

## BAB V

### PENUTUP

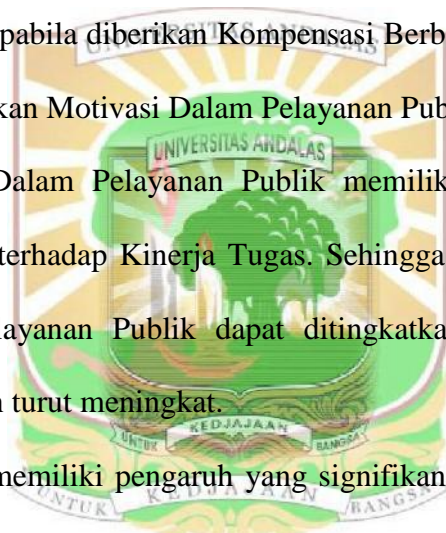
#### 5.1 Kesimpulan

Roda reformasi birokrasi saat ini dengan bergulir dengan begitu cepatnya ke arah perbaikan dalam segala hal terutama dari segi kinerja, menuntut seluruh instansi pemerintah dapat berubah mengikuti perkembangan tersebut. Tidak terkecuali dengan Kementerian ATR/BPN dalam hal ini khususnya Kanwil BPN Provinsi Sumatera-Barat.

Seiring berjalannya roda reformasi birokrasi tersebut, banyak faktor yang harus diperhatikan oleh Kanwil BPN Provinsi Sumatera-Barat dalam rangka mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Pusat. Besarnya beban kerja yang diberikan oleh Pemerintah Pusat di satu sisi menjadi kesulitan tersendiri namun di sisi lain merupakan sebuah tantangan. Kanwil BPN Provinsi Sumatera Barat diharapkan mampu memposisikan beban tersebut menjadi tantangan yang mampu diselesaikan dengan mengerahkan segala daya dan upaya.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

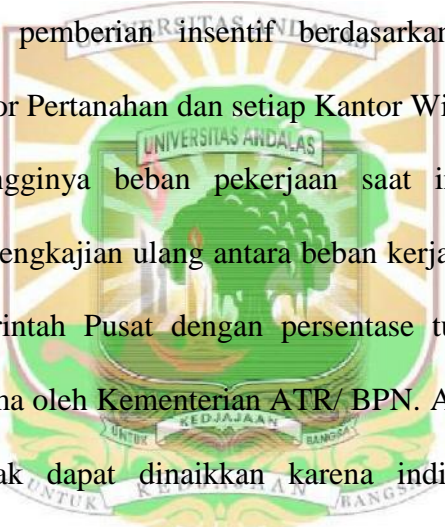
1. Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Dalam Pelayanan Publik. Sehingga apabila diberikan pelatihan, akan meningkatkan Motivasi Dalam Pelayanan Publik pegawai.
2. Kompensasi Berbasis Kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Dalam Pelayanan Publik. Sehingga apabila diberikan Kompensasi Berbasis Kinerja, akan meningkatkan Motivasi Dalam Pelayanan Publik pegawai.
3. Motivasi Dalam Pelayanan Publik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Tugas. Sehingga apabila Motivasi Dalam Pelayanan Publik dapat ditingkatkan, maka Kinerja Tugas akan turut meningkat.
4. Pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Tugas. Sehingga semakin banyak diberikan pelatihan yang tepat, maka akan terjadi peningkatan pada Kinerja Tugas.
5. Kompensasi Berbasis Kinerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Tugas. Sehingga apabila tunjangan kinerja tetap diberikan dengan persentase yang sama, tidak akan meningkatkan Kinerja Tugas pegawai.



## 5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa implikasi praktis yang diharapkan dapat diimplementasikan melalui berbagai kebijakan yang mampu mendorong peningkatan kinerja. Implikasi tersebut sebagai-berikut :

1. Pengusulan pemberian insentif berdasarkan target kepada setiap Kantor Pertanahan dan setiap Kantor Wilayah.



Dengan tingginya beban pekerjaan saat ini, dirasa perlu dilakukan pengkajian ulang antara beban kerja yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat dengan persentase tunjangan kinerja yang diterima oleh Kementerian ATR/BPN. Apabila tunjangan kinerja tidak dapat dinaikkan karena indikatornya adalah kinerja Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN keseluruhan, maka dapat diberlakukan insentif tambahan bagi satker-satker yang berprestasi. Dalam hal ini BPN dapat melihat contoh dengan apa yang telah dilakukan oleh Kantor Pajak. Apabila target satker tercapai, maka diberikan tambahan insentif bagi para pegawai yang ada di satker tersebut.

2. Pemutakhiran peralatan dan teknologi yang digunakan.

Tidak dapat dipungkiri bahwa semakin canggih teknologi yang digunakan akan semakin membantu meringankan pekerjaan pegawai khususnya pegawai di Kanwil BPN Provinsi

Sumatera-Barat. Pengadaan perangkat dari pusat mutlak dibutuhkan untuk di gunakan oleh Kantor-Kantor Wilayah yang ada di seluruh Indonesia. Peralatan ini nantinya akan dioperasikan oleh SDM yang sudah terlatih dengan baik.

### 3. Penambahan jumlah Sumber Daya Manusia.

Hal ini mutlak diperlukan berkaitan dengan beban kerja yang semakin meningkat dan disisi lain jumlah pegawai yang pensiun justru ikut meningkat pula.

