

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Dinas PMD Kabupaten Nias Utara menerapkan strategi manajemen perubahan yang bersifat bertahap, kolaboratif, dan partisipatif, dengan fokus pada penyesuaian kebijakan sesuai regulasi nasional (Permendagri No. 84 Tahun 2015), penguatan kapasitas SDM melalui pelatihan dan pendampingan, serta pemanfaatan teknologi informasi untuk digitalisasi administrasi desa. Strategi ini menunjukkan efektivitas yang cukup baik karena memenuhi indikator keselarasan regulasi, peningkatan kinerja organisasi, dan penguatan SDM, meskipun masih dihadapkan pada kendala teknis seperti keterbatasan jaringan internet di beberapa desa.
2. Tingkat kedisiplinan pegawai tergolong baik, terlihat dari kehadiran tepat waktu, kepatuhan pada jam kerja dan apel pagi, ketaatan terhadap aturan berpakaian, serta pelaksanaan tugas sesuai prosedur. Peningkatan kedisiplinan ini didukung oleh mekanisme pengawasan berjenjang, penerapan sanksi dan penghargaan yang adil, serta pengaruh positif dari penerapan manajemen perubahan. Meski demikian, masih diperlukan perbaikan pada aspek ketepatan waktu administratif dan konsistensi pelaksanaan tugas.
3. Tantangan peningkatan disiplin bersumber dari faktor internal seperti rendahnya kesadaran disiplin, budaya kerja santai, motivasi yang belum merata, keterbatasan penguasaan teknologi, serta ketidakseimbangan beban kerja. Faktor eksternal mencakup kondisi geografis wilayah yang terpencil, cuaca, jarak tempat tinggal pegawai, keterbatasan fasilitas, dan perubahan kebijakan daerah. Untuk mengatasinya, diperlukan pendekatan holistik yang meliputi keteladanan pimpinan, penegakan aturan yang konsisten, sistem penghargaan dan sanksi yang adil, pembinaan berkelanjutan, pelatihan kompetensi, penyediaan fasilitas pendukung, serta strategi adaptif terhadap kondisi geografis dan kebijakan.

5.2.Saran

1. Mempercepat peningkatan akses jaringan internet di desa-desa terpencil melalui kerja sama dengan penyedia layanan dan pemerintah pusat, serta melengkapi perangkat pendukung digitalisasi administrasi agar strategi manajemen perubahan dapat berjalan optimal tanpa hambatan teknis.
2. Menyelenggarakan pelatihan berkelanjutan yang mencakup keterampilan teknis (terutama teknologi informasi), manajemen waktu, dan kepatuhan prosedural, disertai pendampingan langsung di lapangan untuk memastikan pegawai mampu menjalankan tugas secara konsisten dan tepat waktu.
3. Meningkatkan keteladanan pimpinan, memastikan penerapan aturan secara konsisten, serta mengembangkan sistem penghargaan dan sanksi berbasis kinerja yang transparan. Hal ini perlu didukung dengan penyesuaian beban kerja yang proporsional serta strategi adaptif terhadap tantangan geografis dan kebijakan daerah.