

## BAB V

### PENUTUP

#### 1. Kesimpulan

a. Pengembangan sumber daya aparatur Kecamatan Lowokwaru menggunakan metode *on the job* melalui:

1. Rotasi pekerjaan di Kecamatan Lowokwaru belum dijalankan secara maksimal. Hal ini bisa dilihat dari tidak adanya upaya camat Lowokwaru untuk melakukan rotasi pekerjaan terhadap pegawainya.
2. Magang telah dilakukan dengan cara menunjuk salah satu pegawai untuk melaksanakan pekerjaan pejabat.
3. Bimbingan telah dilaksanakan oleh camat Lowokwaru untuk memberikan arahan kepada pegawainya agar melaksanakan tupoksinya dengan baik.
4. Demonstrasi dan pemberian contoh dilakukan oleh pegawai yang lebih ahli dengan memperagakan atau memberikan contoh melakukan pekerjaan kepada pegawai lain.

b. Metode pengembangan *off the job* yang dilakukan oleh Kecamatan Lowokwaru yaitu melalui:

1. Pendidikan dan Pelatihan (diklat) telah dilakukan dengan mengikutsertakan pegawai Kecamatan Lowokwaru untuk mengikuti diklat yang diadakan oleh BKD Kota Malang.

2. Pendidikan formal dilakukan dengan memberikan kesempatan bagi pegawai Kecamatan Lowokwaru untuk melanjutkan pendidikan formalnya ke jenjang yang lebih tinggi.

c. Kinerja aparatur Kecamatan Lowokwaru sudah cukup baik jika dilihat dari:

1. Prestasi kerja pegawai apabila dilihat dari LAKIP dan penilaian dari atasan yaitu sekretaris camat Lowokwaru adalah bahwa aparatur Kecamatan Lowokwaru memiliki kinerja baik.
2. Kedisiplinan pegawai Kecamatan Lowokwaru sudah baik dilihat dari tidak adanya pegawai yang melanggar PP No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai.
3. Daftar hadir pegawai Kecamatan Lowokwaru sudah baik dengan dilihat dari tidak ada pegawai Kecamatan Lowokwaru yang tidak masuk tanpa keterangan.
4. Indeks Kepuasan Masyarakat Kecamatan Lowokwaru masuk dalam kategori Baik.

## 2. Saran

- a. Camat perlu memaksimalkan kewenangannya sebagai kepala SKPD untuk melakukan rotasi pekerjaan terhadap staf pegawai secara berkala agar pegawai tidak bosan terhadap pekerjaannya dan produktivitas pegawai dapat meningkat.

- b. Perlu memberikan motivasi kepada pegawai yang masih muda untuk mengikuti diklat maupun melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi.
- c. Pegawai yang telah menduduki jabatan struktural namun belum mengikuti diklat kepemimpinan, hendaknya segera mengikuti diklat kepemimpinan sebagai upaya untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang jabatan yang sedang dijabatnya.
- d. Mengajukan dana kepada pemerintah daerah dengan tujuan untuk mengadakan program pengembangan secara khusus untuk dilaksanakan di instansi tersebut.
- e. Penilaian kinerja harus objektif dimana pegawai yang menunjukkan kinerja baik perlu diberikan penghargaan sedangkan pegawai yang tidak menunjukkan kinerja baik perlu diberikan sanksi.
- f. Perlu diadakan rapat evaluasi kinerja pegawai dimana camat selaku kepala SKPD dapat memberikan bimbingan dan arahan agar pegawai dapat melaksanakan tupoksinya dengan baik.