

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Hasil dari penelitian Analisis Perencanaan Kepegawaian Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Ende, yang diukur dari aspek perencanaan kepegawaian dan produktivitas kerja dapat disimpulkan sebagai berikut:

##### **6.1.1 Perencanaan Kepegawaian**

a) Unsur Tujuan

Pada unsur tujuan yang dilaksanakan oleh BKPSDM belum telaksana secara baik yang dilihat dari masih adanya kesenjangan dalam menentukan hasil yang harus dicapai dan ukuran yang digunakan untuk mewujudkan tujuan dan sasaran yang seharusnya juga dilihat dari visi dan misi Dinas Sosial Kabupaten Ende.

b) Unsur Kebijakan

Pada unsur kebijakan yang dilaksanakan oleh BKPSDM sudah berjalan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari adanya penetapan secara jelas setiap dasar hukum pelaksanaan perencanaan kepegawaian sesuai standar dan prosedur yang sudah ditentukan.

c) Unsur Kemajuan (*progress*)

Pada unsur kemajuan dalam perencanaan kepegawaian belum berjalan secara baik. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya program-program yang berkaitan dengan perencanaan kepegawaian belum terlaksana secara baik serta masih terdapat kesenjangan antara kualitas dan kuantitas pegawai yang ditetapkan oleh BKPSDM untuk Kantor Dinas Sosial Kabupaten Ende.

## 6.2.2 Indikator Produktivitas Kerja

### a) Kemampuan

Pelaksanaan aspek ini di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Ende, belum berjalan secara baik yang dilihat dari masih adanya pegawai yang belum mampu mengembangkan kemampuan yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan serta masih ada pelaksana pada beberapa Sub Bagian yang kurang berkompeten dalam mengoperasikan komputer dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi.

### b) Meningkatkan hasil yang dicapai

Pelaksanaan aspek ini di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Ende, belum berjalan secara baik. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya program yang belum terealisasi secara baik sesuai target yang telah ditetapkan serta adanya sarana penunjang pelaksanaan setiap pekerjaan yang belum memadai dan keadaan kantor yang sampai sekarang belum direnovasi.

### c) Mutu dan efisiensi kerja

Pelaksanaan peningkatan mutu dan efisiensi kerja di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Ende, belum berjalan secara baik. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan serta ketidaksesuaian antara jumlah pegawai yang tersedia dengan beban kerja yang ada.

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan kepegawaian sangat berpengaruh pada peningkatan produktivitas kerja pegawai. Jika setiap proses atau tahapan perencanaan dilaksanakan secara benar dan tepat sesuai prosedur yang ada maka sudah dapat dipastikan bahwa produktivitas kerja pegawai akan meningkat. Hal itu disebabkan, permasalahan mengenai kepegawaian merupakan sesuatu hal yang bersifat *urgent* serta akan berpotensi

mempengaruhi sebuah organisasi dalam mencapai visi dan misi yang sudah ditetapkan.

## **6.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas untuk mengetahui tercapainya analisis perencanaan kepegawaian dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Ende lebih maksimal dan untuk mewujudkan kerja yang optimal, maka diperlukan pembenahan pada beberapa aspek. Adapun saran-saran yang diberikan peneliti yaitu sebagai berikut:

### **1. Bagi Pihak BKPSDM Kabupaten Ende**

Pihak BKPSDM diharapkan dapat melaksanakan setiap tahapan perencanaan kepegawaian secara baik yang disesuaikan dengan dasar hukum perencanaan kepegawaian yang dapat dijadikan pedoman atau dasar acuan yang tepat.

### **2. Bagi Pihak Kantor Dinas Sosial Kabupaten Ende**

Pihak Dinas Sosial Kabupaten Ende diharapkan dapat melaksanakan setiap program kerja secara baik dengan memanfaatkan setiap kemampuan yang dimiliki serta perbaikan sarana prasarana penunjang perlu ditingkatkan untuk menjamin setiap pelaksanaan pekerjaan.

