

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang strategi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM dalam penyelenggaraan pelatihan kepemimpinan pengawas bagi pejabat pengawas di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM RI, maka kesimpulan yang didapatkan antara lain sebagai berikut :

1. Ditinjau dari aspek *physical assets*, sarana dan prasarana yang ada pada BPSDM Hukum dan HAM hanya mampu mengakomodir 3-5 angkatan PKP per/tahun nya. Disisi lain, tiga satuan kerja (Balai Diklat Jawa Tengah, Sulawesi Utara Dan Kepulauan Riau) yang ada dibawah BPSDM Hukum dan HAM hingga saat ini belum pernah dijadikan tempat untuk penyelenggaraan PKP dikarenakan sarana dan prasarana yang belum memadai dan belum terakreditasi.
2. Aspek *financial assets* merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap penyelenggaraan PKP. Hal ini terbukti karena anggaran yang terbatas maka pelaksanaan PKP hanya mampu mengakomodir 3-5 angkatan saja per/tahun nya. Saat situasi pandemi covid-19 PKP dilaksanakan dengan metode *full distance learning* yang tidak membutuhkan anggaran yang banyak dan telah mengikutsertakan sebanyak tujuh angkatan sekaligus dengan total 280 orang. Demi efisiensi anggaran, maka kebutuhan 1.688 orang tidak dapat dilaksanakan terpusat di BPSDM Hukum dan HAM saja, melainkan perlu adanya kerjasama dengan lembaga pelatihan di daerah untuk menekan biaya transport peserta PKP. Berkaitan dengan hal tersebut, data calon peserta PKP seluruh Indonesia yang akan diikutsertakan PKP harus valid karena akan berkaitan dengan mekanisme perencanaan anggaran.
3. Jika dilihat dari aspek *human assets* dalam pelaksanaan PKP berkaitan dengan kepesertaan dan tenaga pelatihan. Berdasarkan hasil penelitian, jumlah kebutuhan pejabat pengawas yang dapat diikutsertakan dalam PKP sejumlah 1.688 orang, jumlah tersebut seluruhnya adalah pejabat pengawas yang telah

duduk namun belum mengikuti PKP dari berbagai satuan kerja di seluruh Indonesia. Sedangkan berkaitan dengan tenaga pelatihan, untuk percepatan penyelenggaraan dengan jumlah yang sangat banyak, tentunya tenaga pelatihan juga tidak akan tersedia jika PKP terpusat hanya di BPSDM Hukum dan HAM saja, maka dari itu dibutuhkan lembaga pelatihan yang terakreditasi yang mampu menyediakan tempat sekaligus tenaga pelatihan yang mumpuni.

4. Dalam kaitannya dengan penyelenggaraan PKP, *intangible assets* atau aset yang tidak berwujud ini sangat berkaitan dengan mekanisme perencanaan BPSDM Hukum dan HAM dalam menyelenggarakan PKP. Dari hasil penelitian didapatkan informasi yang kuat dari para informan bahwa PKP merupakan hal yang penting sebagai bekal bagi pejabat pengawas dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sehari-hari. Dalam menyelesaikan kebutuhan PKP saat ini, tidak hanya membutuhkan perencanaan saja namun juga strategi. Dukungan dari LAN selaku instansi pembina, Sekretariat Jenderal Kemenkumham RI, Balai Diklat dibawah BPSDM Hukum dan HAM, maupun lembaga pelatihan disetiap provinsi sangat dibutuhkan dalam penyusunan strategi penyelesaian kebutuhan PKP yang tinggi, sehingga akhirnya akan tersusun mekanisme perencanaan serta strategi yang matang dan dapat diimplementasikan dengan baik.

#### B. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta hasil penelitian strategi Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM dalam penyelenggaraan pelatihan kepemimpinan pengawas bagi pejabat pengawas di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM RI, berikut ini beberapa saran yang dapat diimplementasikan, diantaranya :

1. Agar BPSDM Hukum dan HAM berkoordinasi dengan Sekretariat Jenderal terkait kepastian jumlah peserta serta melakukan pemetaan pejabat pengawas yang akan diikutsertakan sebagai peserta PKP di seluruh Indonesia pada setiap provinsi untuk kemudian menyusun mekanisme perencanaan penyelenggaraan PKP, terutama perihal penambahan anggaran dari Direktorat penghasil PNBP serta lokasi pelaksanaan PKP. Dalam hal ini agar BPSDM Hukum dan HAM

melakukan rapat secara berkala bersama stakeholder terkait terutama bersama Sekretariat Jenderal Kementerian Hukum dan HAM.

