

IMPLEMENTASI ANALISIS JABATAN DALAM PENEMPATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR

Rosalina Apriliani Tiko
NPP. 29.1332
Asdaf Kota Kupang, Provinsi Nusa
Tenggara Timur Program Studi
Manajemen Sumber Daya Sektor Publik

Email: rosalina.tiko@yahoo.com

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): *good employee performance is the main capital to build a good bureaucracy. To improve employee performance, there needs to be a balance between quality and quantity as well as the competence of existing employees, the workload given to employees must be in accordance with their education, knowledge, abilities and expertise. One way to achieve this is through good job placement.* **Purpose:** *The purpose of this study was to identify and describe the implementation of job analysis in the placement of civil servants in the Regional Human Resources Development Agency of East Nusa Tenggara Province.* **Method:** *This research is a qualitative research and uses a descriptive method with an inductive approach where the informants in this study were determined through purposive sampling technique. Data collection techniques used in this research is to use interviews, observation and documentation. The data analysis technique was carried out by means of data reduction, data presentation and drawing conclusions.* **Result:** *From the implementation of this research, it can be seen that the placement of positions in employees at the Regional Human Resources Development Agency of East Nusa Tenggara Province has been carried out but has not been in accordance with the competencies of the employees.* **Conclusion:** *From the implementation of this research, it can be seen that the placement of positions in employees at the Regional Human Resources Development Agency of East Nusa Tenggara Province has been carried out but has not been in accordance with the competencies of the employees. This is because there is still a mismatch between the workload given and the educational qualifications and work experience of the employees as well as the uncontrolled turnover intensity of the new workforce, which affects the productivity of performance at the Regional Human Resources Development Agency of East Nusa Tenggara Province or even decreases. Efforts are being made to look at the recruitment process so that employees are recruited according to their needs.*

Keywords: *Relationship, Work Placement, Employee Performance*

ABSTRAK

Permasalahan/LatarBelakang (GAP): Pada masa kini, kinerja pegawai yang baik merupakan modal utama untuk membangun birokrasi yang baik. Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya keseimbangan antara kualitas dan kuantitas serta kompetensi pegawai yang ada maka beban kerja yang diberikan pada pegawai harus sesuai dengan pendidikan, pengetahuan, kemampuan serta keahliannya. Salah satu bentuk untuk mewujudkan hal tersebut adalah melalui penempatan jabatan yang baik. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan implementasi analisis jabatan dalam penempatan pegawai negeri sipil di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Metode: Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan induktif dimana informan pada penelitian ini ditentukan melalui teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara, observasi serta dokumentasi. Adapun teknik analisis data dilakukan dengan cara reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan. **Hasil:** Dari pelaksanaan penelitian ini dapat diketahui bahwa penempatan jabatan pada pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur sudah dilakukan tetapi belum sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai. **Kesimpulan:** Dari pelaksanaan penelitian ini dapat diketahui bahwa penempatan jabatan pada pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur sudah dilakukan tetapi belum sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai. Hal ini disebabkan karena masih ada ketidakcocokan antara beban kerja yang diberikan dengan kualifikasi pendidikan dan pengalaman kerja dari pegawai serta intensitas perputaran tenaga kerja baru yang tidak terkontrol sehingga mempengaruhi produktivitas kinerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur atau bahkan mengalami penurunan. Upaya yang dilakukan yaitu dengan mencermati proses rekrutmen agar pegawai yang direkrut sesuai dengan kebutuhan.

Kata Kunci: *Hubungan, Penempatan Kerja, Kinerja Pegawai*

I. PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakang

Seiring berkembangnya zaman terkait dengan pembinaan karir PNS akan menerapkan system karir terbuka dengan pangkat atau jabatan pada suatu institusi dapat diisi oleh pegawai luar institusi tersebut bahkan pegawai swasta tanpa melalui pengangkatan sebagai CPNS tetapi memiliki keahlian dan kompetensi yang dibutuhkan. Hal ini menyebabkan terjadinya persaingan antara para PNS dengan pegawai non PNS dalam rangka menduduki suatu jabatan tertentu.