### **3. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Disarankan peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih dalam variabel perencanaan kepegawaian dan produktivitas kerja pegawai. Hal ini dapat menjadi bahan kajian untuk waktu yang akan datang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhyar, T. (2021). *Analisis Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Sumatera Selatan*. 6(2), 84–93.
- Indrayani, L., Tripalupi, L. E., Studi, P., Ekonomi, P., & Ganesha, U. P. (2019). *Analisis kebutuhan pegawai pada kantor kelurahan benoa kecamatan kuta selatan kabupaten badung bali*. 11(2).
- (Diklat & Kepegawaian, 2014)Diklat, M., & Kepegawaian, A. (2014). *Perencanaan kepegawaian*.
- Yuwono, B. (2010). Konsep Sistem Kepegawaian. *Perbandingan Sistem Kepegawaian*, 1–22.
- Harsono. (2011). *Perencanaan Kepegawaian Edisi Kedua*
- Mangkunegara,P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*
- Samratulangi, 2013. *Analisis Kebutuhan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Makasar*, **SKRIPSI**. Program Studi Administrasi Negara, Fakultas FISIP, Universitas Hasanuddin, Makasar.
- Muh.Ardyansyah. 2014, *Analisis Kinerja Pegawai Badan Diklat Pada Pusat Kajian Pendidikan dan Pelatihan Aparatur (PKP2A) II LAN Makasar*, **SKRIPSI**. Program Studi Administrasi Negara, Fakultas FISIP, Universitas Hasanuddin, Makasar.

## PEDOMAN WAWANCARA

### I. Jadwal Wawancara

1. Tanggal/Hari :
2. Waktu mulai dan selesai :

### II. Identitas Informan

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Jabatan :
5. Pendidikan Terakhir :

### III. Pertanyaan Peneliti

❖ **Faktor Perencanaan Kepegawaian** ( Untuk Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Ende).

#### A. Unsur Tujuan

- 1) Bagaimana penetapan tujuan perencanaan kepegawaian sesuai jumlah dan kualifikasinya ?
- 2) Apa saja hambatan yang perlu diidentifikasi untuk mengukur tujuan perencanaan kepegawaian ?
- 3) Apa saja kegiatan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan perencanaan kepegawaian?
- 4) Apakah pelaksanaan kesesuaian penempatan pegawai sudah sesuai dengan kriteria atau latar belakang pendidikan pegawai ?
- 5) Apakah ada juga pertimbangan tertentu jika dalam penempatan pegawai itu tidak harus sesuai dengan kriteria dan kualifikasi pendidikannya ?
- 6) Bagaimana dapat mengukur bahwa ketidaksesuaian dalam penempatan pegawai itu memberi dampak bagi produktivitas kerja pegawai ?

## B. Unsur Kebijakan

- 1) Apa saja kebijakan dan pedoman aturan perundang-undangan yang menjadi dasar acuan pelaksanaan perencanaan kepegawaian ?
- 2) Apakah ada kesulitan dalam menerapkan pedoman aturan Perundang-Undangan dalam perencanaan kepegawaian ?
- 3) Apa saja langkah-langkah yang paling efektif dilakukan untuk mengatasi kesulitan tersebut?

## C. Unsur Kemajuan

- 1) Bagaimana ketersediaan ASN untuk Kabupaten Ende saat ini, khususnya Dinas Sosial Apakah terjadi kelebihan atau kekurangan pegawai ?
- 2) Apakah jumlah pegawai yang tersedia sudah sesuai dengan jumlah beban kerja yang ada?
- 3) Selain sesuai dengan beban kerja, apakah penempatan pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Ende sudah sesuai dengan kriteria dan kualifikasi pendidikannya ?
- 4) Bagaimana langkah yang diambil apabila ditemukan adanya ketidaksesuaian dalam penempatan pegawai tersebut ?

## II. Indikator Produktivitas (Untuk Dinas Sosial Kabupaten Ende)

A. Kemampuan dan Mutu kerja

B. Meningkatkan hasil yang dicapai

C. Semangat kerja dan efisiensi

D. Pengembangan diri

1. Berapa Jumlah Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Ende ?
2. Bagaimana cara meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam hubungannya dengan perencanaan kepegawaian di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Ende?
3. Apakah pegawai dapat mengembangkan keterampilan yang dimiliki untuk menyelesaikan setiap tugas yang diembannya ?
4. Apa saja program-program unggulan yang dilaksanakan di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Ende ?

5. Apakah pelaksanaan setiap program unggulan sesuai dengan perencanaan awal atau tujuan program ?
6. Apa saja upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas dari setiap program unggulan yang dilaksanakan di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Ende ?
7. Apakah kuantitas kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki setiap pegawai ?
8. Apakah jumlah dan hasil pekerjaan yang ditangani selalu memenuhi target yang telah ditetapkan?
9. Apakah setiap pegawai selalu berusaha menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai batas waktu yang ditetapkan ?
10. Bagaimana kesesuaian penempatan pegawai sesuai dengan kriteria pendidikan?
11. Bagaimana kesesuaian antara formasi jabatan dan pengisian formasi jabatan?
12. Apakah setiap pegawai dalam hal pencapaian tujuan mampu mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi ?

## DOKUMENTASI





