

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pelaksanaan kerja praktik yang dilakukan selama satu bulan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bandar Lampung, dapat disimpulkan bahwa upaya pemetaan kompetensi pegawai merupakan langkah strategis yang sangat penting dalam rangka optimalisasi kinerja organisasi. Pemetaan kompetensi bukan hanya menjadi alat untuk mengetahui kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki pegawai saat ini dengan kompetensi yang seharusnya dimiliki sesuai jabatan, namun juga menjadi dasar bagi penyusunan program pengembangan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran.

Hasil pengamatan dan analisis selama kegiatan kerja praktik menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar pegawai telah memiliki pengalaman kerja yang memadai, masih ditemukan adanya ketidaksesuaian antara keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang dibutuhkan dengan yang dimiliki oleh individu pegawai. Hal ini mengindikasikan pentingnya intervensi pengembangan yang sistematis, baik melalui pelatihan teknis, peningkatan soft skills, pemanfaatan teknologi informasi, hingga pembinaan personal seperti coaching dan mentoring.

Program-program pengembangan kompetensi yang telah dirancang, seperti pelatihan teknis jabatan, workshop etika pelayanan, bimtek e-government, serta pelatihan kepemimpinan dasar, menjadi bukti konkret bahwa BKPSDM Kota Bandar Lampung memiliki komitmen dalam membentuk pegawai yang profesional, kompeten, dan adaptif terhadap perubahan. Dengan pendekatan pengembangan yang terarah dan terukur, organisasi akan lebih siap menghadapi tantangan pelayanan publik yang semakin kompleks dan dinamis.

Selain itu, kerja praktik ini juga memperlihatkan bahwa proses pemetaan kompetensi perlu dilakukan secara berkala dan didukung oleh data yang valid, transparan, serta melibatkan partisipasi aktif dari pegawai. Dengan begitu, seluruh kebijakan pengembangan SDM dapat dirumuskan secara objektif dan berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas serta kualitas layanan yang diberikan.

Secara keseluruhan, pelaksanaan kerja praktik di BKPSDM Kota Bandar Lampung memberikan pemahaman yang mendalam mengenai pentingnya sinergi antara kompetensi individu dan tujuan strategis organisasi. Pemetaan dan pengembangan kompetensi menjadi fondasi utama dalam membangun birokrasi yang unggul, efektif, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat yang berkualitas.

1.2 Saran

Berdasarkan hasil kegiatan kerja praktik dan analisis yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi BKPSDM Kota Bandar Lampung dalam meningkatkan efektivitas pemetaan dan pengembangan kompetensi pegawai:

1. Pelaksanaan Pemetaan Kompetensi Secara Berkala

BKPSDM disarankan untuk melakukan pemetaan kompetensi secara periodik, minimal satu kali dalam dua tahun. Hal ini penting untuk memantau perkembangan kompetensi pegawai serta mengidentifikasi perubahan kebutuhan organisasi akibat dinamika regulasi dan teknologi. Dengan pemetaan yang teratur,

strategi pengembangan SDM akan lebih responsif dan sesuai dengan kondisi terkini.

2. Penguatan Sistem Informasi Kepegawaian

Diperlukan pengembangan sistem informasi kepegawaian berbasis digital yang lebih terintegrasi dan akurat. Sistem ini harus mampu merekam data kompetensi, riwayat pelatihan, kinerja, serta potensi pengembangan setiap pegawai. Penguatan sistem ini akan mempermudah proses pengambilan keputusan, penyusunan program pelatihan, hingga proses mutasi dan promosi yang objektif.

3. Peningkatan Kapasitas Melalui Program Pengembangan yang Tepat Sasaran

Setelah pemetaan dilakukan, langkah selanjutnya adalah melaksanakan program pengembangan kompetensi yang berbasis hasil pemetaan tersebut. Pelatihan hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan jabatan dan difokuskan pada area yang masih lemah. Selain itu, variasi metode pelatihan seperti e-learning, pelatihan tatap muka, mentoring, dan studi banding juga perlu dipertimbangkan agar materi tersampaikan dengan optimal.

4. Melibatkan Pegawai dalam Perencanaan dan Evaluasi Program SDM

Pegawai sebaiknya dilibatkan secara aktif dalam proses perencanaan dan evaluasi program pengembangan kompetensi. Keterlibatan ini akan meningkatkan rasa memiliki dan kesadaran pegawai terhadap pentingnya pengembangan diri. Selain itu, masukan langsung dari pegawai akan memperkaya substansi program agar lebih sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan.

5. Membangun Budaya Organisasi Berbasis Kompetensi dan Kinerja

Disarankan agar BKPSDM terus mendorong budaya organisasi yang menjunjung tinggi kompetensi, profesionalisme, dan pencapaian kinerja. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi, menerapkan sistem merit dalam pengelolaan SDM, serta menanamkan nilai-nilai kerja yang berorientasi pada pelayanan publik berkualitas.