

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pada pembahasan penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Promosi Jabatan di kota kupang dimulai dengan menginventarisasi jabatan yang lowong di Kota Kupang dan mengevaluasi syarat jabatannya, setelah diadakan inventarisasi kemudian dicari Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat untuk menduduki jabatan tersebut. Badan Pertimbangan dan Kepangkatan (Baperjakat) untuk ditetapkan salah satunya sebagai bahan pertimbangan kepada Walikota, setelah pertimbangan itu disetujui oleh Walikota maka ditetapkanlah dalam keputusan Walikota untuk selanjutnya diadakan pelantikan.
2. Dalam Pelaksanaan Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Kupang, pemenuhan syarat-syarat promosi secara umum telah dilaksanakan baik ditinjau dari segi administrasi intern pegawai dan syarat-syarat umum yang sesuai dengan undang-undang kepegawaian yang berlaku di Indonesia. Hal ini terlihat dalam kualifikasi pendidikan. Terkadang disiplin ilmu pegawai yang akan dipromosikan tidak sesuai jabatan yang lowong. Begitu pula dalam hal jabatan berdasarkan penilaian prestasi kerja, masih ada pegawai yg memiliki nilai DP3 rendah tetapi diikutkan dalam promosi pegawai. Artinya dalam pelaksanaan promosi pegawai tidak sesuai prosedur yang ditetapkan.
3. Dalam hal mutasi pegawai negeri sipil daerah Kota kupang, dapat dikatakan cukup mandiri, dalam arti seluruh keputusan-keputusan mengenai pengangkatan pegawai dalam suatu jabatan berdasarkan kebutuhan ditetapkan sendiri oleh pemerintah daerah tanpa intervensi dari pemerintah tingkat atasnya.

4. Prosedur untuk mutasi pegawai, berbeda sesuai dengan kedudukan dari mutasi tersebut. Untuk mutasi karena promosi, maka telah ditetapkan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku, di mana terdapat persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai yang akan di mutasi promosi sesuai dengan pertimbangan prestasi kerja dan karier yang dimiliki, dan mendapat proses dari BAPERJAKAT (Badan Pertimbangan Jabatan dan Pangkat) yang terdiri dari Sekretaris Daerah, Asisten Tata Praja, Asisten Administrasi, Kepala Inspektorat, Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah, dan Kepala Bidang Perencanaan dan Mutasi PNS, jadi pelaksanaan mutasi di Kota Kupang, khususnya mutasi jabatan promosi di proses oleh BAPERJAKAT berdasarkan usulan dari Kepala SKPD masing-masing.

6.2. Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis sampaikan berdasarkan pengamatan dan penelitian selama ini, antara lain:

1. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil hendaknya tetap berpedoman pada undang-undang dan syarat-syarat yang telah ditetapkan dalam arti tetap memberi promosi jabatan kepada pegawai yang berprestasi dan memenuhi syarat, agar tujuan dan kegiatan promosi jabatan pegawai tersebut dapat diwujudkan. Disamping itu obyektifitas promosi harus tetap diprioritaskan sehingga promosi tetap terlaksana sesuai dengan aturan yang ada dan berlaku. Dengan demikian tujuan daripelaksanaan promosi itu akan dapat tercapai seperti yang diharapkan.
2. Disarankan agar proses penilaian kenaikan pangkat benar-benar dapat dirasakan sebagai karir bagi Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan, untuk itu perlu adanya pola yang jelas serta menggunakan standar sampai sejauh mana karir Pegawai Negeri Sipil dalam kepangkatannya yang ada hubungannya dengan jenjang jabatan yang dipangkunya.

3. Disarankan perlu kinerja yang lebih tinggi dari BAPERJAKAT melalui kewenangan pengawasan pembinaan kepegawaian oleh pemerintah. Mengingat luasnya kewenangan daerah dalam melakukan mutasi, terutama untuk promosi pegawai di lingkungan internalnya.
4. Agar kewenangan dan pengembangan kemandirian daerah dalam pengangkatan pegawai dalam jabatan sesuai dengan proses dan prosedur maka perlu di bentuk dewan etik kepegawaian, dengan kewenangan melakukan verifikasi kelayakan pengangkatan pegawai dalam suatu jabatan oleh pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Zailani, 2015 Analisis Pengaruh Mutasi Dan Promosi Jabatan Pada Peningkatan Karir Pegawai, *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (Jimat)*, Volume 6 Nomor 1,
- Agustriyana, Darwis, 2015. Analisis Faktor-Faktorpenempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Yuniko Asia Prima Di Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi,Bisnis& Entrepreneurship*Vol. 9, No. 2.
- Eko Susanto. Analisis Jabatan: Pengertian, Macam, Tujuan dan Manfaatnya <https://www.studineews.co.id/analisis-jabatan/>
- Fadilah Nur Asri, at. all. Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik), *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 1, No. 5
- Hakim, Abdul, 2014. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi (Pendekatan Konvensional Dan Nilai-Nilai Islami)* Diterbitkan Oleh: EF Press Digimedia Jl. Pondok Bukit Agung C-5 Semarang
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara Media
- Helisia Margahana & Sri Sarwo Sari 2018. Analisis Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Fif Belitang Oku Timur, *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, Volume 16
- Layaman, s.e., m.si studi efektivitas pelayanan publik Di kecamatan kejaksan kota cirebon
- Muafi, 2018, Pemaparan Dalam Kegiatan Focus Group Discussion; “Analisis Jabatan Dan Manfaatnya Bagi Organisasi Pemerintah”, *Ajie* Volume. 03
- Nawawi, hadari, Dkk(2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk bisnis dan kompotitif* Yokyakarta: Gajah Mada Universitas Press.
- Niti Semito, Alex. S. (2008). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Niti Semito,Alex. S. (2001). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Ghalia Indonesia

- Nugroho, Riant D. (2004). (2004). *Kebijakan Publik (Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- PP. No 32 Tahun 2004 *Tentang Pemerintah Daerah* Undang-undang. No. 43 Tahun 1999 *Tentang Pokok-pokok kepegawaian*, Undang-undang. No 32 Tahun 2004 *Tentang Pemerintah Daerah*
- PP. No. 41 Tahun 2007 *Tentang Mekanisme dan Ketentuan Mutasi Sastro Hadi Wiryo*.(2002) *Manajemen Personalia*. Jakarta: Gramedia
- PP. No. 43 Tahun 1999 *Tentang Pokok-pokok kepegawaian*
- Priyono, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Diterbitkan Oleh Penerbit Zifatama Publisher, Jl. Taman Pondok Jati J 3, Taman Sidoarjo
- Rosyidawaty, Soffi. 2018. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Di Telkomsel Regional Jawa Barat*, E-Proceeding Of Management : Vol.5, No.1
- Sastrohadwiryo, Siswanto. (2006). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Pendekatan Administratif dan Operasional)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti at. all. *Analisis Penempatan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pengaruh Pada Pegawai Jabatan Fungsional Di Kantor Perwakilan Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Barat)*
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Subarsono, AG. (2005). *Analisis Kebijakan Publik: Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Thoha, Miftah. (2005). *Manajemen Kepegawaian Sipil Indonesia*. Jakarta: Prenada
- Toana. S. Mustika, *Analisis Promosi Jabatan Struktural Esselon Iii Dan Iv Di Kantor Bappeda Kabupaten Parigi Moutong*