

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Penerapan Analisis Jabatan Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan di Kabupaten Manggarai, maka di simpulkan :

Penerapan analisis jabatan pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan pelatihan di kabupaten manggarai dengan 2 indikator sebagai berikut :

1. Uraian pekerjaan dengan aspek yang di ukur Harus jelas menggambarkan identifikasi jabatan, ringkasan jabatan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di emban secara keseluruhan, menunjukan lingkup wewenang, harus spesifik menjelaskan jenis pekerjaan belum maksimal di terapkan pada kantor BKD di Kabupaten Manggarai. Hal ini dapat di lihat dari jawaban responden yang belum maksimal dalam memahami dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab yang di terima dalam pekerjaan.
2. Syarat-syarat pekerjaan dengan aspek yang di ukur pendidikan, keterampilan dan pengalaman yang di miliki pegawai pada kantor BKD Kabupaten Manggarai banyak yang belum memenuhi syarat-syarat pekerjaan yang di miliki tiap-tiap pegawai. Masih ada pegawai yang menempati suatu jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang di miliki.
3. Analisis Jabatan pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Manggarai saat ini belum terpenuhi dan berjalan sesuai aturan yang berlaku dan belum optimal hal ini dapat di lihat dari uraian jabatan dan syarat-syarat pekerjaan yang di miliki pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten

Manggarai belum jelas dan terperinci di akibatkan karena faktor penghambat dalam proses analisis jabatan yaitu rendahnya minat pegawai dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan dan adanya anggapan pegawai bahwa kompensasi pegawai akan tercapai dengan kebiasaan dalam melaksanakan pekerjaan.

B. Saran

1. Uraian pekerjaan penempatan seorang pegawai pada suatu jabatan sebaiknya di jelaskan lebih terperinci mengenai tugas-tugas dan tanggung jawab yang di emban oleh masing-masing pegawai untuk meningkatkan kualitas pelayanan dari instansi tersebut.
2. Syarat pekerjaan penempatan seorang pegawai pada suatu jabatan harus memperhatikan kompensasi yang di miliki sesuai dengan syarat-syarat yang ada guna meningkatkan kinerja dari suatu instansi pemerintah, maka pihak Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Manggarai perlu melakukan koordinasi pada pemerintah Daerah.
3. Analisis jabatan lebih di terapkan lagi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Manggarai, analisis jabatan penting dan di perlukan secara sederhana karena analisis jabatan di laksanakan untuk mengetahui apakah pejabat tersebut cocok atau pantas untuk menduduki jabatan yang di berikan akan mendapatkan informansi bagaimana membuat pekerjaan akan lebih efektif dan efisien .

DAFTAR PUSTAKA

Dessler, Gary. 2004. *Human Resources Management*. Jakarta: PT Prenhalindo

Hasibuan, Melayu, S.P, 1997 *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*, Haji Masugang Jakarta

Siagian, S.P 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT. Bumi Aksara Jakarta

Giyarto. (2015). *Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Pencapaian Kinerja Organisasi*
Surakarta: FEB.

Moekijat, Drs, 1992. *Analisis Jabatan*, Mandar Maju, Bandung

Manullang M, Dra, 1981. *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalia Indonesia.

Sugyono. 2004. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta: Bandung

Sofyandi, Herman *Manajemen Sumber Daya*, Graha Ilmu Yogyakarta

Mouthe, Dame, 1993 *Analisis Jabatan Dalam Praktei*, Mandar Maju Bandung

Terry, George R. Ph.D, *Principles Of Management*, Richard D. Irwin, Inc, 1972