

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan tujuan penelitian, hasil penelitian dan analisa diperoleh kesimpulan yaitu;

1. Pembinaan karir berbasis sistem merit di Polres Metro Depok Polda Metro Jaya harus mencakup 4 (Empat) aspek penting menggunakan teori manajemen SDM dari Edy Sutrisno (2019) yang meliputi aspek perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Kemudian 3 (Tiga) aspek lainnya sesuai teori Mondy (2005) mencakup kualifikasi pendidikan, kompetensi dan kinerja diperoleh kesimpulan yaitu:
 - a. Aspek perencanaan, belum optimalnya perencanaan kebutuhan pegawai negeri sipil di Polres Metro Depok dalam merencanakan kebutuhan riil organisasi akan pegawai negeri sipil karena belum jelasnya formasi jabatan yang dibuat khusus untuk diduduki oleh pegawai negeri sipil.
 - b. Aspek pengorganisasian pembinaan karir pegawai negeri sipil di Polres Metro Depok belum dapat dilaksanakan secara optimal karena jabatan struktural maupun fungsional bagi pegawai negeri sipil belum secara jelas diatur, seluruh jabatan yang ada dapat diduduki oleh anggota Polri, namun tidak semua jabatan dapat diduduki oleh pegawai negeri sipil. Hal inilah yang menyebabkan tidak optimalnya pembinaan karir bagi pegawai negeri sipil di Polres Metro Depok.
 - c. Aspek pengarahan dan pengadaan. Penempatan pegawai negeri sipil hasil pengadaan atau baru direkrut yang sesuai dengan formasi yang dilamar hanya pada fungsi yang menyediakan jabatan fungsional seperti kedokteran, psikologi dan laboratorium forensik, sedangkan pada fungsilainnya belum sesuai karena jabatan yang dilamar tersebut telah dijabat oleh anggota Polri.

- d. Aspek pengawasan, pada aspek pengawasan pegawai telah dapat dilaksanakan dengan baik, namun perlu ditingkatkan fungsi evaluasi dan kontrol oleh pimpinan terhadap pelaksanaannya.
 - e. Aspek kualifikasi pendidikan belum seimbang antara kesempatan pengembangan kompetensi anggota Polri dan PNS, seluruh jenis pendidikan dan latihan di dominasi oleh anggota Polri.
 - f. Aspek kompetensi pegawai negeri sipil di Polres Metro Depok telah diberikan peran yang sesuai dengan kompetensinya dalam organisasi dan penempatan jabatan pegawai negeri sipil di Polres Metro Depok disesuaikan dengan latar belakang pendidikan dan jenis pendidikan pengembangan yang telah diikutinya, namun untuk pegawai negeri sipil yang telah mengikuti PKN Tingkat II belum terwadahi untuk dapat menduduki jabatan eselon II.
 - g. Aspek kinerja telah tertata dengan baik dalam rangka menunjang pembinaan karir dan pencapaian tujuan organisasi.
2. Guna mewujudkan strategi pembinaan karir PNS Polri yang lebih efektif maka Polri terlebih dahulu harus menyusun jenis jabatan struktural maupun fungsional yang diperuntukkan khusus bagi PNS guna memperjelas posisi jalur karir bagi PNS pada Polri serta menerapkan 4 aspek menejmen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan secara optimal guna menjamin bahwa pengelolaan sumber daya PNS pada Polri terlaksana dengan baik. Adapun tahapan pembinaan karir yang lebih prospektif bagi pegawai negeri sipil di Polres Metro Depok yang dihasilkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:
- a. Pegawai negeri sipil yang baru direkrut ditempatkan pada jabatan fungsional sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan formasi yang dilamarnya; CPNS Polri saat diangkat diberi pangkat dalam golongan kepangkatan sesuai dengan tingkat kelulusan Pendidikan (lulusan SD, SMP, SMA, D3, D4, S1, S2 dan S3) yaitu :Lulusan S3

