

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dilapangan dan pembahasan maka dapat ditarik sebuah kesimpulan tentang Kualitas Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sampang, sebagai berikut

1. Kualitas

Dari aspek kualitas yang dihasilkan oleh pegawai pada Badan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sampang telah menghasilkan kualitas yang Baik, hal ini ditandai dengan nilai rata-rata dari E-SKP menunjukkan 80, hal tersebut menunjukkan bahwa penilaian kualitas pegawai dinilai sudah berkualitas

Diklat yang diikuti oleh pegawai berdasarkan dengan jabatan struktural yang ditempati dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Terdapat empat (4) jenjang diklat yang telah diikuti oleh pegawai yaitu Diklat Kepemimpinan Tingkat IV, Diklat Kepemimpinan Tingkat III, Diklat Kepemimpinan Tingkat II, dan Diklat Kepemimpinan Tingkat I. Dimana hal tersebut berkaitan dengan kebutuhan dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sampang.

Faktor pendukung pencapaian kinerja dari hal pelaksanaan diklat yaitu Kesanggupan lembaga penyelenggara dalam rangka pelaksanaan

pendidikan dan pelatihan, dan Ketersediaan fasilitator penyelenggaraan dalam rangka pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Sedangkan faktor penghambat pencapaian kinerja adalah Kurangnya ketersediaan sarana dan prasarana penunjang kegiatan diklat, dan Keterbatasan anggaran dalam menunjang kegiatan diklat yang bersifat teknis dan fungsional

Terdapat 30 orang yang sesuai dengan relevansi pendidikan, dan terdapat 12 orang yang tidak sesuai. Maka dari itu pemberian pelatihan dimaksudkan agar setiap pegawai dapat mengerjakan tugas-tugas yang telah diberikan sesuai dengan bidang masing-masing, sehingga pelatihan cukup efektif untuk menyempurnakan atau memberikan pengetahuan meski bidang yang ditempati tidak sesuai dengan pendidikannya.

2. Kuantitas

Dari aspek kuantitas yang dihasilkan oleh pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sampang telah menghasilkan kualitas yang baik, hal ini dapat dilihat dari penilaian E-SKP Kabupaten Sampang yang rata-rata penilaian setiap pegawai sebesar 80, hal ini dilihat dari target dan sasaran yang direncanakan selama satu tahun pekerjaan dapat terealisasi dengan baik. Serta siklus dalam melaksanakan tugas sudah disesuaikan dengan kebutuhan dari pekerjaan yang dikerjakan oleh setiap pegawai.

Target pekerjaan yang diberikan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sampang sebanyak 5 (lima) pekerjaan. Faktor penghambat berasal dari

motivai individu pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang sama menyebabkan suatu kejenuhan dalam bekerja. Sehingga untuk mendukung setiap pekerjaan memerlukan team work yang bagus. Pegawai yang dikatakan mangkir dari tugasnya biasanya terkendala karena sudah terlalu sering mengerjakan hal yang sama serta adanya masalah individu yang belum terselesaikan.

3. Ketepatan Waktu dan Biaya

Dari aspek ketepatan waktu dan biaya, dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan menyebutkan bahwa berkaitan dengan waktu yang sudah ditentukan dalam pengerjaan didasari pada kebutuhan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, artinya dilihat dari beban pekerjaan yang dilakukan, semakin ringan beban pekerjaan yang dilakukan, maka waktu yang diperlukan juga semakin sebentar, sedangkan semakin besar beban pekerjaan, maka waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan maka akan semakin lama. Hal tersebut berkaitan dengan SOP yang diberlakukan pada setiap masing-masing pekerjaan yang ada. Berkaitan dengan biaya yang dikeluarkan dalam setiap pelaksanaan pekerjaan maupun suatu kegiatan bersumber dari dana APBD dan APBN yang dikolaborasikan guna mempermudah dalam pembiayaan yang dibutuhkan.

Realisasi anggarannya sebesar 74,07%. Penyebab rendahnya realisasi anggaran ini adalah. Kegiatan Proses Penanganan Kasus-Kasus Pelanggaran Disiplin realisasi sebesar 75,90% dikarenakan dari target

pemeriksaan kesehatan bagi PNS yang tidak cakap jasmani/rohani sebanyak 15 orang hanya terealisasi 7 sebanyak orang, terdiri dari 6 orang pemeriksaan jasmani dan 1 orang pemeriksaan rohani.

Kegiatan Sosialisasi dan Laporan Perorangan (LP2P) PNS dan LHKPN realisasi sebesar 65,17%. Penyebabnya adalah anggaran perjalanan dinas tidak terealisasi maksimal karena perubahan sistem pengiriman LHKPN dari manual menjadi e-LHKPN dan Peraturan Bupati yang mengatur Wajib LHKPN masih dalam proses perumusan.

4. Kemandirian

Dari aspek kemandirian, setelah melihat hasil penelitian dan telaah dari hasil pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa kemandirian pegawai dalam setiap pekerjaan sudah menggambarkan kualitas yang baik, hal ini terlihat dari komitmen pegawai untuk mematuhi kode etik atau aturan yang berlaku sudah dapat diterapkan dengan baik. serta dalam hal tanggung jawab sudah dapat terimplementasi dengan baik pula, hal ini dapat terlihat dari tanggung jawab setiap pegawai dalam melaksanakan tugas dan aturan yang berlaku, terlihat dari adanya jadwal pemakaian seragam yang diwajibkan kepada setiap pegawai.

5. Berdasarkan hasil dan pembahasan yang dipaparkan diatas, maka dapat dianalisis bahwa kualitas kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Sampang berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Robbins, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan biaya, dan kemandirian sesuai dengan teori. Kualitas pegawai BKPSDM Kabupaten Sampang menunjukkan bahwa

untuk mengukur kualitas tersebut digunakan SKP sebagai sarana pengukuran kualitas pegawai. Kuantitas pegawai dilihat dari jumlah, digunakan target dan sasaran selama satu tahun yang telah di program. Ketepatan Waktu dan biaya disesuaikan dengan beban pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Sedangkan dilihat dari kemandirian pegawai, menunjukkan bahwa melaksanakan kode etik dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan oleh kepala pegawai.

5.2 SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas maka penulis menyampaikan saran yang berhubungan dengan Kualitas Kerja Pegawai pada Badan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sampang, sebagai berikut:

1. Kualitas pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sampang telah baik, namun perlu untuk ditingkatkan lagi dengan cara penambahan fasilitas atau akses internal kepada pegawai yang dianggap masih belum bisa menjangkau seluruh pegawai.
2. Pengembangan sumberdaya yang ada di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembang Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sampang sudah baik, namun untuk meningkatkan kinerja dari pegawai perlu ditingkatkan segi motivasi pada diri pegawai.
3. Guna mendukung terealisasinya penyerapan anggaran yang maksimal maka perlu untuk mendesak pemerintah kabupaten Sampang untuk segera

menyusun dan mengesahkan peraturan yang berkaitan dengan Wajib LHKPN bagi pegawai negeri sipil.