

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka peneliti akan memaparkan mengenai simpulan berdasarkan hasil penelitian tentang “Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Pegawai Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”.

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 2 jabatan yang ada di Seksi Pengelolaan didapatkan volume kerja masing-masing jabatan diantaranya yaitu jabatan Analis Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan dengan volume kerja sebanyak 11543 dan jabatan Pengelola Data Tenaga Kependidikan dengan volume kerja sebanyak 8001.

Jumlah kebutuhan pegawai pada masing-masing jabatan idealnya diisi oleh 10 orang pada Jabatan Analis Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan dan 7 orang pada Jabatan Pengelola Data Tenaga Kependidikan. Terdapat ketidakseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan persediaan pegawai yang ada. Keseimbangan tersebut berupa kelebihan atau kekurangan pegawai pada kedua jabatan yang ada di Seksi Pengelolaan. Dengan rincian idealnya 10 orang mengisi Jabatan Analis Kebutuhan Pendidik dan Tenaga Kependidikan namun persediaan

pegawai yang ada hanya 4 orang, jadi dapat disimpulkan pada jabatan ini kekurangan 6 orang pegawai. Dan Jabatan Pengelola Data Tenaga Kependidikan idealnya diisi oleh 7 orang namun persediaan pegawai yang ada hanya 2 orang, jadi dapat disimpulkan pada jabatan ini kekurangan 5 orang pegawai.

5.2 Implikasi

Seksi Pengelolaan Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat mempunyai tugas pokok melaksanakan Bidang Pendidik Tenaga Kependidikan, melaksanakan penyusunan bahan perumusan, koordinasi, pembinaan, dan pembuatan kebijakan, norma, standar, prosedur, kriteria, bimbingan teknis dan supervisi, rencana kebutuhan, pengendalian formasi, dan pemindahan guru pada pendidikan menengah dan sekolah luar biasa. Dengan jumlah 7 orang pegawai diharapkan dapat melaksanakan tugas-tugas yang ada. Namun pada pelaksanaannya ditemukan ketidakseimbangan antara jumlah beban kerja dengan jumlah kebutuhan pegawai. Manfaat dari penelitian mengenai analisis beban kerja dan kebutuhan pegawai bagi lembaga yaitu melalui penelitian ini hasil yang didapatkan diharapkan berguna sebagai acuan dalam melakukan 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 kebutuhan pegawai yang ideal guna mengisi jabatan-jabatan yang ada.

Inggit Permatasari, 2021

ANALISIS BEBAN KERJA DAN KEBUTUHAN PEGAWAI SEKSI PENGELOLAAN BIDANG GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negative bagi pegawai. Dampak negatif tersebut adalah:

1. Kualitas kerja menurun
2. Keluhan pelanggan
3. Kenaikan tingkat absensi

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 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. 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 honorer. Ini dapat dilakukan melalui wewenang pimpinan memberdayakan SDM yang ada. Selain itu untuk menutupi kekurangan ataupun kebutuhan pegawai tidak hanya dilakukan melalui pengurangan

Inggit Permatasari, 2021

ANALISIS BEBAN KERJA DAN KEBUTUHAN PEGAWAI SEKSI PENGELOLAAN BIDANG GURU DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DINAS PENDIDIKAN PROVINSI JAWA BARAT
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

atau 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 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 kebutuhan pegawai pegawai. Melalui evaluasi kinerja diharapkan dapat memberikan gambaran apakah dengan beban kerja dan kebutuhan pegawai yang ada saat ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau tidak.