- diprojeksikan PNS Gol. IIIC dng pangkat tertinggi Pembina Tk I (IVB). Lulusan S2 diproyeksikan PNS Gol. IIIB dng pangkat tertinggi Pembina (IVA). Lulusan S1/D4 diproyeksikan PNS Gol. IIIa dng pangkat tertinggi PenataTk. I (IID). Lulusan D3 diproyeksikan PNS Gol. IIC dng pangkat tertinggi Penata (IIIC). Lulusan SMA diproyeksikan PNS Gol. IIA dng pangkat tertinggi Pengatur TK. I (IID). Lulusan SMP diproyeksikan PNS.
- b. Gol. IC dng pangkat tertinggi Pengatur (IIC). Dan Lulusan SD diproyeksikan PNS Gol. IA dng pangkat tertinggi Pengatur Muda (IIA). Proyeksi tersebut dapat melampaui pangkat tertinggi apabila telah menempuh Pendidikan dan atau pelatihan pengembangan kompetensi yang dipersyaratkan. Jenis Pendidikan dan pelatihan bagi PNS Polri ada2 yaitu diklat pengembangan kompetensi teknis, fungsional, sosial kultural dan manajerial serta sekolah kader.
 - c. Pegawai negeri sipil yang baru direkrut tersebut selanjutnya menjalani proses magang dan mendapatkan arahan dari supervisor/seniornya selama 5tahun pertama
 - d. Setelah menjalani fase magang, pimpinan pegawai negeri sipil bersama pejabat pengembangan fungsi kepegawaian melakukan evaluasi terhadap performa pegawai tersebut untuk memetakan bidang pekerjaan yang lebih sesuai dengan kemampuan dan lebih cocok dengan pegawai tersebut dengan tujuan agar dapat lebih meningkatkan performa kerja dan memberikan rasa nyaman bagi pegawai untuk bekerja pada bidang yangsesuai.
 - e. Usulan Kenaikan Pangkat (UKP) PNS Polri.
 - f. Mutasi, pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan PNS Polri yangmenjadi lingkup kewenangan Polres (Golongan I, II dan III). Dan untuk Golongan IV, Bag SDM Polres Metro depok mengusulkan ke Biro SDMPolda Metro Jaya.
 - g. Rekapitulasi dan evaluasi penilaian kinerja PNS Polri.

- h. Pengumpulan, pengolahan dan penyajian informasi data PNS Polri dengan bebasis digital, melalui aplikasi Sistem Informasi personel Polri (SIPP), dan aplikasi Si SDM.

B. Saran

Dalam rangka mewujudkan pembinaan karir yang berimbang dan lebih prospektif bagi pegawai negeri sipil pada Polres Metro Depok direkomendasikan agar:

- 1. Secara Akademis
 - a. Agar Polres Metro Depok melaksanakan upaya peningkatan kualitas PNS pada fungsi pembinaan dan operasional, dengan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya untuk melanjutkan Pendidikan umum, Pendidikan pengembangan umum, Pendidikan pengembangan spesialis dan mengikutsertakan dalam berbagai pelatihan. Penempatan menyesuaikan dengan Pendidikan yang telah diikuti.
 - b. Guna lebih meningkatkan profesionalisme PNS Polri maka disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian terhadap kinerja PNS Polri yang oleh BKN yang dinilai masih rendah. Hal ini dapat dilakukan Pendidikan dan pelatihan (Diklat) lebih menyesuaikan dengan bidangnya.
- 2. Secara Praktis
 - a. Agar Polres Metro Depok melaksanakan strategi pembinaan karier, dengan mengutamakan Pendidikan, kompetensi dan kinerja bagi seluruh PNS, dengan didukung anggaran. Dengan didukung anggaran untuk meningkatkan kualitas PNS secara merata maka tujuan organisasi dapat terwujud dengan efektif dan efisien.
 - b. Rekomendasi yang paling strategis di identifikasi dalam penelitian ini adalah perlu dilakukan perubahan proses

pembinaan karir mulai dari pengumpulan, pengolahan dan penyajian informasi data calon PNS Polri (kualifikasi) dengan berbasis digital, melalui aplikasi Sistem Informasi personel Polri (SIPP), dan aplikasi Si SDM.

- c. Model pembinaan karir harus didahului dengan melakukan identifikasi fenomena *bottle-neck* yaitu fenomena saat terjadinya penumpukan personel PNS pada satu unit kerja dimana secara struktur tidak terwadahi dan tidak terdapat formasi jabatan yang dapat diisi oleh PNS dengan memprediksi, mengumpulkan, menganalisis, dan menentukan tujuan dan kebijakan pembinaan karir PNS, melakukan perencanaan, kontrol dan pengawasan terhadap menejemen karir PNS.
- d. Perlunya disusun pembinaan karir bagi PNS yang komprehensip dimulai dari penyusunan jenis jabatan struktural dan fungsional pada setiap unit kerja pada Polri yang khusus diduduki oleh pegawai negeri sipil, tidak dapat diduduki oleh anggota Polri, dengan demikian Polri dapat menghitung secara akurat jumlah kebutuhan dan formasi serta latar belakang pendidikan pegawai negeri sipil yang dibutuhkan oleh Polri serta dapat menyusun pembinaan karir yang jelas dan tepat serta sesuai dengan peran PNS sebagai komplementer pada Polri yang melaksanakan tugas-tugas administrasi dan tugas-tugas non operasional kepolisian pada Kepolisian Negara Republik Indonesia termasuk pada Polres Metro Depok.
- e. Agar kebijakan pembinaan karir bagi PNS sebagaimana hasil dari penelitian ini dapat diimplementasikan dalam manajemen karir PNS, maka perlu dilakukan revisi terhadap Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2017 tentang Pembinaan karir PNS Polri dan Peraturan Kapolri Nomor 6 Tahun 2017 tentang Susunan Organisasi dan Tata