Salah satu aspek manajemen ASN yang dimuat dalam *grand desain* pembangunan ASN 2020 – 2024 yaitu perencanaan kebutuhan ASN merupakan strategi awal yang harus dilaksanakan dalam mempersiapkan Sumber Daya Manusia Aparatur yang kompeten untuk menduduki suatu jabatan tertentu. Ketepatan dalam penempatan pegawai merupakan suatu aspek yang penting dengan tujuan untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal

Tujuan dari hal tersebut ialah untuk meningkatkan efektifitas dan produktifitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan serta lebih menekankan profesionalisme pegawai sehingga dapat terwujudnya kualitas sumber daya manusia yang unggul terhadap pelaksanaan tugas pemerintahan yang banyak mengalami tantangan, persaingan serta wajib menyesuaikan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga diperlukan peningkatan kualitas aparatur yang memiliki kompeten dan menjunjung tinggi etika birokrasi dalam tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan pasal (4) menyatakan bahwa Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah wajib melaksanakan analisis jabatan sebagai alat untuk menyusun peta jabatan dan uraian jabatan. Dalam pengangkatan Pegawai Negeri Sipil untuk menduduki jabatan secara sistematis dan teratur perlu adanya penerapan norma dalam pengangkatan Pegawai Negeri Sipil guna mendapatkan seorang pejabat yang professional dalam bidang pekerjaannya dan mampu memperhatikan tuntutan keterbukaan dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat sehingga instansi pemerintah atau Organisasi Perangkat Daerah (OPD) wajib melaksanakan analisis jabatan dalam merencanakan dan menempatkan pegawainya.

1.2 Kesenjangan Masalah yang diambil (GAP Penelitian)

Provinsi Nusa Tenggara Timur merupakan salah satu provinsi yang sudah menerapkan analisis jabatan dalam perencanaan dan penempatan pegawai. Akan tetapi, dalam pelaksanaannya masih ada catatan yaitu penempatan pegawai yang belum berdasarkan kompetensi. Oleh karena itu tujuan dari dilaksanakannya analisis jabatan yang baik dan benar ialah untuk mendapatkan dan menempatkan para pegawai yang ada pada tiap-tiap OPD secara tepat agar dapat menciptakan suasana kerja yang efektif dan efisien.

Berdasarkan berita di internet yang diterbitkan oleh nusaflobamora.com (<https://nusaflobamora.com/2019/05/11/kualitas-kompetensi-tenaga-kerja-di-ntt-masih-memprihatinkan/>) pada tanggal 11 Mei 2019 dan diakses oleh penulis pada tanggal 05 September 2021 menyatakan bahwa kualitas kompetensi tenaga kerja di NTT masih memprihatinkan. Terdapat beberapa pegawai masih ditempatkan dalam jabatan yang kurang sesuai dengan kompetensi kerja yang dimiliki sesuai bidangnya masing – masing,

yang menimbulkan kurang optimal pada pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan.

BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur pada kenyataannya masih mengalami beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kapasitas sumber daya aparatur yang perlu untuk dilakukan evaluasinya. Permasalahan mendasar terkait sumber daya aparatur yang sedang dihadapi oleh BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur adalah kekurangan jumlah pegawai sehingga kurang memadai dalam mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya yang dapat menghambat kinerja organisasi berjalan dengan baik.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi dari beberapa penelitian terdahulu yaitu :

1. Lukman dan Erfina (2019) dengan judul : Analisis Penempatan Jabatan Di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sidenreng Rappang dengan tujuan penelitian yaitu mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi mengenai pelaksanaan analisis dalam penempatan jabatan.

2. Sri dan Arief (2017) dengan judul: Analisis Kesesuaian Penempatan Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Tujuan penelitian yang digunakan yaitu untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan penempatan pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. Berdasarkan data, masih ditemukan beberapa permasalahan yang terjadi seperti penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan pendidikan dan golongan yang dimilikinya..

3. Dewi Septianti (2020) dengan judul : Implementasi Kebijakan Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja Pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat. Tujuan penelitian yaitu menganalisis implementasi kebijakan analisis jabatan dan analisis beban kerja dan mengetahui faktor penghambat serta upaya untuk mengatasi hambatan tersebut dengan model implementasi kebijakan Grindle.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni Implementasi Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Negeri Sipil Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Pada ketiga penelitian sebelumnya dapat dilihat bahwa memiliki lima fokus yang berbeda-beda di setiap penelitiannya. Dalam penelitian penulis kali ini, penulis akan menyatukan kelima fokus tersebut menjadi satu kesatuan dalam judul penulis.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan implementasi analisis jabatan dalam penempatan pegawai negeri sipil di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Mengetahui dan menganalisis faktor penghambat inovasi pelayanan serta mengetahui dan mendeskripsikan upaya yang dilakukan dalam mengatasi faktor penghambat.

