

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang diperoleh dari pembahasan pada bab – bab di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Adanya pengaruh antara Restrukturisasi (Variabel X) terhadap Motivasi (Variabel Y) dengan nilai sig $0.000 < 0.05$ sehingga H_0 ditolak dan H_A diterima. Serta nilai t hitung $6.524 >$ dari t table 2.009
2. Terdapat hubungan signifikan korelasi antara restrukturisasi dengan motivasi, dengan pengaruh hubungannya sebesar 46.5%, sedangkan 53.5% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Ada beberapa kendala yang mempengaruhi restrukturisasi organisasi dengan motivasi, diantaranya:
 - Jumlah Pegawai Negeri Sipil tidak sesuai dengan beban kerja
 - Pembagian tugas pegawai tidak sesuai jabatan

5.2 Saran

Saran yang dapat diberikan terhadap penelitian ini dibagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu saran terkait kendala – kendala yang dihadapi pegawai negeri sipil dalam menerapkan restrukturisasi dan saran untuk kepentingan penelitian sebelumnya sebagai berikut:

1. Guna mengatasi kendala – kendala dalam menerapkan restrukturisasi di Sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan, ada beberapa hal yang dapat dilakukan, diantaranya:
 - a. Untuk menerapkan kebijakan restrukturisasi organisasi yang optimal, maka sebaiknya perlu diupayakan dengan meningkatkan kompetensi Sumber Daya Manusia melalui kegiatan dengan mengadakan atau mengikuti bimbingan teknis atau *workshop* sesuai dengan jabatan masing-masing kepada pegawai.
 - b. Menyusun Analisis Beban Kerja, sehingga tidak terjadi ketimpangan antara jumlah pegawai dengan beban tugas pada masing – masing bagian.
 - c. Inpassing sesuai dengan kompetensi

Pola inpassing dinilai sebagai bentuk pengisian jabatan fungsional yang strategis sesuai implementasi dari kebijakan restrukturisasi pemangkasan jabatan struktural. Implementasi pengalihan jabatan struktural ke jabatan fungsional melalui inpassing atau penyesuaian harus berdasarkan kualifikasi dan

kompetensi pegawai serta kebutuhan unit kerja sehingga terciptanya aparatur sipil negara yang memiliki integritas dan profesional.

- c. Untuk keperluan penelitian selanjutnya, penulis memberikan saran agar dilakukan dengan lingkup penelitian yang lebih luas untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih representatif yang mungkin dapat dipergunakan sebagai referensi untuk mengambil kebijakan-kebijakat terkait penerapan restrukturisasi yang berkaitan dengan pemangkasan jabatan struktural. Selain itu penulis menyarankan untuk penelitian berikutnya dapat meneliti faktor -faktor lain terhadap kebijakan restrukturisasi organisasi, sebagai contoh faktor kepemimpinan, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

Restrukturisasi organisasi diharapkan dapat meningkatkan pemberdayaan pegawai serta dapat menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuan dari pegawai dengan menempatkan yang tepat di unit kerja Sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan, serta diharapkan dapat menambah motivasi pegawai dan mampu memberikan dampak positif bagi unit kerja Sekretariat Direktorat Jenderal Kebudayaan.

Daftar Pustaka

Buku-buku :

- Duli, Nikolaus. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Yogyakarta: Deepublish.
- Ghodang, Hyronimus dan Hantono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif (Konsep Dasar & Aplikasi Analisis Regresi dan Jalur dengan SPSS). Medan: PT Penerbit Mitra Grup.
- F.J Gouillart and J.N. Kelly ., (1995). *Transforming the Organization*. New York: McGraw-Hill, Inc
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, Prasetya. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: STIA LAN Press
- Koton, Yosef P. (2019). Restrukturisasi Organisasi. Yogyakarta: Deepublish.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. (2008). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT Refika Aditama.
- _____. (2000). Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan. Bandung: Masdar Maju.

_____. (2010). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja Untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan, Bandung: Masdar Maju

Siregar, Sofyan. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana.

Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta. Penerbit Andi.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kombinasi. Bandung: Alfabeta CV.

Wasistiono, Sadu. 2002. Penyelenggaraan Pemerintah Daerah. Bandung. Fokusmedia

Peraturan Perundang-undangan:

Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2019 tentang Organisasi Kementerian Negara sebagai Pedoman untuk Struktur Organisasi Kementerian

Peraturan Pemerintah Nomor 17 tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS

Peraturan Menteri PAN RB nomor 28 tahun 2019 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi ke dalam Jabatan Fungsional,

Surat Edaran Menteri PAN RB Nomor 393 Tahun 2019 tentang Langkah Strategis dan konkret Penyederhanaan Birokrasi.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 9 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 45 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan

Jurnal:

Rakhman, Fahmi Aulia. (2020). Pengalihan Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional: Suatu Analisa Kompensasi Atas Penghapusan Jabatan Eselon III dan IV di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur. Jurnal Aparatur Vol. 4 April 2020, Nomor 2, 53 – 66

Nulipata, Muslimin dan Alimatus Sahrah. (2019). Pengaruh Restrukturisasi Birokrasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kinerja Pegawai. Psikostudia: Jurnal Psikologi Vol 8, Nomor 2, 116 – 122

Basith, Abdul. (2019, 21 Oktober). Sederhanakan Birokrasi, Jokowi Janji Akan Pangkas Jabatan Eselon Pada Periode Kedua diakses melalui <https://nasional.kontan.co.id/news/sederhanakan-birokrasi-jokowi-janji-akan-pangkas-jabatan-eselon-pada-periode-kedua>

Afriyadi, Achmad Dwi. (2019, 18 November). Jokowi Pangkas Eselon III dan IV Paling Telat Juni 2020. Diakses melalui <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4788776/jokowi-pangkas-eselon-iii-dan-iv-paling-telat-juni-2020>

Irfan, Muhlis. (2013). Pengalihan Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional: Suatu Telaahan Penghapusan Jabatan Eselon III dan IV di Badan Kepegawaian Negara. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Vol 7, Nomor 1, 40 – 55

Soegiono, Steven Leonardo dan Eddy Madiono Sutanto. 2013. Restrukturisasi Organisasi di PT Samudra Alam Raya Surabaya. Diakses melalui <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/viewFile/1031/929>