

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah melalui tahapan pengumpulan data, dilanjutkan dengan pengolahan dan pendeskripsian, kemudian dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan analisis statistik *Spearman Rank Correlation* terhadap penelitian Hubungan Mengikuti Diklatpim Tingkat III dan Prestasi Kerja dengan Pengembangan Karir Pejabat Eselon IV di Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Mengikuti Diklatpim Tingkat III dapat meningkatkan Karir Pejabat Eselon IV. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa mengikuti Diklatpim Tingkat III mempunyai hubungan yang positif dan berarti terhadap peningkatan karir pejabat eselon IV di Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara.
2. Prestasi Kerja dapat meningkatkan Karir Pejabat Eselon IV. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja mempunyai hubungan yang positif dan berarti terhadap peningkatan karir pejabat eselon IV.
3. Mengikuti Diklatpim Tingkat III dan Prestasi Kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan Karir Pejabat Eselon IV, Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa mengikuti Diklatpim Tingkat III dan prestasi kerja mempunyai hubungan yang positif dan berarti terhadap peningkatan karir pejabat eselon IV di Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara.

4. Sumbangan yang diberikan oleh Mengikuti Diklatpim Tingkat III terhadap Peningkatan Karir Pejabat Eselon IV di Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara, ternyata lebih besar dibandingkan dengan sumbangan yang diberikan oleh Prestasi Kerja, baik relatif maupun efektif.

B. Implikasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implikasi dari Mengikuti Diklatpim Tingkat III dan Prestasi Kerja mempunyai hubungan yang positif dan berarti terhadap Peningkatan Karir Pejabat Eselon IV di Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara. Itu berarti bahwa Peningkatan Karir Pejabat Eselon IV di Pemerintahan Provinsi Sumatera Utara sangat didukung oleh kegiatan Diklatpim Tingkat III yang telah diikuti dan Prestasi Kerja yang ditunjukkan, walaupun masih ada variabel lain yang mempengaruhinya, namun tidak dikaji dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh seorang alumni Diklatpim Tingkat III yang benar-benar berkualitas untuk ditempatkan sebagai seorang pejabat eselon III, ada beberapa cara yang perlu ditempuh :

1. Peserta.

Menugaskan seseorang untuk mengikuti Diklatpim Tingkat III dimulai dengan seleksi calon peserta yang benar-benar objektif dengan mempertimbangkan kemampuan calon peserta yang benar-benar memiliki kemauan dan kemampuan untuk mengikuti Diklatpim Tingkat III setelah yang bersangkutan lulus dan dinyatakan sebagai calon peserta. Selanjutnya pelaksanaan Diklat bagi calon

peserta yang telah lulus seleksi harus memperhatikan jumlah job yang akan diisi oleh alumni sehabis mengikuti Diklat, yang artinya bahwa mereka yang diikuti sertakan dalam Diklatpim Tingkat III memang orang-orang yang benar-benar akan dipersiapkan untuk menduduki jabatan eselon III, bukan hanya sekedar untuk memperoleh sertifikat sebagai cadangan manakala ada kesempatan untuk memperoleh jabatan eselon III.

2. Widyaiswara/Tenaga Pengajar.

Materi-materi diklat haruslah diasuh oleh Widyaiswara atau Tenaga Pengajar yang benar-benar mampu mengaplikasikan ilmu yang seharusnya ditransfer kepada peserta diklat, baik ditinjau dari disiplin keilmuan (latar belakang pendidikan formal dan pelatihan substansi materi diklat yang pernah diikuti berupa Training Of Trainers/TOT), maupun dari segi pengalaman jabatan yang pernah diemban oleh Widyaiswara atau Tenaga Pengajar dimaksud semasa belum terjun menjadi Widyaiswara/Tenaga Pengajar.

3. Penyelenggara Diklat (Panitia).

Lembaga Penyelenggara Diklatpim Tingkat III yang menjadi fasilitator antara peserta dengan Widyaiswara dan menyiapkan segala sarana dan prasarana pelaksanaan diklat serta mengelola manajemen pelaksanaan diklat, haruslah diisi oleh orang-orang yang mempunyai kemauan dan kemampuan sebagai pengelola manajemen diklat untuk menjembatani kebutuhan peserta dan Widyaiswara/Tenaga Pengajar.

Apabila 3 pilar utama (Peserta, Widyaiswara/Tenaga Pengajar dan Penyelenggara) telah menempati posisinya secara baik dan benar, niscaya pencapaian PNS sebagai Sumber Daya Manusia Aparatur Pejabat Eselon III yang kompeten dan Profesional melalui Diklatpim Tingkat III pasti akan terwujud.

Menilai prestasi kerja seorang pejabat eselon IV, bukanlah suatu pekerjaan yang mudah. Berhubung penilaian dimaksud sangat menentukan kelangsungan karir seseorang pejabat eselon IV, maka penilai harus dilakukan dengan menggunakan ukuran-ukuran penilaian yang betul-betul dapat dipertanggungjawabkan baik kepada pihak atasan, pejabat yang dinilai maupun lingkungan tempat penilaian dilakukan. Sehingga untuk itu, disamping dengan cara penilaian secara administrasi yang sudah baku, langkah yang perlu diambil untuk melakukan penilaian prestasi kerja dimaksud adalah dengan :

1. Melakukan penilaian oleh atasan pejabat yang dinilai,
 2. Penilaian sesama pejabat yang selevel,
 3. Penilaian oleh bawahan pejabat yang dinilai,
 4. Konfirmasi dari pejabat yang dinilai atas penilaian yang diberikan kepadanya.
- Dengan cara demikian maka hasil penilaian lebih dapat dipertanggungjawabkan baik secara administrasi maupun secara moral terhadap Institusi, Pejabat yang dinilai, Lingkungan Institusi penilaian dan pemberi kewenangan penilaian.

B. Saran.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa hal yang perlu penulis sarankan, mudah-mudahan bermanfaat bagi Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dan para peneliti yang meneliti dan mengembangkan penelitian sejenis, yaitu :

1. Untuk melakukan Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Tingkat III dan atau Diklat-diklat lainnya, hendaknya diperhatikan keseimbangan (rasio) antara jumlah peserta yang di Diklat dengan ketersediaan Jabatan atau Job yang akan diisi oleh para alumni Diklat (hendaknya dalam melakukan Diklat, peserta yang di Diklat sebanyak-banyaknya 3 kali jumlah jabatan atau job yang tersedia).
2. Untuk menilai prestasi kerja pegawai, jangan hanya mengandalkan data administrasi yang tertulis dan penilaian atasan saja, tapi hendaknya juga memberikan kesempatan kepada pegawai yang bersangkutan, rekan sejawat dan bawahan dari pegawai yang dinilai untuk memberikan penilaian atas prestasi kerja.
3. Perlu sosialisasi tentang system pengembangan karir pegawai baik perencanaan maupun jalur karir yang akan dilalui oleh setiap pegawai, sehingga tiap-tiap orang tahu apa dan bagaimana jalur karir yang akan dan harus dilaluinya.
4. Dalam penelitian ini hanya melihat hubungan mengikuti Diklatpim Tingkat III dan Prestasi Kerja dengan Pengembangan karir, padahal masih banyak lagi unsur-unsur yang mempengaruhi pengembangan karir tiap pegawai, untuk itu disarankan kepada peneliti sejenis berikutnya untuk meneliti variabel lainnya,

untuk dapat terlihat dengan jelas hal-hal apa saja yang mempengaruhi peningkatan karir seorang pejabat eselon IV dan seberapa besar pengaruh tersebut, sehingga akan terlihat variabel mana yang paling dominan.

