

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan penelitian yang telah diuraikan oleh peneliti yang membahas tentang “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Madiun (Studi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Madiun)” dapat disimpulkan sebagai berikut :

Strategi pengembangan sumber daya manusia yang telah dilaksanakan oleh BKPSDM Kota Madiun terurai menjadi empat bentuk dalam proses pelatihan pengembangan sumber daya manusianya serta memiliki beberapa kendala, yaitu :

1. Proses pelatihan pengembangan sumber daya manusianya :
 - a. Pendidikan, yang diberikan dalam pengembangan sumber daya manusia pada pegawai di BKPSDM telah memiliki tiga bentuk pendidikan, berupa :
 - Sosialisasi
 - Bimtek (Bimbingan Teknis)
 - Diklat

Pun cara pelaksanaan untuk pengaplikasian pelatihan pengembangan sumber daya manusia dibagi menjadi dua, secara *classical* (tatap muka), dan *non-classical* (*online*).

- b. Ketrampilan, yang diberikan kepada pegawai BKPSDM dalam proses pelatihan pengembangan sumber daya manusia adalah dengan pemberian stimulus untuk mengasah respon dalam menindak lanjuti suatu aturan kebijakan yang berupa UU atau aplikasi. Respon cepat dalam melaksanakan tugasnya sebagai pegawai dan menjabat disebuah jabatan yang telah diamanakah menjadikannya sebuah ketrampilan baik, setelah mengikuti pelatihan untuk pengembangan SDM pegawai. Dan pengetahuan pada jabatan, pemahaman yang lebih mendalam pada sebuah peraturan pemerintah dan paham alur birokrasi

merupakan ketrampilan yang juga pegawai BKPSDM dapatkan dalam pelaksanaan pengembangan SDM pegawai.

- c. Pengalaman kerja, merupakan salah satu strategi yang digunakan dalam proses pelatihan pengembangan sumber daya manusia. Dengan adanya pengalaman kerja pegawai dapat mengikuti pengembangan SDM sesuai dengan pengalaman kerjanya. Namun di BKPSDM, pengalaman kerja dialihkan menjadi jabatan yang tengah diampu oleh pegawai tersebut untuk pelaksanaan pelatihan. Pelaksanaan pengembangan SDM pegawai dilihat dari jabatan yang sedang diampu, jabatan yang tengah diduduki saat ini apakah selaras dengan pengembangan kompetensi yang akan diikuti.
 - d. Kemampuan teknologi, Pada kemampuan teknologi ini, seluruh pegawai BKPSDM ternyata telah mendapat pelatihan terhadap teknologi yang berhubungan dengan jabatannya, baik dari dasar hingga tingkat lanjutan. Hal ini merupakan dasar bagi pegawai pemerintah pada era ini, dikarenakan seluruh akses pelayanan, pelaporan dan penyimpanan data serta hal-hal yang berhubungan dengan kinerja telah dilakukan secara elektronik atau *online*. Harusnya mampu para pegawai BKPSDM untuk bisa menguasai teknologi dengan mengikuti pelatihan pengembangan SDM agar kerjanya tertunjang.
2. Dalam proses pengembangan SDM di BKPSDM Kota Madiun masih perlu memperhatikan hal-hal dan kendala dalam prosesnya. Seperti anggaran yang terbatas, jumlah diklat yang diusulkan banyak, waktu pelaksanaan, serta saat pemilihan pemateri baik dari BKPSDM Kota Madiun ataupun saat mengikuti pihak ketiga, pemateri beberapa pemateri belum memahami secara menyeluruh dan rinci tentang topik bahasan, seharusnya pemateri haruslah seorang yang kompeten pada bidang pelatihan pengembangan SDM

Pelaksanaan pengembangan Sumber Daya Manusia haruslah memiliki aspek-aspek penting dalam prosesnya, yaitu pendidikan,

ketrampilan, pengalaman kerja, dan kemampuan teknologi. Keempat aspek ini telah ada pada pengukuran dalam pengembangan sumber daya manusia pegawai BKPSDM Kota Madiun. Keempat indikator ini memiliki keterikatannya masing-masing yang berpengaruh pada kinerja para pegawai BKPSDM untuk peningkatan yang lebih baik disetiap jabatan yang dijabat oleh pegawai. Pelatihan pendidikan untuk pengembangan SDM memang patutnya dilaksanakan oleh organisasi pemerintah maupun swasta guna peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Untuk BKPSDM sendiri, dengan pelaksanaan pelatihan dan pendidikan untuk mengembangkan SDM patutlah dilaksanakan karena instansi ini merupakan instansi yang memiliki tugas sebagai organisasi pemerintahan yang bertanggung jawab dalam melakukan pelayanan, pelatihan, serta penghimpun data PNS Kota Madiun. Dibutuhkan pegawai yang baik kinerjanya, konsisten dan etos kerjanya tinggi karena beban kerja yang tinggi pula.

