

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang mencakup wawancara dengan informan dan dokumentasi terkait pengembangan kapasitas SDM di Bappeda Kota Padang, menggunakan pendekatan pengembangan kapasitas organisasi (*capacity building*) yang dikemukakan oleh Eade (1997), dapat disimpulkan bahwa Bappeda Kota Padang belum mencapai tingkat optimal dalam mengadopsi tujuh pendekatan yang diperlukan untuk mengembangkan kapasitas organisasi, yaitu *structure*, *physical resources*, *systems*, *human resources*, *financial resources*, *culture*, dan *leadership*.

Setelah dilakukan penyetaraan jabatan fungsional, Bappeda Kota Padang menghadapi kebutuhan yang mendesak untuk mengembangkan kapasitas SDM sebagai langkah adaptasi terhadap perubahan tersebut. Perubahan struktur organisasi terjadi setelah penerapan penyetaraan jabatan fungsional, yang menghasilkan struktur yang lebih sederhana dan rentang kendali yang lebih luas. Meskipun demikian, terdapat beberapa aspek yang belum mengalami perubahan signifikan, seperti spesialisasi pekerjaan dan pola pengambilan keputusan. jabatan fungsional masih melaksanakan tugas-tugas struktural mereka, sementara pola desentralisasi vertikal tetap dipertahankan dalam proses pengambilan keputusan. Namun, Badan tersebut tetap mempertahankan komitmen untuk menyusun rencana yang terstruktur dan menerapkan sistem kontrol yang efektif.

Selain adanya perubahan pada struktur organisasi, Bappeda Kota Padang menunjukkan komitmen dalam meningkatkan kapasitas organisasinya dengan memanfaatkan sumber daya fisik secara optimal. Terlihat bahwa Badan tersebut memanfaatkan sarana dan prasarana yang tersedia dengan baik untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas pegawai. Dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai, pegawai dapat menjalankan tugas perencanaan pembangunan dengan efektif dan efisien.

Selanjutnya, mengenai pengembangan kapasitas organisasi dalam aspek mekanisme kerja pada Bappeda Kota Padang, terlihat bahwa hingga saat ini belum terjadi peningkatan kapasitas organisasi yang memadai untuk mendukung kegiatan SDM. Pegawai jabatan fungsional masih tetap melaksanakan tugas-tugas struktural seperti sebelumnya. Di samping itu, terdapat beberapa kekurangan yang perlu diperhatikan, terutama kurangnya kejelasan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang rinci. Oleh karena itu, Bappeda Kota Padang perlu segera mengembangkan dan menerapkan SOP yang jelas guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai dengan jabatan fungsional.

Pengembangan kapasitas organisasi terkait aspek Sumber Daya Manusia (SDM) di Bappeda Kota Padang dapat dilihat dari pelaksanaan program diklat setelah dilakukan penyetaraan jabatan fungsional. Namun, upaya pengembangan kapasitas SDM terkait jabatan fungsional masih menghadapi kendala yang berasal dari pihak penyelenggara. Meskipun demikian, telah dilakukan sosialisasi secara umum terkait jabatan fungsional hasil penyetaraan jabatan.

Pengembangan kapasitas organisasi dalam hal anggaran di Bappeda Kota Padang dapat dilihat dari ketersediaan anggaran yang dialokasikan untuk

pengembangan kapasitas SDM. Diketahui bahwa Bappeda Kota Padang memiliki anggaran yang cukup untuk mendukung pegawai dalam mengikuti program pengembangan kapasitas. Namun, terdapat kendala yang berasal dari pihak penyelenggara yang memiliki keterbatasan dana.

Selanjutnya, pengembangan kapasitas organisasi dapat dicapai melalui pembentukan budaya kerja yang mendukung kelancaran kegiatan di Bappeda Kota Padang. Dapat dilihat dari implementasi aspek BerAKHLAK, yang mencakup orientasi pelayanan, akuntabilitas, kompetensi, harmoni, loyalitas, adaptabilitas, dan kolaborasi. Selain itu, ketepatan waktu dan kerjasama yang baik juga menjadi perhatian utama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pengembangan kapasitas organisasi dari perspektif kepemimpinan dapat dilihat dari respons pemimpin terhadap perubahan yang terjadi di Bappeda Kota Padang. Sehingga, penting untuk mencapai kesamaan persepsi dan pemahaman yang jelas mengenai sistem kerja jabatan fungsional di antara para pemimpin. Pemimpin perlu mendapatkan arahan yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab baru dalam jabatan fungsional. Para pegawai menekankan pentingnya pemahaman yang seragam di antara para pemimpin terkait mekanisme dan pola kerja yang berlaku setelah dilakukan penyetaraan jabatan fungsional.

6.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengembangan kapasitas SDM Aparatur pada Bappeda Kota Padang, peneliti memberikan masukan yaitu sebagai berikut:

1. Pentingnya kesamaan persepsi dengan pihak pemimpin mengenai sistem kerja jabatan fungsional. Dengan adanya pemahaman yang seragam di

antara para pemimpin, pegawai dengan jabatan fungsional dapat fokus pada tugas-tugas yang sesuai dengan spesialisasi mereka, tanpa harus menangani pekerjaan jabatan struktural. Hal ini akan memberikan kejelasan dalam spesialisasi pekerjaan di Badan Perencanaan Pembangunan Kota Padang.

2. Penyusunan Standar Operasional Prosedur (SOP) pada tiap bidang untuk memberikan kejelasan dalam tahapan melaksanakan pekerjaan. Dengan adanya SOP yang terstruktur dan rinci, pegawai pada tiap bidang mempunyai petunjuk mengenai tahapan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Hal ini akan membantu mengurangi ketidakpastian dan kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara keseluruhan.
3. Membuat program pengembangan kapasitas bagi SDM hasil penyetaraan yang diselenggarakan oleh Bappeda Kota Padang sendiri. Dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai, badan tersebut dapat mengadakan seminar dan pelatihan yang melibatkan narasumber terkait. Sehingga pegawai kesempatan yang sama untuk memperluas wawasan mereka.