

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro yang dianalisis menggunakan teori implementasi kebijakan George C. Edward III, dapat disimpulkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia secara umum telah berjalan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat berdasarkan empat indikator sebagai berikut.

1. Komunikasi dalam implementasi manajemen sumber daya manusia telah terlaksana dengan baik. Penyampaian kebijakan dilakukan melalui rapat koordinasi, surat edaran, disposisi, serta media komunikasi internal sehingga informasi dapat diterima secara jelas dan konsisten oleh seluruh pegawai. Komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan pegawai juga berjalan secara berjenjang sehingga memudahkan koordinasi dalam pelaksanaan tugas dan pelaksanaan kebijakan manajemen sumber daya manusia.
2. Sumber daya telah mendukung implementasi manajemen sumber daya manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. Hal ini ditunjukkan dengan tersedianya sumber daya manusia yang memadai, penempatan pegawai sesuai kompetensi, dukungan anggaran pengembangan SDM, sarana dan prasarana yang memadai, serta kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan. Meskipun demikian,

pengembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan masih perlu ditingkatkan agar mampu mengikuti perkembangan kebijakan dan tuntutan pelayanan publik.

3. Disposisi atau sikap pelaksana menunjukkan kondisi yang baik. Pimpinan memiliki komitmen dalam melakukan pembinaan, pengawasan, dan evaluasi terhadap pegawai, sedangkan aparatur menunjukkan sikap disiplin, tanggung jawab, serta motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing. Kondisi tersebut mendukung keberhasilan implementasi manajemen sumber daya manusia di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro.
4. Struktur birokrasi telah mendukung implementasi manajemen sumber daya manusia melalui pembagian tugas dan wewenang yang jelas, penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP), serta koordinasi yang baik antarbidang. Struktur organisasi yang jelas memudahkan setiap pegawai memahami peran dan tanggung jawabnya sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan secara efektif dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, implementasi manajemen sumber daya manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro telah sesuai dengan indikator implementasi kebijakan menurut George C. Edward III. Keberhasilan implementasi tersebut didukung oleh komunikasi yang efektif, ketersediaan sumber daya yang memadai, komitmen aparatur yang tinggi, serta struktur birokrasi yang jelas. Namun demikian, peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, optimalisasi

pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan kepegawaian, serta penguatan koordinasi antarbidang tetap perlu dilakukan agar implementasi manajemen sumber daya manusia dapat semakin optimal dalam mendukung peningkatan kualitas pelayanan pendidikan di Kabupaten Bojonegoro.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut.

### **i. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro**

Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas implementasi manajemen sumber daya manusia melalui pemerataan kesempatan bagi seluruh pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kebutuhan kompetensi masing-masing. Selain itu, diperlukan optimalisasi pemanfaatan teknologi informasi dalam pengelolaan kepegawaian agar proses administrasi, pengembangan kompetensi, serta evaluasi kinerja pegawai dapat dilaksanakan secara lebih efektif dan efisien. Dinas Pendidikan juga diharapkan terus memperkuat koordinasi antarbidang serta mempertahankan komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan pegawai sehingga pelaksanaan kebijakan manajemen sumber daya manusia dapat berjalan secara konsisten dan berkelanjutan.

### **ii. Bagi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro**

Pegawai diharapkan terus meningkatkan kompetensi, profesionalisme, disiplin, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas

sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing. Selain itu, pegawai diharapkan lebih aktif mengikuti berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi sebagai upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta mendukung peningkatan kinerja organisasi.

iii. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kajian mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan teori atau pendekatan lain sehingga dapat memberikan perspektif yang lebih luas. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada organisasi perangkat daerah lainnya atau dengan menambahkan aspek seperti digitalisasi manajemen sumber daya manusia, sistem merit, pengembangan kompetensi aparatur, maupun pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sehingga hasil penelitian dapat menjadi bahan perbandingan dan penyempurnaan penelitian di masa mendatang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- David, F. R. (2011). *Strategic management: Concepts and cases* (13th ed.). Pearson Education.
- Dwiyanto, A. (2018). *Mewujudkan good governance melalui pelayanan publik*. Gadjah Mada University Press.
- Edward III, G. C. (1980). *Implementing public policy*. Congressional Quarterly Press.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Revisi ed.). Bumi Aksara.
- Mazmanian, D. A., & Sabatier, P. A. (1989). *Implementation and public policy*. University Press of America.
- Meter, D. S. V., & Horn, C. E. V. (1975). The policy implementation process: A conceptual framework. *Administration & Society*, 6(4), 445–488.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Moleong, L. J. (2014). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif* (Edisi revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W. (2008). *Human resource management* (10th ed.). Pearson Prentice Hall.
- Nugroho, A., & Santosa, B. (2020). Implementasi sistem merit pada aparatur sipil negara di Indonesia. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(3), 383–400. <https://doi.org/10.24258/jba.v16i3.704>
- Pemerintah Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Pemerintah Indonesia. (2014). *Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah*.
- Pemerintah Indonesia. (2017). *Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017*

*tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.*

Pemerintah Indonesia. (2019). *Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.*

Prasetyo. (2021). Komitmen pimpinan dalam pengelolaan sumber daya manusia sektor publik.

Purnomo, M. E., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4), 290–300. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i4.531>

Purwati, K. D., Kurniasih, R., Daimah, U., Mujiati, M., Indrawati, M., & Sarie, R. F. (2025). Transformasi digital dan implikasinya terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. *JUIMA: Jurnal Ilmu Manajemen*, 15(2). <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/juima/article/view/11474>

Refandi. (2022). Implementasi manajemen sumber daya manusia pada organisasi pemerintahan.

Sari. (2019). Pengaruh pengembangan kompetensi terhadap kinerja aparatur sipil negara.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.

Siagian, S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Sugiyono. (2007). *Metode penelitian administrasi*. Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif*. Alfabeta.

