

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pengadaan PNS pada DISPUSIP Provinsi DKI Jakarta telah dijalankan melalui proses seleksi yang dilakukan oleh BKD. Tujuannya adalah memastikan setiap calon memiliki kesempatan yang sama berdasarkan kemampuan dan kualifikasi. Hal ini menciptakan lingkungan seleksi yang sehat, meningkatkan profesionalisme, dan memastikan keobjektifan serta tanpa diskriminasi dalam proses pengadaan. Dengan demikian, dipercaya bahwa setiap PNS yang dipilih didasarkan pada meritokrasi dan keadilan, meningkatkan kepercayaan publik terhadap lembaga pemerintah.
2. Penerapan prinsip kompetitif dalam pengadaan pegawai di DISPUSIP adalah bahwa proses seleksi dilakukan secara adil dan transparan, memastikan bahwa calon pegawai dipilih berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan prestasi mereka. Dengan menerapkan prinsip ini, DISPUSIP dapat memastikan bahwa hanya pegawai dengan kemampuan terbaik yang direkrut, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas dan efektivitas layanan yang disediakan oleh instansi. Prinsip kompetitif juga menciptakan lingkungan kerja yang sehat, di mana pegawai didorong untuk mencapai keunggulan dan memberikan kontribusi maksimal.
3. Penerapan prinsip adil dalam pengadaan pegawai di DISPUSIP adalah bahwa proses seleksi dilakukan secara transparan dan tanpa adanya diskriminasi. Prinsip adil memastikan bahwa setiap calon pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk bersaing berdasarkan kualifikasi dan kemampuan mereka. Ini menciptakan lingkungan kerja yang merata dan profesional, di mana setiap pegawai merasa dihargai dan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang.

4. Penerapan prinsip objektif berguna untuk memastikan bahwa penilaian terhadap kualifikasi dan kompetensi pelamar didasarkan pada kriteria yang jelas dan terukur. Hal ini dilakukan untuk menghindari pelanyalahgunaan dalam proses seleksi dan memberikan keyakinan bahwa PNS yang terpilih memang memiliki kemampuan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang akan dibebankan.
5. Prinsip transparan juga menjamin bahwa setiap tahap dalam proses pengadaan PNS dapat diakses oleh Masyarakat luar bahkan calon pelamar itu sendiri, sehingga masyarakat dapat mengawasi dan menilai langsung keberlanjutan dari proses tersebut. Kejelasan informasi juga dapat menjadi Langkah pencegahan terjadinya praktik KKN yang merugikan instansi.

Dari penerapan prinsip-prinsip yang sudah dijelaskan maka pihak DISPUSIP akan mendapatkan pegawai yang berkualitas dan mampu menjalankan tugas dengan baik, terampil, beragam, dan berintegritas. Namun pada kenyataan yang peneliti temui dilapangan terdapat masalah dalam kebutuhan pengadaan pegawai pada bagian Sekretariat DISPUSIP yang mana pihak BKD tidak segera membuka pengadaan pegawai pada jabatan pelaksana teknis ahli yang menyebabkan pegawai lain pada Subbagian Umum dan Kepegawaian pada jabatan lain harus melakukan pekerjaan diluar tanggung jawab utamanya.

Oleh karena itu harus ada keselarasan dari pihak pengadaan pegawai yaitu BKD dengan dinas yang bersangkutan yaitu DISPUSIP dalam melakukan analisis kebutuhan pengadaan PNS agar tidak terjadi kekurangan pegawai pada jabatan tertentu yang dapat menimbulkan dampak pada kinerja pegawai lain.

B. Saran

Terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan pada penelitian ini, berikut saran untuk penelitian ini:

1. Kewenangan yang diberikan pada DISPUSIP Provinsi DKI Jakarta untuk melakukan pengadaan pegawai

Berdasarkan informasi yang peneliti dapatkan dari para narasumber, DISPUSIP hanya memiliki kewenangan untuk mengusulkan pegawai yang dibutuhkan melalui Subbagian Umum dan Kepegawaian dan untuk proses pengadaan akan dilakukan jika pihak dari BKD membuka pengadaan, sehingga apabila terdapat permohonan pegawai dari pihak DISPUSIP tetapi pihak BKD tidak membuka pengadaan, maka akan terjadi selisih pegawai pada jabatan yang perlu diadakan pengadaan pegawai.

