

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Kebijakan pengembangan karir pegawai di bagian umum dan kepegawaian di RSUD Aloe Saboe, dikaji dari: a). Standar Kompetensi ASN, b). Pembinaan Disiplin, c). Pengembangan Kompetensi dan Pembinaan Karier, d). Masa Kerja, e). Profil Pegawai telah dilaksanakan namun belum optimal, hal ini terlihat pada masih minimnya partisipasi pegawai yang ikut dalam kompetensi ASN. Selain itu, kompetensi teknis dan sosial kultural yang merupakan bagian dari kompetensi ASN belum dilaksanakan secara optimal, karena pada kompetensi teknik, tidak semua pegawai memperoleh kesempatan untuk mengikuti diklat, hal ini disebabkan oleh pemilihan atau penunjukan pegawai berada pada kendali pimpinan. Selain itu, sosial kultural antar pegawai masih kurang terjalin karena masih terdapat ego sektoral antar masing-masing individu. Hal ini dapat dilihat pada pelaksanaan kerja tim dalam bekerja, banyak yang kurang kompak dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Selanjutnya pada aspek pengembangan kompetensi dan pembinaan karir pegawai di RSUD Prof. Dr. H. Aloe Saboe telah dilaksanakan namun belum optimal. Hal ini disebabkan pendidikan dan pelatihan yang diikuti oleh pegawai kurang dapat diinterpretasikan dalam setiap tugas secara optimal, selanjutnya masa kerja pegawai memang

telah dilaksanakan namun hanya untuk pemenuhan kenaikan pangkat dan berkala, namun untuk digunakan sebagai tolak ukur untuk memperoleh suatu jabatan tertentu tidak diterapkan, serta profil pegawai yang kurang optimal karena tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai lebih didominasi oleh lulusan SMA, sehingga perolehan jenjang karir pegawai dinilai masih lambat.

2. Faktor penentu keberhasilan kebijakan pengembangan karir pegawai di bagian umum dan kepegawaian di RSUD Aloi Saboe, dikaji dari: a). Prestasi Kerja, b). Kesetiaan pada Organisasi, c). Pembimbing dan Sponsor, d). Kesempatan pegawai untuk tumbuh telah dilaksanakan namun belum optimal. Karena pada aspek prestasi kerja tingkat/latar belakang pendidikan yang berada pada bidang umum dan kepegawaian masih minim sehingga prestasi kerja sulit dicapai, selain itu kesetiaan pada organisasi pun masih belum optimal. Ketidakefektifan tersebut disebabkan oleh daya dukung lingkungan yang kurang mendukung, beban kerja yang tidak sesuai dengan gaji yang diberikan sehingga banyak terjadi *turn over* pegawai sebagai salah satu bentuk dari kurangnya loyalitas dan kesetiaan pegawai terhadap organisasi dalam hal ini adalah RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe, serta bentuk pengembangan karir melalui sponsor masih minim dilakukan karena pemilihan yang dilakukan berdasarkan permintaan dari Pemerintah Kota Gorontalo.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengusulkan beberapa saran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengoptimalkan pelaksanaan kebijakan pengembangan karir, maka perlu meningkatkan pengetahuan melalui kegiatan dan diklat untuk meningkatkan kompetensi teknik dan kompetensi sosial kultural bagi pegawai, maka perlu didukung oleh anggaran yang memadai.
2. Sebagai bahan masukan bagi RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe, untuk meningkatkan sumber daya manusia (pegawai) maka perlu dilakukan berbagai langkah strategis seperti pemberian beasiswa dan izin belajar bagi karyawan untuk melanjutkan studi pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan kompetensi dan peroleh jenjang karir bagi pegawai.
3. Untuk mendukung pengembangan karir, maka perlu dilakukan penyesuaian gaji dengan beban kerja yang diberikan kepada pegawai, dan pemberian hak sepenuhnya kepada pegawai untuk mengikuti kompetensi/diklat.