

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi mengenai pengembangan sumber daya manusia di Balai Diklat Industri Padang, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. **Pendidikan formal di Balai Diklat Industri Padang:** Tidak ditemukan adanya pendidikan formal yang diselenggarakan langsung oleh Balai Diklat Industri Padang. Namun bagi pegawai yang ingin melanjutkan pendidikan formal akan mendapatkan dukungan dari pimpinan dalam bentuk kebijakan dan perizinan, selama tidak mengganggu pelaksanaan tugas kedinasan. Pendidikan formal dipandang sebagai salah satu upaya peningkatan kompetensi pegawai yang dapat menunjang pengembangan karir, meskipun dukungan yang diberikan belum bersifat material.
2. **Pelatihan di Balai Diklat Industri Padang:** dilaksanakan secara terencana dan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi serta bidang tugas pegawai. Pelatihan yang diikuti meliputi berbagai jenis, seperti pelatihan keuangan, arsiparis, humas, instruktur, penyusunan kurikulum, asesor, dan pembina industri, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalitas pegawai.

3. **Pengembangan karir di Balai Diklat Industri Padang:** dilakukan melalui mekanisme yang mengacu pada kinerja, pendidikan, pelatihan, serta pemenuhan persyaratan administratif seperti angka kredit dan penilaian kinerja. Pengembangan karir ini memberikan motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja, meskipun peluang pengembangan karir masih dipengaruhi oleh keterbatasan formasi jabatan.
4. **Pembinaan pegawai di Balai Diklat Industri Padang:** dilakukan melalui pembinaan pelaksanaan tugas, kedisiplinan, integritas, kinerja, dan kompetensi. Pembinaan ini bertujuan untuk menjaga profesionalitas dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugasnya, meskipun efektivitas pembinaan sangat bergantung pada kesadaran dan komitmen masing-masing individu pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dari data wawancara dengan para narasumber serta berdasarkan simpulan penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Balai Diklat Industri Padang diharapkan dapat meningkatkan dukungan terhadap pendidikan formal pegawai melalui perencanaan pengembangan sumber daya manusia yang lebih terstruktur dan berkelanjutan, sehingga pendidikan formal dapat memberikan dampak yang lebih optimal terhadap peningkatan kompetensi dan karir pegawai.

2. Pelaksanaan pelatihan perlu terus disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan zaman, baik dari segi materi, metode, maupun waktu pelaksanaan, agar pelatihan yang diikuti pegawai dapat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja.
3. Pengembangan karir dan pembinaan pegawai diharapkan dapat dilakukan secara lebih konsisten dan transparan, disertai dengan evaluasi yang berkelanjutan, sehingga mampu mendorong pegawai untuk meningkatkan profesionalitas, disiplin, dan integritas dalam menjalankan tugas.



DAFTAR PUSTAKA

- Al-Bukhari. (2002). Shahih Al-Bukhari. Beirut: Dar Ibn Katsir. Hadits No. 2554.
- Al-Qur'an, Al-Isra' ayat 84. (2001). Al-Qur'an dan Terjemahannya. Jakarta: Departemen Agama RI, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penerbit Al-Qur'an.
- Al-Qur'an, Al-Mujadilah ayat 11. (2001). Al-Qur'an dan Terjemahannya. Jakarta: Departemen Agama RI, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penerbit Al-Qur'an.
- Al-Qur'an, Ar-Ra'd ayat 11. (2001). Al-Qur'an dan Terjemahannya. Jakarta: Departemen Agama RI, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penerbit Al-Qur'an.
- Al-Qur'an, At-Taubah ayat 105. (2001). Al-Qur'an dan Terjemahannya. Jakarta: Departemen Agama RI, Yayasan Penyelenggara Penerjemah dan Penerbit Al-Qur'an.
- Andayani, Tsalis Baiti Nur, dkk. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 3.
- Bariqi, Muhammad Darari. (2018). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis, 5.
- Ghina Alvina Putri, dkk. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Karyawan di PT. PLN (Persero) UP3 Kota Parepare. Multidisiplin Amsir.
- Hafizh, Yafid. (2026). Pegawai Balai Diklat Industri Padang. Wawancara. 26 Januari 2026.
- Hamdan, Subakti Hanin, dkk. (2022). Metodologi Penelitian Kualitatif. Rake Sarasin. <https://scholar.google.com/citations?user=O-B3eJYAAAAJ&hl=en>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Iskandar, Yusuf, dkk. (2020). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. XYZ. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi)*, 4.
- Maulana, Arman. (2022). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Perusahaan Jasa. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v13i2.2219>
- Muspawi, M. (2017). Menata Pengembangan Karier Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(1), 114–122. <https://doi.org/10.30596/jimb.v19i2.2158>
- Nurhaliza, I. (2021). Meningkatkan Kinerja Karyawan ID Express Kota Banjarmasin. *Uniska*, 1(4), 1–15.
- Prayudi, Ahmad. (2017). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi Kasus pada Sebuah Badan Usaha Milik Negara. *Jurnal Kewirausahaan*, 3.
- Rahman, J. H. (2021). Informan Penelitian Kualitatif. ResearchGate.
- Rahmat, Rafki. (2026). Pegawai Balai Diklat Industri Padang. Wawancara. 26 Januari 2026.
- Ramadhani, Wahyu. (2026). Instruktur Balai Diklat Industri Padang. Wawancara. 26 Januari 2026.
- Ramadhan, Muhammad. (2023). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Malang: Litnus.
- Rijali, Ahmad. (2019). Analisis Data Kualitatif. Alhadharah: *Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81–122. <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>
- Rustam, R. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah pada Perguruan Tinggi Islam. *Al-Amwal*, 13(d), 10–27
- Selvianti, Nur Hidayah, dkk. (2023). Systematic Literature Review: Peran Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 8.

Silvia. (2026). Kepala PSDM Balai Diklat Industri Padang. Wawancara. 26 Januari 2026.

Sinaga, D. (2022). Buku Ajar Metodologi Penelitian. Jakarta: UKI Press.

Sintiawati, N., dkk. (2022). Modul PSDM: Coaching, Mentoring, Counselling.
<https://repository.unej.ac.id/xmlui/handle/123456789/114080>

Untari, D., & Muliadi, W. (2019). Peran Rotasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(2), 110–116.

