

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai di Satpel UPPKB Kelas I Gentong Tasikmalaya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi sumber daya manusia pada Satpel UPPKB Kelas I Gentong Tasikmalaya secara umum berada pada kategori cukup baik, namun belum sepenuhnya optimal dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai secara efektif.

Ditinjau dari aspek:

- **Pengetahuan (knowledge):** Sebagian pegawai telah memahami tugas dan fungsi kerja, namun masih terdapat keterbatasan dalam pemahaman teknis operasional, khususnya terkait perkembangan regulasi dan teknologi di bidang pengujian kendaraan bermotor.
- **Keterampilan (skill):** Keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugas teknis masih belum merata, terutama dalam penggunaan peralatan operasional serta kemampuan pelayanan publik yang responsif dan profesional.

- **Sikap (attitude):** Sikap kerja pegawai pada umumnya sudah menunjukkan tanggung jawab, namun masih ditemukan kurangnya inisiatif, kedisiplinan, dan orientasi pelayanan prima.

Dengan demikian, kompetensi SDM yang dimiliki belum sepenuhnya mampu mendorong terciptanya kinerja pegawai yang optimal dan berdaya saing.

2. Hambatan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, terdapat berbagai hambatan yang dihadapi, baik yang bersifat internal maupun eksternal, yaitu:

- **Keterbatasan jumlah pegawai,** sehingga beban kerja menjadi tidak seimbang dan berdampak pada efektivitas pelaksanaan tugas.
- **Minimnya pelatihan dan pengembangan kompetensi,** yang menyebabkan pegawai kurang mengikuti perkembangan pengetahuan dan keterampilan terbaru.
- **Keterbatasan sarana dan prasarana,** terutama peralatan operasional yang belum sepenuhnya modern dan memadai.
- **Kurangnya motivasi dan disiplin kerja,** yang mempengaruhi produktivitas dan kualitas hasil kerja pegawai.
- **Koordinasi internal yang belum optimal,** sehingga terjadi ketidaksinergian dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

Hambatan-hambatan tersebut secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pelayanan publik.

3. Upaya dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Berbagai upaya telah dilakukan oleh pihak Satpel UPPKB Kelas I Gentong Tasikmalaya dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, antara lain:

- **Peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pembinaan**, meskipun masih bersifat terbatas dan belum berkelanjutan.
- **Penegakan disiplin kerja**, melalui pengawasan dan pembinaan terhadap pegawai.
- **Peningkatan koordinasi dan komunikasi internal**, guna memperlancar pelaksanaan tugas.
- **Optimalisasi penggunaan sarana dan prasarana yang tersedia**, meskipun masih menghadapi keterbatasan.

Namun demikian, upaya-upaya tersebut belum sepenuhnya mampu mengatasi berbagai hambatan yang ada, sehingga diperlukan strategi yang lebih sistematis, terencana, dan berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

5.2.1 Saran Praktis

1. Perlu dilakukan peningkatan kompetensi pegawai secara berkelanjutan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) yang terstruktur, khususnya dalam bidang teknis operasional dan pelayanan publik.

2. Pimpinan perlu mendorong peningkatan motivasi dan disiplin kerja pegawai, melalui sistem penghargaan (reward) dan sanksi (punishment) yang jelas dan konsisten.
3. Perlu adanya penataan beban kerja yang proporsional, agar tidak terjadi ketimpangan tugas antar pegawai.
4. Meningkatkan kualitas pelayanan publik, dengan membangun budaya kerja yang profesional, responsif, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat.

5.2.2 Saran Kebijakan

1. Pemerintah melalui instansi terkait perlu melakukan penambahan jumlah pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi.
2. Perlu adanya peningkatan sarana dan prasarana operasional, khususnya peralatan teknis yang modern dan sesuai standar.
3. Diperlukan kebijakan yang mendukung pengembangan kompetensi SDM secara berkelanjutan, termasuk alokasi anggaran khusus untuk pelatihan.
4. Mendorong penerapan manajemen kinerja berbasis kompetensi, sehingga penilaian kinerja lebih objektif dan terukur.

5.2.3 Saran Akademik

1. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Perlu dilakukan penelitian lanjutan terkait budaya organisasi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Penelitian berikutnya dapat menggunakan pendekatan kuantitatif atau *mixed methods* untuk memperoleh hasil yang lebih komprehensif.