

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Dalam Pelaksanaan proses manajemen pengembangan kompetensi SDM memiliki proses manajemen yang baik mengingat PPSDM Aparatur sebagai *Center Of Excelent* di tahun 2021 dan Tahun 2024 menjadi “*World Class ASN*”. PPSDM Aparatur dapat mengikuti dan bertahan dalam perkembangan jaman terutama di era industry 4.0 ini. Pengelolaan yang baik dari kegiatan pengembangan kompetensi SDM dilingkungan PPSDM Aparatur KESDM sangat memberikan dampak yang berarti bagi pencapaian tujuan KESDM.

Berdasarkan paparan yang sudah dijelaskan sebelumnya, Secara umum Manajemen Pengembangan Kompetensi SDM sudah Efektif. Perencanaan kegiatan pengembangan kompetensi SDM Aparatur sudah disesuaikan dengan kebutuhan lembaga sehingga dalam perencanaan yang dilakukan mencakup perencanaan program yang diturunkan dari visi dan misi lembaga dan beberapa peraturan yang menjadi pondasi, agar dapat menjawab kebutuhan dan ketimpangan yang terjadi di lembaga, agar materi yang disampaikan melalui jarak jauh tetap dapat memenuhi KSA (*knowledge, skill and attitude*) maka perencanaan yang dilakukan oleh subid perencanaan yaitu dengan menganalisis beberapa point penting mengenai sasaran kompetensi yang harus terpenuhi oleh peserta, sasaran ini kemudian dimasukkan ke dalam kurikulum sebagai tujuan pembelajaran, sehingga apa yang disampaikan kepada peserta tetap mencakup point penting ini.

Pelaksanaan yang dilakukan subid pelaksanaan pun sudah disesuaikan dengan sasaran strategis yang sebelumnya telah ditetapkan. Bahkan beberapa permasalahan yang biasanya terjadi pada pelatihan secara tatap muka justru dapat diatasi melalui pembelajaran jarak jauh. Hanya dalam pelaksanaan pembelajaran jarak jauh masih terdapat kendala diantaranya yaitu sering terjadi eror pada aplikasi e-learning SMILE seperti akses penuh karena banyak yang menggunakan aplikasi tersebut di waktu yang bersamaan . untuk kegiatan

magang dan tugas belajar kegiatan yang dilaksanakan disesuaikan dengan tempat peserta melangsungkan kegiatan pengembangan kompetensi tersebut, namun untuk magang mayoritas WFH dan tugas belajar pun masih menggunakan *e-learning*.

Kegiatan monitoring dilaksanakan oleh kepala PPSDM Aparatur dengan Kepala bidang pengembangan Kompetensi SDM, dan kasubid dari perencanaan dan pelaksanaan. Sedangkan kegiatan Evaluasi secara terpisah dilakukan oleh subid evaluasi sendiri. Bentuk monev yang dilakukan dengan melakukan pengawasan terhadap kegiatan pengembangan kompetensi yang sedang berlangsung dan mengevaluasinya menggunakan tes penilaian mengenai hasil belajar serta menggunakan angket terhadap evaluasi penyelenggaraan kegiatan pengembangan, evaluasi ini bisa diakses melalui web SRIMoELAT dan bisa juga melalui google form.

Hasil dari evaluasi mengenai kegiatan pengembangan jarak jauh menunjukkan respon yang baik dari peserta karena melalui pembelajaran jarak jauh yang diterapkan saat ini membantu peserta untuk mampu belajar dimana saja dan kapan saja, sedangkan pada aspek anggaran dan sarana prasarana penunjang masih harus ada pengembangan lagi.

Namun dalam prosesnya perlu dikembangkan kembali kegiatan mana saja yang perlu dikembangkan dan dilanjutkan dalam bentuk kegiatan pengembangan kompetensi SDM melalui jarak jauh. Menurut analisis peneliti, bahwa dalam kegiatan *One Hour University* bisa terus dikembangkan melalui kegiatan jarak jauh, hal ini dikarenakan terkait kepentingan pemangku ESDM yaitu dengan meningkatkan jumlah peserta terutama dalam industri/masyarakat dan pemda untuk ikut berpartisipasi dalam kegiatan tersebut. namun untuk kegiatan Diklat secara klasik dan non klasikal belum sepenuhnya bisa dikembangkan melalui kegiatan pengembangan jarak jauh, masih perlu untuk menerapkan kegiatan melalui tatap muka atau secara konvensional hal ini dikarenakan proses transfer kompetensi yang dilakukan melalui jarak jauh belum sepenuhnya memenuhi target kompetensi KSA (*Knowledge, Skill, Attitude*) yang harus di miliki oleh Aparatur ESDM, hal ini terlihat pada hasil

evaluasi yang menyatakan bahwa pemenuhan kompetensi baru mencakup aspek KA (*Knowledge & Attitude*) bila dibandingkan dengan kegiatan Pelaksanaan diklat yang dilaksanakan secara tatap muka yang mampu meningkatkan aspek skil dari aparatur ESDM.

