawai ataupun antar pimpinan saja, tetapi kesemua pihak yang terkait di dalamnya agar dinamika pertumbuhan organisasi dapat berjalan baik, sesuai dengan acuan kerja yang ada dalam organisasi. Serta meningkatkan efektivitas organisasi dimana di dalam meningkatkan efektivitas dalam organisasi tidaklah hanya mempertimbangkan atau menitikberatkan pada dominasi pimpinan saja, tetapi juga pada pegawai sebagai pelaku organisasi yang mengikutsertakan pula prioritas lingkungan yang berdaya guna bagi kelangsungan organisasi.

4. Dalam pelaksanaan peningkatan kapasitas yang telah dijelaskan diatas, Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto mengalami hambatan dan dukungan, adapun faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaannya adalah:

- a. Faktor-faktor yang mendukung

1. Kepemimpinan Koordinator Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto Sangat mendukung sekali adanya peningkatan kapasitas Sekretariat. Melihat kondisi kantor yang perlu untuk diperbaiki. Kemudian adanya tambahan Sumber Daya Manusia baru guna menunjang kinerja dengan wilayah kerja yang luas, sehingga kerja menjadi lebih efektif.

2. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan yang terus berubah merupakan faktor yang mendorong suatu organisasi untuk terus berkembang sesuai dengan perkembangan jaman, dengan semakin majunya teknologi informasi dan mulai dijalankannya kebijakan *E-Gov* di beberapa instansi pemerintah, termasuk di Sekretariat Daerah sendiri.

3. Sikap Pegawai

Adanya sikap pegawai yang sangat mendukung adanya peningkatan kapasitas merupakan suatu bentuk nyata bahwa para pegawai memahami maksud adanya peningkatan kapasitas yang dapat menjadikan kelembagaannya semakin baik.

Selain faktor yang mendukung, ada pula faktor yang menghambat dari pihak Sekretariat Daerah, antara lain :

1. Keadaan Fasilitas Lembaga

Secara umum sarana maupun prasarana yang ada di lembaga ini masih perlu untuk diperhatikan lagi dan ditambah serta dilengkapi karena sangat dibutuhkan pegawai untuk kelancaran pekerjaan administrasinya.

2. Anggaran

Dibutuhkan alokasi anggaran yang memadai karena dengan adanya alokasi anggaran yang cukup tentunya akan membuat kebutuhan dari kelembagaan dapat direalisasikan, seperti belanja pegawai, belanja fasilitas pegawai maupun pengembangan kemampuan pegawai.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian ini yang ditulis dalam kesimpulan di atas, maka menurut peneliti ada beberapa hal yang seharusnya patut dilaksanakan, guna mengoptimalkan sinergitas antara koordinator dan staf dalam peningkatan kapasitas kelembagaan untuk meningkatkan responsivitas organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto. Adapun rekomendasi yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi antara Pemerintah Daerah, Sekretariat Daerah, koordinator Sekretariat Daerah dan staf harus tetap terjalin dan terjaga dengan baik, baik itu melalui komunikasi elektronik, maupun komunikasi secara langsung. Hal ini dilakukan agar semaksimal mungkin mengurangi tingkat mis komunikasi dan ketegangan (konflik) diantara kesemuanya dalam melakukan pembahasan mengenai peningkatan kapasitas didalam maupun diluar organisasi.
2. Penerapan peningkatan kapasitas kelembagaan melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto harus benar-benar dapat dikoordinasi dengan baik, tidak hanya sesuai dengan kebutuhan staf saja, tetapi juga kebutuhan organisasi yang mana pendidikan dan pelatihan (Diklat) sebagai media untuk meningkatkan kemampuan pegawai, harus dikembangkan baik dari segi metode pelatihan, materi-materi yang disampaikan maupun teknik yang digunakan. Serta penataan struktur kelembagaan dan kepegawaian melalui analisis jabatan yang mana analisis jabatan dilakukan dalam rangka untuk memperoleh informasi jabatan berupa nama jabatan, syarat jabatan, unit organisasi, rincian tugas, ringkasan tugas dan hasil kerja.