II. METODE

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Data yang digunakan adalah data kualitatif yang diperoleh melalui metode dan analisis data kualitatif. Penelitian kualitatif dapat dipergunakan dalam berbagai penelitian mengenai kehidupan masyarakat, aktivitas sosial, tingkah laku, fungsionalisasi organisasi, sejarah, dan ekonomi. Pendekatan penelitian kualitatif deskriptif digunakan dengan tujuan agar penelitian ini berfokus dalam mendeskripsikan atau menggambarkan peristiwa dan kejadian yang terjadi di lapangan. Pendekatan ini mempermudah peneliti untuk mendapatkan data yang objektif dalam rangka mengkaji dan mendeskripsikan Implementasi Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Negeri Sipil Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Sumber-sumber data dalam penelitian ini adalah : peraturan perundang-undangan, literatur, catatan, dokumen, maupun artikel. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif maka pada penelitian ini hanya menggunakan informan sebagai sumber data penelitian, sehingga untuk memperoleh data yang dibutuhkan secara jelas, mendetail, akurat dan terpercaya hanya bisa diperoleh melalui informan. Dalam upaya mendapatkan data dan informasi yang valid dengan fokus penelitian, maka dalam menentukan informan penulis menggunakan teknik "*purposive sampling*". Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti mengadopsi dari Miles dan Huberman (2014).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Komunikasi

Komunikasi menggambarkan adanya komunikasi dalam proses Implementasi Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Negeri Sipil Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur sangat diperlukan. Selain itu, ketersediaan sumber daya dan kejelasan suatu struktur organisasi menjadi bagian penting agar komunikasi dapat berjalan dengan baik. komunikasi pada dasarnya menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi. Maka dari itu, tanpa adanya komunikasi maka keberhasilan tersebut tidak akan tercapai.

Berikut adalah beberapa permasalahan yang terurai dalam tiga indikator keberhasilan variabel komunikasi.

a. Transmisi dan Penyaluran Kebijakan

Penyampaian informasi yang baik dapat menghasilkan implementasi yang baik pula. Implementasi Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Negeri Sipil Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur bisa berjalan dengan baik karena sumber daya untuk melaksanakan kebijakan memiliki jumlah yang relevan dengan situasi dan kondisi masyarakat. Kebijakan publik dapat ditransformasikan kepada para pelaksana, kelompok sasaran dan pihak lain yang terkait dengan kebijakan

b. Kejelasan

Indikator selanjutnya adalah kejelasan. Pada dasarnya, adapun informasi yang disampaikan dalam melakukan komunikasi harus jelas dan tidak membingungkan atau tidak ambigu atau mendua.

Berdasarkan wawancara yang telah dilaksanakan dapat disimpulkan bahwa kebijakan yang diberikan kepada para pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur secara langsung maupun tidak langsung harus memiliki kejelasan sehingga dapat diketahui yang menjadi maksud, tujuan dan sasaran dari kegiatan yang dilakukan.

3.2 Sumber Daya

Sumber Daya menggambarkan peranan penting dalam implementasi suatu kebijakan dapat dilihat dari faktor sumber daya yang ada, tanpa adanya sumber daya yang berkualitas dan memadai, niscaya implementasi kebijakan tidak berjalan dengan baik. Beberapa indikator yang merupakan tolak ukur keberhasilan dari dimensi ini yaitu:

a. Sumber Daya Manusia

Adapun sumber daya manusia di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur mencakup seluruh pegawai yang ada disana. Akan tetapi jumlah pegawai disana belum sesuai dengan pelaksanaan kegiatan yang dilakukan yang menyebabkan kurang optimal dalam pelaksanaan tugas.

b. Sumber Daya Anggaran

Keberhasilan suatu kebijakan dipengaruhi oleh sumber daya anggaran. Jika anggarannya terbatas maka suatu program tidak bisa berjalan dengan baik dan disposisi dari para pelaku kebijakan pun rendah. Adapun sumber daya anggaran dari Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur berasal dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara.

c. Sumber Daya Peralatan

Implementasi kebijakan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur harus didukung dengan berbagai sarana dan prasarana yang memadai. Terbatasnya fasilitas peralatan yang diperlukan dalam pelaksanaan kebijakan menyebabkan gagalnya pelaksanaan kebijakan, karena dengan terbatasnya fasilitas sulit untuk mendapatkan informasi yang akurat, tepat, andal, dan dapat di percayakan sangat merugikan pelaksanaan akuntabilitas.

d. Sumber Daya Kewenangan

Kewenangan merupakan salah satu sumber daya yang mempengaruhi efektifitas pelaksanaan kebijakan. Kewenangan (*authority*) yang cukup untuk membuat keputusan sendiri yang dimiliki oleh suatu lembaga akan mempengaruhi lembaga itu dalam melaksanakan suatu kebijakan.

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka dapat disimpulkan bahwa kewenangan ini menjadi penting ketika mereka dihadapkan suatu masalah dan mengharuskan untuk segera diselesaikan dengan suatu keputusan. Oleh karena itu, pelaku utama kebijakan harus diberi wewenang yang cukup untuk membuat keputusan sendiri untuk melaksanakan kebijakan yang menjadi kewenangannya.

3.3 Disposisi

Dimensi disposisi ini menunjuk pada kemauan, keinginan dan kecenderungan dari implementor atau pelaksana kebijakan dalam melaksanakan kebijakan. Kecenderungan sikap dapat dilihat dari tanggung jawab/komitmen pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai harus memiliki komitmen yang baik dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan tugas dan fungsi yang dimiliki. Adapun faktor Disposisi terdiri dari :

a. Pengangkatan Birokrasi

Disposisi atau sikap melaksanakan menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan bila personel yang ada tidak melaksanakan kebijakan yang diinginkan oleh pejabat-pejabat yang lebih atas

b. Insentif

Salah satu Teknik untuk mengatasi masalah terkait sikap para pelaksana kebijakan dengan memanipulasi insentif. Ini bermaksud untuk menambahkan keuntungan atau biaya tertentu sebagai faktor pendorong agar pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Berdasarkan hasil wawancara insentif merupakan salah-satu teknik yang disarankan untuk mengatasi masalah sikap para pelaksana kebijakan dengan memanipulasi insentif. Pada dasarnya orang bergerak berdasarkan kepentingan dirinya sendiri, maka memanipulasi insentif oleh para pembuat kebijakan mempengaruhi tindakan para pelaksana kebijakan. Dengan cara menambah keuntungan atau biaya tertentu mungkin akan menjadi faktor pendorong yang membuat para pelaksana menjalankan perintah dengan baik. Hal ini dilakukan sebagai upaya memenuhi kepentingan pribadi atau organisasi.

3.4 Struktur Birokrasi

Pelaksanaan suatu kebijakan bukan hanya tergantung dari bagaimana cara melakukannya serta mempunyai keinginan untuk melakukannya. Akan tetapi, struktur birokrasi merupakan faktor yang tidak boleh dilupakan, karena implementasi kebijakan akan efektif bila struktur birokrasi sudah berjalan secara efisien.

Pada dasarnya, tugas dan tanggung jawab dalam suatu organisasi tidak boleh menumpuk pada satu orang saja. Agar supaya dalam mekanisme implementasi program/kebijakan yang biasanya sudah ditetapkan melalui SOP (*Standar Operasional Prosedur*) bisa berjalan sesuai dengan pada yang telah di rencanakan sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa struktur birokrasi sangat penting dalam menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur karena dengan memiliki struktur yang tepat pelaksanaan birokrasi akan berjalan dengan efektif dan efisien.

3.5 Faktor Penghambat Dalam Pelaksanaan Penempatan Kerja Pegawai

Faktor penghambat bisa membuat kegiatan yang sudah dilakukan tidak bisa berjalan dengan baik. Faktor penghambat bisa datang dari pihak internal sendiri maupun dari lingkungan eksternal.

1. Ketidakcocokan Kognitif

Perbedaan antara apa yang diharapkan dengan kenyataan yang dialami disebut ketidakcocokan kognitif. Dalam melakukan pekerjaannya biasanya pegawai mengharapkan pekerjaan, posisi jabatan, serta beban kerja yang sesuai dengan kualifikasi pendidikannya atau pengalamannya selama ia bekerja. Namun pada saat ini tidak jarang kita menemukan pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan pengalaman kerjanya, hal ini tentunya menjadi kendala yang serius karena dapat mempengaruhi produktivitasnya dalam bekerja.

2. Intensitas Perputaran Tenaga Kerja Baru

Intensitas perputaran tenaga kerja baru yang tidak terkendali merupakan derajat perpindahan pegawai yang melewati batas syarat kuantitas dan kualitas pegawai pada suatu instansi. Jika intensitas perputaran tenaga kerja baru semakin tinggi dapat diasumsikan bahwa ada permasalahan yang terjadi pada instansi tersebut. Fenomena ini tentunya akan mengganggu produktivitas instansi maupun pegawai yang ada karena sering terjadi perombakan pada posisi kerja instansi.

