

## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1 Kesimpulan

Kualitas pegawai Bidang Hukum Kepegawaian dan Organisasi Badan Pertanahan Nasional Provinsi NTT, telah mencakup hampir semua indikator Kualitas Kerja, yakni *Pengetahuan* pegawai Bidang HKO masuk ke dalam kategori baik. Hal ini terbukti dengan kemampuan kognitif yang dinilai berdasarkan latar belakang pendidikan mereka, kemudian diwujudkan lewat tugas dan tanggungjawab yang dipercayakan, dan telah diselesaikan (dinilai berdasarkan jenjang pendidikan dan kemampuan kognitif), *Keterampilan* pegawai Bidang HKO tidak perlu diragukan, dibuktikan dengan kemahiran dalam menggunakan alat-alat penunjang pekerjaan (berdasarkan keterampilan dasar dalam mengoperasikan perangkat penunjang), dan *Ability* berdasarkan kemampuan intelektual, fisik dan evaluasi kinerja.

Kualitas pegawai Bidang HKO Badan Pertanahan Nasional Provinsi NTT juga berasarkan pada indikator Kualitas Sumber Daya Manusia, yakni *Intelligence*, yakni tingkat intelegensi pegawai sangat dibutuhkan dalam Bidang HKO, khususnya aspek kemampuan verbal dan kemampuan interpersonal, mengingat tugas-tugas yang berikan lebih banyak merupakan tugas tim, bukan individu. *Creativity*, Bidang HKO cukup kreatif dalam penyusunan dokumen-dokumen hasil kerja. dan *Imagination* (membangkitkan semangat bekerja). Selain itu, kualitas kerja pegawai BPN Provinsi NTT Bidang HKO bisa juga dinilai

berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja, yakni faktor kualitas kinerja individu, faktor kualitas kinerja tim, faktor kualitas kinerja organisasi, kehadiran pegawai, kerapihan dalam berpakaian, dan komunikasi pegawai.

## **6.2 Saran**

1. Pada Kualitas Kerja aspek *abilities* (kemampuan), perlu adanya perhatian ekstra untuk segi kemampuan fisik, karena cukup banyak pegawai Bidang HKO yang positif Covid-19.
2. Walaupun membutuhkan imajinasi sebagai pembangkit semangat, tetapi sebaiknya jangan terlalu dominan, agar pekerjaan bisa selesai tepat waktu (meminimalisir lembur saat Pandemi dan tanpa harus dibawa ke rumah).
3. Waktu masuk kantor dan selesai makan siang juga perlu diperhatikan, agar lebih tepat waktu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi*.  
Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Bruce, 1992. *Sosiologi Suatu Penganta*, Jakarta: Rineke Cipta.
- Flippo, Edwin B, 1995, *Manajemen Personalialia*, Edisi VI, PT. Erlangga, Jakarta.
- Gusfita Dhita, Heriyanto Sari, Noviardy Andrian. *Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Waskita Beton Precast,Tbk Batching Plant Bandara Palembang*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma
- Lupiyoadi, Rambat dan Hamdani, A.2011. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rao, TV. 2013. *Performance Appraisal: Theory and Practise*, Diterjemahkan oleh Ny. L Mulyana, *Penilaian Prestasi Kerja: Teori dan Praktek*, Pusat Lembaga PPM dan Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta pusat.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung:CV Alfabeta.
- Matutina, Domi C. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Rosadi,Ruslan. 2008. *Metode Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sulistiyani, A.T. 2004. *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

<https://media.neliti.com/media/publications/26777-ID-tugas-dan-fungsi-badan-pertanahan-nasional-dalam-pendaftaran-tanah.pdf>

Wikipedia.(2020).Penelitian Kualitatif. Desember 04,2020, from

[https://id.wikipedia.org/wiki/Penelitian\\_kualitatif](https://id.wikipedia.org/wiki/Penelitian_kualitatif).