BAB V

KESIMPULAN, IMPILKASI, DAN REKOMENDASI

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dianalisis secara teori dengan temuan-temuan di lapangan dan diuraikan dalam Bab IV, untuk melihat kebutuhan pegawai di Bidang Diklat PKP2A I LAN berdasarkan implementasi analisis jabatan dan analisis beban kerja yang ada, berikut hasil analisis yang telah dilakukan peneliti:

1.1.1 Gambaran tentang Tantangan di PKP2A I LAN

Tantangan yang dihadapi oleh PKP2A I LAN di masa mendatang sesuai dengan arah perubahan dalam Visi PKP2A I LAN adalah untuk menjadi rujukan bangsa dalam pembaharuan administrasi Negara di daerah yang artinya PKP2A I LAN kan menjadi rujukan dalam perbaikan pelayanan yang diberikan oleh pemeritah kepada masyrakat dengan menghasilkan karya-karya yang dapat dimanfaatkan dan diterapkan untuk mendukung proses reformasi birokrasi di daerah dan juga meningkatnya kinerja dan profesionalisme SDM serta terpenuhinya kebutuhan SDM Di lapangan

Dalam upaya pencapaian perubahan tersebut dibutuhkan SDM yang profesional dan kompeten di lapangan, maka dari itu PKP2A I LAN melakukan strategi penataan aparatur dalam aspek SDM. Beberapa aspek tersebut diantaranya adalah dengan mengkonfirmasi uraian tugas masing-masing jabatan, menyempurnakan analisis jabatan untuk setiap jabatan, menyempurnakan analisis beban kerja di setiap unit, serta mencocokan kebutuhan pegawai dari hasil ABK tersebut.

1.1.2 Gambaran Informasi Jabatan sebagai Hasil dari Analisis Jabatan

Hasil analisis implementasi jabatan di lapangan ini didapat melalui wawancara langsung kepada pemangku jabatan dari hasil tersebut ditemukan uraian tugas yang tidak dikerjakan oleh pemangku jabatan karena berbagi macam

alasan. Untuk jabatan pengadministrasi umum kediklatan dari 36 uraian tugas hanya 5

tugas yang dikerjakan, jabatan pengelola evaluasi diklat dari 23 uraian tugas hanya 5 tugas yang dikerjakan, jabatan pengelola kepesertaan dan alumni dari 15 uraian tugas hanya 3 tugas yang dikerjakan, jabatan pengelola pembelajaran diklat dari 75 uraian tugas hanya 20 tugas yang dikerjakan, dan jabatan widyaiswara muda dari 56 uraian tugas hanya 14 tugas yang dikerjakan.

1.1.3 Gambaran Informasi Beban Kerja sebagai Hasil dari Analisis Beban Kerja

Hasil analisis beban kerja di lapangan ini didapat dari hasil wawancara dengan pemangku jabatan terkait dengan waktu penyelesain tugas yang dilakukan serta observasi terhadap volume kerja kegiatan diklat yang telah dilaksanakan pada tahun 2016, dari data tersebut dihasilkan jumlah beban kerja setiap pemangku jabatan dari hasil perhitungan sederhana perkalian antara waktu penyelesaian dengan volume. Dari hasil impelementasi analisis beban kerja ditemukan perbendaan jumah waktu penyelesaian, jumlah volume kerja, dan jumlah beban kerja pada analisis jabatan yang sudah direncanakan dengan jumlah beban kerja di lapangan.

Dari hasil implementasi analisis beban kerja di lapangan untuk jabatan pengadmnistrasi umum kediklatan jumlah waktu penyelesaian sebanyak 59,5 jam (59 jam 30 menit), jumlah volume kerja sebanyak 184, dan jumlah beban kerja 2073; jabatan pengelola evaluasi diklat jumlah waktu penyelesaian selama 43 jam, jumlah volume kerja sebanyak 121, dan jumlah beban kerja 558; jabatan pengelola kepesertaan dan alumni jumlah waktu penyelesaian selama 265,5 jam (265 jam 30 menit), jumlah volume kerja sebanyak 84, dan jumlah beban kerja 7.434; jabatan pengelola pembelajaran diklat jumlah waktu penyelesaian selama 911,5 jam (911 jam 30 menit), jumlah volume kerja 481, dan beban kerja 23.160; dan untuk jabatan

widyaiswara muda jumlah waktu penyelesaian selama 3.860 jam, jumlah volume kerja 76; dan jumlah beban kerja 15.624.