2. Koordinasi pihak DISPUSIP Provinsi DKI Jakarta dengan Badan Kepegawaian Daerah

Pihak DISPUSIP perlu menjalin Kerjasama dan turut andil dengan pihak BKD dalam pengadaan pegawai. Kerjasama ini bertujuan untuk menghindari terjadinya kesenjangan atau ketidakseimbangan pada posisi jabatan yang dimaksud. Dengan melakukan koordinasi secara efektif, kedua pihak dapat saling berkolaborasi dalam merancang dan melaksanakan proses pengadaan pegawai dengan tepat dan sesuai peraturan yang ada.

Hal ini ditujukan agar dari pihak DISPUSIP tidak hanya mengusulkan dan menunggu pihak BKD untuk melakukan pengadaan, tetapi pihak DISPUSIP bisa ikut dalam melakukan pengadaan dengan BKD agar proses pengadaan bisa dilakukan untuk mengisi kekosongan jabatan yang ada pada DISPUSIP,

sehingga tidak ada pekerjaan yang terhambat atau penambahan pekerjaan ke pegawai lain yang diluar dari tanggung jawabnya.

3. DISPUSIP Provinsi DKI Jakarta melakukan mutasi dari bidang lain guna mengisi posisi jabatan yang sedang kosong.

Hal ini dapat dilakukan apabila pengadaan eksternal melalui pihak BKD yang masih belum juga melakukan pengadaan pegawai sesuai dengan permintaan kebutuhan dari DISPUSIP, maka pihak DISPUSIP dapat melakukan pengadaan dari sisi internal dengan cara mutasi pegawai dari bidang lain. Pengadaan internal dengan mengambil tenaga kerja dari bidang lain dapat menjadi langkah strategis untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang tersedia.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PUSTAKA

Artikel dan Buku.

- Alamsyah, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Arifianto, B. (2018). *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.
- Armstrong, M., Yusron, L., & Rizal. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Nusamedia.
- Cardoso, F. G. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Dessler, G. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Fetrina, E. (2019). Analisis Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Perhitungan Beban Kerja Pegawai (Studi Kasus: Fakultas Sains dan Teknologi UIN Syarif Hidayattullah Jakarta). *Jurnal Sistem Informasi*, 10(2), 71-76.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1997). *Organizations: Behavior, structure, processes* (9th ed.). Burr Ridge, IL: Irwin.
- Gulo, W. (2000). *Metode penelitian sosial: Pengantar dan panduan untuk mahasiswa*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Handoko, H. (2005). *Manajemen personil dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Husen, A., & Sunandar. (2018). *Manajemen Pegawai: Pemahaman Praktis*. Jakarta: Penerbit PT Raja Grafindo Persada.

- Junizar, B. S., & Dacholfany, M. I. (2020). Analisis Formasi Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah. Jakarta.
- Kadarisman, M. (2018). Manajemen Aparatur Sipil Negara. Jakarta.
- Mahmudi. (2019). Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: UPP AMP YPKN.
- Mangkunegara, A. P. (2020). Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moleong, L. J. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: Rosda Karya.
- Muslich, M. (2019). Metode Penelitian Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muchrasyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, H. H. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Komperatif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Noer, B. (2016). Kewirausahaan: Teori, prinsip, dan praktek. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Prastowo. (2019). Metode Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Purwoko, A. P. (2019). Sistem Pengadaan Pegawai Negeri Sipil yang Efektif. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, 5(2), November 2011.
- Rahardjo, M. (2018). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Jurnal Manajemen Pemerintahan, 3(1), Juni 2018.
- Ramadhan, W. (2021). Analisis Pengadaan Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Deli Serdang (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang).

- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Ruky, A. S. (2020). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Sugiarto, R. (2018). *Pengelolaan Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, teori, dan pengembangan dalam konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta.
- Susanto, A. (2020). *Analisis Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas Perpustakaan Provinsi DKI Jakarta*. Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Administrasi Publik, Jakarta, September 2020.
- Sunyoto, D. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2020). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suyatno. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Masmedia.
- Syakdiah. (2019). *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 5(2), Januari 2018.
- Tohardi, A. (2018). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Thoha, M. (2018). *Manajemen Kepegawaian Negeri Sipil Di Indonesia*. Jakarta.

Umar, H. (2018). Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Wibowo, H. (2019). "Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pemerintah: Studi Kasus pada Dinas perpustakaan Provinsi DKI Jakarta." Jurnal Administrasi Publik, Vol. 2, No. 4, Desember 2017.

Yuniarsih, T. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Alfabeta.

Peraturan

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN RB) Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN RB) Nomor 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN RB) Nomor 27 Tahun 2021 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN RB) Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 57 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah.

Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.