5.2 Implikasi

PPSDM Aparatur Kementerian ESDM merupakan lembaga yang memiliki tugas dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia di bidang kepemimpinan, manajemen dan administrasi. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang kepemimpinan, manajemen dan administrasi dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan dengan pola klasikal maupun non klasikal. Pengelolaan kegiatan pengembangan jarak jauh dilakukan oleh bidang pengembangan kompetensi SDM Aparatur.

Pada prosesnya kegiatan pengembangan kompetensi SDM sudah diatur dalam undang-undang ASN no.5 tahun 2014 yang menyatakan bahwa setiap ASN mendapatkan hak untuk meningkatkan kompetensi yang dimilikinya, maka dari itu penting dilakukan pengukuran mengenai keberhasilan program pengembangan kompetensi SDM, terutama kegiatan penting ini harus dilaksanakan secara jarak jauh karena surat edaran yang mengharuskan kerja dirumah. Dalam pelaksanaannya pasti ditemukan berbagai hambatan terutama dalam peralihan pembelajaran konvensional menuju pembelajaran jarak jauh. Manfaat dari penelitian ini mengenai pengukuran efektivitas dari proses manajemen pengembangan kompetensi SDM Aparatur, hasil yang didapat berguna sebagai acuan dalam melakukan manajemen pengembangan kompetensi SDM. Proses manajemen merupakan sebuah sistem dilakukan melalui kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan Monev. Kegiatan ini saling berkesinambungan yang menjadi hulunya adalah kegiatan perencanaan. Kegiatan perencanaan dalam pengembangan kompetensi SDM harus disesuaikan dengan analisis kebutuhan yang ada agar pada pelaksanaannya dan output yang dihasilkan dapat menjawab kebutuhan lembaga. Kegiatan evaluasi yang dilakukan pun harus didasarkan pada aspek tujuan sehingga tidak salah sasaran dalam melakukan penilaian .

5.3 Rekomendasi

Rekomendasi yang akan penulis paparkan didasarkan pada penelitian yang sudah dilakukan. Rekomendasi ini bersifat anjuran bagi lembaga yang dapat dipertimbangkan sebagai langkah dalam mengembangkan pelaksanaan e-learning di lingkungan PPSDM Apartur. Beberapa rekomendasi tersebut yaitu :

1. Perlu mempertimbangkan jika akan melakukan kegiatan *Assessment Center* secara daring, terutama mengenai metode atau simulasi yang akan dilakukan salah satunya yaitu dikhawatirkan adanya kebocoran data pribadi pegawai melalui daring.
2. Perlu membuat perencanaan jadwal berupa *Timeline Schedul* mengenai kegiatan pelaksanaan pengembangan kompetensi SDM, agar persiapan bisa dilakukan secara matang dan tidak terjadi tumpang tindih kegiatan pelaksanaan.
3. Tim IT merupakan perangkat diklat yang mampu menunjang kegiatan pengembangan jarak jauh, maka dari itu perlu adanya peningkatan kualitas tim IT seperti mengadakan rekrutmen dengan kualifikasi lulusan IT dan memiliki pengalaman dalam mengoperasikan software.
4. Perlu adanya monitoring dalam pengoperasian aplikasi SMILE oleh tim IT, dalam mengatasi aplikasi SMILE yang terkadang eror jika terlalu banyak yang akses.
5. Perlu dilaksanakan Evaluasi pasca pelatihan secara karena hasil kuesioner tidak bisa dijadikan indikator utama keberhasilan program kegiatan pengembangan, salah satunya dengan membuat grup WA atau Grup dalam zoom bersama alumni diklat, melakukan diskusi juga memberikan informasi mengenai perkembangan pasca mereka mengikuti pelatihan.
6. Menyusun Anggaran untuk memberikan fasilitas paket internet bagi pegawai yang kesulitan sinyal agar tidak adalagi peserta yang tidak bisa atau terlambat dalam mengakses e-learning melalui aplikasi SMILE.
7. Perlu dibuat regulasi mengenai pencetakan e-sertifikat

8. Perlu dipertimbangkan kembali apakah beberapa kegiatan pengembangan kompetensi SDM ini bisa dilanjutkan secara jarak jauh atau tidak. Dan kegiatan mana saja yang memiliki potensi untuk memberikan dampak positif bagi keberhasilan PPSDM dalam mencapai tujuan.