3.6 Upaya yang dilakukan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam mengatasi Faktor Penghambat

Menghindari terjadinya faktor penghambat dalam proses penempatan kerja pegawai maka hal yang harus dilakukan adalah lebih memperhatikan dan mencermati ketika ada proses rekrutmen pegawai. Seringkali penempatan kerja yang dilakukan tidak efektif dikarenakan proses rekrutmennya yang tidak sesuai, baiknya proses rekrutmen yang dilakukan betul – betul menyeleksi calon pegawai sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan pengalaman kerjanya. Kemudian bagi pegawai yang sudah ditempatkan tetapi kurang pengalaman dalam bidangnya maka instansi bertanggungjawab untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan terkait dengan beban kerja yang diberikan sehingga dapat merangsang kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur sudah berupaya untuk mencegah terjadinya hambatan dalam penempatan pegawai. Contohnya yaitu dengan membentuk tim ketika ada pelaksanaan rekrutmen pegawai, ini dilakukan sebagai pencegahan awal terjadinya penempatan pegawai yang tidak sesuai, kemudian untuk tenaga kerja baru agar diberikan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan bidang tugasnya masing – masing agar tidak terjadi kesalahan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan.

3.7 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis, terdapat empat dimensi sebagai tolak ukur dalam Implementasi analisis jabatan dalam penempatan pegawai negeri sipil di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur yang dikemukakan oleh Edward III dalam Teori Implementasi yang tidak berjalan optimal. Disini dapat terlihat bahwa ini merupakan temuan baru yang ditemukan oleh penulis dalam penelitiannya dimana hal ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dijadikan referensi oleh penulis dalam melakukan penelitian, yaitu :

1. Lukman dan Erfina (2019)

Perbedaan pada penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu terletak pada lokasi penelitian. Lukman dan Erfina (2019) melakukan penelitian mengenai analisis penempatan jabatan di Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sidenreng Rappang sedangkan penulis melakukan penelitian tentang implementasi analisis jabatan dalam penempatan pegawai negeri sipil di BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur. Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode Deskriptif Kualitatif sedangkan pada penelitian sebelumnya menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif.

2. Sri dan Arief (2017)

Perbedaan pada penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu terletak pada lokasi penelitian. Sri dan Arief (2017) melakukan penelitian mengenai analisis kesesuaian Penempatan Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil sedangkan penulis melakukan penelitian tentang implementasi analisis jabatan dalam penempatan pegawai negeri sipil di BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur. Dalam penelitian sebelumnya menggunakan metode Deskriptif Kuantitatif sedangkan penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode Deskriptif Kualitatif.

3. Dewi Septianti (2020)

Perbedaan pada penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu terletak pada lokasi penelitian. Dewi Septianti (2020) melakukan penelitian mengenai Implementasi Kebijakan Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja Pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat sedangkan penulis melakukan penelitian tentang implementasi analisis jabatan dalam penempatan pegawai negeri sipil di BPSDMD Provinsi Nusa Tenggara Timur.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilaksanakan serta dijelaskan oleh peneliti mengenai implementasi analisis jabatan dalam penempatan pegawai negeri sipil di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Implementasi analisis jabatan dalam penempatan pegawai negeri sipil Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur masih memiliki beberapa hambatan yang dialami dalam proses penempatan pegawai dan secepatnya hambatan tersebut harus segera diselesaikan dan diatasi melalui upaya-upaya serta program-program yang telah dilaksanakan dan direncanakan.
2. Hambatan yang terjadi dalam proses pelaksanaan penempatan kerja pegawai antara lain adalah tidak selarasnya antara beban kerja yang diberikan dengan kualifikasi pendidikan dan pengalaman kerja dari pegawai, faktor kedua adalah intensitas perputaran tenaga kerja baru yang tidak terkendali dan mempengaruhi produktivitas kinerja pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timurateau bahkan mengalami penurunan
3. Upaya yang dilakukan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam mengatasi hambatan yang terjadi didalam proses penempatan kerja pegawai adalah mencermati proses rekrutmen agar pegawai yang direkrut sesuai dengan kebutuhan dan untuk pegawai yang kurang berpengalaman pada bidangnya di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur bertanggung jawab untuk melakukan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dalam penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada Kota Kupang saja sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan Teori Implementasi Edward III.

Arah Masa Depan Penelitian (future work). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan Implementasi Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Negeri Sipil Di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih terutama ditujukan kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian

VI. DAFTAR PUSTAKA

Lukman, Erfina. 2019. "Analisis Penempatan Jabatan di Kantor Pemuda dan olahraga Kabupaten Sidenreng Rappang". *Jurnal Sosial dan Politik* 9(1):1-24.

Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana, J. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3*. USA: Sage Publications. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.

Septianti, Dewi. 2020. "Implementasi Kebijakan Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja Pada Inspektorat Provinsi Jawa Barat". *Jurnal Sains Global Indonesia* 1(1): 8-16.

Maryati, Sri., Rifai, Arief 2017. "Analisis Kesesuaian Penempatan Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru". *Jurnal Administrasi Publik* 3(1):135-153.

