

ANALISIS PENEMPATAN PEGAWAI DI DIREKTORAT PRASARANA TRANSPORTASI JALAN

Disusun Oleh:

NAMA : MUHAMMAD ISROFI
NPM : 1764002164
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR

Tesis diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar
Magister Terapan Administrasi Publik (M.Tr.Ap)



**LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
PROGRAM MAGISTER TERAPAN
TAHUN 2021**

PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

Nama : Muhammad Isrofi
NPM : 1764002164
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Administrasi Pembangunan Negara
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Aparatur
Judul Tesis (Bahasa Indonesia) : Analisis Penempatan Pegawai di Direktorat Prasarana Transportasi Jalan
Judul Tesis (Bahasa Inggris) : Analysis of Employee Placement in the Directorate of Road Transport Infrastructure

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan Pembimbing Tesis

Pembimbing



(Dr. ASROPI, M.Si)

**PROGRAM STUDI APN MAGISTER TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA**

LEMBAR PENGESAHAN

NAMA : MUHAMMAD ISROFI
NPM : 1764002164
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI PEMBANGUNAN NEGARA
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR
JUDUL TESIS : ANALISIS PENEMPATAN PEGAWAI DI
DIREKTORAT PRASARANA TRANSPORTASI
JALAN

Telah mempertahankan tesis di hadapan penguji tesis Program Magister Terapan
Administrasi Pembangunan Negara, Politeknik STIA LAN Jakarta, Lembaga
Administrasi Negara, pada:

Hari : Senin
Tanggal : 28 Juni 2021
Pukul : 07.30

TELAH DINYATAKAN LULUS PENGUJI TESIS:

Ketua Sidang : Dr. R. Luki Karunia, MA. :

Sekretaris : Dr. Ridwan Rajab, M.Si. :

Anggota : Dr. Hamka, MA. :

Pembimbing : Dr. Asropi, M.Si. :



[Handwritten signatures in blue ink over the stamp and next to the official names]

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Isrofi

NPM : 1764002164

Judul Tesis : Analisis Penempatan Pegawai di Direktorat Prasarana Transportasi Jalan

Dengan ini menyatakan bahwa tesis ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu perguruan tinggi manapun dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka

Jakarta, 30 Juni 2021



Muhammad Isrofi

KATA PENGANTAR

Terucap syukur Alhamdulillah atas kemudahan dan karunia Allah SWT sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul “ANALISIS PENEMPATAN PEGAWAI DI DIREKTORAT PRASARANA TRANSPORTASI JALAN”. Tesis ini disusun sebagai persyaratan memperoleh gelar S2 pada Program Magister Terapan Administrasi Pembangunan Negara Politeknik STIA LAN Jakarta. Besar harapan penulis agar tesis ini memberikan manfaat bagi pembacanya. Penulis menyadari, tanpa bimbingan dan bantuan berbagai pihak maka penulisan Tesis ini tidak dapat berjalan dengan lancar. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Asropi, M.Si atas bimbingan, arahan dan waktu yang telah diluangkan kepada penulis selama menjadi dosen pembimbing;
2. Bapak Dr. Hamka, MA yang telah memberikan masukan yang bermanfaat pada saat seminar proposal dan seminar hasil sebagai dosen pembahas;
3. Bapak Dr. R. Luki Karunia, MA dengan kritik dan masukan pada saat sidang tesis;
4. Bapak Dr. Ridwan Rajab, M.Si. yang telah memberikan masukan yang membangun sehingga hasil penelitian ini menjadi lebih baik;
5. Ayahanda Sumarto yang tidak putus mendoakan atas kelancaran dan kemudahan selama proses penyusunan tesis ini;
6. Istri tercinta Yustianingrum untuk doa, semangat dan kasih sayang yang selalu menguatkan;
7. Anak-anakku tersayang Muhammad Izzan Azizi dan Muhammad Agha Zulfadhli yang menjadi penyemangat dan penghibur menjalani liku-liku perjalanan penulisan tesis ini;
8. Rekan-rekan seangkatan atas dukungan dan bantuannya;
9. Bapak/Ibu pimpinan serta rekan-rekan di Direktorat Prasarana Transportasi Jalan yang telah memberikan dukungan dan motivasinya;
10. Kepada semua pihak yang telah membantu dan tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan keterbatasan pengalaman dan ilmu yang penulis miliki maupun kajian teori yang dicantumkan, penulis menyadari bahwa tesis ini masih mempunyai banyak kekurangan dan pengembangan lebih lanjut agar lebih bermanfaat. Oleh sebab itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran agar tesis ini lebih sempurna.

