

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

#### **A. Kesimpulan**

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

1. Berdasarkan dari gambaran organisasi yang ada di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Energi dan Sumber Daya Mineral, mengenai perubahan nama lembaga dari sebelumnya membuat lembaga ini mengalami perubahan struktur organisasi dan juga tata kerjanya sehingga dengan pergantian nama lembaga ini, PPSDM Aparatur memperluas tata kerjanya dengan penambahan bidang-bidang baru didalamnya.
2. Berdasarkan uraian jabatannya pada Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur, hasil analisis jabatan ini diperoleh dari hasil wawancara langsung dari pemangku jabatan tersebut maka ditemukan uraian tugas yang dikerjakan oleh pemangku jabatan tersebut sudah dilakukan sesuai dengan SKP yang ada. Adapun untuk Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur memiliki 6 uraian tugas, Kepala Sub Bidang Perencanaan Pengembangan Sumber Daya manusia memiliki 15 uraian tugas, Kepala Sub Bidang Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur memiliki 15 uraian tugas, jabatan Analisis Standar Diklat memiliki 13 uraian tugas, jabatan Penyusun Rencana dan Laporan memiliki 14 uraian tugas dan jabatan Pengadministrasi Umum memiliki 39 uraian tugas.
3. Berdasarkan hasil beban kerjanya, analisis ini didapatkan berdasarkan wawancara dan studi dokumentasi yang memperoleh beban kerja dari setiap pemangku jabatan. Hasil ini didapatkan berdasarkan perhitungan volume kerja dan jumlah beban kerja pada analisis jabatan yang sudah direncanakan dengan jumlah beban kerja di lapangan. Berdasarkan hasil

analisis beban kerjanya ditemukan bahwa pemangku jabatan Kepala Bidang Pengembang

Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur memiliki volume kerja sebanyak 1091,1, jabatan Kepala Sub Bidang Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur memiliki volume kerja sebanyak 1076,6, jabatan Kepala Sub Bidang Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur memiliki volume kerja sebanyak 1027,2, jabatan Analisis Standar Diklat memiliki volume kerja sebanyak 2092,3 sedangkan jabatan Penyusun Rencana dan Laporan memiliki volume kerja sebanyak 8363,3 dan jabatan Pengadministrasi Umum memiliki volume kerja sebanyak 3362,6.

4. Untuk analisis kebutuhan pegawai pada Bidang Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Aparatur, jumlah formasi SDM di bidang ini tidak sesuai dengan jumlah SDM yang ada saat ini dilapangan. Berdasarkan perhitungan beban kerja dengan jam kerja efektif sebesar 1250 jam untuk standar beban kerja rata-rata 1 orang pegawai dalam kurun waktu 1 Tahun. Maka jumlah kebutuhan pegawai mengalami kekurangan 6 orang pegawai pada Sub Bidang Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur dan Sub Bidang Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengalami kelebihan 2 orang pegawai untuk (untuk 3 jabatan yang dihitung). Dan jumlah volume kerja pegawai hanya 4 jabatan saja yang telah sesuai dengan beban kerjanya sedangkan untuk 1 jabatan mengalami kekurangan beban kerja dan 1 jabatan lagi mengalami kelebihan beban kerja.

## **B. Implikasi**

Setelah mengalami perubahan nama lembaga, PPSDM Aparatur dituntut untuk menghasilkan ASN KESDM yang profesional dan kompeten dalam setiap bidangnya yang merujuk pada visi misi lembaga itu sendiri sehingga SDM yang ada di lapangan pun diharapkan demikian agar terwujudnya perubahan bagi lembaga itu sendiri. Perencanaan SDM yang tepat akan menghasilkan 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 dari itu, melalui penelitian ini diperoleh temuan bahwa 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 yang dikerjakan oleh pemangku jabatan di lapangan sudah sesuai dengan aturan yang ada namun volume kerja yang diemban cukup berat dengan kondisi SDM yang tidak memadai, 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.

### **C. Rekomendasi**

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

1. Berdasarkan visi misi lembaga yang ingin dicapai maka diperlukan SDM yang profesional dan berkompeten sehingga diperlukan perencanaan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan lembaga.
2. Berdasarkan hasil analisis jabatan di lapangan yang mengalami kesenjangan antara pemangku jabatan dengan volume kerjanya agar lembaga dapat mengkaji ulang dan menyempurnakan kembali analisis jabatan tersebut agar sesuai dengan formasi kebutuhan pegawai di bidangnya.
3. Untuk analisis beban kerja disarankan jika lembaga dapat mengkaji ulang serta menyempurnakan mengenai beban kerja yang seharusnya diemban oleh pemangku jabatan agar tidak terjadi kesenjangan beban kerja terhadap formasi pegawai yang ada dilapangan.
4. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan agar menganalisa mengenai standar beban kerja dan kebutuhan pegawai pada Bidang lain yang ada di Pusat

Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Energi dan Sumber Daya Mineral.