BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan Karir pada Biro Hukum dan HAM Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat yang terdiri dari tiga indikator yaitu menaksir kebutuhan karir, kesempatan karir, penyeseuaian kebutuhan dengan kriteria cukup baik. Secara umun pengembangan karir itu sendiri berada dalam kriteria baik. Hanya masalah kesempatan karir yang kurang terpenuhi karena kurangnya informasi yang diberikan instansi mengenai kesempatan karir dan kurangnya kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya.
2. Modal Manusia pada Biro Hukum dan HAM Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat yang terdiri dari tiga indikator yaitu pendidikan, pelatihan dan Keahlian dengan kriteria cukup baik. Hanya masalah pendidikan yang masih sedikit kurang memadai karena masih adanya yang lulusan SMA sehingga menghambat pengembangan karirnya.
3. Manajemen Pengetahuan pada Biro Hukum dan HAM Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat yang terdiri dari tiga indikator yaitu berbagi pengetahuan, penggunaan pengetahuan, identifikasi pengetahuan dengan kriteria tinggi. Hanya masalah berbagi pengetahuan yang masih kurang

dimiliki pegawai karena mereka kurang mamiliki tambahan pengetahuan dalam bidang pekerjaannya.

4. Pengembangan karir melalui modal manusia secara dan bersama-sama memberikan kontribusi terhadap manajemen pengetahuan dan modal manusia pada Biro Hukum dan HAM Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Diantaranya variabel independen, modal manusia secara parsial memberikan pengaruh terhadap pengambangan karir lebih besar, sementara manajemen pengetahuan secara parsial hanya memberikan pengaruh terhadap pengembangan karir lebih kecil dibandingkan dengan modal manusia.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas di Bab IV dan dari penarikan kesimpulan di atas mengenai Pengembangan Karir Melalui Modal Manusia dan Manajemen Pengetahuan Pada Biro Hukum dan HAM Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, maka dapat diajukan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya Biro Hukum dan HAM Setda Jabar diwajibkan selalu untuk memperhatikan kemampuan dari masing-masing pegawainya, jenjang pendidikan pegawai serta pelatihan yang dimiliki masing-masing pegawai harus selalu diperhatikan, selain itu pendidikan non formal di dalam instansi harus selalu ditingkatkan dan harus sesuai dengan kebutuhan instansi, agar seorang pegawai memiliki knowledge (pengetahuan) berfikir yang baik dan dalam arti lain apabila instansi memperhatikan kedua faktor tersebut maka

instansi membantu pegawai untuk meningkatkan karir masing-masing pegawainya.

2. Pimpinan masing-masing Biro khususnya Biro Hukum dan HAM Setda Jabar sebaiknya diwajibkan untuk selalu mengukur pengetahuan yang dimiliki masing-masing pegawai, dalam artian peran perbagi pengetahuan, penggunaan pengetahuan serta peran identifikasi pengetahuan pun menjadi faktor penting dalam membedakan manajemen pengetahuan yang dimiliki satu pegawai dengan pegawai lainnya, pegawai yang memiliki manajemen pengetahuan yang tinggi mereka akan selalu terpacu untuk selalu bekerja lebih giat dan mereka selalu memiliki suatu tanggung jawab akan pekerjaannya. Akan tetapi peran pendidikan masing-masing pegawai juga merupakan faktor penunjang dalam menentukan manajemen pengetahuan yang dimiliki masing-masing pegawai.
3. Pimpinan Biro sebaiknya lebih mengoptimalkan pengembangan karir untuk para pegawainya, agar seorang pegawai menjadi seseorang yang memiliki kualitas, kuantitas, pengetahuan kerja, efisiensi, keandalan, sikap pegawai, serta kreatifitas pegawai yang baik. Dan secara tidak langsung hal-hal tersebut membantu instansi dalam mewujudukan visi dan misi yang dimiliki instansi khususnya Biro Hukum dan HAM Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat.