

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

A. Kesimpulan

1. Perspektif Keuangan Kecamatan Kotagede sudah dilaksanakan dengan baik, Realisasi Anggaran paling baik terjadi pada Tahun 2018 karena Tahun 2018 sudah memakai *system rewards and punishment*. Jika realisasi fisik Perangkat Daerah perbulan tidak mencapai 100% maka tunjangan kinerja Perangkat Daerah akan dikurangi sesuai kekurangannya, hal ini menimbulkan Pengelola Kegiatan semakin aktif meningkatkan kinerjanya.
2. Perspektif Pelanggan Kecamatan Kotagede menjadi fokus utama dalam Kinerja Kecamatan Kotagede, Hal ini dikarenakan Kecamatan adalah Perangkat Daerah yang berhubungan langsung dengan Masyarakat. SKM di Kecamatan Kotagede dari Tahun ke Tahun mengalami kenaikan, hal tersebut menandakan bahwa masyarakat cukup puas dengan pelayanan Kecamatan. Dari 9 unsur penilaian SKM, waktu pelayanan mendapatkan skor paling rendah, hal ini dikarenakan bertepatan dengan kurangnya pasokan keping e-ktip dari pusat, sehingga mengakibatkan pencetakan ektip menjadi lebih lama dari yang dijanjikan. Namun pada Tahun 2018 akhir pasokan keping ektip sudah kembali normal dan tidak ada antrian panjang untuk mencetak e-ktip lagi.

3. Perspektif Manajemen Internal Kecamatan Kotagede sudah cukup bagus dengan menempatkan Kecamatan Kotagede sebagai salah satu dari Kecamatan Inklusi sejak Tahun 2014, Pemerintah Kota menargetkan pada Tahun 2022 semua Kecamatan harus sudah mencanangkan menjadi Kecamatan Inklusi. Forum kecamatan inklusi menginiasi kepedulian pada disabilitas, memetakan permasalahan sehingga inklusivitas dapat terbangun. Melalui forum tersebut, pemerintah melalui kecamatan akan dapat mengetahui kebutuhan disabilitas dan juga anak, perempuan, lansia, dan orang miskin yang juga masuk dalam 5 *affirmative gender* yang menjadi catatan penting bagi pemerintah.
4. Perspektif Pertumbuhan dan Pembelajaran Kecamatan Kotagede agak lebih kurang daripada perspektif yang lainnya, dari tahun ke tahun pegawai yang dikirim untuk pendidikan dan pelatihan mengalami penurunan. Untuk meningkatkan kapasitas pegawai masih dirasa perlu untuk dilaksanakan pendidikan dan pelatihan, karena ilmu dan peraturan semakin berkembang, sehingga pembelajaran sangat diperlukan sepanjang waktu.

B. Implikasi / Saran

Sebaiknya diklat dan studi banding untuk pegawai tetap diadakan karena reward dari kinerjanya tidak selalu harus berupa uang, karena masing-masing pegawai berbeda tolok ukurnya. Hal ini juga bisa digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena untuk

mencapai tujuan suatu Organisasi juga harus dipikirkan tujuan personal/pribadi.

C. Keterbatasan

Keterbatasan penelitian hanya terbatas pada Tahun 2016 sampai dengan 2018 yaitu tiga Tahun, mungkin peneliti selanjutnya bisa dengan jangka waktu lima Tahun.