

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, telah digambarkan bagaimana proses kinerja BPSDM dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi Pegawai ASN Provinsi Sulawesi Barat, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja BPSDM Provinsi Sulawesi Barat dan bagaimana keterlibatan pegawai ASN Provinsi Sulawesi Barat dalam mengikuti program pengembangan. Sehingga pada penelitian ini Peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya pencapaian kinerja pada dimensi kompetensi BPSDM Provinsi Sulawesi Barat ialah anggaran instansi BPSDM Provinsi Sulawesi Barat masih sangat terbatas, sehingga dalam penelitian ini, kinerja pegawai terdampak. Beberapa program yang telah dirancang itu harus diurungkan, apabila tidak termasuk pada skala prioritas pencarian anggaran BPSDM. Proses perencanaan anggaran dalam program pengembangan kompetensi dan sertifikasi kompetensi dikelola oleh bidang Program dan Anggaran BPSDM Provinsi Sulawesi Barat. Perencanaan anggaran program pengembangan kompetensi diserahkan kepada masing-masing bidang, untuk kemudian diajukan, sedangkan saat ini proses pengelolaan anggaran untuk pelaksanaan sertifikasi kompetensi ialah dengan memasukkannya ke kas negara, dengan pengajuan ke lembaga sertifikasi untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi bagi pegawai ASN Provinsi Sulawesi Barat. Sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa anggaran merupakan faktor utama penghambat kinerja organisasi BPSDM Provinsi Sulawesi Barat
2. Strategi yang dapat diterapkan oleh BPSDM Provinsi Sulawesi Barat ialah dengan mengoptimalkan sistem pembelajaran LMS APPE SULAPA dan upaya penyelenggaraan program pengembangan nol rupiah. Selain itu untuk memastikan keberlangsungan pembelajaran melalui zoom yang aman dan maksimal, BPSDM juga harus memperhatikan kondisi pegawai yang berada di daerah terpencil yang sulit untuk mengikuti kelas pembelajaran. Hal ini

dapat diatasi dengan melakukan kerjasama dengan stakeholder lain yang berkaitan dengan provider jaringan internet.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis kinerja BPSDM dalam penelitian ini, terdapat saran dari peneliti sebagai berikut:

1. Disarankan bagi BPSDM Provinsi Sulawesi Barat untuk memperhatikan instrumen yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi pegawai. Seperti seberapa sering pegawai melaksanakan assesment pembelajaran, analisis jabatan dan beban kerja pegawai serta standar kompetensinya. Sangat penting untuk mengetahui apakah seluruh pegawai ASN telah memahami kompetensi yang harus dimiliki terhadap uraian tugas jabatan yang diemban.
2. Disarankan bagi instansi BPSDM untuk melakukan komunikasi dan diskusi bersama Tim Pengelolah Keuangan Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat, terkait usulan-usulan program dan rencana kinerja organisasi BPSDM Provinsi Sulawesi Barat dalam penyelenggaraan pengembangan kompetensi ASN Provinsi Sulawesi Barat. Hal ini disebabkan oleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa tidak semua apa yang diusulkan oleh BPSDM disetujui oleh TPK Provinsi Sulawesi Barat. Program pengembangan kompetensi ASN tidak hanya menjadi perhatian BPSDM sebagai penyelenggara pengembangan berdasarkan regulasi, tetapi juga menjadi perhatian bagi seluruh pihak pengambil kebijakan strategis di lingkup Pemerintahan Provinsi Sulawesi Barat.
3. Badan Pengembangan SDM Provinsi Sulawesi Barat melakukan studi banding kepada instansi pemerintah di luar lingkup Pemerintahan Provinsi Sulawesi Barat. Seperti yang terdekat BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan tentang perisapan pengakreditasi lembaga sertifikasi. Oleh karena hasil penelitian menunjukkan pegawai ASN pemerintah Provinsi Sulawesi Barat masih harus diarahkan untuk

melakukan ujian sertifikasi kompetensi di BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan keunggulan BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan dalam pengakreditasi lembaga.

4. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sulawesi Barat harus berani tegas dalam setiap penyelenggaraan program pelatihan dan pengembangan, oleh karena memiliki kewenangan sebagai penyelenggara. Tidak hanya kepada pegawai ASN, tetapi juga kepada Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah di enam kabupaten yang ada di Provinsi Sulawesi Barat. Tidak ada regulasi atau perundang-undangan yang menjadi dasar Anggota DPD diistimewakan, meskipun tidak disiplin dalam keterlibatannya di ruang kelas pembelajaran



DAFTAR PUSTAKA

- Dan, P., Organisasi, B., & A, Y. P. (n.d.). *TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT OMESFINDO AGUNG SENTRACENDIKIA , JAKARTA*.
- De Lima Prabhawanti, R., & Prasajo, E. (2021). Analisis Pengaruh Manajemen Perubahan dan Kompetensi terhadap Kinerja ASN pada Biro Hukum Kementerian Pertanian. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 4(1), 111–124. <https://doi.org/10.31334/transparansi.v4i1.1615>
- Dra. Sri Larasati, M. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Deepublish (ed.); 1st ed.). Group Penerbitan CV BUDI UTAMA.
- Fachrudly Asjari, S. P. M. M., Widiar Onny Kurniawan., S. E. M. A., Dwijayanti, R., Anggraini, R. Z., Anggraini, A. P., Andreawan, A., Almunawaroh, S. A., & Sofatunisa, A. (2023). *Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia)*. MEGA PRESS NUSANTARA. <https://books.google.co.id/books?id=QhEDEQAQAQBAJ>
- Fadli, Z., Ningsih, Y., Januardani, F. D., Zulkifli, Z., Helencia, K., Maghfirah, N., Amane, A. P. O., Famawati, F., Jaenam, J., Yandri, L. I., & others. (2024). *Manajemen Sumber Daya Aparatur*. CV. Gita Lentera. https://books.google.co.id/books?id=O_HuEAAAQBAJ
- Faqi, I. (2010). *Pengaruh Profesionalisme Kerja Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Pelanggan di Plasa Telkom Pekanbaru*. https://repository.uin-suska.ac.id/10448/1/2010_201002ADN.pdf
- Fauzi, A., & A, R. H. N. (2020). *MANAJEMEN KINERJA*. Airlangga University Press. <https://books.google.co.id/books?id=hMjjDwAAQBAJ>
- Habaora, F., Riwukore, J. R., & Yustini, T. (2021). Analisis Deskriptif tentang Tampilan Kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Pemerintah Kota Kupang Nusa Tenggara Timur Indonesia. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 12(1), 31–41. <https://doi.org/10.36982/jiegm.v12i1.1123>
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA*, 6(1), 17–26. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>
- Lubis, B. (2020). Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Indonesia: Sebuah Konsep Manajemen Publik Baru. *PAPATUNG: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Pemerintahan Dan Politik*, 3(3), 53–60. <https://doi.org/10.54783/japp.v3i3.315>
- Nurfitriani, M. M. (2022). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Cendekia Publisher. <https://books.google.co.id/books?id=hSedEAAAQBAJ>
- Rizal, M. A. L. Y. (2021). *Manajemen Kinerja: Handbook Manajemen SDM*. Nusamedia. <https://books.google.co.id/books?id=RrJsEAAAQBAJ>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen SDM Reformasi Birokrasi Manajemene PNS* (Dinah (ed.); 9th ed.). PT Refika Aditama.
- Kayame, P. &. (2019). *Metode Penelitian Tradisi Kualitatif* (A. Pongtiku (ed.)). Penerbit IN Media.