

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Penerapan program pengembangan karir pada manajemen KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah.

Bentuk pengembangan karir yang ada pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah berupa pendidikan dan promosi, untuk promosi terdiri dari promosi kenaikan jabatan dan kenaikan gaji. Promosi kenaikan jabatan terbuka untuk semua karyawan, dalam proses kenaikan jabatan yang ada pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah tidak monoton atau lurus ke atas, semua itu tergantung dari kekosongan jabatan yang ada. Untuk kenaikan gaji antara karyawan yang satu dengan yang lain berbeda-beda, semua tergantung dari jabatan, masa kerja dan prestasi kerja karyawan. Selanjutnya untuk program pengembangan karir berupa pendidikan, KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah mengadakan program uji kompetensi dan pelatihan bagi karyawan, uji kompetensi yang diadakan oleh perusahaan tidak hanya ditujukan untuk bagian-bagian tertentu.

2. Kinerja karyawan dengan adanya program pengembangan karir yang diterapkan oleh manajemen KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah

Kinerja karyawan yang ada pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah belum sesuai dengan target perusahaan, karena kinerja karyawan masih belum bisa maksimal. Hal ini dapat dilihat dari data *Key Performance Indikator* pada KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah, data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mengalami peningkatan secara signifikan. Program pengembangan karir yang tujuannya untuk meningkatkan kinerja karyawan, ternyata masih belum bisa dilaksanakan secara optimal dan belum dapat memberikan dampak atau manfaat secara menyeluruh kepada karyawan. Hal ini dikarenakan proses dan sistem

promosi yang diadakan perusahaan berubah-ubah, sehingga karyawan kurang tertarik apabila ada promosi kenaikan jabatan dan masih terdapat karyawan yang beranggapan bahwa program pengembangan karir hanya sekedar wacana saja.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, KSPPS Fastabiq Khoiro Ummah menerapkan program pengembangan karir yang dikonsepsi semenarik mungkin, dengan mengadakan program uji kompetensi dan pelatihan kepada karyawan. Selain itu, dengan memberikan penghargaan berupa kenaikan gaji dan kenaikan jabatan kepada karyawan yang berprestasi.

B. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang terdapat dalam penelitian ini, meliputi:

1. Keterbatasan literatur hasil penelitian sebelumnya yang masih kurang mendalam.
2. Keterbatasan waktu, biaya dan tenaga sehingga membuat penelitian ini kurang maksimal.
3. Keterbatasan pengetahuan peneliti dalam membuat dan menyusun tulisan ini sehingga perlu diuji kembali keandalannya kedepan.

C. Saran-Saran

Sebagai akhir dari penulisan penelitian yang terwujud dalam skripsi ini, serta berdasarkan penelitian yang penulis lakukan, maka ada beberapa hal yang mungkin dapat menjadi masukan antara lain:

1. Bagi karyawan, ketika awal memasuki dunia kerja sebaiknya seorang karyawan sudah memiliki perencanaan karir yang jelas, agar ada perubahan pada kehidupan karyawan dari sebelum bekerja dengan setelah bekerja.
2. Bagi Perusahaan, hendaknya perusahaan memberikan pengetahuan dan wawasan mengenai pengembangan karir, agar karyawan bisa memahami

arti penting dari pengembangan karir bagi karyawan itu sendiri. Sehingga karyawan akan termotivasi dan kinerjanya bisa maksimal.

D. Penutup

Pengembangan karir merupakan salah satu fungsi dari manajemen karir. Pengembangan karir adalah proses mengidentifikasi potensi karir pegawai dan materi, serta menerapkan cara-cara yang tepat untuk mengembangkan potensi tersebut. Proses pengembangan karir dimulai dengan mengevaluasi kinerja karyawan. Program pengembangan karir yang diadakan pada intinya berguna untuk memajukan organisasi tersebut, karena dengan adanya program pengembangan karir dapat memotivasi karyawan agar kinerjanya bisa maksimal.

Manajemen kinerja adalah sentral bagi perusahaan yang membangun keunggulan bersaing melalui peran SDM dalam menjalankan strategi bisnis. Istilah kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai. Untuk menunjang kinerja karyawan perlu diadakan evaluasi kinerja, agar dalam pemberian penghargaan dapat terlaksana dengan tepat, sehingga dengan adanya pemberian penghargaan dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.