

BAB IV

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

1. Karya Ilmiah ini berjudul “ Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja SDM pada Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika”. Membahas bagaimana kinerja SDM pada divisi Biro Umum Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG).
2. Observasi untuk pengumpulan data ini di laksanakan pada Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika. Kantor Pusat Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) Jl. Angkasa I No.2 Kemayoran, Jakarta 10720
3. Permasalahan secara umum yang penulis temukan pada Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika adalah pada Kinerja SDM dikarenakan terhambatnya kinerja pegawai. Kinerja pegawai bisa terhambat karena pada divisi Biro Umum kekurangan SDM sehingga pegawai yang terdapat di bagian Biro Umum harus merangkap pekerjaan dua kali. Selain itu juga pegawai kurang memahami tentang pekerjaan yang dikerjakannya. Sehingga sering bertanya terus – menerus ke pegawai lain bahkan terkadang di ajarkan pada saat itu juga ketika esok harinya bertanya lagi, sehingga produktivitas tidak berjalan dengan lancar. Rasa tanggung jawab yang dimiliki pegawai juga belum maksimal, dapat di lihat dari pengumpulan tugas yang di berikan oleh pimpinan terkadang

hasilnya di serahkan lambat. Sehingga rencana dari pimpinan menjadi terhambat.

4. Untuk mengatasi kendala – kendala tersebut dilakukan beberapa cara agar kinerja SDM bisa berjalan dengan semestinya. Untuk kendala seperti merangkap pekerjaan pimpinan bisa memberikan kompensasi atau upah tersendiri kepada pegawai tersebut. Pimpinan juga harus memberikan pelatihan secara bergantian kepada seluruh pegawai agar pegawai lebih menguasai pekerjaannya. Untuk menimbulkan rasa tanggung jawab yang tinggi pimpinan bisa melakukan pendekatan secara persuasif sehingga pimpinan mengetahui apa yang membuat para pegawai tidak memiliki hasil produktivitas dan rasa tanggung jawab yang tinggi.

B. Saran

1. Agar Badan Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika mempekerjakan pegawai honorer untuk tempat yang benar – benar sangat diperlukan tenangnya. Tidak hanya asal menaruh sembarang posisi.
2. Lebih sering mengadakan pelatihan secara bergilir dan merata ke semua pegawai. Agar tidak ada lagi pegawai yang tidak mengerti tentang tugasnya sendiri
3. Lebih sering menanyakan bagaimana pekerjaan yang telah diberikan apa ada kesulitan dan pimpinan sering memberikan contoh rasa tanggung jawab yang tinggi sehingga bisa ditirukan oleh pegawainya.