

BAB 6

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di lingkungan Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum persepsi responden terhadap pengembangan karier pegawai di lingkungan Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi memberi penilaian yang “Baik”. Dengan kata lain bahwa program pengembangan karier yang telah dilaksanakan Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi sudah berjalan dengan “Baik”.
2. Pada dimensi “Perencanaan Karier”. Sebagian besar responden/pegawai menyatakan bahwa dimensi “Perencanaan Karier” beserta aspek-aspek yang melingkupinya sudah berjalan dengan “Baik”. Namun, terkait dengan aspek-aspek “tujuan jangka pendek, tujuan jangka menengah, dan tujuan jangka panjang pegawai dalam pencapaian rencana kariernya, sebagian besar responden berpendapat “negatif”. Hal ini dapat terlihat, berdasarkan data hasil penelitian terdapat sebanyak 33 responden (50.8%) yang menyatakan “Kurang Baik” dan sebanyak 6 responden (9.2%). Artinya bahwa sebagian besar responden menyatakan sulit untuk menetapkan target kariernya di lembaga ini. Kemudian, berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa responden, salah satu alasannya adalah dikarenakan belum adanya pola karier yang jelas pada unit Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi. Namun begitu, setelah dilakukan penelitian lebih dalam lagi, yaitu dengan melihat distribusi frekuensi jawaban berdasarkan tingkat pendidikan responden, ternyata responden yang berlatar belakang pendidikan S2 menyatakan sudah

memiliki target dalam pencapaian tujuan kariernya, baik jangka pendek, jangka menengah, maupun jangka panjang kariernya. Hal ini dapat ditafsirkan bahwa tingkat pendidikan mempengaruhi target pegawai dalam pencapaian tujuan kariernya.

3. Begitu pula pada dimensi “Manajemen Karier”, sebagian responden/pegawai menyatakan secara umum dimensi “Manajemen Karier” dengan aspek-aspek yang melingkupinya sudah “Baik”. Namun, terkait dengan aspek “terdapat pola karier (*career path*) yang jelas dalam organisasi” dan pernyataan “terdapat penilaian terhadap kinerja pegawai” sebagian responden/pegawai memberikan penilaian yang “negatif”. Hal ini dapat terlihat, berdasarkan data hasil penelitian terdapat sebanyak 26 orang responden (40%) yang menyatakan “Kurang Baik” dan sebanyak 10 orang responden (15.4%) menyatakan “Tidak Baik” terhadap pernyataan terdapat pola karier (*career path*) yang jelas dalam organisasi. Artinya sebagian besar responden menganggap bahwa di Lingkungan Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi belum ada pola karier yang jelas dalam pengembangan karier pegawainya. Sedangkan terkait dengan penilaian kinerja pegawai, sebanyak 29 orang (44.6%) menyatakan “Kurang Baik” dan sebanyak 16 orang (24.6%) menyatakan “Tidak Baik”. Artinya sebagian besar responden/pegawai menganggap bahwa di Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi belum ada sistem penilaian terhadap kinerja pegawai yang jelas. Dan hal ini juga didukung dengan hasil wawancara terhadap pejabat yang berkompeten di bidang pengembangan sumber daya manusia, yang mengatakan bahwa di lingkungan Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, baik pola karier (*career path*) yang jelas maupun sistem penilaian kinerja pegawai belum ada sistem yang terukur, artinya masih diterapkan norma, standar dan prosedur yang berlaku secara umum untuk pegawai negeri sipil secara nasional.

6.2. Saran

Dari permasalahan yang muncul berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diajukan beberapa saran, yaitu:

1. Sebagian besar responden menilai belum bisa menetapkan target terhadap pencapaian rencana kariernya, salah satu penyebabnya adalah belum adanya pola karier. Pola karir bukan hanya memberikan arah yang jelas atau kepastian karier bagi para pegawai dimasa mendatang. Selain itu, dengan adanya pola karier yang jelas juga dapat memberikan semangat atau motivasi kerja bagi pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya di dalam organisasi. Dengan demikian, pola karier merupakan salah satu aspek yang penting dalam pengembangan karier pegawai sekaligus dapat meningkatkan kinerja organisasi. Untuk itu, perlu segera dilakukan penyusunan pola karier pegawai di lingkungan Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi.
2. Sebagian besar responden menilai bahwa penilaian kinerja belum berjalan dengan baik, sedangkan penilaian kinerja yang obyektif terkait pula dengan pengembangan karir pegawai, dimana pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik akan mempunyai peluang yang lebih besar dalam peningkatan karirnya. Penyusunan penilaian kinerja menjadi hal yang *urgent* untuk segera dilaksanakan oleh suatu organisasi, dengan adanya penilaian kinerja yang terukur di dalam suatu organisasi maka akan dapat menciptakan obyektifitas dalam rangka mengukur prestasi kerja setiap pegawai. Untuk itu, perlu segera disusun sistem penilaian kinerja pegawai yang terukur di lingkungan Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi.