

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Analisis jabatan dalam rangka penempatan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Kupang merupakan proses untuk memperoleh informasi tentang jabatan atau pekerjaan yang berkaitan dengan kemampuan pegawai yang dilakukan dalam suatu instansi pemerintahan. Untuk melakukan analisis jabatan dalam rangka penempatan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Kupang penulis menggunakan empat indikator dalam analisis jabatan menurut Schuler dan Jackson (1996:276) yaitu : pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan

Pengetahuan adalah mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu objek tertentu. Pengetahuan merupakan suatu kesatuan yang terorganisir yang biasanya terdiri dari fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja dari sebuah fungsi. Pentingnya pengetahuan dalam penempatan pegawai di BKD Kota Kupang adalah untuk memenuhi jumlah personalia, analisis beban kerja, serta memanfaatkan analisis jabatan yang menghasilkan deskripsi jabatan atau spesifikasi jabatan.

Pengetahuan merupakan sebuah hal yang sangat penting prinsip "*the right man on the right place*" sangat penting diterapkan dalam sebuah instansi sebab pegawai yang ditempatkan dalam suatu jabatan atau pekerjaan disesuaikan dengan latar belakang pendidikannya dan hal ini adalah mutlak supaya kinerja pegawai sesuai dengan spesifikasi jabatan.

Keterampilan berasal dari kata terampil yang berarti cakap, mampu, dan cekatan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Keterampilan dalam bekerja sangat penting kerana dapat menunjang analisis jabatan untuk penempatan pegawai. Untuk mendapatkan kepuasan dan nyaman dalam bekerja yang menjadi prioritas utama adalah keterampilan dalam mengoperasikan sarana dan prasarana kantor. Keterampilan kerja pegawai dapat diukur melalui pengalaman kerja yang dimiliki. Pengalaman juga patut menjadi pertimbangan dengan harapan pegawai bahwa pegawai yang berpengalaman mempunyai tingkat keterampilan dalam bekerja lebih baik lagi.

Kemampuan kerja merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Kemampuan sebagai potensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan pekerjaan maupun tugas-tugas sehingga hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Jadi, hasil suatu pekerjaan akan ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki seorang pegawai. Berdasarkan definisi-definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Terdapat dua macam kemampuan kerja yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan Fisik.

Kemampuan kerja pada Badan kepegawaian Daerah Kota Kupang sangat penting dalam analisis jabatan untuk penempatan pegawai, dengan adanya kemampuan kerja yang baik dari setiap pegawai dapat membantu tercapainya tujuan organisasi.

## **B. Saran**

Dilihat dari pembahasan dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Meningkatkan pengetahuan dalam bidang pendidikan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan atau diklat terlebih dahulu untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dan sebaiknya dalam analisis jabatan untuk penempatan pegawai terlebih dahulu di pertimbangkan tingkat pengetahuan dan latar belakang pendidikan pegawai dalam menduduki suatu jabatan sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.
2. Pegawai hendaknya hendaknya diberikan pelatihan khusus sesuai dengan ketrampilan dan keahliannya dalam pengoprasikan sarana yang disediakan instansi sehingga tujuan instansi dapat tercapai. Sebab jika tidak memiliki keterampilan khusus dibidang pengoprasian saran kantor akan mempengaruhi kinerja instansi.
3. Masing-masing pegawai diberikan pemahaman khusus mengenai tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan kemampuan kerja untuk memahami bidang yang diduduki. Dalam artian pegawai yang cukup mampu mengemban tugas maupun tanggungjawabnya dalam menguasai pekerjaannya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Hasibuan , malayu. (2001:10) Sumber Daya Manusia. Jakarta :Bumi Aksara.

Malthis & jacson (2006:262) Menejemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Selemba Empat

Schuler dan jacson (2006) Sumber Daya Manusia

Samratulangi (2003:16) Analisis Jabatan. Jakarta : kencana

Ike Kusdyah Rachmawati, 2008 Menejemen SDM. Yogyakarta : CV, Ardi Offset

Hasibuan 2010. Penempatan Pegawai. Aksara. Jakarta

Rivai 2009. Penempatan Pegawai. Jakarta . Airlangga

Sulistiyani dan Rasidah. 2004. Proses Penempatan Pegawai. Bumi aksara. Jakarta

Suwato & Donni.(2011:76) Analisis jabatan dalam organisasi bisnis. Bandung : Alfabeta

Sondang P. Siagian (2013 :169). Pengaruh penempatan karyawan terhadap prestasi kerja.  
Malang : universitas Brawijaya

Kamaruddin, (1995:19). Menejemen Berdasarkan Sasaran. Jakarta : Bumi Aksara

Wheaton & Whatzel, (2012:26). Analisis Jabatan. Malang : universitas Brawijaya

Dokumen :

Keputusan Menteri Pemberdayaan ASN dan Reformasi Birokrasi Nomor  
Kep/33/MPAN/7.12 tentang Analisis Jabatan

Peraturan BKN Nomor 12 Tahun 2011 Pedoman Pelaksanaan analisi Jabatan

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah

Undang- undang No. 5 Tahun 2014. Tentang Aparatur Sipil Negara