

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian, bisa disimpulkan bahwa Strategi BPSDM Kemendagri dalam meningkatkan kompetensi camat melalui Diklat Kepamongprajaan merupakan upaya strategis yang dirancang secara sistematis dan holistik berdasarkan lima elemen strategi Geoff Mulgan: tujuan, lingkungan, pengarahan, tindakan, dan pembelajaran. Tujuan dari diklat ini tidak hanya untuk meningkatkan kompetensi manajerial, teknis, dan sosial-kultural camat, tetapi juga membentuk karakter kepemimpinan yang responsif, adaptif, dan kolaboratif dalam konteks pemerintahan daerah. Strategi ini disusun dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan eksternal dan internal yang kompleks, seperti dinamika sosial-politik, otonomi daerah, dan kebutuhan aktual di wilayah. Kurikulum disesuaikan secara kontekstual melalui pemetaan kebutuhan kompetensi camat, serta dirancang agar selaras dengan standar nasional dan tantangan lokal.

Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri menunjukkan keseriusan dalam pelaksanaan strategi ini melalui pengarahan yang terkoordinasi secara berjenjang, pelaksanaan diklat dengan metode yang variatif dan adaptif, serta pelibatan berbagai narasumber ahli. Selain itu, pembelajaran berkelanjutan menjadi kunci utama keberhasilan program ini. Evaluasi diklat dilakukan melalui pendekatan internal dan eksternal, serta menggunakan model evaluasi Kirkpatrick yang menyeluruh. Temuan dari evaluasi tersebut digunakan untuk penyempurnaan kurikulum, peningkatan kualitas pelatihan, dan penguatan materi sesuai kebutuhan di lapangan. Dengan siklus continuous

improvement, strategi BPSDM ini terbukti mampu menjawab tantangan dan kebutuhan nyata camat di daerah serta memperkuat kapasitas mereka sebagai ujung tombak pemerintahan di tingkat kecamatan.

Pelaksanaan Diklat Kepamongprajaan oleh BPSDM Kemendagri telah dirancang dan dilaksanakan secara terstruktur dan profesional dengan mengacu pada empat faktor utama menurut Syamsir Torang (2014), yaitu kepemimpinan, pengawasan, komunikasi, dan kejelasan perintah. Kepemimpinan yang visioner dan aktif mendorong arah kebijakan yang tepat dan sinergis; pengawasan dilakukan secara berlapis dan berkelanjutan untuk memastikan standar pelaksanaan tetap terjaga; komunikasi yang terbuka dan interaktif menciptakan suasana belajar yang dinamis; serta kejelasan perintah dan keberadaan SOP sebagai pedoman teknis menjamin keteraturan serta efektivitas setiap tahapan kegiatan. Seluruh aspek tersebut membentuk satu kesatuan sistem yang saling mendukung, sehingga diklat mampu berjalan secara optimal dan menghasilkan aparatur pemerintah, khususnya camat, yang lebih kompeten dan profesional dalam menjalankan tugas pemerintahan di daerah.

Analisis terhadap persepsi camat, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan Diklat Kepamongprajaan yang diselenggarakan oleh BPSDM Kemendagri memperoleh respons positif dari peserta, baik dari aspek penerimaan maupun evaluasi. Camat menunjukkan sikap terbuka, antusias, dan menghargai kesempatan mengikuti diklat sebagai bagian dari penguatan kapasitas mereka dalam menjalankan tugas pemerintahan. Materi yang relevan, metode pembelajaran yang interaktif, serta narasumber yang kompeten dinilai mampu

menjawab kebutuhan riil di lapangan. Meskipun terdapat beberapa kendala teknis, secara keseluruhan diklat dianggap efektif dalam meningkatkan kompetensi, pengetahuan, dan kepemimpinan camat. Dengan demikian, persepsi camat terhadap diklat ini mencerminkan keberhasilan pelaksanaan program dan menjadi indikator penting bagi peningkatan kualitas aparatur pemerintahan di tingkat kecamatan.

## 5.2 Rekomendasi

Penulis dalam bagian ini menyampaikan rekomendasi yang disampaikan kepada pihak-pihak yang dianggap memiliki kepentingan dengan hasil penelitian ini adapun rekomendasi yang diberikan berbagai menjadi dua yakni, pertama rekomendasi yang bersifat akademik dan rekomendasi yang bersifat praktis, sebagai berikut:

### 5.2.1 Rekomendasi Akademik

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai penambahan referensi bagi keilmuan Ilmu Administrasi Negara, khususnya dalam kajian Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah Melalui Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat)
2. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menelaah lebih dalam efektivitas diklat kepamongprajaan dengan pendekatan kuantitatif maupun kombinasi (*mixed methods*), sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan terukur terhadap peningkatan kompetensi camat.
3. Penelitian sellanjutnya di masa mendatang dapat membandingkan model

diklat kepamongprajaan yang diterapkan BPSDM Kemendagri dengan lembaga diklat lainnya, baik di tingkat nasional maupun daerah, guna mengidentifikasi inovasi dan praktik terbaik dalam pelatihan kepemimpinan aparatur wilayah.

4. Dosen dan akademisi di bidang administrasi publik diharapkan dapat mengembangkan kurikulum pembelajaran yang memasukkan studi kasus nyata dari pelaksanaan diklat kepamongprajaan, agar mahasiswa lebih memahami implementasi strategi pengembangan SDM aparatur dalam konteks pemerintahan daerah.
5. Diperlukan penelitian lanjutan yang fokus pada analisis kebutuhan pelatihan (*training needs analysis*) camat berdasarkan tantangan kontekstual di wilayahnya masing-masing, guna memastikan bahwa diklat yang diselenggarakan benar-benar sesuai dengan kebutuhan tugas dan fungsi camat

### **5.2.2 Rekomendasi Praktis**

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti bermaksud untuk memberikan beberapa rekomendasi atau saran bagi lembaga atau instansi dengan harapan bisa bermanfaat bagi instansi tersebut, yaitu sebagai berikut:

1. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri disarankan untuk terus memperkuat kurikulum diklat kepamongprajaan agar lebih responsif terhadap kebutuhan lapangan, termasuk penguatan materi tentang inovasi pelayanan publik, manajemen konflik sosial, serta

pemanfaatan teknologi digital dalam pemerintahan kecamatan.

2. Peningkatan kompetensi camat tidak hanya dilakukan melalui metode ceramah di kelas, tetapi juga dengan memperbanyak metode pembelajaran partisipatif seperti studi kasus, simulasi, benchmarking, dan proyek perubahan yang langsung diimplementasikan di wilayah kerja masing-masing.
3. Diperlukan evaluasi berkala dan berkelanjutan terhadap efektivitas pelaksanaan diklat, dengan melibatkan peserta secara aktif dalam memberikan umpan balik serta mengukur dampaknya terhadap kinerja camat setelah mengikuti pelatihan.
4. Pengembangan sistem monitoring pasca-diklat perlu diperkuat, agar hasil pelatihan benar-benar diterapkan di lapangan dan menjadi bagian dari sistem pembinaan karier serta pengembangan kompetensi camat secara berjenjang dan berkelanjutan.
5. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kemendagri dapat memperluas kolaborasi dengan pemerintah daerah, lembaga pelatihan luar negeri, serta lembaga swasta yang memiliki spesialisasi dalam pengembangan kapasitas kepemimpinan, untuk memperkaya perspektif dan memperluas jejaring pengembangan SDM camat