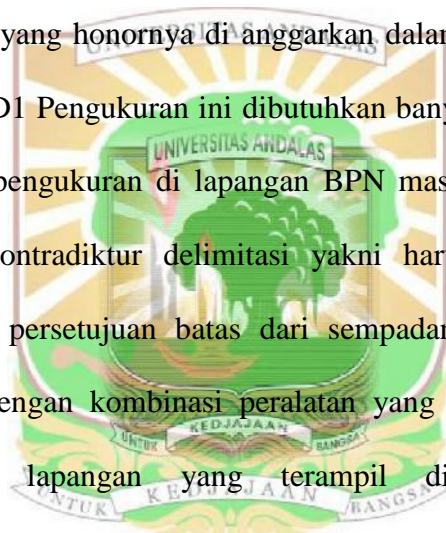
Penambahan ini dapat dilakukan dengan 3 (tiga) cara yakni :

- Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN yang ada di Pusat mengusulkan kepada pemerintah melalui Kementerian PAN-RB untuk penambahan kuota dalam penerimaan CPNS pada rekrutmen selanjutnya.

- Mengusulkan untuk mengubah mekanisme ikatan dinas. Saat ini sudah dirasa perlu untuk mengubah mekanisme ikatan dinas yang dahulunya program D.I diusulkan menjadi program D.IV. Mengapa demikian? Karena saat ini Kantor BPN di seluruh Indonesia kekurangan pegawai pejabat eselon V. Khusus untuk pejabat eselon V ini mendesak dibutuhkan. Mereka adalah manajer lapangan yang harus memiliki kecakapan lebih. Syarat tersebut dapat dipenuhi oleh lulusan program D.IV Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional baik dari segi kemampuan maupun

dari segi golongan. Maka patut dipertimbangkan usulan membuka program ikatan dinas D.IV langsung dari umum bukan dari pegawai karir yang sudah PNS lulusan SMU atau D.I baru disekolahkan ke jenjang D.IV.

- Pengangkatan lulusan D1 Pengukuran dari Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional sebagai pegawai PTT (Pegawai Tidak Tetap) yang honorinya di anggarkan dalam APBN. Khusus untuk D1 Pengukuran ini dibutuhkan banyak tenaga karena untuk pengukuran di lapangan BPN masih terikat dengan azas kontradiktur delimitasi yakni harus adanya tanda tangan persetujuan batas dari sempadan-sempadan yang ada. Dengan kombinasi peralatan yang mutakhir dengan tenaga lapangan yang terampil diharapkan dapat memberikan hasil kerja yang maksimal.



4. Peningkatan pelatihan melalui sinergi antara Kantor Pertanahan di Tingkat Kabupaten dengan Kantor Wilayah ditingkat Provinsi dan Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN di tingkat Pusat, antara lain :

- Kanwil BPN Provinsi Sumatera-Barat melakukan *mapping* terhadap kebutuhan pegawai atas pelatihan. Kanwil melakukan input dari 19 Kabupaten/ Kota tentang pelatihan apa saja yang dilakukan. Apabila Kantor-Kantor Pertanahan

kesulitan dalam menganalisa, bisa menggunakan jasa konsultan agar hasil yang diperoleh lebih baik dan akurat.

- Input dan usulan tersebut dianalisa oleh Kanwil BPN Provinsi dalam hal ini oleh Bagian Tata Usaha melalui Sub Bagian Kepegawaian. Hasil analisa ini diserahkan kepada Kementerian Agraria dan Tata Ruang/BPN ditingkat Pusat sebagai bahan pertimbangan oleh Pusdiklat dalam penyusunan program pendidikan dan pelatihan untuk tahun-tahun berikutnya.



### 5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran

Berdasarkan pengalaman yang dialami oleh peneliti selama melakukan proses penelitian, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini tidak sempurna dan memiliki keterbatasan yang mungkin akan mempengaruhi hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, keterbatasan ini diharapkan lebih diperhatikan untuk peneliti yang akan datang. Penelitian ini memiliki keterbatasan dari beberapa aspek, seperti aspek kajian penelitian (teori, variabel, model penelitian), maupun aspek metodologi (pemilihan sampel, metode analisis, dan lain-lain). Penelitian ini berfokus pada kajian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tugas seperti pelatihan, kompensasi berbasis kinerja dan motivasi dalam pelayanan publik. Disamping itu, masih terdapat berbagai faktor lainnya

dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja tugas yang menarik untuk diuji pada penelitian selanjutnya. Kemudian dari aspek metodologi, penelitian ini berfokus pada kajian terhadap kinerja tugas pegawai di Kanwil BPN Provinsi Sumatera Barat. Sehingga perlu dikaji secara luas dari sisi cakupan populasi atau metode lain yang ditawarkan.

Saran bagi penelitian selanjutnya dalam memperluas kajian mengenai kinerja tugas antara lain :

1. Menguji faktor-faktor lainnya dalam rangka meningkatkan kinerja tugas, baik faktor internal maupun eksternal.
2. Memperluas cakupan populasi dan sampel penelitian.
3. Menggunakan teknik *sampling* dan metode lainnya yang dapat menghasilkan kesimpulan yang tergeneralisasi.

