

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah:

1. Uraian tugas dari masing-masing jabatan yang ada pada Seksi Program dan Pelayanan dan Sub Bagian Tata Usaha sudah jelas dan tercantum dalam Anjab dan SKP masing-masing jabatan. Hal ini membuat apa yang dihasilkan pegawai (produk kerja) telah sesuai dengan apa yang ditugaskan.
2. Berdasarkan Karakteristik pegawai, pegawai yang terdapat pada Seksi Program dan Pelayanan dan Sub Bagian Tata Usaha adalah sebanyak 6 orang pegawai laki-laki, sedangkan perempuan sebanyak 8 orang. dari keseluruhan pegawai baru 64% yang mengenyam bangku kuliah selebihnya berjenjang SMA. Dilihat dari karakteristik usia pegawai, rata-rata usia pegawai sudah senior begitupun lama kerja pegawai karena pengalaman kerja pegawai rata-rata lebih dari 10 tahun.
3. Setelah terjadinya penambahan Kementerian dari Kementerian Pekerjaan Umum menjadi Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat, formasi jabatan yang ada di Balai Diklat IV PUPRpun mengalami perubahan, karena ada beberapa pegawai yang dimutasi keluar Balai, dan mengakibatkan beban kerja menjadi tidak merata.
4. Dari ke 8 jabatan yang dihitung beban kerjanya, terdapat keragaman beban kerja pada setiap jabatan pada Seksi Program dan Pelayanan dan Sub Bagian Tata Usaha dengan beban kerja tertinggi sebesar 3821,9 dan beban kerja terendah sebesar 1083,2.
5. Berdasarkan perhitungan beban kerja dengan jam kerja efektif sebesar 1250 jam untuk standar beban kerja rata-rata 1 orang pegawai selama 1 Tahun,

**SILVIA SITI NURJANAH, 2015**

**ANALISIS BEBAN KERJA DAN KEBUTUHAN PEGAWAI DI BALAI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN IV  
KEMENTERIAN PEKERJAAN UMUM DAN PERUMAHAN RAKYAT**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

maka jumlah kebutuhan pegawai mengalami kekurangan 2 orang pegawai pada Seksi Program dan Pelayanan dan mengalami kelebihan 1 orang pegawai pada Sub Bagian Tata Usaha (untuk 5 jabatan yang dihitung). Dan jumlah volume kerja pegawai hanya 1 jabatan saja yang telah sesuai beban kerjanya sedangkan untuk 5 jabatan mengalami kekurangan beban kerja, dan 2 jabatan mengalami kelebihan beban kerja.

6. Terdapat 3 orang pegawai yang akan memasuki masa pensiun, dan 2 orang masa persiapan pensiun. Jabatan yang akan mengalami kekosongan dalam waktu 5 tahun kedepan adalah Kepala Seksi Program dan Pelayanan, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, 1 orang untuk jabatan penata keuangan, 2 orang untuk jabatan administrasi umum. Dengan total 5 orang yang akan memasuki masa pensiun untuk 5 tahun kedepan.

## **B. Rekomendasi**

Adapun beberapa saran yang diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak lembaga sebagai upaya untuk mengoptimalkan Sumber Daya Manusia yang ada agar terciptanya organisasi yang efektif dan produktif, diantaranya:

1. Pihak lembaga perlu mengkaji ulang tentang analisis jabatan yang ada khususnya penyesuaian antara latar belakang pendidikan dengan pegawai yang dibutuhkan bagi jabatan tertentu.
2. Perlu adanya pendistribusian beban kerja yang merata, dengan dibantu pekerjaannya oleh pegawai lain untuk jabatan yang kelebihan beban kerja atau menambah pekerjaan bagi jabatan yang kekurangan beban kerja, dan bagi jabatan yang kelebihan beban kerja diperlukan pengurangan pekerjaan atau penambahan pegawai agar aktivitas pekerjaan bisa berjalan efektif dan produktif.
3. Perlunya penambahan 2 orang pegawai pada jabatan penyusun program dan rencana anggaran dan pengurangan 1 orang pegawai pada jabatan administrasi

umum, karena pada jabatan tersebut ada 2 orang pegawai yang memiliki uraian tugas yang sama, dan saat dihitung volume kerjanya, hanya membutuhkan 1 orang saja pada posisi tersebut.

4. Pihak lembaga perlu mempersiapkan kebutuhan pegawai untuk 5 tahun kedepan karena jika dilihat dari usia pegawai akan ada 5 orang pegawai yang memasuki masa pensiun khususnya pada Seksi Program dan Pelayanan dan Sub Bagian Tata Usaha, agar saat 5 pegawai tersebut memasuki masa pensiun, lembaga telah siap menghadapi kekosongan pegawai dengan memiliki pegawai baru yang telah disesuaikan dengan Anjab yang telah ditetapkan.
5. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar menganalisis mengenai standar beban kerja dan kebutuhan pegawai pada Unit atau Jabatan lain di Balai Diklat IV PUPR.