

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis menguraikan beberapa kesimpulan yang merupakan inti dari seluruh pembahasan. Kemudian berdasarkan kesimpulan itu pula, penulis mencoba mengemukakan beberapa saran sebagai penunjang pemecahan masalah yang dihadapi oleh Direktorat Jenderal Pemasarakatan dalam perencanaan dan pengembangan karir pegawai.

6.1. Kesimpulan

1. Pola perencanaan dan Pengembangan Karir Pegawai yang adil dan layak di jajaran Direktorat Jenderal Pemasarakatan Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia adalah pola perencanaan dan pengembangan karir yang mempertimbangkan kontribusi pegawai sehubungan dengan tingkat pengetahuan, kompetensi, tanggung jawab, dan perilaku serta harus dapat memuaskan dan memberi motivasi kepada pegawai, sehingga Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat memusatkan perhatian, pikiran, dan tenaganya hanya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya serta meningkatkan kinerjanya untuk mencapai visi dan misi organisasinya.
2. Strategi implementasikan pola perencanaan dan pengembangan karir pada Direktorat Jenderal Pemasarakatan adalah
 - a. menganalisis kebutuhan pegawai, pemetaan karir, penilaian kinerja dan tujuan karir untuk mencapai sasaran organisasi
 - b. menetapkan persyaratan substantive berupa kompetensi, prestasi, dedikasi, loyalitas dan tidak tercela sebagai strategi memperoleh pola perencanaan dan pengembangan karir yang adil dan transparan.
 - c. Menerapkan pola karir zig-zag untuk menambah wawasan dan pengalaman ketika seorang pegawai menjadi seorang staf, pegawai tersebut akan menjadi seorang yang memberi akses bagi para eksekutor dan sebaliknya ketika pegawai tersebut menjadi pimpinan akan bertindak sebagai eksekutor.

6.2. Saran

6.2.1. Saran internal organisasi

1. Bagian Kepegawaian Direktorat Jenderal Pemasarakatan perlu menyusun rencana pengembangan karir yang sistematis dan komprehensif terutama difokuskan pada hal-hal sebagai berikut :
 - 1) Memberikan informasi pengembangan karir secara transparan, obyektif dan kontinyu kepada semua pegawai.
 - 2) Peningkatan penyelenggaraan pelatihan keterampilan teknis terutama berkaitan dengan keahlian yang menjurus pada baik jabatan struktural maupun fungsional. Hal ini untuk memberikan rangsangan bagi pegawai untuk memilih pengembangan karirnya.
 - 3) Penyusunan rencana strategis untuk pengembangan karir yang terintegrasi melalui jabatan struktural dan fungsional.
 - 4) Perumusan kebutuhan pelatihan yang terkait dengan pengembangan sistem manajemen kepegawaian dengan menggunakan komputerisasi dan penyediaan database yang selalu *up to date*.
2. Penyusunan struktur organisasi secepatnya dilakukan dengan fokus diarahkan pada peningkatan apresiasi baik jabatan fungsional, serta pemisahan jalur karir antara substansi Lapas, Rutan, Bapas dan Rupbasan, hal ini dilakukan untuk lebih memfokuskan kompetensi yang dimiliki pegawai.
3. Pelaksanaan peraturan berkaitan dengan pengembangan karir hendaknya bersifat obyektif dan transparan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan motivasi pegawai untuk mengembangkan karirnya demi tercapainya tujuan organisasi.

6.2.2. Saran secara umum

Berkaitan dengan upaya membangun kapasitas institusional (*institutional capacity building*) pegawai negeri sipil, maka permasalahan perencanaan dan pengembangan karir perlu mendapat perhatian serius dari para perencana kebijakan kepegawaian.

Pengembangan karir baik dalam aspek individu maupun organisasi hendaknya dilakukan secara sinergis dan berkelanjutan sehingga karir pegawai akan dapat terarah menuju profesional.

6.2.3. Saran Akademis

1. Penelitian perencanaan dan pengembangan karir kedepan perlu memperhatikan aspek perencanaan karir individual secara mendalam, dimana individu mempunyai peran yang lebih kuat dibanding aspek organisasi dalam pengembangan karir. Selanjutnya aspek pimpinan cenderung berpengaruh terhadap pengembangan karir disamping aspek individu dan organisasi.
2. Pola pembinaan karir yang baik adalah dengan cara memberikan kesempatan yang sama kepada semua pegawai dalam rangka pengembangan potensi masing-masing pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi dalam usaha pencapaian tujuan organisasi melalui sistem pangkat, sistem diklat, sistem karir dan sistem prestasi kerja.
3. Strategi implementasi pola perencanaan dan pengembangan karir pegawai di lingkungan Direktorat Jenderal Pemasarakatan Departemen Hukum dan HAM ini dapat dijadikan bahan referensi/kajian dalam melakukan penelitian lanjutan serta diharapkan dapat pula dijadikan masukan bagi pengelola sumber daya manusia sebagai pemegang kebijakan.