

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang kesesuaian analisis jabatan dalam pengisian jabatan eselon III di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantul, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Proses pengisian jabatan eselon III di ruang lingkup Pemerintah Kabupaten Bantul dilakukan melalui proses promosi dan mutasi. Tidak ada mekanisme seleksi untuk promosi eselon III, melainkan dipilih dan diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dengan pertimbangan Tim Penilai Kinerja PNS yang akan menilai kelayakan seorang pegawai berdasarkan kompetensi yang dimilikinya.
2. Analisis jabatan sudah dijadikan sebagai dasar untuk melakukan pengisian jabatan eselon III di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantul. Meskipun terdapat sebagian kecil pengisian jabatan yang tidak sesuai dengan persyaratan jabatan, dapat dikatakan bahwa analisis jabatan yang telah dilakukan sudah cukup baik.
3. Tingkat kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan formasi jabatan yang diduduki oleh pejabat eselon III di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantul belum sepenuhnya sesuai berdasarkan hasil analisis jabatan pada butir informasi persyaratan jabatan.

4. Proses pengisian atau penempatan pegawai pada jabatan eselon III di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantul sudah sesuai dengan ketentuan pangkat dan golongan yang telah ditetapkan dalam persyaratan jabatan.
5. Tingkat kesesuaian penempatan pegawai dilihat dari pengalaman pendidikan dan pelatihan sudah sesuai secara keseluruhan. Karena masing-masing pejabat eselon III di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantul telah mengikuti diklat kepemimpinan III sesuai dengan apa yang telah ditentukan dalam persyaratan jabatan.
6. Faktor yang menyebabkan terjadinya ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan formasi jabatan adalah proses pengisian atau penempatan pegawai lebih memperhatikan faktor kepangkatan dan golongan dan dilihat dari pengalaman seseorang dalam menduduki jabatan struktural sebelumnya.

#### **4.2 Saran**

1. Sistem pengisian atau penempatan pada jabatan eselon III di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantul seharusnya lebih memperhatikan latar belakang pendidikan terlebih dahulu. Karena pengisian yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dapat lebih mengoptimalkan kinerja pegawai sesuai dengan bidangnya, sehingga asas *the right man in the right place* dapat terwujud.
2. Tim Penilai Kinerja PNS selaku tim yang memberikan penilaian dan memberikan pertimbangan kepada Bupati, diharuskan memberikan

pertimbangan berdasarkan penilaian objektif, bukan berdasarkan kedekatan atau hubungan suka tidak suka. Karena proses promosi bagi jabatan eselon III bersifat semi terbuka, artinya tidak dilakukan lelang jabatan seperti jabatan eselon II. Meskipun Bupati mempunyai peranan kunci sebagai pihak yang menetapkan, tetapi Tim Penilai Kinerja PNS juga mempunyai pengaruh melalui pertimbangan yang diberikan kepada Bupati.

3. Diharapkan untuk periode mendatang agar pengisian jabatan untuk jabatan eselon III dilakukan berdasarkan mekanisme lelang jabatan seperti yang dilakukan dalam pengisian jabatan eselon II. Mekanisme lelang jabatan dilakukan agar proses penilaian dan seleksi yang dilakukan mengedepankan prinsip transparansi, sehingga dapat meminimalkan hal-hal yang berbau politis atau KKN dalam proses pengisian jabatan struktural, khususnya jabatan eselon III.
4. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut terkait pengisian jabatan yang sesuai dengan hasil analisis jabatan dengan ruang lingkup yang lebih luas seperti ruang lingkup Pemerintah Kota/Kabupaten bahkan ruang lingkup Pemerintah Daerah. Dalam penelitian ini hanya membahas analisis jabatan dari perspektif prosedural saja. Harapannya untuk penelitian selanjutnya membahas lebih dalam terkait isu-isu politis yang mungkin terjadi dalam pengangkatan pegawai ke dalam jabatan struktural.