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah terurai di bab sebelumnya dan penelitian yang telah selesai dilaksanakan oleh peneliti di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Daya Manusia Kota Madiun, maka peneliti memberi saran sebagai berikut :

1. Pelaksanaan strategi untuk pengembangan sumber daya manusia yang telah terealisasi dan berjalan dengan semesetinya, namun ada satu point penting yang harus diperhatikan yaitu mengenai penilaian. Baiknya pegawai yang telah melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk pengembangan sumber daya manusianya baik itu sosialisasi, bimtek ataupun diklat diberikan penilaian agar kegiatan pengasahan soft skill untuk peningkatan kinerja itu memiliki bukti tertulis dan bisa menjadi acuan penilaian untuk performa pegawai.
2. Kendala yang dihadapi BKPSDM Kota Madiun dalam pelaksanaan startegi pengembangan sumber daya manusia masi memiliki

kendala yang cukup riskan, baiknya melakukan beberapa perbaikan salah satunya pada :

- a. Penyusunan anggaran yang harus dipatenkan dan tidak bisa dipergunakan untuk hal lain. Karena pelatihan guna pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai sangatlah penting untuk menunjang kinerja pegawai. Jika kinerja pegawai meningkat, maka akan menjadikan mudah dalam proses pelaksanaan kerjanya dan tentu saja akan berdampak baik pada intansi.
- b. Pelaksanaan pelatihan pengembangan SDM harus terjadwal dengan baik agar tidak terjadi bentrok dengan kegiatan lain di kantor yang menyebabkan terhambatnya pelatihan, melakukan konfirmasi dan sinergi dengan pegawai serta bagian kerja pegawai tersebut agar tidak tumpang tindih.
- c. Pemberian modul terkait pelatihan pengembangan saat pelaksanaan pengembangan SDM, baik itu dalam bentuk pelatihan sosialisasi, bimtek ataupun diklat. Agar pegawai yang melaksanakan pelatihan tersebut sedikit banyak mengerti fokus pelatihan apa yang sedang diikuti untuk pelatihannya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Huseno, Tun. 2016. *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Ranupandojo dan Husnan S (2011). *Managemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Salim & Syahrin. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Samsu. 2017. *METODE PENELITIAN: (Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development)*. Jambi: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA)
- Siyoto, Sandu & Sodik, Ali. 2015. *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.

Jurnal :

- Ayas, Dafa Romi & Sinaga, Kariaman. 2019. Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Serdang Bedagai. *Jurnal Publik Reform, Universitas Dharmawangsa Medan*. 40-41.
- Asiyah, Nur., Mulyadi, Deddy., Nurliawati, Nita. 2020. Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur Di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Kabupaten Asahan. *Jurnal Ilmu Administrasi, Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi. Politeknik STIA LAN Bandung*, 17(1). 111-128
- Mulyaningsih. 2017. Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Kompetensi Sumber Daya Aparatur (Studi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Kota Magelang). *JIAP FIA UB*, 3(1.) 1-9
- Hakim, Yusril Rahman., Putra, M. Nurul Huda Pradana. 2020. Inventarisasi Dan Pemberdayaan Sebagai Strategi BKPSDM Kota Malang Dalam Meningkatkan SDM Aparatur Sipil. *JSDMU: Jurnal Sumber Daya Manusia Unggul, Universitas Muhammadiyah Malang*, 1(1). 27-33
- Masula, Imroatu Choirah., Indartuti, Endang., Soenarjanto, Bagoes. 2017. Kebijakan Pengembangan Pariwisata Kabupaten Jember (Studi Kasus

Strategi Pengembangan Wisata Pantai Puger Dalam Meningkatkan Kunjungan Wisatawan). *Jurnal Penelitian Administrasi Publik, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*, 3(1). 680-689

Irmayanti, Eamy., Enas., Seodarmo, Ung Runalan. 2019. Analisis Pemberdayaan Aparatur Pemerintahan Daerah Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Bappeda Kabupaten Pangandaran. *journal of managementRevie, Universitas Galuh*.3(3). 357-368. DOI: <http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i3.2904>

Gaber, Marwa., Fahim, Ahmed. 2018. Strategic Human ResourceManagement And Publicemployee retention. *Review of Economics and Political Science, Business Administration Department, Modern Academy for Computer Scienceand Management Technology in Maadi, Cairo, Egypt*. 3(2). 20-39

Draft :

1. Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13-2003)
3. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020–2024
4. Draft Rencana Pembangunan Jangka Daerah (RPJMD) Kota Madiun 2019-2024
5. Draft Peraturan Walikota Madiun Nomor 48 Tahun 2016
6. Draft Rencana Kerja dan (RENSTRA) dan Surat Keputusan (SK) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Madiun

Internet :

<https://www.bkn.go.id/wp-content/uploads/2021/03/STATISTIK-PNS-Desember-2020.pdf>

<https://jatim.bps.go.id/stacticle/2019/10/09/1630/jumlah-pegawai-negeri-sipil-menurut-kabupaten-kota-dan-jenis-kelamin-di-provinsi-jawa-timur-2018-2019.html>

<https://madiunkota.bps.go.id/statictable/2020/06/25/514/jumlah-pegawai-negeri-sipil-menurut-tingkat-pendidikan-dan-jenis-kelamin-di-kota-madiun-desember-2018-dan-desember-2019.html>

<https://www.bkn.go.id/berita/peningkatan-kapasitas-sdm-asn-jadi-salah-satu-fokus-gerakan-indonesia-melayani>

<https://www.merdeka.com/khas/masa-depan-nasib-pns-midreport.html>

“HALAMAN SENGAJA DIKOSONGKAN”