BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, penulis menyimpulkan bahwa pengembangan karier ASN pekerja sosial di UPT PPRSA Inang Matutu berada pada posisi yang cukup kompleks;

1. Kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh mayoritas pegawai terbukti relevan dan mendukung pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Pengetahuan yang diperoleh selama masa studi dapat langsung diterapkan dalam mendampingi anak penerima manfaat. Namun, kesempatan untuk meningkatkan kualifikasi melalui studi lanjut atau sertifikasi masih terbatas. Faktor biaya dan kebijakan menjadi kendala, sehingga potensi pengembangan diri pegawai belum sepenuhnya terealisasi.
2. Secara umum, kompetensi pekerja sosial di UPT PPRSA Inang Matutu sudah mencukupi dan mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang ada. Namun, terungkap bahwa meskipun kemampuan teknis tersebut cukup baik, kemampuan dalam manajemen dan kepemimpinan masih kurang kuat karena pegawai mengalami keterbatasan akses terhadap pelatihan formal. Hal ini menyebabkan potensi yang dimiliki belum sepenuhnya digunakan untuk pengembangan karir. Oleh karena itu, meskipun kompetensi sudah baik tetapi jika

tidak diimbangi dengan dukungan struktural, pelatihan lanjutan, dan kebijakan promosi yang adil maka segi aspek kompetensi ini dianggap kurang mendukung pengembangan karir.

3. Penilaian kinerja yang dilaksanakan melalui sistem e-kinerja memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai. Mekanisme ini membuat setiap capaian pegawai dapat tercatat dan dievaluasi secara terukur. Hasil penilaian yang dikaitkan dengan tunjangan dan peluang karier membuat pegawai lebih terdorong untuk bekerja optimal. Walau demikian, potensi subjektivitas tetap ada dan menjadi perhatian agar sistem penilaian benar-benar objektif.
4. Aspek kebutuhan instansi menjadi hambatan utama dalam pengembangan karier. Banyak pegawai yang sudah memenuhi syarat kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, tetapi tidak dapat melangkah lebih jauh karena keterbatasan formasi jabatan. Selain itu, uji kompetensi yang terpusat di Jakarta membuat pegawai harus mengeluarkan biaya tambahan dan menghadapi kesulitan akses. Kondisi ini menimbulkan kesan bahwa pengembangan karier lebih dipengaruhi faktor struktural daripada kualitas individu.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kesiapan individu dengan dukungan sistem (kebutuhan instansi) yang kemudian menjadi faktor penghambat dalam pengembangan karier ASN di UPT PPRSA Inang Matutu.

Pengembangan karier ASN di UPT PPRSA Inang Matutu belum berjalan secara optimal karena tiga kendala utama, yaitu terbatasnya formasi jabatan yang membatasi peluang promosi, tidak meratanya akses terhadap pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta birokrasi kepegawaian yang belum mampu mendukung proses promosi jabatan. Oleh karena itu, diperlukan sistem pengembangan karir yang terstruktur dan berbasis pada merit agar ASN dapat berkembang dengan adil, transparan, dan berkelanjutan. Hal ini menjawab isu permasalahan di latar belakang yang telah dipaparkan.

Pengembangan karier seharusnya dipandang sebagai upaya membangun kesinambungan antara kebutuhan pegawai dan kepentingan organisasi. Jika pegawai diberi ruang untuk berkembang, maka organisasi pun akan mendapatkan manfaat berupa peningkatan kinerja dan layanan yang lebih berkualitas. Sebaliknya, jika peluang pegawai terhambat, maka motivasi menurun dan pada akhirnya akan berpengaruh pada kualitas pelayanan sosial itu sendiri.

Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa keberhasilan pengembangan karier ASN pekerja sosial di UPT PPRSA Inang Matutu memerlukan kombinasi antara kesiapan individu dan kebijakan yang lebih adaptif. Reformasi kebijakan, penyediaan formasi yang memadai, serta dukungan nyata dari pemerintah menjadi kunci penting agar potensi yang ada dapat berkembang

secara optimal. Jika sinergi ini terwujud, maka bukan hanya pegawai yang memperoleh manfaat, tetapi juga masyarakat luas melalui layanan sosial yang lebih bermutu.