2. Agar BPSDM Hukum dan HAM segera memastikan pejabat pengawas di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM RI yang tidak masuk dalam daftar cela terkait kesediaan nya dalam mengikuti PKP. Hal tersebut membutuhkan koordinasi bersama kantor wilayah dari masing-masing satuan kerja sebagai perpanjangan tangan dari BPSDM Hukum dan HAM dalam melakukan koordinasi.
3. Agar BPSDM Hukum dan HAM segera mengikutsertakan Balai Diklat Jawa Tengah, Balai Diklat Sulawesi Utara dan Balai Diklat Kepulauan Riau untuk berpartisipasi aktif membantu dalam melakukan koordinasi dengan lembaga pelatihan/BPSDM daerah yang telah terakreditasi di setiap provinsi dalam rangka memastikan kesediaan lembaga pelatihan daerah sebagai lokasi penyelenggaraan PKP berikut dengan mekanisme penyelenggaraan nya. Lebih lanjut membuat jadwal rapat koordinasi bersama lembaga pelatihan daerah yang terakreditasi untuk kemudian dibuatkan MoU kerjasama sehingga dapat diselesaikan pada bulan agustus 2023. Tahapan selanjutnya agar BPSDM Hukum dan HAM dapat menetapkan lokasi masing-masing peserta PKP serta melakukan pemanggilan peserta sesuai dengan petaan yang telah ditetapkan sehingga 1.688 kebutuhan PKP dapat diselesaikan di tahun 2023.
4. Agar BPSDM Hukum dan HAM meminta dukungan dari Lembaga Administrasi Negara sebagai Instansi Pembina dengan mengirimkan surat permintaan dukungan yang ditujuan kepada Kepala Lembaga Administrasi Negara dan Deputi Bidang Kebijakan Pengembangan Kompetensi ASN untuk mendukung percepatan penyelenggaraan PKP dengan kebutuhan yang sangat tinggi saat ini. Dukungan tersebut sangat dibutuhkan mengingat LAN merupakan instansi pembina bagi lembaga pelatihan di seluruh Indonesia, sehingga dengan adanya dukungan tersebut akan memaksimalkan koordinasi kerjasama antara BPSDM Hukum dan HAM dengan lembaga pelatihan di setiap daerah yang terakreditasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, S.Z. (2012). *Kebijakan Publik*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Atchoarena, D. (Ed.). (1995). Lifelong education in selected industrialized countries. Paris: UNESCO, International Institute for Educational Planning.
- Becker, G. S. (2009). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. University of Chicago press.
- Emzir. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif; Analisis Data*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Goelman, D. (2016). Working with emotional intelligence, alih bahasa: T. Haryana, *Kecerdasan Emosional*, Jakarta: PT Gramedia.
- Hasibuan, C. S., Saputra, R., & Nurrahman, A. (2021). Pengembangan Kompetensi Aparatur Di Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 47(2), 221-238.
- Iwan, H. (2019). Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, Dan Mixed Methode. *Kuningan: Hidayatul Quran Kuningan*.
- Kadarisman, M. (2012). Manajemen pengembangan sumber daya manusia. *Jakarta: Rajawali Pers*, 2, 13.
- Katz, R. L. (2009). *Skills of an effective administrator*. Harvard Business Review Press.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1992). Analisis Data Kualitatif, diterjemahkan oleh Tjetjep Rohendi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Moleong, Lexy. (2012). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mukhlisah, F. (2021). Pelatihan Kepemimpinan Smart Governance: Adaptasi Era VUCA. *Jurnal Analisis Kebijakan*, 5(2), 166-185.
- Omotayo, O. A., & Anthonia, A. A. (2012). Human Resource Management: Theory & Practice. Pumark Nigeria Limited “Educational Publishers”, Nigeria, 6.
- Raco (2018). Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik dan Keunggulannya. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Reflika Aditama.
- Senge, P. M., & Kurpius, D. (1993). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*.
- Sugarman, L. (1987). Experiential learning: Experience as the source of learning and development, David A. Kolb, Prentice-Hall International, Hemel Hempstead, Herts., 1984. No. of pages: xiii+ 256.

- Sulasiah, F., & Hidayati, S. (2021). Evaluasi Pasca Pendidikan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III Terhadap Kinerja Aparatur DKI Jakarta. *Jurnal Muara Pendidikan*, 6(1), 18-32.
- Ulrich, D. (1996). *Human resource champions: The next agenda for adding value and delivering results*. Harvard Business Press.
- Utama, A. (2020). Aplikasi zoom pada pelatihan kepemimpinan administrator. *Sustainable Jurnal Kajian Mutu Pendidikan*, 3(2), 77-85.
- Priansa, D. J. (2014). Perencanaan & pengembangan SDM. *Bandung: Alfabeta*.
- Wahyuni, S. (2020). Strategi Penguatan Kapasitas Lembaga Pelatihan dalam Meningkatkan Kompetensi SDM Aparatur untuk Mewujudkan Learning Organization : BESTARI, 1(1), 32-46.