1.1.4 Kebutuhan Pegawai berdasarkan Analisis Beban Kerja yang Ada dan Implementasi Beban Kerja di Lapangan

Kebutuhan pegawai didapat dari hasil perhitungan analisis beban kerja. Berdasarkan hasil implementasi analisis beban kerja yang telah dilakukan oleh peneliti di bidang Diklat ditemukan berbedaan jumlah antara kebutuhan pegawai berdasarkan analisis beban kerja bidang Diklat yang sudah direncanakan dengan analisis beban kerja di lapangan. Dari hasil analisis beban kerja di lapangan jumlah pegawai yang dibutuhkan sebanyak 39 orang dengan rincian, jabatan pegadministrasi umum kediklatan sebanyak 2 orang, jabatan pengelola evaluasi diklat sebanyak 1 orang, jabatan pengelola kepesertaan dan alumni sebanyak 6 orang, jabatan pengelola pembelajaran diklat sebanyak 18 orang, dan jabatan widyaiswara muda sebanyak 12 orang. Terdapat kesamaan dan perbedaan jumlah kebutuhan pegawai di lapangan dengan jumlah kebutuhan pegawai dalam perencanaan yang sudah ada. Dalam perencanaan untuk jabatan pengelola evaluasi diklat sesuai dengan kebutuhan di lapangan, yaitu sebanyak 1 orang. Sedangkan untuk jabatan lain terdapat perbedaan jumlah pegawai yang dibutuhkan, dalam perencanaan jabatan pengadministrasi umum kediklatan membutuhkan 12 orang, jabatan pengelola kepesertaan dan alumni membuthkan 2 orang, jabatan pengelola pembelajaran diklat membutuhkan 2 orang, dan jabatan widyaiswara muda membutuhkan 1 orang.

1.2 Impikasi

Arah perubahan PKP2A I LAN menuntut SDM yang profesional dan kompeten dalam bidangnya, sehingga SDM yang ada di lapangan pun diharapkan demikian agar terwujudnya perubahan bagi lembaga itu sendiri. Perencanaan SDM yang tepat akan mengahasilkan pegawai baru yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan di lembaga. Sehingga pada prosesnya dibutuhkan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang sesuai dengan kebutuhan di lapangan. Akan tetapi sering kali rencana yang sudah disusun dalam analisis jabatan dan analisis beban

kerja sering terjadi ketidaksesuaian dengan keadaan di lapangan. Maka, melalui penelitian ini diperoleh temuan bahwa implementasi analisis jabatan dan analisis beban kerja di lapangan belum maksimal, sehingga jumlah pegawai pada perencanaan yang sudah ada berbeda dengan jumlah kebutuhan pegawai di lapangan. Uraian tugas yang terdapat dalam analisis jabatan berbeda dengan yang dikerjakan oleh pemangku jabatan di lapangan, sehingga pada perhitungan dalam analisis beban kerja pun akan mengalami kesenjangan dengan kondisi di lapangan. Maka, kebutuhan pegawai yang sudah direncanakan dengan keadaan di lapangan pun berbeda.

1.3 Rekomendasi

Berikut beberapa rekomendasi atau masukan bagi lembaga melihat kondisi dan temuan di lapangan:

1. Berdasarkan arah perubahan yang ingin dicapai oleh PKP2A I LAN diperlukan SDM yang profesional dan berkompeten, maka diperlukan perencanaan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan lembaga.
2. Berdasarkan hasil analisis implementasi analisis jabatan di lapangan yang mengalami kesenjangan dengan analisis jabatan yang sudah ada, maka lembaga disarankan untuk menyempurnakan kembali analisis jabatan yang sudah ada dengan keadaan di lapangan serta membuat uraian tugas yang baku untuk setiap jabatannya;
3. Berdasarkan hasil analisis implementasi analisis beban kerja di lapangan yang mengalami kesenjangan dengan analisis beban kerja yang sudah, maka lembaga disarankan untuk menyempurnakan kembali analisis beban kerja yang sudah ada dengan keadaan di lapangan serta membuat standar waktu penyelesaian yang sesuai dengan keadaan di lapangan;
4. Berdasarkan hasil analisis kebutuhan pegawai berdasarkan analisis beban kerja di lapangan, maka lembaga disarankan untuk melakukan analisis lebih lanjut untuk penambahan pegawai, agar jumlah pegawai sesuai dengan kebutuhan dan tidak terjadi penumpukan pegawai.