

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pembahasan data yang telah dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa skripsi yang berjudul "Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia pada Staf Lokal dalam Tata Kelola Kelembagaan di KBRI Kuala Lumpur." sebagai berikut;

1. Bahwa tata kelola manajemen sumber daya manusia staf lokal yang dilaksanakan oleh BPKRT selaku tim kepegawaian sudah berjalan secara sistematis dan terstruktur. Hal ini terlihat jelas bahwa keseluruhan fungsi MSDM yang ada telah diimplementasikan dengan menyeluruh dan optimal meliputi: perencanaan kebutuhan SDM staf lokal, rekrutmen dan seleksi staf lokal, penetapan beban kerja dan kompensasi, dan perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja staf lokal serta penilaian dan evaluasi kinerja staf lokal sehingga menciptakan sistem birokrasi yang responsif dan akuntabel.
2. Penguatan tata kelola kelembagaan pada staf lokal telah diterapkan secara maksimal dan holistik di dalam seluruh rangkaian proses MSDM di KBRI Kuala Lumpur, yang mencakup sistem rekrutmen transparan hingga mekanisme evaluasi yang akuntabel. Walaupun demikian, tantangan struktural tetap muncul karena staf lokal tidak memiliki jenjang karier yang jelas dan penerapan disiplin kerja yang dinilai rendah, meskipun kebijakan instansi telah mengupayakan kompensasi melalui skema rotasi

kerja dan kenaikan gaji berkala sebesar 5% setiap dua tahun serta adanya pengawasan internal yang terstruktur. Selain itu, adanya fenomena dominasi aktor (pimpinan/user) terhadap staf lokal dalam proses pembagian beban kerja yang sering kali bersifat diskresioner. Akibatnya, standarisasi manajemen SDM yang telah dibangun secara sistematis berisiko terdistorsi oleh pola hubungan paternalistik.

4.2. Saran

Berdasarkan hasil analisis skripsi penelitian ini, berikut adalah saran peneliti dalam pengembangan manajemen SDM staf lokal dalam tata kelola kelembagaan di KBRI, KL meliputi:

1. Pembenahan program pengembangan staf lokal yaitu Capacity Building dan Pelatihan Jurnalistik sebagai agenda rutin tahunan dengan anggaran yang terjamin, serta perluas cakupannya ke seluruh staf lokal, bukan hanya petugas pelayanan dan kriteria staf tertentu. Selanjutnya, menambahkan materi yang relevan dengan tantangan utama SDM staf lokal yang ada yaitu terkait penguatan disiplin dan etos kerja untuk mengatasi tantangan disiplin kerja yang masih rendah.
2. Penguatan fungsi kontrol dan standarisasi otoritas untuk mengatasi masalah kedisiplinan dan risiko penyalahgunaan wewenang akibat diskresi staf lokal yang besar di lapangan, perlu dilakukan penguatan fungsi pengawasan melekat oleh pimpinan unit (*user*). Dalam hal ini, diperlukan adanya mekanisme *check and balances* yang lebih ketat antara unit administratif BPKRT maupun stakeholder lain dengan atasan teknis (atase/fungsi) guna mengurangi celah subjektivitas atau dominasi aktor (pimpinan) dalam proses pengambilan keputusan.