Kerja Satuan Kerja Tingkat Mabes Polri dan Peraturan Kepolisian Nomor 14 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Kerja Tingkat Polda serta Peraturan Kepolisian Nomor 2 Tahun 2021 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Kerja Tingkat Polres dan Polsek.

**POLITEKNIK
STIALAN
JAKARTA**

DAFTAR PUSTAKA

- Abeng, A. T., Syarie, R., & Suroso, A. I. (2016). *Perencanaan Karir Pegawai di Badan Pertanahan Nasional RI*. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, Volume 2(3), 239–247
- Amelia, A., Poetra, R. P., & Putri, S. P. (2020). *Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja dan Kualifikasi Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Makassar*. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, Volume. 6, No. 2 Oktober, 209-222
- Apriansyah, N. (2017). *Evaluasi Pola Karir di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia*. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, Volume. 11, No. 1, 41-58
- Arifudin, O., & Rusmana, F. D. (2020). *Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Pada PT. Agro Bumi*. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi* Volume 15 Nomor 2 Juli – Desember, 14-21
- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Bratakusumah, D. S., & Solihin, D. (2014). *Otonomi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Changbum, M. B. (2021). *Wawancara SLO Korsel*. Jakarta: SLO
- Cooper dan Schindler. (2014). *Bussiness Research Method*. New York: McGraw-. Hill
- Creswell, J. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed*. alifornia: SAGE Publication
- Creswell, J. W., & Clark, V. L. (2007). *Designing and Conducting: Mixed MethodsResearch*. London: Sage Publications
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Salemba & Empat. eds. Salemba Empat Jakarta
- Dewi, D. K., Suwendra, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. e-Jurnal BismaUniversitas Pendidikan Ganesha, Jurusan Manajemen. Volume 4 Tahun 2016, 1- 10
- Davis Keith, JR and William B Werther. (1996). *Human Resources and Personnel*.

- Management*. Fifth Edition. McGraw-Hill.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Hani Handoko, T. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia...Ed.2*. BPFE
- Hani Handoko, T. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia...Ed.2*. BPFE.
- Ida Surya (2019). *Implementasi Kebijakan Pengembangan Karier Aparatur Satpol PP di Kabupaten Lombok Tengah Provinsi Nusa Tenggara Barat*. Jurnal Tatapamong, Volume. 1, No. 1, Maret 2019
- InfoASN. (2020, Desember 21). *Peraturan BKN Nomor 28 Tahun 2020 Tentang Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil*. Retrieved Agustus 21, 2023, from ASN: <https://infoasn.id/peraturan-bkn/peraturan-bkn-2020/peraturan-bkn-nomor-28-tahun-2020.html>
- Irianto, J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Insan Cendekia.
- Ivanchevick, J. M. (2010). *Human resource management*. In *Surface Mining* (Eleven). McGraw-Hill/Irwin
- Ivanchevick, J. M. (2010). *Human resource management*. In *Surface Mining* (Eleven). McGraw- Hill
- Irwin. Edwin B. Flippo. (1984). *Manajemen Personalia Edisi Keenam Jilid 2*. Erlangga , 1984. http://slims.ip-dynamic.com/library/index.php?p=show_detail&id=4185%0A.
- Kamil, G. M. (2018). *Perancangan Jalur Karir Berbasis Kompetensi di Direktorat Pembelajaran dan Kemahasiswaan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi*. Jurnal Widyatama, Volume.1 No.1, 1-11
- Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang soliduntuk Meningkatkan Kinerja*. PT Bumi Aksara.
- Malik A, Rifdan & Samad S. *Implementation of the Merit System Policy in Career Development of State Civil Apparatus in South Sulawesi Province*. IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS). Volume 27, Issue 10, Series 8 (October, 2022) 43-52
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya , Bandung

