

BAB VI

PENUTUP

6.1 Simpulan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menemukan bila fenomena permasalahan penurunan pekerjaan pegawai kelompok Hukum Organisasi dan Kepegawaian pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan sumber daya manusia (BPPSDMP) Kementerian Pertanian RI di Jakarta disebabkan dua faktor utama yang saling memiliki keterikatan terhadap faktor lainnya dengan perannya masing-masing sebagai penyebab dari penurunan disiplin yang dipicu dengan adanya kondisi *pandemic covid-19*, faktor-faktor tersebut adalah;

Faktor yang pertama yaitu aturan yang pasti yang dapat dijadikan pegangan, pada saat ini kelompok hukum organisasi dan kepegawaian sudah jelas menggunakan Peraturan Pemerintah yang diatur dalam PP 94 tahun 2021 yang mengatur disiplin Pegawai Negeri Sipil yang dalam hal ini pegawai sudah menggunakan bantuan aplikasi yang bernama E-Personel yang fungsinya untuk merekam segala hasil kerja, kehadiran, cuti termasuk presensi pegawai, lalu didapatkan bahwa hasil dari penggunaan Aplikasi E-Personel terutama dalam melakukan Absensi seringkali pegawai lalai untuk melakukan absen, hal ini dikarenakan pegawai lupa untuk membuka aplikasi, kondisi ini diperkuat dengan kondisi pandemic yang merubah system kerja menjadi terbagi antara kerja secara langsung dikantor dan kerja dari rumah atau *Work from Home*, di saat pegawai melakukan pekerjaannya dirumah, pegawai mengakui bahwa banyak distraksi saat mulai bekerja, sehingga pegawai lupa untuk absen dan hal ini menyebabkan keterlambatan pada kehadiran pegawai.

Selanjutnya pada faktor kedua yaitu ada tidaknya pengawasan pimpinan didalam kelompok Hukum Organisasi dan Kepegawaian pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan sumber daya manusia (BPPSDMP) Kementerian Pertanian RI di Jakarta. Pengawasan berbentuk koordinasi yang dilakukan dengan Rapat yang biasa dilaksanakan satu hingga dua kali sekali dalam seminggu, disana bentuk pengawasan

dilakukan dengan mengontrol dan mengevaluasi kinerja pegawai yang sedang atau sudah selesai dilaksanakan, namun pada saat sekarang khususnya di era pandemic pimpinan langsung mengecek dan mengawasi hasil kinerja pegawai menggunakan aplikasi E-Personel, di dapatkan fakta bahwa dalam laporannya nanti terlihat jelas capaian kerja masing-masing pegawai secara *Real* dan lengkap. Hal ini ternyata tidak di indahkan seluruh pegawai untuk serta merta mengikuti alur pengawasan yang ada, didapatkan fakta bahwa masih ada beberapa pegawai yang datang hanya untuk Absen saja terus pergi, dan kembali dating ke kantor untuk absen keputangan, ini akan berdampak kepada pekerjaannya yang akan menumpuk dan bisa berdampak kepada target yang dituju.

6.2 Keterbatasan

1. Beberapa dari narasumber memiliki jadwal yang sangat padat karena harus melakukan dinas keluar kota, ini membuat peneliti menunggu cukup lama untuk mengurus perizinan, penyesuaian jadwal hingga pelaksanaan wawancara.
2. Kondisi pandemi COVID-19 yang terjadi pada saat penelitian berlangsung mengakibatkan timbulnya ketebatasan peneliti dalam melakukan wawancara karena di batasi pengunjungan tamu dari luar untuk masuk kawasan Kementerian Pertanian.
3. Dikarekankan terjadinya pandemi COVID-19 menyebabkan Kementerian Pertanian menjalankan protokol Kesehatan yang sangat ketat yang mengahruskan memakai masker selama wawancara berlangsung, yang menyebabkan peneliti sedikit kurang jelas mendengarkan rekaman suara karena terhalang oleh masker.
4. Kurangnya bahan referensi penelitian terdahulu menyebabkan peneliti kesulitan dalam mendapatkan acuan selama penelitian.

6.3 Saran

Keseluruhan dari hasil penelitian, analisis, serta pembahasan diikuti dengan kesimpulan yang ada. Peneliti berniat ingin memberikan saran mengenai faktor yang berkaitan dengan disiplin pegawai kelompok Hukum Organisasi dan Kepegawaian pada Badan Penyuluhan dan Pengembangan sumber daya manusia (BPPSDMP) Kementerian Pertanian RI di Jakarta.

a. Secara Teoritis

Peneliti mengharapkan agar lebih banyak lagi penelitian kualitatif yang membahas mengenai disiplin pegawai agar lebih banyak yang bisa dijadikan acuan dalam membuat penelitian disiplin pegawai di suatu organisasi atau perusahaan dengan menggunakan dimensi lain agar dapat membandingkan mana yang benar-benar menjadi faktor yang dapat mempertahankan dan meningkatkan disiplin pegawai.

b. Secara Praktisis

Peneliti menyarankan agar Kepala koordinator kelompok hukum organisasi dan kepegawaian perlu melakukan peninjauan kembali mengenai bentuk pengawasan yang diberikan, selain mengecek capaian kinerja melalui laporan dari aplikasi E-Personel milik pegawai, namun bisa juga dilakukan pengecekan keberadaan pegawai di tempat kerja dan proses bagaimana mereka mengerjakan pekerjaannya, hal ini agar tidak terjadi lagi pegawai yang hanya datang untuk memenuhi absensi.

Dan dalam melakukan Absensi, seringkali pegawai lalai atau bahkan lupa, hal ini akan berpengaruh kepada waktu kehadiran pegawai, setelah laporan mengenai kehadiran pegawai dikeluarkan, alangkah lebih baik para pegawai di evaluasi dan dingatkan kembali mengenai tanggung jawabnya untuk melakukan absen pagi dengan tepat waktu.