

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab 4 diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara *Budaya Organisasi* dengan *Kinerja*. indikator **orientasi hasil**, **orientasi tim** dan **keagresifan** sangat dominan. Pengaruh dari **orientasi hasil**, **orientasi tim** dan **keagresifan** terhadap kinerja adalah ini adalah :
  - untuk **orientasi hasil**, maka semakin jelas/rinci informasi ukuran keberhasilan pelaksanaan tugas/pekerjaan, maka semakin tinggi kinerja pengawas ketenagakerjaan.
  - untuk **orientasi tim**, maka semakin sering melakukan koordinasi, maka semakin tinggi kinerja pengawas ketenagakerjaan.
  - untuk **keagresifan** , maka Semakin jelas informasi SOP dan petunjuk teknis yang implementatif, maka semakin tinggi kinerja pengawas ketenagakerjaan.
2. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara *Kompetensi* dengan *Kinerja*. Indikator **konsep diri secara sosial** dan **pengetahuan** untuk meningkatkan kinerja dan penyelesaian pekerjaan pengawas ketenagakerjaan sangat dominan. Pengaruh **konsep diri secara sosial** dan **pengetahuan** terhadap kinerja adalah:
  - untuk **konsep diri secara sosial**, maka semakin sering melakukan kerja sama, maka semakin tinggi kinerja pengawas ketenagakerjaan.
  - untuk **pengetahuan**, maka semakin faham masalah dan mumpuni cara penyelesaian kasus pelanggaran ketenagakerjaan sesuai tahapan dan standart, maka semakin tinggi kinerja pengawas ketenagakerjaan.
3. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara *kompensasi* dengan *Kinerja*. Indikator yang dominan adalah dimensi indikator **kompensasi langsung berupa gaji, tunjangan kinerja dan tunjangan biaya perjalanan dinas (transportasi)**. dan yang tidak dominan adalah **kompensasi tidak langsung** berupa program BPJS Kesehatan dan

**kompensasi non finansial** berupa kesempatan untuk mengikuti pendidikan latihan. Pengaruh **indicator dimensi tersebut** terhadap kinerja adalah:

- semakin tinggi gaji pokok yang diterima, maka semakin tinggi kinerja pengawas ketenagakerjaan
- semakin tinggi tunjangan kinerja dan tunjangan biaya perjalanan dinas (transportasi) yang diterima, maka semakin tinggi kinerja pengawas ketenagakerjaan.
- Sehingga semakin jelas pemanfaatan program BPJS Kesehatan, semakin tinggi kinerja pengawas ketenagakerjaan.
- semakin sering adanya kesempatan dan tawaran mengikuti diklat maka semakin tinggi kinerja pengawas ketenagakerjaan

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian tersebut, kiranya dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Pada *budaya organisasi* yang menunjukkan dimensi **orientasi hasil, orientasi tim** dan **keagresifan**, maka disarankan :
  - untuk orientasi hasil, maka perlu dilakukan penyusunan petunjuk teknis penyelesaian tugas dilengkapi dengan petunjuk pengukuran target berprinsip *Specific, Measurable, Attainable/achievable, Relevant, Time based* (SMART). Serta melakukan evaluasi laporan kepuasan dari pihak pekerja;
  - untuk **orientasi tim**, maka perlu dilakukan kegiatan untuk meningkatkan kerjasama tim, seperti *capacity building, group mentoring*, studi banding ke unit lain, pertemuan kebersamaan di luar kantor dan lain sebagainya.
  - untuk **keagresifan**, maka perlu disosialisasikan secara jelas informasi Standart Operasional Prosedur dan petunjuk teknis yang implementatif kepada pengawas ketenagakerjaan, melalui kegiatan *coffee morning*, pemasangan poster atau standing banner yang berisi SOP.
2. Pada *Kompetensi* yang menunjukkan dimensi **konsep diri secara sosial** dan **pengetahuan**, maka disarankan:

- untuk **konsep diri secara sosial**, maka sering kegiatan kerja sama, seperti kegiatan bersifat charity atau penggalangan aksi bantuan amal di luar kantor yang dilakukan bersama.
  - untuk **pengetahuan**, perlu dilakukan kegiatan peningkatan keterampilan pemecahan masalah dan mumpuni cara penyelesaian kasus pelanggaran ketenagakerjaan, seperti bedah kasus pelanggaran ketenagakerjaan, *Focus Group Discussion* atau workshop.
3. Pada *kompensasi* dengan *Kinerja* yang menunjukkan dimensi **kompensasi langsung** (berupa tunjangan kinerja dan tunjangan biaya perjalanan dinas transportasi) dan kompensasi tidak langsung (berupa program BPJS Kesehatan) dan **kompensasi non finansial** (berupa kesempatan untuk mengikuti pendidikan latihan), maka disarankan:
- Melakukan kajian pemberian tunjangan kinerja yang disesuaikan dengan beban kerja pengawas ketenagakerjaan dan kondisi saat ini
  - Melakukan kajian pemberian tunjangan biaya perjalanan dinas (transportasi) yang disesuaikan kondisi tariff, harga BBM dan kondisi lapangan. Selanjutnya kajian tersebut sebagai bahan advokasi ke Dirjen Anggaran Kemenkeu RI.
  - Melakukan audiensi ke pimpinan BPJS Kesehatan terkait pelayanan actual di lapangan dan kejelasan pemanfaatan programnya.
  - Melakukan audiensi kepada Pejabat Tinggi Utama, Pejabat tinggi pratama dan Ka. Pusdiklat Kemnaker, untuk membuka seluas-luasnya informasi kesempatan dan tawaran dan anggaran untuk adanya Diklat teknis pengawasan ketenagakerjaan dalam negeri atau luar negeri.