

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis pada bab sebelumnya, mengenai *employee relations* humas Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia melalui program Pendidikan dan Pelatihan Kehumasan dan *Public Speaking* dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka penulis memperoleh kesimpulan bahwa kegiatan yang seharusnya dijalankan dan diselenggarakan oleh bagian Humas, akan tetapi tidak dijalankan oleh Humas, melainkan diambil alih dan dijalankan oleh bagian Kepegawaian yang dalam instansi Kemenpora memiliki tugas dan fungsi dalam mengurus perencanaan dan program kementerian, mengelola SDM internal Kemenpora, dan penyelenggaraan serta tata laksana organisasi.

Kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (diklat) ini dapat meningkatkan kinerja pegawai Kemenpora R.I., karena kegiatan ini memberikan dampak terhadap peningkatan kualitas kompetensi dan kemampuan setiap SDM, serta mampu secara optimal dalam membangun dan membina hubungan harmonis di dalam internal instansi yang dapat memunculkan motivasi kerja SDM.

Pada hasil evaluasi kinerja pegawai tahunan Kemenpora, dampak dari adanya kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (diklat) tersebut sangat positif. Sebagian besar pegawai Kemenpora yang mengikuti kegiatan diklat dapat memenuhi beberapa aspek penilaian kinerja pegawai berdasarkan SKP tahunan Kemenpora R.I. (Standar Kompetensi Penilaian). Dan dengan adanya peningkatan kompetensi SDM pada bidang kehumasan, saat ini setiap unit di dalam internal Kemenpora sudah dapat secara aktif membantu menjalankan kehumasan instansi. Tugas bagian Humas Kemenpora R.I. lebih terfokus pada menjalin dan membangun hubungan dengan publik eksternal instansi. Hal tersebut terlihat dari tugas

bagian Humas Kemenpora yang meliputi kegiatan peliputan, dokumentasi, dan publikasi; menjalin kemitraan dengan publik eksternal instansi; menjalin hubungan dengan pers; dan mengelola kepustakaan instansi.

V.2 Saran

Berdasarkan pada hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan di atas, penulis memberikan sumbang saran yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu dimana seharusnya kegiatan *employee relations* di Kemenpora R.I. sebaiknya dilaksanakan oleh bagian Humas yang ada di dalam instansi terkait dan bukan dijalankan oleh unit lain. Hal itu dikarenakan sudah menjadi tugas dan fungsi humas untuk menjalin dan menjaga hubungan yang baik antara instansi yang diwakilinya dengan publik organisasi baik internal maupun eksternal. Jadi dapat dikatakan adanya suatu keseimbangan dalam menjalankan peran humas di dalam suatu instansi.

Mengenai kegiatan *employee relations* melalui program Pendidikan dan Pelatihan (diklat) di Kemenpora R.I. memberikan pengaruh positif dalam peningkatkan kinerja dari para pegawai Kemenpora. Namun, sebaiknya jika kegiatan diklat khususnya diklat kompetensi seperti ini, untuk dapat lebih diintensifkan dan dirutinkan oleh Kemenpora dalam penyelenggaraannya secara terfokus. Hal itu dimaksudkan agar momentum peningkatan kinerja pegawai melalui peningkatan kualitas kompetensi SDM Kemenpora akan terus terjaga secara optimal.

Selanjutnya untuk kegiatan *employee relations* melalui program diklat pada penyelenggaraan berikutnya, sebaiknya dipersiapkan anggaran yang lebih ditingkatkan, agar seluruh pegawai Kemenpora tanpa terkecuali dapat mengikuti kegiatan diklat dengan ketersediaan lokasi yang dapat menampung peserta dalam jumlah yang lebih besar, materi yang lebih dipadatkan, dan waktu pelaksanaan yang lebih dipanjangkan durasi pelaksanaan kegiatannya. Sehingga seluruh SDM Kemenpora memperoleh kesempatan yang sama dalam mendapatkan pembekalan materi yang lebih sebagai upaya untuk menunjang peningkatan kualitas kompetensi SDM Kemenpora.