BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Sorong Selatan dipengaruhi oleh berbagai aspek, baik dari sisi individu maupun organisasi. Pegawai secara umum menunjukkan semangat dan tanggung jawab yang cukup baik, namun belum semuanya mendapatkan dukungan sistemik yang memadai. Hal ini mencakup keterbatasan dalam penguasaan teknologi, tidak adanya pelatihan rutin, serta lemahnya sistem evaluasi dan disiplin kerja. Selain itu, pembagian tugas yang tidak merata dan belum sesuainya dengan tupoksi juga menjadi hambatan tersendiri dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

Salah satu tantangan utama adalah rendahnya Strategis Peningkatan Kinerja Pegawai, kompetensi teknis, terutama dalam penguasaan komputer dan aplikasi perkantoran yang kini menjadi kebutuhan dasar. Hal ini membuat hanya sebagian pegawai yang aktif mengerjakan pekerjaan, sementara yang lain kurang terlibat karena keterbatasan kemampuan. Di sisi lain, masih lemahnya pengawasan dan tidak adanya sistem reward and punishment yang adil juga menurunkan motivasi kerja secara keseluruhan.

Walau begitu, munculnya inisiatif dari beberapa pegawai menunjukkan bahwa potensi untuk berkembang masih terbuka lebar. Jika potensi ini dibarengi dengan pelatihan yang terarah, sistem kerja

yang tertib, dan dukungan pimpinan yang konsisten, maka kinerja pegawai secara umum dapat ditingkatkan dan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan di BKPSDM.

B. Rekomendasi.

Berdasarkan hasil analisis terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Sorong Selatan, maka peneliti memberikan sejumlah rekomendasi sebagai strategi perbaikan sistem kerja dan manajemen SDM yang lebih efektif. Rekomendasi ini dirancang agar dapat dijadikan pertimbangan oleh pimpinan daerah maupun instansi terkait dalam merumuskan kebijakan pembinaan kepegawaian yang lebih terarah dan berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai**.**

1. Peningkatan Kompetensi Teknis BKPSDM perlu menyusun program pelatihan teknis secara rutin, terutama dalam penguasaan teknologi informasi dan aplikasi kepegawaian, agar seluruh pegawai memiliki kemampuan dasar yang setara.
2. Penguatan Sistem Pengawasan dan Evaluasi Diperlukan sistem monitoring dan evaluasi berkala terhadap kehadiran, kedisiplinan, dan capaian kinerja pegawai, serta pemberian sanksi yang konsisten terhadap pelanggaran aturan.
3. Penyusunan Tupoksi dan Pembagian Tugas yang Jelas Organisasi perlu memperbarui dokumen pembagian tugas berdasarkan kompetensi dan jabatan yang sesuai, agar tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan atau penumpukan beban kerja.

4. Penerapan Reward and Punishment secara Objektif Perlu disusun indikator penghargaan dan sanksi berbasis kinerja yang transparan, agar dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih optimal serta memberi efek jera bagi yang melanggar.
5. Dukungan terhadap Inisiatif dan Inovasi Pegawai Pimpinan harus memberikan ruang dan apresiasi bagi pegawai yang memiliki inisiatif atau gagasan kreatif, sebagai bentuk pembinaan budaya kerja yang proaktif dan kolaboratif.

Optimalisasi Peran Pimpinan Pimpinan di lingkungan BKPSDM diharapkan aktif melakukan pembinaan, pendampingan, serta menjadi teladan dalam disiplin dan tanggung jawab agar menjadi penggerak perubahan budaya kerja secara menyeluruh. Pimpinan di lingkungan BKPSDM diharapkan aktif melakukan pembinaan, pendampingan, serta menjadi teladan dalam disiplin dan tanggung jawab agar menjadi penggerak perubahan budaya kerja secara menyeluruh.

C. Produk Tesis.

Produk tesis yang dihasilkan dalam penelitian ini merupakan bentuk implementatif dari temuan lapangan yang telah dianalisis secara tematik. Tujuan utama dari produk ini adalah untuk memberikan sumbangan konkret dalam bentuk rekomendasi kebijakan yang dapat digunakan oleh BKPSDM Kabupaten Sorong Selatan sebagai rujukan dalam perumusan strategi peningkatan kinerja pegawai. Penyusunan *policy brief* ini tidak hanya sebagai pelengkap hasil penelitian, tetapi juga bertujuan untuk mendorong pemanfaatan hasil penelitian secara langsung dalam proses pembinaan sumber daya manusia aparatur sipil negara.

Judul *Policy Brief: "**Analisis Peningkatan Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Sorong Selatan"***

Struktur Penyusunan Policy Brief **:**

1. Ringkasan Eksekutif
2. Pendahuluan
3. Latar Belakang
4. Temuan Utama
5. Analisis Permasalahan
6. Rekomendasi Kebijakan
7. Penutup.