Sehingga melalui analisis jabatan ini, pemerintah daerah, khususnya Sekretariat Daerah dapat memberikan umpan balik bagi penyempurnaan organisasi dan tata laksana.

3. Agar upaya Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto untuk meningkatkan responsivitas organisasi dapat dimaksimalkan, maka sebaiknya koordinator Sekretariat Daerah dan staf agar lebih mengoptimalkan dinamika kerjasama/koordinasi maupun komunikasi karena dengan adanya dinamika tersebut dapat menciptakan persepsi yang tinggi antara pimpinan dan pegawai terhadap pertumbuhan organisasi baik yang sesuai dengan acuan kerja, yang mau tidak mau harus diprogramkan dalam agenda kinerja guna memenuhi kebutuhan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun panjang.

4. Dari permasalahan peningkatan kapasitas untuk meningkatkan responsivitas organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto dipengaruhi oleh beberapa faktor penghambat diantaranya: *Pertama* keberadaan fasilitas di Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto yang dapat menunjang kelancaran aktivitas kerja pegawai perlu untuk diperbaiki dan ditambah, agar efektivitas dan efisiensi kerja lembaga dapat tetap terjaga dengan baik. Perangkat seperti komputer dengan akses internet sangat dibutuhkan kelembagaan ini guna menghadapi era teknologi informasi yang semakin maju serta pengembangan sistem *E-Gov* dalam instansi pemerintah. Oleh karena itu, fasilitas tersebut perlu segera dipenuhi di Sekretariat Daerah. Serta dalam membentuk lembaga yang kokoh dengan jumlah pegawai yang cukup banyak di setiap bagiannya, keberadaan fasilitas yang memadai serta pengembangan kemampuan

sumber daya manusia yang berkesinambungan, *Kedua* keberadaan anggaran sangat penting untuk mewujudkan suatu bentuk peningkatan

kapasitas dalam organisasi yang mana ini harus menjadi prisiip utama bagi para pembuat kebijakan anggaran daerah, baik eksekutif maupun legislatif.

Penyusunan anggaran harus menempatkan hak-hak organisasi secara keseluruhan terlebih dahulu sebelum hak-hak pihak eksekutif maupun legislatif. Sehingga struktur dan anatomi anggaran harus lebih memperbesar alokasi belanja organisasi atau pembangunan organisasi.

Oleh karenanya, alokasi anggaran untuk peningkatan kapasitas Sekretariat Daerah perlu untuk lebih ditingkatkan.

5. Namun walaupun demikian, ada juga faktor yang dapat mendukung terciptanya peningkatan kapasitas kelembagaan untuk meningkatkan responsivitas organisasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Mojokerto, seperti *Pertama* kepemimpinan, dimana kepemimpinan merupakan suatu peranan aktif yang sangat dibutuhkan untuk sebuah pencapaian atau peningkatan kerja dan kinerja dalam berorganisasi, dimana peranan koordinator Sekretariat Daerah sebagai pelaksana yang ditunjuk oleh Sekretaris Daerah guna mengawasi serta menciptakan suatu pola hubungan kerja yang baik, baik didalam maupun diluar organisasi yang bersifat partisipatif, *Kedua* adanya kondisi lingkungan kerja yang mana dalam konteks pemerintahan disini haruslah tercipta secara kondusif sehingga kedepannya memiliki visi yang sama dalam menjalankan pemerintahan dan bertujuan untuk kebaikan kelembagaan itu sendiri. Maka antara koordinator dan staf harus bersinergi dalam menetapkan arah dan kebijakan organisasi serta lebih fokus kepada kepentingan masyarakat, sehingga hubungan disini tidak bermuatan politik

dan *Ketiga* sikap pegawai, yang mana sikap pegawai merupakan aspek yang penting didalam rangka perwujudan suatu peningkatan kapasitas kelembagaan, karena dengan adanya bentuk dukungan terhadap hal tersebut, maka dapat dijadikan skala prioritas internal yang dapat menciptakan suatu dialog yang positif serta konstruktif antara pimpinan dan pegawai, yang lebih terfokus terhadap kepentingan kelembagaan.

