

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian terkait Peranan Analisis Jabatan dalam Penempatan Pegawai di Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan, Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan maka kesimpulan yang didapatkan sebagai berikut:

##### 1. Uraian Jabatan

###### a. Kesesuaian uraian tugas dengan pekerjaan yang diemban pegawai

Aspek ini menunjukkan bahwa uraian tugas dengan pekerjaan yang diemban oleh pegawai di Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan telah sesuai. Target yang dituangkan dalam kontrak kinerja selalu mengacu pada uraian tugas yang tercantum dalam uraian jabatan masing-masing pegawai. Sehingga seluruh pegawai mengerjakan wewenang dan tanggung jawabnya mengacu pada uraian jabatan yang tersusun.

###### b. Relevansi keseluruhan uraian jabatan dengan kondisi terkini

Aspek ini menunjukkan bahwa adanya sejumlah jabatan yang sudah tidak relevan dengan butir yang ada di uraian jabatan terkini. Hal tersebut disebabkan adanya perubahan organisasi sehingga mengakibatkan uraian jabatan yang sudah tidak relevan dengan kondisi terkini. Perubahan organisasi diselesaikan dengan

dilaksanakannya penataan organisasi untuk menyelaraskan uraian jabatan dengan kondisi terkini masing-masing jabatan.

## 2. Spesifikasi Jabatan

### a. Kesesuaian syarat jabatan dengan kompetensi pegawai

Aspek ini menunjukkan hasil bahwa syarat jabatan yang dimiliki oleh setiap pemangku jabatan telah sesuai dengan kompetensi masing-masing pegawai. Spesifikasi jabatan menjadi salah satu informasi yang digunakan dalam tahap penempatan pegawai. Setiap pegawai yang akan ditempatkan di suatu posisi jabatan perlu melewati uji kompetensi untuk mengetahui jika syarat jabatan yang tercantum dalam uraian jabatan telah sesuai.

### b. Kesesuaian kualifikasi jabatan dengan kompetensi pegawai

Aspek ini menunjukkan hasil bahwa kualifikasi jabatan yang dimiliki oleh setiap pemangku jabatan telah sesuai dengan kompetensi masing-masing pegawai. Meskipun latar belakang pendidikan menjadi butir utama yang diperhatikan namun aspek ini bukan hanya dilihat dari disiplin ilmu yang dimiliki pegawai. Jenjang pendidikan yang dibutuhkan menjadi hal utama dalam menempatkan seorang pegawai khususnya untuk jabatan administrasi. Seluruh pegawai yang menempati suatu posisi jabatan telah memenuhi kualifikasi jabatan yang diperlukan. Hal ini dikarenakan setiap pegawai yang hendak ditempatkan di suatu posisi jabatan perlu melewati uji kompetensi

untuk mengetahui sesuai atau tidaknya kemampuan mereka untuk menempati jabatan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai di Biro Organisasi dan Ketatalaksanaan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan uraian jabatan yang telah disusun. Akan tetapi, terdapat sejumlah ketidakrelevanan antara tugas dan wewenang yang tersusun dalam uraian jabatan dengan kondisi pekerjaan yang diemban oleh pegawai pada saat ini. Sehingga dilakukannya penataan organisasi untuk melengkapi uraian jabatan yang sudah tidak relevan tersebut. Pegawai di Biro Organta secara keseluruhan telah memiliki latar belakang pendidikan formal sesuai dengan ketentuan yang dibutuhkan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai yang menduduki jabatan di Biro Organta telah memenuhi syarat minimal pendidikan formal. Selain itu, terdapat syarat lain dalam spesifikasi jabatan yaitu kompetensi manajerial. Pegawai yang menduduki suatu posisi memiliki syarat kompetensi manajerial masing-masing yang harus dipenuhi sebagai nilai standar. Penempatan pegawai di Biro Organta merupakan kewenangan dari Kementerian Keuangan tepatnya oleh Biro Sumber Daya Manusia. Analisis jabatan yang dilaksanakan berperan dalam penempatan pegawai. Untuk menempatkan seorang pegawai dalam suatu jabatan berpedoman pada uraian jabatan dan spesifikasi jabatan yang dibutuhkan pada tiap instansi. Dengan mengacu pada kedua aspek tersebut maka dapat diketahui bagaimana kemampuan pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya.

## B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka dapat diperoleh implikasi dari penelitian tersebut yaitu kesesuaian penempatan pegawai dengan kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Meskipun demikian masih perlu diadakannya pengecekan rutin terkait penataan organisasi jika suatu unit di lingkungan Kementerian Keuangan membutuhkan hal tersebut. Sehingga akan tetap membantu unit terkait dalam memperbaharui uraian jabatan masing-masing jabatan yang perlu ditata kembali melalui analisis jabatan.



