

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan apa yang telah Penulis paparkan pada bab-bab sebelumnya, Penulis dapat menyimpulkan beberapa poin penting, yakni sebagai berikut:

1. Beban kerja yang didistribusikan dengan benar dan sesuai akan didasarkan pada kapasitas, kapabilitas, faktor usia, dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan serta berkaitan dengan latar belakang pendidikan individu terkait
2. Ketidaksiesuaian antara pembagian beban kerja dengan kapasitas dan kapabilitas suatu individu akan berpengaruh pada emosionalitas dan kepuasan kerja pegawai
3. Pendistribusian beban kerja yang tidak sesuai dengan kapasitas dan kapabilitas pegawai pada Subbagian Ketatausahaan dan Kearsipan Balaikota DKI Jakarta tersebut mengakibatkan masalah, yakni *over and under capacity* pada pegawai. Pembagian beban kerja yang buruk tersebut dapat dirasakan dari sikap yang ditunjukkan oleh para pegawai seperti, *stress*, jenuh, kelelahan, merasa sangat terbebani, rasa tidak percaya diri, rasa tidak nyaman, bahkan sampai tidak mendapatkan kepuasan dalam pencapaian kerjanya
4. Berdasarkan observasi yang telah Penulis lakukan selama kegiatan Praktik Kerja Lapangan (PKL), kasus tersebut diatas dapat disiasati dengan melakukan beberapa kegiatan dan kebijakan, yakni seperti

pemberian kelonggaran kerja, *teamwork*, serta pemberian *feedback*. Hal-hal tersebut dilakukan bertujuan guna meningkatkan rasa percaya serta nyaman pada lingkungan dan rekan kerja, sehingga efek negatif yang mungkin ditimbulkan dari pembagian beban kerja dapat diminimalisir atau bahkan dapat dihilangkan.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan yang telah Penulis jabarkan pada bab sebelumnya, Penulis dapat memberikan beberapa rekomendasi yang mungkin dapat dijadikan pertimbangan guna meminimalisir efek yang dapat terjadi pada pegawai sebagai sebab-akibat dari pembagian beban kerja, yakni sebagai berikut:

1. Pengadaan program kelonggaran kerja, *teamwork*, serta pemberian *feedback* pada pegawai dapat menjadi opsi yang mungkin dapat dipertimbangkan. Dengan adanya kebijakan-kebijakan tersebut, para pegawai akan senantiasa merasa dihargasi sebagai tenaga kerja, sehingga dapat menimbulkan semangat kerja dan perasaan nyaman saat bekerja
2. Menciptakan lingkungan dan rekan kerja yang *supportif* dapat dijadikan opsi lain dari permasalahan yang terjadi
3. Penulis berharap agar Subbagian Ketatausahaan dan Kearsipan, Balaikota Provinsi DKI Jakarta dapat terus meng-*upgrade* kualitas dari pembagian beban kerja, agar hal-hal yang dapat menyebabkan penurunan pencapaian kepuasan kerja pegawai dapat dihindari.