- Marwansyah.(2019). *Manajemen sumber daya manusia / Marwansyah*. Bandung : Alfabeta.
- Mathis Robert, Jackson John. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat.
- Moleong, Lexy J. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mondy dan Noe. (2005). *Human Resource Management*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Muhajir, M. (2015). *Analisis Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Katalogis*, 3(12).
- Nazeli, B., & Adisasmito, W. (2007). *Rancangan Pengembangan dan pembinaan karir Perawat Klinik di Rumah Sakit Tentara Jakarta. Jurnal Keperawatan Indonesia*, 11(2), 59–65.
- New York (NYPD) <https://www1.nyc.gov/site/nypd/careers/civilians/civilians-landing.page> (NYPD, 2020)
- Nur Istiyan Harun (2018). *Model Kebijakan Implementasi Rekrutmen Pejabat Struktural pada Jabatan Karir Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. December 2018*, Gorontalo Journal of Government and Political Studies 1(2)
- Nurul A, (2023). *Merit System in the Career Development of Civil Servants in the Makassar City Government” in 1st Doctoral International Conference 2023*, KnE Life Sciences, pages 604–614.
- Nidaul H & Nuri H, (2021). *The Merit System Development to Actualising Career Establishment of Civil Apparatus in East Java Province Government. Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen. Volume 9 , No. 2, November 2021*, pp. 615 - 621
- Penyusunan Rencana Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil (Perka BKN Nomor 28 Tahun 2020).
- Perancangan Jalur Karir Berbasis Kompetensi di Direktorat Pembelajaran dan Kemahasiswaan Kemeneterian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi. Kamil, G. M. (2018).
- Peraturan Kepala BKN No.12 Tahun 2002 Tentang Pelaksanaan Kenaikan Pangkat Laporan Kekuatan Personel SSDM Polri, Bagrenmin SSDM Polri, bulan Februari 2022
- Peraturan Kepala BKN Nomor 28 Tahun 2020 tentang Penyusunan Rencana

Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2017

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2017 tentang Pengembangan dan pembinaan karir Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2017 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Organisasi Pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia

Peraturan Polri Nomor 2 Tahun 2021 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektor

Perkap Nomor 6 Tahun 2017 Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Satuan Organisasi Pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia

Pratiwi, F. (2015). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Tentang Kepegawaian Terbaru*. Jakarta: Visimedia

Rahman, Nurwahda. Rahim, Samsir dan Hafidz Elfiansyah, (2018), “Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor PLN (PERSERO) Wilayah SULSELRABA”, Jurnal Administrasi Publik, Volume. 4, No. 3, pp. 324-337.

Ruky, S. A. (2003). *Kualitas Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Utama., Pustaka.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Dinah Sumayyah (ed.); Edisi Revi). PT Refika Aditama

Siagian, Sondang P, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi.1, Cetakan.17* Jakarta, Bumi Aksara

Simamora (2001). *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel. Edisi Pertama*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.

Soway, Y. G., Mandagi, M., & Mamonto., F. H. (2022). *Career Development of State Civil Apparatus at Tomohon's Personnel and Human Resources*

Development Agency. Journal of Social Science, 3(2).

- Srisombat Chokprajakchat (2017). *Implementation of the code of professional ethics for Thai civil servants* (Implementasi kode etik profesi bagi PNS Thailand). *Kasetsart Journal of Social Sciences*. 38 (2017) 129e135
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta
- Sukirman. (2018). *Pengaruh Promosi Jabatan, Rotasi Kerja dan Motivasi Kerja dalam Peningkatan kinerja Karyawan pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta*. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1-10
- Sutrisno (2019), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan ke-10). Prenada Media Group (Divisi Kencana).
- Suwatno & Priansa, D.(2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta. Tim Pandom Media
- Syaifuddin (2023). *Development of Career Patterns of Civil Servants in the Human Resources Staff Unit of the National Police*. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran Volume 10, Issue 1, January-June 2023*
- Thoha, M. (2005). *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Undang–Undang Aparatul Sipil Negara (UUASN Nomor 5 Tahun 2014).
- Undang-Undang Kepolisian Negara Republik Indonesia
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 (RI, 2014) tentang Aparatur Sipil Negara, op.cit. 9
- U.S. Merit Systems Protection Board (2020). *The Merit System Principles Keys to Managing the Federal Workforce*. October 2020.
- Veithzal Rivai, E. J. S. (2011). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik* (Second edi). Jakarta: Rajawali, 2011.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga, Cetakan Keenam*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Woodard, C. A. (2005). *Merit by Any Other Name: Reframing the Civil Service First Principle, Public Administration Review*. Volume 65, No. 1, pp 109-116.

Xin Liu (2012). *Development of the Civil Servants' Performance Appraisal System in China: Challenges and Improvements*. June 2012 Review of Public Personnel Administration 32(2):149-168

**POLITEKNIK
STIALAN
JAKARTA**