Akhir kata, penulis berharap tesis ini memberikan manfaat bagi kita semua.

Jakarta, Juni 2021

Muhammad Isrofi

ABSTRAK

Analisis Penempatan Pegawai di Direktorat Prasarana Transportasi Jalan

Muhammad Isrofi
muh.isrofi@gmail.com
Politeknik STIA LAN Jakarta

Direktorat Prasarana Transportasi Jalan adalah unit kerja yang bertugas memberikan pelayanan terkait penyelenggaraan prasarana angkutan jalan raya. Pegawai sebagai ujung tombak dalam tugas ini perlu menunjukkan kinerja yang optimal. Kinerja optimal dapat tercapai apabila pegawai tersebut ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kompetensinya. Sebaliknya, apabila penempatan tersebut kurang sesuai, maka performa kinerja pegawai juga mengalami penurunan. Tujuan penelitian ini untuk menguraikan faktor / aspek yang dipertimbangkan dalam penempatan (mutasi) pegawai pada instansi ini. Permasalahan dalam penelitian dibatasi pada mutasi pegawai negeri pada lingkungan Direktorat Prasarana Transportasi Jalan.

Penelitian ini disusun dengan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data penelitian dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam dan kajian kepustakaan. Wawancara mendalam dengan informan terpilih yang mewakili inti pembahasan, yaitu mutasi pegawai. Selanjutnya dilakukan pengolahan data dengan mengklarifikasi materi data dan dilakukan validasi dengan metode triangulasi. Analisis dilakukan dalam 3 (tiga) tahap yaitu mereduksi data penting, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi.

Kesimpulan dari hasil analisis adalah bahwa aspek yang diperhatikan dalam proses mutasi pada Direktorat Prasarana Transportasi Jalan belum seluruhnya sesuai dengan Peraturan Kepala BKN No 5 Tahun 2019. (1) Aspek kompetensi, dijadikan pertimbangan penting dalam mutasi. (2) Aspek pola karier, tidak dapat berdiri sendiri sebagai pertimbangan utama. (3) Aspek pemetaan pegawai, belum dipertimbangkan sebagai aspek penting. (4) Aspek talent pool, belum diterapkan sebagai aspek mutasi. (5) Aspek perpindahan dan pengembangan karier, penting untuk dipertimbangkan. (6) Aspek penilaian prestasi kerja dan perilaku kerja, dipertimbangkan. (7) Aspek kebutuhan organisasi, penting untuk dipertimbangkan. (8) Aspek Sifat pekerjaan teknis atau kebijakan tergantung pada klasifikasi jabatan, penting untuk dipertimbangkan.

Kata kunci : mutasi, aspek.

ABSTRACT
Analysis Of Employee Placement In The Directorate Of Road Transportation Infrastructure

Muhammad Isrofi

muh.isrofi@gmail.com

Politeknik STIA LAN Jakarta

The Directorate of Road Transportation Infrastructure is a work unit tasked with providing services related to the implementation of road transport infrastructure. Employees as spearheads in this task need to show optimal performance. Optimal performance can be achieved if the employee is placed in a position that is in accordance with his competence. On the other hand, if the placement is not appropriate, the employee's performance will also decrease. The purpose of this study is to describe the factors / aspects that are considered in the placement (transfer) of employees in this agency. The problem in the research is limited to the mutation of civil servants in the Directorate of Road Transportation Infrastructure.

This research was prepared using a descriptive method with a qualitative approach. Research data were collected through observation, in-depth interviews and literature review. In-depth interviews with selected informants who represent the core of the discussion, namely employee transfer. Furthermore, data processing is carried out by clarifying the data material and validating it using the triangulation method. The analysis is carried out in 3 (three) stages, namely reducing important data, presenting data, drawing conclusions and verification

The conclusion from the analysis is that the aspects that are considered in the mutation process at the Directorate of Road Transportation Infrastructure are not entirely in accordance with the Regulation of the Head of BKN No. 5 of 2019. (1) The aspect of competence is an important consideration in mutation. (2) Aspects of career patterns, cannot stand alone as the main consideration. (3) The employee mapping aspect has not been considered as an important aspect. (4) The talent pool aspect has not been implemented as a mutation aspect. (5) Aspects of migration and career development, important to consider. (6) Aspects of performance appraisal and work behavior are considered. (7) Aspects of organizational needs, it is important to consider. (8) Aspects The nature of technical or policy work depends on the job classification, it is important to consider.

Keyword : placement, transfer, aspect

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	i
DAFTAR TABEL.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
DAFTAR LAMPIRAN.....	v
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Rumusan Permasalahan	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Penelitian Terdahulu.....	9
B. Tinjauan Kebijakan dan Teoritis.....	9
1. Pengertian-pengertian.....	9
2. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
3. Pengadaan Tenaga Kerja.....	23
4. Penempatan Pegawai.....	24
5. Mutasi Pegawai	35
6. Jenis-jenis Mutasi/Perpindahan.....	42

7. Faktor-Faktor Yang Harus Diperhatikan Dalam Mutasi.....	46
8. Demosi Sumber Daya Manusia.....	49
9. Kebijakan Yang Berkaitan Dengan Mutasi Pegawai	50
C. Kerangka Berfikir	70

BAB III METODE PENELITIAN.....	74
A. Metode Penelitian	74
B. Teknik Pengumpulan Data.....	74
C. Pemilihan Informan	76
D. Pengolahan Data	78
E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	80

BAB IV HASIL PENELITIAN	83
A. Gambaran Umum Direktorat Prasarana Perhubungan Darat.....	83
B. Pembahasan Hasil Penelitian	96

BAB V SIMPULAN DAN SARAN	122
A. Simpulan	122
B. Saran	123

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kejadian Perpindahan/Mutasi Pegawai di Direktorat	
Prasarana Transportasi Jalan	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	11
Tabel 2.2 SOP Mutasi Pegawai Direktorat Jenderal Perhubungan Darat.....	68
Tabel 3.1 Pemilihan Key Informant.....	76
Tabel 4.1 Jumlah Pegawai Direktorat Prasarana Transportasi Jalan	
Berdasarkan Pendidikan Tahun 2020	94
Tabel 4.2 Jumlah Pegawai Direktorat Prasarana Transportasi Jalan	
Berdasarkan Golongan Tahun 2020	95
Tabel 4.3 Jumlah Pegawai Direktorat Prasarana Transportasi Jalan	
Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2020	95
Tabel 4.4 Jumlah Pegawai Direktorat Prasarana Transportasi Jalan	
Berdasarkan Eselonering Tahun 2020	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	73
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Kerangka Kelembagaan Ditjen	
Perhubungan Darat	96
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Kerangka Kelembagaan	
Direktorat Prasarana Transportasi Jalan	96

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Daftar Pertanyaan

Lampiran II Hasil Wawancara



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar Belakang

Direktorat Jenderal Perhubungan Darat telah berkomitmen untuk menjalankan reformasi birokrasi dengan melakukan perbaikan secara internal. Selain itu, keberhasilan program yang dilaksanakan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat tentunya tidak akan terlepas dari peran pimpinan. Baik di tataran paling atas (Direktur Jenderal) maupun seluruh pejabat yang berada di level bawahnya. Efektif tidaknya suatu organisasi sangat tergantung dari “*man behind the system*”.

Di samping itu tercapainya tujuan di organisasi sangat dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya adanya peranan sumber daya manusia. Peranan ini meliputi kemampuan pegawai, kecakapan pegawai, penempatan pegawai dan kompetensi pegawai serta aspek lain yang mempengaruhinya. Hal inilah yang akan menjadikan manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu indikator yang penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Komposisi sumber daya manusia adalah elemen yang paling strategis dalam organisasi. Peningkatan kinerja hanya bisa dicapai oleh manusia. Di sisi lain, sumber daya manusia juga dapat menimbulkan berbagai bentuk pemborosan dan inefisiensi. Memperhatikan faktor manusia merupakan salah satu syarat dari keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dan telah menempati posisi yang sesuai dengan kompetensinya,

akan bekerja dengan optimal dan menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu ukuran atau tolok ukur yang dapat digunakan untuk menilai dan mengevaluasi kemampuan pegawai untuk dapat bertahan dan bekerja dalam organisasi tersebut.

Oleh sebab itu Direktorat Jenderal Perhubungan Darat, merupakan instansi pemerintah yang dituntut untuk memiliki kinerja yang baik, optimal dan terus meningkatkan kinerja pegawai. Direktorat ini dalam struktur organisasinya terdiri atas 5 (lima) Direktorat teknis dan Sekretariat Ditjen yang setingkat eselon II dan berada di pusat, serta Balai Pengelola Transportasi Darat (BPTD) setingkat eselon III yang berada di daerah (provinsi).

