

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, untuk mengetahui pengaruh perencanaan SDM terhadap pengembangan karier (Y) pegawai B2PTTG-LIPI Subang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan SDM dalam penelitian ini yang dicirikan oleh peramalan kebutuhan SDM, peramalan ketersediaan SDM, dan perbandingan antara kebutuhan dan ketersediaan SDM pada B2PTTG-LIPI Subang. Perencanaan SDM di B2PTG-LIPI berada pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum perencanaan SDM di B2PTG-LIPI berada pada level cukup efektif. Terlihat dari hasil penelitian di mana ketika tingkat perencanaan SDM meningkat, maka pengembangan karier pegawai juga ikut meningkat. Ini berarti perencanaan SDM di B2PTG-LIPI berperan membantu dalam meningkatkan pengembangan karier pegawai. Berikut ini adalah kesimpulan hasil penelitian untuk masing-masing sub variabel perencanaan SDM:
  - a. Peramalan kebutuhan SDM dicerminkan melalui skor tertinggi yang diindikasikan oleh volume pekerjaan, sedangkan skor terendah diindikasikan oleh pemenuhan hasil kerja. Hal ini berarti pengukuran pada volume pekerjaan cukup efektif untuk meramalkan kebutuhan SDM dalam perencanaan SDM.

- b. Peramalan ketersediaan SDM dicerminkan melalui skor tertinggi yang diindikasikan oleh jumlah pegawai yang tersedia. Sedangkan skor terendah terletak diindikasikan oleh mutasi jabatan. Hal ini berarti pengukuran jumlah ketersediaan SDM cukup efektif untuk meramalkan ketersediaan SDM dalam perencanaan SDM.
  - c. Perbandingan antara kebutuhan dan ketersediaan SDM dicerminkan melalui skor tertinggi yang diindikasikan oleh perubahan komposisi pegawai. Sedangkan skor terendah diindikasikan oleh pemberhentian pegawai. Hal ini berarti pengukuran pada perubahan komposisi cukup efektif untuk membandingkan antara kebutuhan dan ketersediaan SDM.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karier pegawai B2PTTG-LIPI Subang saat ini di nilai cukup tepat oleh responden. Hal ini dibuktikan dari tinjauan kontinum pengembangan karier secara keseluruhan dikategorikan sedang. Walaupun demikian ternyata masih terdapat kendala pada pengembangan karier pegawai tersebut, yakni kurang efektifnya pelatihan pegawai di lembaga sehingga dapat menghambat pengembangan karier khususnya dalam mengembangkan kariernya di posisi jabatan fungsional.
  3. Berdasarkan hasil penelitian dan hasil uji statistik dapat diketahui bahwa perencanaan SDM yang dicirikan oleh peramalan kebutuhan SDM, peramalan ketersediaan SDM, serta perbandingan antara kebutuhan dan ketersediaan SDM berpengaruh positif terhadap pengembangan karier dan

termasuk dalam kategori sedang secara simultan. Sedangkan secara parsial hanya peramalan ketersediaan SDM dalam perencanaan SDM yang berpengaruh positif. Hal ini berarti peramalan ketersediaan SDM pada perencanaan SDM tepat untuk pengembangan karier pegawai B2PTTG-LIPI Subang.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh perencanaan SDM terhadap pengembangan karier pegawai B2PTTG-LIPI Subang, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak B2PTTG-LIPI Subang dalam meningkatkan pengembangan karier, diantaranya:

1. Berdasarkan gambaran perencanaan SDM, peneliti merekomendasikan beberapa saran berikut:
  - a. Berdasarkan gambaran responden mengenai peramalan kebutuhan SDM, peneliti menyarankan agar B2PTTG-LIPI Subang perlu mencukupi tenaga profesional untuk meningkatkan pemenuhan standar hasil kerja, yang masih lemah dikarenakan kurangnya tenaga ahli yang benar-benar kompeten di bidangnya. Hal tersebut bisa diatasi dengan penambahan wawasan dan ketrampilan tiap pegawai melalui pelatihan yang lebih baik, atau melanjutkan studi lebih tinggi lagi agar kekurangan akan kualitas kepegawaian yang terdapat pada perencanaan SDM khususnya dalam peramalan kebutuhan SDM di lembaga tersebut dapat terpenuhi sesuai kebutuhan lembaga.. untuk lebih mendukung

pada peramalan SDM ini juga bisa diuji dengan pengukuran yang lebih tepat yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya.

b. Berdasarkan tanggapan responden mengenai peramalan ketersediaan SDM, peneliti menyarankan agar B2PTTG-LIPI Subang perlu mempertimbangkan tingkat mutasi jabatan yang dianggap masih sangat lemah. Mungkin saja hasilnya berbeda jika diuji dengan pengukuran lain di penelitian selanjutnya. Hal ini ditujukan agar peramalan ketersediaan dapat diukur dengan ukuran yang lebih tepat sehingga lebih mengarahkan pada peramalan tersebut. Sedangkan untuk perbaikan dalam mutasi jabatan diperlukan dalam memotivasi pegawai untuk mengembangkan kariernya..

c. Berdasarkan gambaran responden mengenai perbandingan antara kebutuhan dan ketersediaan SDM, peneliti menyarankan agar B2PTTG-LIPI Subang tidak begitu perlu ada pemberhentian pegawai untuk keseimbangan komposisi pegawai, karena tidak terlalu mengarah pada pengukuran perbandingan tersebut. Selain itu hal ini justru akan lebih membebani pegawai karena selalu merasa kariernya terancam berakhir, jadi sebaiknya pemberhentian pegawai ini tidak diperlukan untuk keseimbangan komposisi pegawai yang dirasa sudah cukup seimbang dengan atau tanpa adanya pemberhentian tersebut.

2. Berdasarkan gambaran responden mengenai pengembangan karier pegawai B2PTTG-LIPI Subang, bagian yang dirasa masih memiliki kekurangan adalah pada pelatihan pegawai. Sebaiknya kualitas dan kesadaran pegawai

akan pentingnya pelatihan pegawai di lembaga lebih di tingkatkan lagi demi mendukung pada pengembangan karier pegawai itu sendiri. jika memang pengukuran tersebut harus digunakan agar lebih mengarahkan pada ketepatan pengembangan karier pegawai, bisa dilakukan dengan pengujian pada penelitian selanjutnya dengan menggunakan pengukuran yang lebih tepat.

3. Saran untuk meningkatkan pengembangan karier pegawai B2PTTG-LIPI Subang adalah dengan menggunakan efektivitas semua indikator perencanaan SDM secara selaras dimana pengukuran perencanaan SDM yang satu mendukung indikator perencanaan SDM yang lainnya tanpa adanya pengabaian salah satu indikator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi pengembangan karier, oleh karena itu peneliti juga menyarankan agar B2PTTG-LIPI perlu mengidentifikasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi pengembangan karier. Seperti yang diungkapkan oleh Rivai (2008:290) bahwa pengembangan karier dapat dipengaruhi oleh: prestasi kerja, eksposur, jaringan kerja, pengunduran diri, kesetiaan terhadap organisasi, pembimbing dan sponsor, bawahan yang mempunyai peranan kunci, peluang untuk tumbuh, dan pengalaman internasional.