

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

4.1.1 Pelaksanaan Pelatihan *Capacity Building* di BKPP Kota Semarang

Pelatihan pengembangan kapasitas yang diselenggarakan oleh BKPP Kota Semarang pada prinsipnya sudah sesuai dengan pedoman serta tujuan lembaga, tetapi diperkirakan efektivitasnya belum maksimal. Program pelatihan telah mencakup peningkatan kemampuan teknis, serta manajerial, namun ada tanda-tanda bahwa efek dari pelatihan terhadap kinerja ASN masih membutuhkan penilaian yang lebih mendalam.

Pelaksanaan pelatihan yang bervariasi mulai dari pelatihan teknis, fungsional, hingga kepemimpinan menunjukkan dedikasi BKPP dalam memperkuat kapasitas ASN. Namun, ketidaksesuaian antara materi pelatihan dengan kebutuhan lapangan, kurangnya monitoring setelah pelatihan, dan rendahnya keikutsertaan ASN di beberapa kegiatan dapat mengurangi efektivitas program pengembangan kapasitas secara keseluruhan.

Selain itu, tidak adanya sistem evaluasi setelah pelatihan yang terstruktur membuat sulit untuk mengukur hasil pelatihan secara objektif, terutama mengenai seberapa besar peningkatan kompetensi peserta diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari.

4.1.2 Faktor-Faktor yang Mendukung dan Menghambat Pelatihan *Capacity Building*

Hasil penelitian awal menunjukkan bahwa BKPP Kota Semarang memiliki sejumlah faktor mendorong yang memberikan dampak positif terhadap penyelenggaraan pelatihan pengembangan kapasitas. Dukungan dari lembaga

menjadi unsur kunci, terlihat dari penganggaran yang dialokasikan, adanya regulasi yang sesuai, serta struktur organisasi yang membantu perkembangan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Selain itu, ketersediaan sumber daya manusia untuk pelatih dan fasilitator, baik dari dalam maupun melalui kolaborasi dengan lembaga nasional seperti BKN dan LAN, juga memperkuat pelaksanaan pelatihan. Komitmen dari pemimpin berperan sebagai dukungan utama, terutama dalam mendorong internalisasi nilai-nilai BerAKHLAK dan peningkatan kualitas layanan publik.

Namun di sisi lain, pelaksanaan pelatihan masih menghadapi berbagai kendala. Keterbatasan anggaran mengakibatkan jumlah peserta, frekuensi pelatihan, dan variasi materi sering kali harus disesuaikan dengan kondisi yang ada. Hambatan juga terlihat dari rendahnya motivasi dan partisipasi sebagian ASN, yang cenderung melihat pelatihan sebagai kewajiban administratif. Selain itu, materi pelatihan yang belum sepenuhnya sesuai dengan konteks pekerjaan, terutama untuk pelatihan teknis yang cenderung umum, mengurangi relevansi dan efektivitasnya. Proses evaluasi dan pemantauan pascapelatihan yang belum optimal juga melemahkan kemampuan BKPP dalam mengidentifikasi peningkatan kinerja PNS secara akurat.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan pengembangan kapasitas memiliki potensi signifikan dalam meningkatkan kompetensi dan kinerja ASN. Namun, keberhasilan pelaksanaan pelatihan sangat bergantung pada perbaikan aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi yang lebih terstruktur dan berkelanjutan.

4.2 Saran

1. BKPP harus memperkuat perencanaan pelatihan dengan melakukan analisis kebutuhan kompetensi agar konten pelatihan lebih relevan dan sesuai dengan peran ASN di setiap area.

2. Perlu dibangun mekanisme yang lebih terstruktur untuk melakukan *monitoring* dan evaluasi setelah pelatihan, misalnya dengan menggunakan alat penilaian kinerja, masukan dari atasan langsung, atau laporan implementasi setelah pelatihan. Langkah ini krusial untuk menilai seberapa efektif pelatihan itu dan memastikan adanya dampak positif yang nyata.
3. Perlu ditingkatkan motivasi serta keterlibatan ASN, dengan cara mengaitkan hasil pelatihan kedalam sistem merit, promosi jabatan, atau dengan memberikan penghargaan kepada peserta yang menunjukkan peningkatan kinerja setelah pelatihan.
4. Diperlukan peningkatan kerjasama dengan institusi nasional seperti BKN, LAN, atau pihak luar lainnya, untuk memperkaya metode pelatihan, menghadirkan pengajar yang berkompeten, dan mengembangkan pelatihan yang memanfaatkan teknologi.
5. Mengelola anggaran pelatihan secara lebih efisien, contohnya dengan mengembangkan pelatihan *blended learning* atau *e-learning* agar lebih banyak ASN bisa terjangkau tanpa meningkatkan biaya.
6. Melibatkan atasan langsung dalam penilaian hasil pelatihan, sehingga penerapan materi pelatihan di lapangan dapat dipantau dan diarahkan dengan lebih efektif.

Rekomendasi-rekomendasi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi BKPP Kota Semarang dalam meningkatkan kualitas pelatihan *capacity building* dan sekaligus memperkuat penelitian ini pada fase pelaksanaan skripsi nantinya.