Misi dan fungsi Administrasi Direktorat Jenderal Perhubungan Darat adalah memberikan pelayanan teknis dan administrasi kepada seluruh pemangku kepentingan, baik internal maupun eksternal. Tidak hanya menjalankan tugas dan fungsi organisasi, namun juga menyusun program, membuat norma, standar, peraturan dan ketentuan (NSPK) serta kegiatan yang berkaitan dengan transportasi darat.

Di lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat, komponen yang selalu dituntut memiliki kinerja yang selalu baik dan maksimal adalah Direktorat Teknis yaitu komponen setingkat eselon II. Direktorat Teknis ini dibagi berdasarkan bidang lalu lintas, Angkutan, prasarana, sarana, dan transportasi sungai, danau dan penyeberangan.

Keberadaan Direktorat ini cukup banyak. Oleh sebab itu, peneliti mengambil sampel pada salah satu komponen eselon II yaitu pada Direktorat Prasarana Transportasi Jalan.

Direktorat Prasarana Transportasi Jalan adalah unit kerja yang tugas dan fungsinya memberikan pelayanan terkait penyelenggaraan prasarana angkutan jalan raya. Oleh karena itu, perlu diberikan pelayanan yang terbaik sesuai dengan harapan pimpinan dan harapan organisasi.

Pegawai memainkan peran sentral dalam suatu organisasi karena mereka adalah perencana, partisipan dan penentu pencapaian tujuan organisasi. Jika karyawan diatur sesuai dengan kemampuannya maka akan mudah untuk mencapai tujuan organisasi.

Tujuan penempatan pegawai adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat sesuai minat dan kemampuannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Sebagai staf, manusia merupakan bagian penting dari sebuah organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar tercapai keseimbangan antara kebutuhan kapabilitas sumber daya manusia staf dengan kebutuhan organisasi. Keseimbangan inilah yang menjadi kunci utama organisasi agar organisasi dapat berkembang secara efisien

Penempatan pegawai yang tidak tepat akan mempengaruhi produktivitas organisasi, sehingga perlu dilakukan penyesuaian antara keterampilan, pengetahuan dan jabatan. Realisasi keseimbangan tersebut dapat dimulai dari rekrutmen, seleksi, klasifikasi, dan penempatan pegawai berdasarkan kemampuan,

penataan, dan pengembangan karir. Untuk dapat memberikan pelayanan yang baik, Direktorat Prasarana Transportasi Jalan, melakukan berbagai upaya yaitu dengan memberikan pembinaan, pelatihan-pelatihan, rotasi pegawai, dan penempatan pegawai yang tepat sesuai dengan kompetensinya.

Perubahan staf juga harus didasarkan pada uraian tugas dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya. Selain itu, prosesnya juga mengikuti prinsip-prinsip berikut: tempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat, dan tempatkan orang yang tepat di tempat yang tepat. Tentunya, tidak semua proses penempatan dan rotasi karyawan ini memenuhi persyaratan. Ternyata orang pada posisi tertentu tidak sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang disyaratkan. Saat mendesain *staff plan*, *job description* harus disesuaikan dengan kualifikasi calon karyawan. Hal ini terjadi karena pejabat yang berwenang kurang memperhatikan analisis jabatan saat menempatkan karyawan. Akibatnya, kinerja organisasi tidak dapat mencapai kondisi operasi terbaik.

Ketidaksesuaian tersebut bisa saja disebabkan oleh hal berikut :

1. Tingkat pendidikan. Perbedaan antara pendidikan dengan jabatan yang diduduki dapat menyebabkan kinerja pegawai menjadi kurang optimal.
2. Keinginan pejabat Eselon II. Pegawai yang penempatannya berdasarkan keinginan dari pejabat eselon II terjadi apabila pejabat tersebut mutasi ke unit lain maka pegawai tersebut akan mengikuti ke unit pejabat tersebut di tempatkan tanpa memperhatikan aspek-aspek dalam penempatan pegawai.
3. Ketidakmampuan pegawai dalam menjalankan deksripsi pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan pengamatan penulis selama ini, kondisi perpindahan/mutasi pegawai di Direktorat Prasarana Transportasi Jalan seperti ditampilkan pada data dibawah ini.

Tabel 1.1 Kejadian Perpindahan/Mutasi Pegawai di Direktorat Prasarana Transportasi Jalan

TAHUN	PERPINDAHAN/MUTASI PEGAWAI
2019	8
2020	11
2021 (sampai Bulan Mei)	8

Sumber: Pengolahan Data, 2021

Sedangkan penempatan pegawai berdasarkan keinginan dari pejabat pada tahun 2019 sebanyak 4 kejadian, tahun 2020 sebanyak 1 kejadian dan tahun 2021 sampai dengan Bulan Mei sebanyak 2 kejadian.

