

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang implementasi pengembangan SDM dalam peningkatan kinerja pegawai di BAPPERIDA Kabupaten Kaur, dapat disimpulkan sebagai berikut:

A. Implementasi Program Pengembangan SDM

Program pengembangan SDM di BAPPERIDA Kabupaten Kaur telah dilaksanakan melalui berbagai kegiatan pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karir. Namun, pelaksanaannya masih bersifat **administratif dan sporadis**, belum berbasis *Training Need Analysis* (TNA) yang komprehensif. Materi pelatihan cenderung bersifat umum dan kurang relevan dengan kebutuhan teknis pekerjaan sehari-hari. Distribusi kesempatan pelatihan belum merata, dengan keterbatasan anggaran sebesar 2,5% dari total anggaran operasional menjadi hambatan utama. Tidak adanya mekanisme evaluasi pascapelatihan yang terstruktur menyebabkan dampak pelatihan terhadap kinerja pegawai tidak terukur secara objektif.

B. Efektivitas Program terhadap Kinerja Pegawai

Program pengembangan SDM belum memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai dan organisasi secara menyeluruh. Meskipun beberapa pegawai menunjukkan peningkatan kemampuan teknis,

dampak tersebut bersifat individual dan tidak tersebar secara kolektif karena lemahnya *transfer of training*. Dalam perspektif Herzberg's *Two-Factor Theory*, program pelatihan masih berfungsi sebagai *hygiene factor* yang sekadar mencegah ketidakpuasan, belum menjadi *motivator* yang mendorong pencapaian, pengakuan, dan aktualisasi diri pegawai. Keterlambatan finalisasi dokumen perencanaan masih mencapai 65%, efektivitas koordinasi lintas sektor hanya 50%, dan inovasi perencanaan pembangunan masih terbatas.

C. Faktor Pendukung dan Penghambat

Faktor Pendukung:

- 1) Dukungan kepemimpinan yang menyadari pentingnya investasi SDM
- 2) Motivasi intrinsik pegawai untuk terus belajar dan berkembang
- 3) Kesadaran kolektif tentang pentingnya peningkatan kompetensi

Faktor Penghambat:

- 1) Keterbatasan anggaran pengembangan SDM
- 2) Desain program yang tidak berbasis analisis kebutuhan
- 3) Ketiadaan mekanisme pasca-pelatihan (coaching, mentoring)
- 4) Infrastruktur teknologi yang terbatas
- 5) Budaya kerja yang masih reaktif, belum proaktif
- 6) Ketidakmerataan distribusi kompetensi antar-pegawai

D. Strategi Pengembangan SDM ke Depan

Untuk meningkatkan efektivitas pengembangan SDM, diperlukan reformulasi kebijakan yang komprehensif meliputi:

- 1) Perencanaan pelatihan berbasis kompetensi dengan TNA yang sistematis
- 2) Peningkatan alokasi anggaran secara proporsional
- 3) Pengembangan sistem evaluasi berkelanjutan berbasis model Kirkpatrick
- 4) Penguatan mekanisme *transfer of training* melalui coaching dan mentoring
- 5) Peningkatan infrastruktur teknologi pendukung
- 6) Pemerataan akses pelatihan bagi seluruh pegawai
- 7) Pengembangan budaya *learning organization*

E. Model Konseptual Hasil Penelitian

Penelitian ini menghasilkan model konseptual yang menggambarkan hubungan antara pengembangan SDM dan kinerja pegawai di BAPPERIDA Kabupaten Kaur:

- 1) **Input:** Kebijakan pengembangan SDM, anggaran terbatas, kebutuhan kompetensi
- 2) **Proses:** Pelatihan sporadis, lemahnya TNA, dukungan kepemimpinan, motivasi pegawai
- 3) **Output:** Peningkatan kemampuan teknis individual, perubahan sikap kerja terbatas

- 4) **Outcome:** Kinerja organisasi belum optimal, keterlambatan dokumen 65%, koordinasi lintas sektor 50%

Model ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM merupakan siklus pembelajaran berkelanjutan yang memerlukan evaluasi konsisten di setiap tahap untuk menghasilkan dampak nyata pada kinerja organisasi.

5.2.Saran

1. Untuk BAPPERIDA Kabupaten Kaur

- A. Menyusun Rencana Strategis Pengembangan SDM (Renstra-SDM) yang berbasis kompetensi jabatan dan target kinerja tahunan.
- B. Membentuk tim pengembangan SDM internal untuk mengelola data pelatihan, memantau kinerja, dan mengevaluasi hasil pelatihan.
- C. Mengembangkan sistem evaluasi digital untuk memantau penerapan hasil pelatihan di unit kerja masing-masing.
- D. Memperkuat kolaborasi dengan lembaga pelatihan nasional dan perguruan tinggi agar pegawai memperoleh akses pembelajaran yang relevan dan mutakhir.
- E. Menghidupkan Forum Pembelajaran BAPPERIDA (Learning Forum) sebagai wadah refleksi, berbagi pengalaman, dan inovasi antarpegawai.

2. Untuk Pemerintah Daerah

- A. Memberikan dukungan kebijakan dan pendanaan khusus bagi program pengembangan SDM lintas perangkat daerah.

- B. Menjadikan evaluasi pelatihan sebagai bagian dari sistem kinerja organisasi daerah.

3. Untuk Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk:

- A. Menggunakan pendekatan mixed methods agar dapat mengukur pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja secara kuantitatif.
- B. Mengkaji hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan efektivitas pelatihan.
- C. Memperluas objek penelitian ke instansi publik lainnya untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.