

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan, berikut merupakan beberapa hal yang dapat disimpulkan yaitu melalui studi dokumentasi dan wawancara ditemukan beberapa uraian tugas dan produk kerja yang dikerjakan oleh pegawai namun belum tercantum dalam dokumen Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan dokumen Analisis Jabatan Pegawai.

Setelah melakukan pengukuran beban kerja pada 4 jabatan yang ada di Sub Penyelenggaraan Diklat didapatkan volume kerja masing-masing jabatan diantaranya yaitu Kepala Sub Bidang Penyelenggaraan Diklat memiliki volume kerja sebesar 725, Pengelola Penyelenggaraan Diklat memiliki volume kerja sebesar 5938. Pengadministrasi Umum memiliki volume kerja sebesar 2019 dan Arsiparis sebesar 1013.

Jumlah kebutuhan pegawai pada masing-masing jabatan idealnya diisi oleh 1 orang pada Jabatan Kepala Sub Bidang Penyelenggaraan, 5 orang pada Pengelola Penyelenggaraan Diklat, 2 orang Pengadministrasi Umum dan 1 orang pada jabatan Arsiparis. Terdapat ketidakseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan persediaan pegawai yang ada. Keseimbangan tersebut berupa kelebihan atau kekurangan pegawai pada ketiga jabatan yang ada dengan rincian idealnya 5 orang mengisi jabatan Pengelola Penyelenggaraan Diklat namun persediaan pegawai yaitu sebanyak 4 orang, jadi dapat disimpulkan pada jabatan ini kekurangan 1 orang pegawai. Pengadministrasi Umum idealnya diisi oleh 2 orang sedangkan pegawai yang ada sebanyak 3 orang, sehingga pada terjadi kelebihan pegawai sebanyak 1 orang. Dan 1 orang idealnya mengisi jabatan Arsiparis namun persediaan pegawai terdapat 2 orang, jadi dapat disimpulkan terjadi kelebihan 1 orang pada jabatan Arsiparis.

5.2 Implikasi

PPSDM Aparatur Kementerian ESDM merupakan lembaga yang memiliki tugas dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia di bidang kepemimpinan, manajemen dan administrasi. Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di bidang kepemimpinan, manajemen dan administrasi dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan dengan pola klasikal maupun non klasikal. Penyelenggaraan diklat di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM dilaksanakan oleh Sub Bidang Penyelenggaraan Diklat. Dengan jumlah 10 orang pegawai diharapkan dapat melaksanakan tugas-tugas yang ada. Namun pada pelaksanaannya ditemukan ketidakseimbangan antara jumlah beban kerja dengan jumlah ketersediaan pegawai yang ada. Oleh sebab itu dilakukan penelitian mengenai analisis beban kerja yang berguna dalam menentukan jumlah kebutuhan pegawai. Manfaat dari penelitian mengenai analisis beban kerja dan jumlah kebutuhan pegawai bagi lembaga yaitu melalui penelitian ini hasil yang didapatkan diharapkan berguna sebagai acuan dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia. Pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia, tidak hanya dilakukan melalui penambahan atau pengurangan pegawai tetapi dapat juga melalui pembenahan penempatan pegawai oleh lembaga. Yang dimulai dari mencantumkan uraian tugas dan produk kerja yang belum tertulis di SKP maupun Anjab agar sesuai dengan kenyataan di lapangan. Kemudian melakukan analisis beban kerja sehingga hasilnya dapat digunakan untuk menentukan jumlah kebutuhan pegawai yang ideal guna mengisi jabatan-jabatan yang ada.

5.3 Rekomendasi

Rekomendasi diambil berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan. Rekomendasi ini bersifat anjuran bagi lembaga yang dapat dipertimbangkan sebagai langkah dalam mengoptimalkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi melalui pengukuran beban kerja dan jumlah kebutuhan pegawai yang ideal. Beberapa rekomendasi tersebut yaitu pertama perlunya melakukan analisis kembali terhadap Sasaran

Kerja Pegawai (SKP) dan Analisis Jabatan Pegawai (Anjab) guna melengkapi uraian tugas dan produk yang dikerjakan oleh para pegawai belum tercantum dalam kedua dokumen tersebut. Untuk meningkatkan kualitas produk kerja yang dihasilkan pegawai dapat dilakukan dengan mengembangkan dan meningkatkan kompetensi pegawai yang didapatkan melalui diklat maupun mengikuti tugas belajar. Kedua, lembaga perlu melakukan analisis beban kerja dalam menentukan jumlah pegawai, guna mengoptimalkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang ada. Sehingga mengurangi kemungkinan beban kerja yang berlebih maupun yang kurang. Ketiga untuk menutupi kekurangan pegawai dalam suatu jabatan dapat dilakukan melalui memperbantukan pegawai dalam jabatan yang mengalami kelebihan jumlah pegawai kepada jabatan yang kekurangan pegawai. Ini dapat dilakukan melalui wewenang pimpinan memberdayakan SDM yang ada. Selai itu untuk menutupi kekurangan ataupun kebutuhan tidak hanya dilakukan melalui pengurangan ataupun penambahan pegawai, tetapi dapat pula dilakukan melalui pemetaan ulang pegawai yang sudah ada. Dan untuk mewujudkan tersebut diperlukan pegawai-pegawai yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugas yang tersedia. Peningkatan kemampuan pegawai dapat dilakukan dengan membekali pegawai dengan diklat dan mengikuti tugas belajar.

Dan bagi peneliti selanjutnya yang berminat melaksanakan penelitian ditempat yang sama, peneliti merekomendasikan untuk melakukan penelitian terkait evaluasi kinerja pegawai. Evaluasi kinerja pegawai perlu dilaksanakan guna melengkapi penelitian yang telah dilaksanakan yaitu mengenai beban kerja dan jumlah kebutuhan pegawai. Melalui evaluasi kinerja diharapkan dapat memberikan gambaran apakah dengan beban kerja dan jumlah pegawai yang ada saat ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau tidak.