Hal ini apabila dibiarkan terus menerus, akan membuat turunnya kinerja organisasi dan pada akhirnya dapat merugikan organisasi karena kurang mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pengguna layanan dan mengakibatkan citra kurang baik.

Mengingat pentingnya penempatan pegawai di dalam organisasi ini, Oleh karena itu, penulis berharap dapat mempelajari dan menganalisis penempatan karyawan tersebut. Dari beberapa aspek tersebut di atas, penempatan sumber daya manusia merupakan aspek yang penting dalam organisasi. Perlu dan pentingnya penempatan pegawai merupakan hal yang sangat serius, karena hal ini akan

membawa dampak yang signifikan pada kondisi organisasi. Kebijakan yang salah dalam penempatan pegawai, akan mengakibatkan pengeluaran anggaran yang sia-sia, hal ini disebabkan seorang pegawai yang mempunyai kompetensi baik, tetapi tidak bekerja dengan optimal, akan mempunyai kinerja yang rendah, dan tentu akan membawa dampak terhadap kinerja organisasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan berikut ini dapat diidentifikasi :

1. Permasalahan dalam penempatan pegawai terdiri dari perekrutan pegawai, promosi pegawai, mutasi pegawai, demosi pegawai dan pemutusan hubungan kerja pegawai, karena luasnya permasalahan yang terdapat pada penempatan pegawai ini maka penulis melakukan pembatasan permasalahan dan fokus pada permasalahan mutasi pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil dan bukan pejabat struktural di Direktorat Prasarana Transportasi Jalan
2. Adanya ketidakjelasan aspek mutasi beberapa pegawai yang perlu di rujuk kembali dengan melihat aspek mutasi pada Peraturan Kepala BKN no 5 tahun 2019.
3. Perlunya penjelasan kembali tentang prosedur mutasi di lingkungan Direktorat Prasarana Transportasi Jalan.

C. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka dalam penelitian ini fokus masalah yang akan dikaji adalah proses penugasan pegawai yang tidak sesuai dengan prosedur yang ada. Oleh karena itu, pertanyaan yang menjadi fokus permasalahan adalah: Mengapa penempatan (mutasi) pegawai yang diterapkan di Direktorat Prasarana Transportasi Jalan Belum Sesuai dengan faktor/aspek dalam penempatan (mutasi) pegawai?”

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah

1. Mengetahui permasalahan proses mutasi di Direktorat Prasarana Transportasi Jalan
2. Untuk menguraikan faktor / aspek yang dipertimbangkan dalam penempatan (mutasi) pegawai pada Direktorat Prasarana Transportasi Jalan.
3. Mengetahui prosedur mutasi yang ada di instansi Direktorat Prasarana Transportasi Jalan

Tujuan keseluruhan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi tentang penempatan (mutasi) pegawai pada Direktorat Prasarana Transportasi Jalan. Tujuan khusus dari penelitian ini adalah untuk menguraikan proses penugasan pegawai pada Direktorat Prasarana Transportasi Jalan berdasarkan faktor / aspek mutasi.

Untuk mendukung analisis selanjutnya, maka penulis akan mendeskripsikan dan menganalisis tentang bagaimana penempatan (mutasi) pegawai yang

diterapkan di Direktorat Prasarana penempatan pegawai di Direktorat Prasarana Transportasi Jalan. Dengan harapan dapat memperoleh kesimpulan, dengan tujuan untuk dapat memberikan masukan kepada Direktorat Prasarana penempatan pegawai di Direktorat Prasarana Transportasi Jalan khususnya, dan para pemangku kepentingan pada umumnya, tentang bagaimana menempatkan pegawai dengan benar sesuai dengan ketentuan yang ada.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang bisa diperoleh adalah:

1. Untuk kepentingan akademis, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi bidang manajemen penempatan pegawai pada organisasi pemerintahan.
2. Untuk kepentingan dunia praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan untuk meningkatkan pengelolaan penempatan pegawai pada organisasi khususnya pada Direktorat Prasarana penempatan pegawai di Direktorat Prasarana Transportasi Jalan.
3. Bagi *stakeholder*, hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tentang bagaimana penugasan pegawai pada Direktorat Prasarana Transportasi Jalan.