

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Direktorat SMA pasca penggabungan Kemendikbudristek atau pasca restrukturisasi belum optimal kinerjanya yang dilihat berdasarkan indikator teori kinerja pegawai menurut Robbins, sebagai berikut :

1. Kualitas, untuk kualitas kinerja pegawai masih bertahap atau perlu penyesuaian dengan pola kerja baru. Selain itu, masih terdapatnya hambatan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya yang disebabkan adanya pelimpahan beban kerja yang tidak merata dan adanya pegawai yang penempatan kerjanya belum sesuai keterampilan dan kemampuannya.
2. Kuantitas, rencana pekerjaan setiap tahunnya dapat dikerjakan oleh pegawai atau terlaksana. Selain itu, SAKIP Direktorat SMA sebelum dan setelah terjadinya restrukturisasi mengalami peningkatan, tetapi perubahan yang terjadi belum dapat diimbangi dengan perbaikan kinerjanya. Kegiatan seperti bimbingan teknis yang diberikan kepada kepala sekolah dan guru SMA dapat terlaksana dengan baik setiap tahunnya.
3. Ketepatan waktu, pegawai dapat menyelesaikan tugasnya sesuai target setiap tahunnya. Namun, masih adanya pegawai yang mengalami kendala ketidaktepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.
4. Efektivitas, di era digitalisasi saat ini sistem yang disediakan sudah memadai dan efektif untuk pegawai dalam bekerja. Sistem layanan digital yang disediakan untuk satuan pendidikan SMA dapat membantu dan mudah dalam penggunaannya. Selain itu, sumber daya manusia untuk jabatan fungsional belum sepenuhnya terisi sesuai kebutuhan.
5. Kemandirian, masih terdapatnya pegawai yang belum paham betul terhadap tugasnya yang mengakibatkan kurangnya kesigapan dan inisiatif yang dimiliki pegawai.

6. Komitmen kerja, rencana dan target kinerja dapat dicapai dan dipertanggung jawabkan oleh pegawai dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dimana tanggung jawabnya dapat dikatakan baik. Sementara, masih adanya ketidak disiplin pegawai dalam jam masuk kerja.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan maka terdapatnya saran yang diberikan dalam penelitian ini, sebagai berikut :

1. Kepala subbagian tata usaha hendaknya meninjau kembali penempatan kerja pegawai untuk disesuaikan oleh keterampilan dan kemampuannya. Sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan mudah.
2. Direktorat SMA sebaiknya melakukan perbaikan kinerjanya dengan totalitas agar dapat di imbangi dengan tujuan dari adanya restrukturisasi.
3. Pimpinan di setiap bidang hendaknya dapat memberikan pekerjaan yang merata kepada para pegawainya. Selain itu, untuk meningkatkan kelancaran komunikasi antar pegawai sebaiknya diadakannya kegiatan yang terus menerus terkait *coaching and mentoring* dalam berkomunikasi.
4. Direktur Direktorat SMA hendaknya meningkatkan pemahaman kembali kepada para pegawai tentang pola kerja baru yaitu dimana adanya jenjang karier mandiri yang harusnya dimiliki oleh pegawai. Sehingga jabatan fungsional dapat terisi sepenuhnya oleh internal Direktorat SMA.
5. Pegawai Direktorat SMA hendaknya dapat meningkatkan prestasi kerjanya dengan melakukan pemahaman secara mendalam terhadap pekerjaannya. Selain itu, meningkatkan kesadarannya untuk lebih sigap dan inisiatif dalam bekerja.
6. Direktur Direktorat SMA hendaknya meningkatkan komitmen kerja yang dimiliki pegawai terhadap tanggung jawab dan kedisiplinannya yaitu dengan menegaskan dan mengingatkan kembali kepada para pegawainya terkait visi misi yang ingin dicapai dalam organisasinya.