### **Jurnal**

- Al Karim, R. (2019). Impact of different training and development programs on employee performance in Bangladesh perspective. *International Journal of Entrepreneurial Research*, 2(1), 8-14.
- Dalvi, N. (2016). Competency mapping—a strategic approach of human resource management. *Tactful Management Research Journal*, 50-51.
- Evis, C. E. L. O. (2023). Innovative Knowledge, Leading New Generation. *Albanian Universities-Study Case. New Era International Journal Of Interdisciplinary Social Researches*, 8(18), 54-61.
- Feigenbaum, A. V., & Feigenbaum, D. S. (2003). The power of management capital: utilizing the new drivers of innovation, profitability, and growth in a demanding global economy. (No Title).
- Gaol, J.L. (2015). A to Z human capital manajemen sumber daya manusia : konsep, teori, dan pengembangan dalam konteks organisasi publik dan bisnis.
- Hermawan, E., & Arifin, A. L. (2021). Human Resources Education and Innovation to face the demands of Business in the Digital Age. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 6(2), 136-147.
- Liu, W. The Last “Green Field” of Enterprise's Competitive Advantages: A Discussion on Human Capital and Human Resource Management. *Academic Journal of Business & Management*, 5(12), 82-87.
- Muliawaty, L. (2019). Peluang Dan Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Disrupsi. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(1), 1-9.
- Pattanayak, S. (2022). Skilling, Re-skilling & Up-skilling: An Indian Perspective. *YMER*, Vol 21, No. 8
- Sinaga Edward James. (2018). Implementasi Pendidikan dan Pelatihan Manajemen Kepemimpinan Tingkat II,III, dan IV Dalam Proyek Perubahan di Kementerian Hukum dan HAM RI.

Sohel-Uz-Zaman, A. S. M., Anjalin, U., & Khan, R. I. (2019). Human capital management: understanding its implications over the business. International Journal of Economics, Finance and Management Sciences, 7(5), 170-177.

Tatiana, U. M. A. N. E. T. S. (2021). Management accounting of costs for human capital of the service enterprise. Vector European, 90.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS

Peraturan Lembaga Administrasi Negara RI Nomor 13 Tahun 2020 tentang Akreditasi Pelatihan

Peraturan Lembaga Administrasi Negara RI Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan

Peraturan Lembaga Administrasi Negara RI Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Lembaga Administrasi Negara Nomor 5 Tahun 2022 Tentang Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan

Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara RI Nomor 2 Tahun 2023 tentang Rincian Anggaran Biaya Pelatihan Kepemimpinan Struktural dan Pelatihan Dasar

Peraturan Gubernur Provinsi Papua Barat Nomor 4 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Provinsi Papua Barat Nomor 27 Tahun 2019 Tentang Penetapan Tarif Layanan Badan Layanan Umum Daerah Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Papua Barat

Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 2/K.1/PDP.07/2023 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan

Keputusan Kepala LAN Nomor: 622/K.1/PDP.09/2022 tentang Penetapan BPSDM Hukum dan HAM sebagai lembaga penyelenggara pelatihan terakreditasi tanggal 14 November 2022

Keputusan Kepala LAN Nomor: 623/K.1/PDP/09/2022 tentang Penetapan Program Pelatihan Struktural Kepemimpinan dan Pelatihan Dasar CPNS pada BPSDM Kementerian Hukum dan HAM sebagai program pelatihan dengan status terakreditasi tanggal 14 November 2022

### **Sumber Lain**

Laporan Tahunan PUSTEKPIB Bidang Program dan Anggaran perihal Daftar Peserta PKP Tahun 2019-2023

Surat Kepala Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Hukum dan HAM RI Nomor SEK.2.KP.06.01-82 tanggal 06 Februari 2023 hal Penyampaian Calon Peserta PKA dan PKP Tahun 2023

Surat Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM RI Nomor SDM-KP.06.01-17 tanggal 10 Februari 2023 hal Permintaan Data Kebutuhan Pengembangan Kompetensi Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM

Surat Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM RI Nomor SDM-SM.01.03-06 tanggal 13 Februari 2023 hal Permohonan Dukungan Fasilitasi Anggaran Pelaksanaan PKP Tahun Anggaran 2023

Surat Sekretaris Jenderal Kementerian Hukum dan HAM Nomor SEK-KP.06.01-179 tanggal 24 Maret 2023 Hal Penambahan Pelaksanaan Pelatihan PKA dan PKP Tahun 2023

Surat Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM RI Nomor SDM-SM.01.03-12 tanggal 10 Mei 2023 hal Penyelenggaraan Pelatihan Struktural Kepemimpinan Kementerian Hukum dan HAM Tahun 2023

Surat Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM RI Nomor SDM-SM.01.03-13 tanggal 17 Mei 2023 hal Usul Pelaksanaan Pelatihan Struktural Kepemimpinan TA 2023

Surat Kepala Biro Kepegawaian Nomor SEK.2.KP.08.01-207 tanggal 13 Juni 2023 Hal Rekapitulasi Data Peserta PKP dan PKA TA. 2023

Surat Inspektur Jenderal Kementerian Hukum dan HAM Nomor ITJ.1-PW.07.03-270 tanggal 23 Juni 2023 hal Penyampaian Data Hasil Pengecekan Catatan Cela Pegawai

Surat Kepala Biro Kepegawaian Nomor SEK.2.KP.06.02-320 tanggal 23 Juni 2023 Hal Penyampaian Calon Peserta PKA dan PKP Tahun 2023 a.n Tubagus Erif Faturahman, dkk

Surat Kepala BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 893/58/BPSDMD1/2023