

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Secara keseluruhan etos kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar telah berjalan dengan cukup baik, namun belum sepenuhnya optimal. Dimensi yang sudah menunjukkan kondisi optimal meliputi bertanggung jawab, hemat dan sederhana, tekun dan ulet, serta berkompetisi secara jujur dan sehat. Pegawai pada umumnya mampu melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab, memanfaatkan sumber daya secara efektif, menunjukkan ketekunan dalam menyelesaikan pekerjaan, serta menjunjung tinggi nilai kejujuran dan profesionalisme dalam bekerja. Sementara itu, dimensi memiliki orientasi ke masa depan serta kerja keras dan menghargai waktu masih belum optimal. Hal tersebut terlihat dari masih adanya sebagian pegawai yang belum mampu mengantisipasi perubahan secara cepat, belum memiliki perencanaan kerja yang matang, serta masih kurang disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja secara efektif sehingga penyelesaian pekerjaan belum selalu sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Hambatan yang dihadapi dalam meningkatkan etos kerja pegawai antara lain masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja, adanya perbedaan kemampuan pegawai dalam beradaptasi terhadap perubahan, keterbatasan sarana dan prasarana pendukung pekerjaan, serta masih ditemukannya pegawai yang belum sepenuhnya menaati aturan dan ketentuan

yang berlaku. Kondisi tersebut menjadi faktor yang menyebabkan pelaksanaan etos kerja belum dapat terlaksana secara optimal pada seluruh pegawai.

Upaya yang telah dan sedang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar untuk meningkatkan etos kerja pegawai yaitu melalui pembinaan dan pengawasan secara berkelanjutan, pelaksanaan evaluasi kinerja secara berkala, peningkatan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan, penguatan disiplin kerja, serta optimalisasi pemanfaatan sarana dan prasarana sebagai pendukung pelaksanaan tugas agar lebih efektif dan efisien. Upaya tersebut diharapkan mampu meningkatkan kualitas etos kerja pegawai secara menyeluruh sehingga pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat dapat semakin optimal.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar sebaiknya meningkatkan kemampuan pegawai dalam memiliki orientasi ke masa depan dan menghargai waktu melalui pelaksanaan pelatihan manajemen waktu (time management) dan penyusunan rencana kerja individu (individual work plan) secara berkala. Selain itu, perlu dilakukan pembinaan kedisiplinan melalui briefing rutin sebelum jam kerja, monitoring kehadiran, serta evaluasi capaian kinerja setiap bulan agar pegawai memiliki target kerja yang jelas, mampu memanfaatkan waktu secara efektif, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

2. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar sebaiknya memperkuat pengawasan disiplin pegawai melalui absensi elektronik yang dipantau secara berkala, inspeksi mendadak (sidak) pada jam kerja, serta evaluasi kedisiplinan oleh atasan langsung setiap bulan. Selain itu, perlu dilakukan penerapan reward bagi pegawai yang disiplin dan berkinerja baik serta pemberian teguran atau pembinaan sesuai ketentuan bagi pegawai yang melanggar disiplin. Di samping itu, instansi perlu melakukan inventarisasi kebutuhan sarana dan prasarana kerja, seperti komputer, jaringan internet, dan fasilitas pendukung administrasi lainnya, agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih efektif dan etos kerja pegawai semakin meningkat.
3. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Banjar sebaiknya melaksanakan pembimbingan dan pendampingan oleh atasan langsung kepada pegawai secara berkala, disertai evaluasi capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja setiap triwulan sebagai bahan pembinaan. Selain itu, instansi perlu menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan mengenai pelayanan publik, etika kerja, serta pengembangan kompetensi ASN, serta memberikan motivasi melalui pemberian apresiasi atas capaian kinerja, kesempatan mengikuti program pengembangan kompetensi, dan penghargaan kepada pegawai berprestasi. Di sisi lain, penegakan sanksi disiplin sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil perlu diterapkan secara konsisten terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran sehingga tercipta budaya kerja yang profesional, bertanggung jawab, dan berintegritas.