

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Sistem rencana suksesi merupakan upaya strategis yang diterapkan untuk menyiapkan pegawai agar dapat mengisi posisi-posisi kunci dalam suatu organisasi. Dengan adanya sistem ini, pegawai yang teridentifikasi sebagai calon pemimpin atau pengelola masa depan, masuk ke dalam *talent pool* untuk dipersiapkan melalui berbagai proses seleksi dan pengembangan kompetensi. Pada rencana suksesi yang berjalan di Provinsi Jawa Tengah, dapat diketahui bahwasanya terdapat motivasi yang tinggi dari pegawai dalam mengikuti *talent scouting* yang mana hal tersebut menjadi jembatan dalam menduduki jabatan yang lebih tinggi. Selain itu komitmen pimpinan dalam mendukung sistem ini juga tinggi disertai adanya peraturan pegawai yang bersifat mendukung keberjalanan sistem. Namun, meskipun banyak pegawai yang berhasil lolos dan terdaftar dalam *talent pool*, realitanya masih banyak yang tidak dipromosikan dalam kurun waktu yang cukup lama, bahkan hingga empat tahun. Kondisi ini menyebabkan rasa frustrasi dikalangan pegawai, karena mereka merasa usaha dan proses seleksi yang mereka jalani menjadi sia-sia jika tidak diikuti dengan kesempatan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Hal ini juga menjadi masalah struktural yang cukup serius, di mana meskipun telah ada upaya untuk menyiapkan pegawai melalui sistem *talent pool*, namun ketidaksesuaian antara jumlah formasi jabatan yang tersedia dan jumlah pegawai yang siap dipromosikan menyebabkan ketidakpastian karier dan ketidakpuasan yang meluas. Proses seleksi yang dilakukan dalam rencana suksesi menjadi tidak

maksimal karena tidak ada kesinambungan antara seleksi dan kesempatan untuk menduduki jabatan yang relevan, yang pada gilirannya dapat menurunkan motivasi dan kepercayaan pegawai terhadap sistem tersebut. Selain itu, kendala pada pelaksanaan rencana suksesi adalah terbatasnya jumlah asesor yang tersedia dan kinerja aplikasi SIMPEG yang belum optimal yang mana ketidakstabilan sistem, keterbatasan fitur, atau lambatnya akses data dapat menghambat kelancaran pengelolaan informasi. Hal ini secara langsung berdampak pada efektivitas pelaksanaan rencana suksesi, sehingga belum dapat berjalan dengan sempurna.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti merekomendasikan sejumlah saran pada penelitian mengenai Pelaksanaan Perencanaan dan Pengembangan Karier ASN di Provinsi Jawa Tengah sebagai berikut:

1. Pembentukan *Talent Pool* melalui Strategi Penyesuaian Formasi Jabatan
 Pemerintah Provinsi Jawa Tengah perlu melakukan analisis kebutuhan jabatan secara berkala untuk memastikan ketersediaan formasi yang sesuai dengan jumlah pegawai dalam *talent pool*. Selain itu, dapat diterapkan mekanisme rotasi atau penugasan khusus bagi pegawai yang sudah memenuhi kualifikasi tetapi belum mendapatkan promosi, agar kompetensi mereka tetap terasah dan motivasi kerja terjaga.

2. Penguatan Kapasitas Asesor dan Pengembangan Sistem SIMPEG

Menambah jumlah asesor melalui pelatihan dan sertifikasi tenaga ahli internal, serta memanfaatkan kerja sama dengan pihak eksternal jika diperlukan. Mengenai aplikasi SIMPEG, perlu dilakukan evaluasi menyeluruh dan pengembangan sistem, termasuk penambahan fitur pendukung, peningkatan kecepatan akses, dan pengamanan data, agar mampu mendukung pengelolaan rencana suksesi dengan lebih efektif.

3. Penguatan Komunikasi dan Transparansi Sistem

Memperbaiki komunikasi antara pelaksana rencana suksesi dan pegawai terkait proses dan kebijakan promosi untuk mengurangi ketidakpuasan. Transparansi dalam penilaian, seleksi, dan ketersediaan formasi jabatan perlu ditingkatkan, misalnya dengan memberikan laporan berkala mengenai status pegawai dalam *talent pool* dan rencana promosi. Hal ini dapat membantu meningkatkan kepercayaan dan motivasi pegawai terhadap sistem.