B. Saran

Penelitian ini menegaskan bahwa pengembangan karier ASN pekerja sosial di UPT PPRSA Inang Matutu telah memiliki pondasi individu yang cukup kuat, baik dari segi kualifikasi, kompetensi, maupun kinerja. Namun, aspek struktural masih menjadi penghalang utama dalam mewujudkan pengembangan karier yang ideal. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan refleksi dan masukan bagi UPT, Dinas Sosial, serta pemerintah pusat. Berdasarkan temuan penelitian, penulis memberikan beberapa saran yang dapat diimplementasikan di berbagai level :

1. Untuk UPT PPRSA Inang Matutu :
    a. Menjalankan program mentoring internal, agar pekerja sosial senior dapat berbagi pengalaman dengan junior dalam menangani kasus.
    b. Menyusun Peta Kompetensi Jabatan (Competency Mapping) bagi seluruh ASN di UPT PPRSA Inang Matutu, untuk mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karier berdasarkan jabatan dan tingkat kompetensi.
    c. Memberlakukan rotasi tugas terbatas agar pegawai memiliki pengalaman lintas bidang tanpa mengurangi fokus utama.

d. Melengkapi penilaian kinerja dengan umpan balik yang konstruktif, sehingga pegawai memahami kelebihan dan kekurangan masing-masing.

e. Membangun pusat pembelajaran mini *(mini learning center)*. Pusat pembelajaran mini dapat menjadi sarana pendukung pengembangan kapasitas pegawai secara berkelanjutan. Fasilitas ini tidak memerlukan investasi besar, cukup berupa ruang kecil dengan rak buku, perangkat komputer, akses internet, serta koleksi modul atau materi pelatihan. Setiap pegawai yang mengikuti pelatihan eksternal diwajibkan mendokumentasikan materi dan menambahkannya ke pusat pembelajaran. Dengan mekanisme ini, seluruh pegawai dapat memperoleh manfaat pembelajaran secara merata tanpa harus menunggu kesempatan pelatihan formal. Pegawai bisa menggunakannya untuk belajar mandiri, mencari referensi, atau mengikuti pelatihan daring. *Mini learning center* juga dapat menjadi tempat berbagi materi setelah pegawai mengikuti pelatihan eksternal.

f. Membentuk unit inovasi internal. Unit ini terdiri dari perwakilan pegawai yang ditugaskan untuk merancang ide kreatif terkait metode pendampingan anak, penggunaan media edukatif, maupun penerapan teknologi sederhana (misalnya aplikasi catatan kasus digital). Setiap ide diuji

coba dalam skala kecil, lalu dievaluasi efektivitasnya sebelum diterapkan lebih luas.

g. Mengembangkan sistem *reward* internal berbasis kinerja tim. UPT dapat membuat penghargaan bulanan seperti "Tim Inspiratif" atau "Pendampingan Terbaik". Hadiahnya tidak harus besar, cukup berupa sertifikat, apresiasi publik, atau insentif kecil. Hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja kolektif dan menumbuhkan budaya saling mendukung.

2. Untuk Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan :
   a. Mengadakan pelatihan teknis dan manajerial secara berkala, bekerja sama dengan lembaga akademik maupun organisasi profesi.
   b. Menerapkan Sistem Evaluasi dan Monitoring Karier berbasis digital atau matriks capaian kompetensi (competency achievement matrix), agar perkembangan karier dapat dipantau secara objektif dan transparan.
   c. Melakukan evaluasi kebutuhan pegawai berbasis beban kerja, sehingga distribusi sumber daya manusia lebih merata dan sesuai kebutuhan pelayanan.
3. Untuk Pemerintah Provinsi:
   a. Melaksanakan talent pool dan sistem merit sehingga semua pekerja sosial memiliki kesempatan yang sama dalam pengembangan kariernya

b. Mendesentralisasikan uji kompetensi agar bisa dilakukan di tingkat provinsi, sehingga lebih terjangkau dan efisien.
c. Memberikan afirmasi kuota jabatan fungsional untuk memastikan pekerja sosial yang memenuhi syarat tidak tertahan pada jenjang tertentu.
d. Merancang sistem tunjangan berbasis beban kasus, guna memberikan penghargaan yang adil kepada pegawai dengan tanggung jawab lebih besar.
e. Menerapkan kebijakan formasi ASN yang lebih fleksibel dan adaptif, agar instansi dapat menyesuaikan dengan kebutuhan nyata di lapangan.

Pengembangan karier bukan sekadar memberikan kesempatan bagi pegawai untuk maju, tetapi juga merupakan strategi penting dalam meningkatkan kualitas layanan sosial yang diberikan kepada anak penerima manfaat. Jika sistem karier dapat berjalan lebih terbuka, adil, dan fleksibel, maka pekerja sosial akan lebih termotivasi untuk berkarya dengan profesionalisme tinggi.