

## BAB VIII

### PENUTUP

#### 8.1 Kesimpulan

Setelah beberapa pembahasan tahapan pada penelitian yang dilakukan pada bab-bab di depan, maka akhirnya penulis dapat menyimpulkan hasil penelitian tentang “Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Aparatur di Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu (KP2T) Kabupaten Banjarnegara”, sebagai berikut:

1. Pemerintah Daerah Kabupaten Banjarnegara melakukan pengembangan kompetensi sumber daya aparatur di KP2T dengan menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) umum dan teknis sesuai peraturan yang berlaku.
2. Pengembangan kompetensi sumber daya aparatur pada KP2T adalah merupakan misi dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik yang ditetapkan dalam RPJMD Kabupaten Banjarnegara dengan sasaran meningkatkan kapasitas sumber daya aparatur.
3. Kompetensi sumber daya aparatur KP2T Kabupaten Banjarnegara masih belum optimal hal ini ditunjukkan dari hasil evaluasi kinerja aparatur yang masih rendah dan Indeks Kepuasan Masyarakat yang belum optimal.
4. Pengembangan kompetensi sumber daya aparatur pada KP2T belum menerapkan reposisi sumber daya aparatur setelah aparatur mengikuti berbagai Diklat yang diselenggarakan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Banjarnegara.
5. Kinerja penyelenggaraan 10 (sepuluh) fungsi pemerintahan Kabupaten Banjarnegara masih rendah dan ini juga terjadi pada KP2T Kabupaten Banjarnegara.

## 6. Model

pengembangan kompetensi sumber daya aparatur bagi KP2T Kabupaten Banjarnegara adalah justifikasi kolaborasi model-model Diklat yang konvensional dengan Diklat yang moderen disertai pelaksanaan reposisi sumber daya aparatur di tempat kerja dan berkelanjutan.

## 8.2. Saran

Beberapa saran sebagai rekomendasi penelitian:

1. Pengembangan kompetensi sumber daya aparatur di KP2T perlu dilakukan dengan menerapkan strategi Diklat dan Resposisi sumber daya aparatur.
2. Rekrutmen peserta Diklat harus benar-benar didasarkan pada kebutuhan yang disyaratkan untuk pemenuhan pelaksanaan tugas dan pekerjaan seperti yang dihasilkan dari kegiatan analisis pekerjaan (*job analysis*) dan analisis kebutuhan diklat di KP2T.
3. Pimpinan instansi KP2T perlu melakukan reposisi sumber daya aparatur dengan menciptakan budaya kerja yang kreatif dan inovatif, perubahan peran dalam kerja yang sesuai dengan keahliannya, dan peningkatan kompetensi aparatur yang dapat mendukung bagi pelaksanaan tugas dan pekerjaan.
4. Pengembangan kompetensi sumber daya aparatur harus dipandang oleh pimpinan dan parobawahannya di KP2T sebagai kebutuhan peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan moral kerja yang tidak pernah mengintikan tuntutan pelayanan dari masyarakat baik di dalam dan luar negeri semakin meningkat