

BAB IV

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Proses perencanaan sumber daya manusia di Lembaga Administrasi Negara dari hasil analisis penelitian penulis dapat disimpulkan bahwa proses tersebut sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari:

1. *Fase requirements forecasting*, dimana pada fase ini terbagi menjadi 2 (dua) yaitu untuk pegawai bersifat teknis yang sudah dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen PNS yang kemudian dituangkan dalam Peraturan Kepala LAN Nomor 2 tahun 2019 tentang Manajemen SDM yang terintegrasi, dimana perencanaan dilaksanakan mulai dari proses persiapan, pengumpulan data, pengolahan data, dan proses verifikasi. Proses tersebut sudah sesuai dimana identifikasi jumlah dan kebutuhan pegawai didasarkan pada Analisis Jabatan (ANJAB) dan Analisis Beban Kerja (ABK). Kemudian pegawai yang bersifat fungsional dalam bagian kelitbangan yang sudah disesuaikan Peraturan LIPI Nomor 13 tahun 2019 tentang Pedoman Penghitungan Kebutuhan Jabatan Fungsional Peneliti, dimana identifikasi didasarkan pada jenis kepakaran dan ruang lingkup kelompok kegiatan.
2. Fase Usaha Pemenuhan Kebutuhan Tenaga Kerja Organisasi untuk Masa Mendatang, pada fase ini LAN memfokuskan perencanaan dengan menerapkan prinsip *human capital* dalam penyusunan persyaratan atau ketentuan bagi pegawai-pegawai yang direncanakan menduduki posisi-

posisi tertentu dimasa depan. Pelaksanaan perencanaan tersebut berdasarkan analisis sudah sesuai dengan Peraturan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor 2 Tahun 2019 tentang Manajemen Sumber Daya Manusia yang terintegrasi di Lingkungan Lembaga Administrasi Negara dan PerLIPI Nomor 13 Tahun 2019 dimana seluruh proses didasarkan pada kompetensi. Perencanaan MSDM LAN pada fase ini diakomodir melalui skema 9 box. Bagi pegawai yang memenuhi persyaratan yang didasarkan pada standar kompetensi selanjutnya dipetakan ke dalam 9 box dimana pegawai yang berada di box nomor 9 (sembilan) akan diprioritaskan masuk kedalam daftar pegawai yang akan dipromosikan.

3. Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Lembaga Administrasi Negara. Proses penyusunan strategi pengembangan pegawai di LAN selama ini sudah didasarkan pada peraturan-peraturan terutama Permenpan RB No. 3 tahun 2020 dan Renstra organisasi LAN selama 5 tahun kedepan yang kemudian dipertimbangkan lagi kebutuhan dari tiap unit, dengan mempertimbangkan kesenjangan dan hasil identifikasi pegawai-pegawai yang potensial dan pada pelaksanaannya tidak ditemui kendala yang berarti.

Pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia di LAN sendiri berjalan baik tanpa adanya kendala berarti, faktor-faktor yang ada justru semakin memudahkan atau mendukung pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia di LAN itu sendiri, mulai dari faktor eksternal yaitu kebijakan yang semakin mempermudah sistem perencanaan hingga teknologi yang memudahkan

operasional atau pelaksanaan proses perencanaan, dan prinsip prioritas dalam anggaran yang diterapkan.

4.2. Saran

1. Perlu adanya pembuatan *flowchart* atau gambar yang merangkum alur perencanaan sumber daya manusia di LAN agar dapat dipahami dengan mudah oleh pegawai – pegawai LAN secara keseluruhan.
2. LAN perlu mempertahankan dan meningkatkan usaha yang telah disusun dalam upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja di masa yang akan datang, supaya hasil yang didapat tetap berjalan dengan baik beberapa tahun kedepan.
3. Perlu adanya inovasi dalam strategi pengembangan sumber daya manusia agar kemampuan dan kompetensi pegawai LAN terus berkembang kedepannya. Contohnya dengan strategi peningkatan kemampuan teknologi bagi pegawai melalui kegiatan pelatihan.