# BAB 5
# KESIMPULAN DAN SARAN

## 5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan analisa data yang telah dibuat, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah :

1. Bobot faktor dan subfaktor yang telah didapat dari penentuan penilaian jabatan dapat diketahui seberapa besar peranannya dalam suatu tingkat jabatan. Pada tiap tingkat jabatan terdapat faktor tanggung jawab yang dominan dengan nilai antara 24% sampai dengan 38.30%, dan subfaktor pendidikan yang memiliki nilai tertinggi di antara subfaktor lainnya mencapai 70.70% yaitu menandakan dibutuhkan faktor tanggung jawab yang besar dan subfaktor pendidikan di setiap jabatan yang harus dipenuhi oleh pegawai. Kemudian nilai relatif jabatan berkisar antara 4059 sampai dengan 9752. Dengan diketahuinya nilai relatif jabatan, faktor dan subfaktor jabatan yang sangat berperan dalam suatu jabatan akan semakin jelas bagi pegawai untuk mempersiapkan dirinya dalam hal tanggung jawab dan pendidikan untuk perkembangan karirnya. Pengklasifikasian jabatan untuk tiap tingkatan diawali dari T-5 yaitu Staf, lalu T-4 yaitu Kepala Bagian, T-3 yaitu Kepala Biro dan T-2 yaitu Direktur yang disusun berdasarkan nilai relatif jabatan.

2. Perancangan jalur karir didapat dari penentuan nilai relatif tiap jabatan berdasarkan penilaian jabatan dan ditentukan dengan perpindahan nilai relatif jabatan yang lebih rendah ke yang lebih tinggi disesuaikan dengan persyaratan jabatan yang akan dituju. Dalam proses pemindahan jabatan antar bidang terdapat persyaratan khusus dan pengalaman kerja yang dibutuhkan suatu divisi dengan sifat yang sangat khusus sehingga ada yang dapat dan tidak dapat mengalami pemindahan.

## 5.2 SARAN

Saran sehubungan dengan penelitian yang telah dilakukan adalah :

1. Rancangan jalur karir ini dapat dijadikan masukan oleh PT Adhi Karya (Persero) dalam mengembangkan rancangan jalur karir dalam organisasinya. Dengan adanya rancangan jalur karir ini diharapkan dapat memotivasi pegawai di dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga didapatkan pegawai yang berkualitas, yang ditempatkan pada posisi yang tepat yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

2. Perusahaan dalam hal ini perlu didukung manajemen sumber daya manusia yang melaksanakan suatu perencanaan dan pengembangan karir sehingga setiap pegawai dapat mengetahui sasaran karir yang dapat dicapainya. Posisi jabatan tertinggi juga diharapkan dapat diduduki oleh orang – orang yang yang berprestasi yang berasal dari divisi – divisi mana saja dan terjadi regenerasi yang berkesinambungan.

3. Perusahaan harus selalu melakukan evaluasi terhadap faktor dan subfaktor yang menggambarkan karakteristik jabatan secara berkala disesuaikan dengan perkembangan zaman dan perkembangan perusahaan. Dengan evaluasi secara periodik ini, diharapkan perusahaan dapat memperoleh faktor dan subfaktor jabatan yang sesuai dengan kondisi perusahaan untuk menuju ke arah perbaikan.