

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan masalah diatas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. Dimensi kualifikasi sangat berpengaruh terhadap pengembangan karier yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen. Pendidikan dan pelatihan sangat diperlukan untuk menunjang pengembangan karier. Pengalaman kerja menjadi dasar atau acuan seseorang untuk menempatkan dirinya dalam kualifikasi pendidikan pegawai itu sendiri.
2. Dimensi kompetensi dibutuhkan dalam pengembangan karier untuk mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan oleh individu yang bertugas dan bertanggung jawab secara efektif untuk mencapai standar.
3. Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karier seorang pegawai. Asumsi kinerja yang baik melandasi seluruh aktifitas perkembangan karier pegawai.
4. Kebutuhan instansi pemerintah dapat berubah – ubah dengan seiringnya waktu dikarenakan keterlibatan teknologi yang ada. Adanya kesesuaian pengembangan karier dalam kebutuhan instansi pemerintah dapat menjamin efisiensi dan efektifitas.

5. Perencanaan karier dan manajemen karier di BKPSDM Kabupaten Kebumen masih memiliki nilai yang kurang baik, dikarenakan dari BKPSDM Kab. Kebumen itu sendiri tidak memiliki perencanaan karier dan nilai dari sistem merit manajemen karier masih jelek.

B. Implikasi

1. Berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan teknis, disarankan agar BKPSDM Kabupaten Kebumen menyusun jenis pendidikan dan pelatihan teknis yang perlu diikuti oleh pejabat struktural yang belum pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis, fungsional, dan manajerial berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
2. Diharapkan dalam pengelolaan SIMPEG bisa lebih banyak yang terintegrasi dengan sistem BKN agar pegawai dapat mengakses lebih mudah.
3. Dalam pelaksanaan *Assesment Center* diharapkan di BKPSDM dapat memiliki *assessor* mandiri agar dapat dilaksanakan pelaksanaan *assessment* pegawai secara berkala untuk menunjang pengembangan karier para pegawai.
4. Dalam penyusunan perencanaan pengembangan karier diharapkan di BKPSDM memiliki perencanaan karier maupun dari individu ataupun dari organisasi BKPSDM itu sendiri.