**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis SEM pada penelitian ini, yang didasarkan pada fenomena-fenomena, konsep-konsep atau teori yang dilanjutkan dengan studi empiris, maka diperoleh kesimpulan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1 Proses rekrutmen, penempatan, kompetensi teknik dinyatakan pada kategori cukup baik menuju baik. Nilai koefisien dari ketiga variabel merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja. Dari ketiga variabel tersebut proses rekrutmen marupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa UML Kabupaten/Kota perlu merencanakan proses rekrutmen sesuai dengan kebutuhan dan jenis potensi UTTP di masing-masing daerah dan dibuatkan panduan singkat sebagai pedoman dalam merekrut pegawai.

2. Kepuasan kerja dinyatakan kategori cukup baik menuju baik. Hal ini menunjukkan bahwa UML perlu menselaraskan fungsi dan tugas wewenang Penera sesuai rumpun fungsionalnya.

3. Kinerja Penera dinyatakan kategori cukup baik menuju baik. Hal ini menunjukkan bahwa UML Kabupaten/Kota secara mandiri perlu meningkatkan kemampuan teknis Penera dalam penguasaan teknologi bidang pengukuran UTTP.

4. Secara simultan proses rekrutmen, penempatan, kompetensi teknis berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada UML Kabupaten/Kota. Hasil tersebut terlihat dari adanya kesulitan Penera di daerah dalam pencapain angka kredit untuk ke jenjang madya.

5. Terdapat pengaruh proses rekrutmen terhadap kepuasan kerja Penera pada UML Kabupaten/Kota, hasil tersebut terlihat pada jenis UTTP dan tingkat kesulitan yang pekerjaan belum sesuai dengan jabatan fungsionalnya.

6. Terdapat pengaruh penempatan terhadap kepuasan kerja Penera pada UML Kabupaten/Kota, hasil tersebut terkait dengan ruang lingkup pekerjaan yang boleh dilakukan seorang Penera berhubungan dengan rumpun fungsional Penera, fungsional keahlian tidak dapat melaksanakan fungsional keterampilan atau sebaliknya. Jadi ketika di suatu daerah terdapat UTTP dengan tingkat kesulitan yang beragam, maka akan ada UTTP dengan tingkat kesulitan tertentu tidak dapat dikerjakan oleh Penera dengan rumpun jabatan tertentu.

7. Terdapat pengaruh kompetensi teknis terhadap kepuasan kerja Penera pada Unit Metrologi Legal Kabupaten/Kota, hasil ini terlihat dari meningkatnya kemampuan secara teknis Penera yang memberikan dorongan semangat dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang timbul dalam pelaksanaan kerja dilapangan.

8. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Penera pada UML Kabupaten/Kota terlihat dari Penera yang mampu mencapai target pelayanan dan akan diberikan penghargaan sebagai angka kredit kerja yang dijadikan dasar penilaian dan Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP).

**5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran, sebagai berikut:

**5.2.1. Saran untuk Instansi**

1. Dalam persyaratan proses rekrutmen Penera perlu diinformasikan secara spesifik dan detail sesuai kebutuhan dan kompetensi metrologi legal.
2. Berdasarkan Pasal 2 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 22 tahun 2021 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil, maka Pembina Kepegawaian baik Direktorat Metrologi maupun Dinas yang membidangi Perdagangan harus menyusun sistem perencanaan pola karier pegawai dengan prinsip: kepastian, profesionalisme, transparan, integritas, keadilan, nasional, dan rasional.
3. Ruang lingkup pelayanan tera dan/tera ulang yang masih stagnan dan minimnya jumlah Penera di UML Kabupaten/Kota disarankan peran Balai Standardisasi Metrologi Legal sebagai institusi Pusat yang berada di daera harus melakukan fasilitasi kegiatan pelayanan tera/tera ulang agar pelayanan kemetrologian tetap berjalan sesuai dengan Permendag 9 tahun 2020 tentang fasilitasi kegiatan Metrologi Legal.
4. Dalam rangka peningkatan jumlah Penera dan kompetensi di bidang Metrologi Legal, Kementerian Perdagangan melalui Pusdiklat Perdagangan sebagaimana diatur dalam Permendag 61 tahun 2021 tentang perubahan atas peraturan Menteri Perdagangan Nomor 81 tahun 2020 tentang organisasi dan tata kerja Unit Pelaksana Teknis Kementerian Perdagangan disarankan agar memperluas tempat penyelenggaraan pelaksanaan Diklat Metrologi Legal dapat diselenggarakan oleh Balai Diklat Aparatur Perdagangan dengan lokasi di Padang, Jogjakarta dan Makassar sesuai dengan prinsip efektif dan efisiensi.
5. Perlu dibuatkan panduan dalam proses rekrutmen untuk Pimpinan sehingga instansi dapat menggunakan panduan tersebut sebagai pedoman dalam merekrut pegawai.
6. Perlu dibuatkan surat keputusan bersama antara Kementerian Perdagangan dan Kementerian Dalam Negeri tentang penempatan SDM Kemetrologian yang telah mengikuti pelatihan kemetrologian untuk ditempatkan pada Unit Metrologi Legal sesuai jabatan fungsionalnya.
7. Perlu dipetakan kebutuhan diklat dan analisis beban kerja dari masing-masing Unit Metrologi Legal berdasarkan potensi UTTP sehingga dapat direncanakan jenis diklat teknis secara spesifik dan jumlah Penera yang sesuai dengan kebutuhan di masing-masing Unit Metrologi Legal.
8. Merubah paradigma pelayanan tera/tera ulang UTTP dari operasional menjadi inspeksi, Pemerintah hanya melaksanakan tera sedangkan untuk tera ulang UTTP dapat dilaksanakan oleh pihak swasta yang telah diakreditasi.

**5.2.3. Saran untuk Penelitian Selanjutnya**

1. Hasil penelitian struktur model I memberikan informasi sebesar 68.9% dalam menjelaskan kepuasan kerja yang dipengaruhi oleh variabel bebas meliputi proses rekrutmen, penempatan, dan kompetensi teknis sedangkan variabel yang belum digunakan pada penelitian ini sebesar 31.1%.
2. Hasil penelitian struktur model II memberikan informasi sebesar 88.4% dalam menjelaskan kinerja Penera yang dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja sedangkan variabel yang belum diukur oleh peneliti sebesar 11.6% diluar penelitian sehingga peneliti menyarankan untuk peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel lain yang belum digunakan oleh peneliti seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja, kepemimpinan, dsb.
3. Untuk peneliti selanjutnya peneliti menyarankan menambah responden penelitian maupun variabel yang belum digunakan dalam penelitian ini dengan maksud untuk mendapatkan data yang lebih dekat secara faktual yang sesuai dilapangan.