

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan tentang Analisis Penempatan Pegawai dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Dari hasil wawancara dan analisis data yang sudah penulis lakukan ditemukan bahwa penempatan pegawai di biro kepegawaian dan organisasi dalam faktor Pendidikan masih belum sesuai, Walaupun kualifikasi penempatan pegawai tidak hanya dilihat dari kualifikasi Pendidikan saja, tetapi juga harus memenuhi seluruh persyaratan dan kualifikasi lainnya yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut, seperti pengalaman kerja, pengetahuan kerja, dan keterampilan/kemampuan dalam bekerja. Idealnya jika dengan memenuhi semua kriteria kualifikasi yang dipersyaratkan, diharapkan pegawai dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan optimal. Hambatan dalam penempatan pegawai di Biro Kepegawaian dan Organisasi Kementerian desa adalah karena adanya ketimpangan antara kebutuhan pegawai dengan ketersediaan pegawai sehingga ada pegawai yang ditempatkan tidak pada tempatnya.
2. Strategi yang dapat dilakukan untuk mengatasi faktor yang jadi penghambat dalam ditemukannya 13 pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan adalah melakukan pemberian program pengembangan pegawai melalui Pendidikan dan Pelatihan, dan Melakukan Rotasi Jabatan/Pekerjaan. Strategi lain nya untuk rekrutmen pegawai baru nantinya adalah dengan melakukan Analisis jabatan sehingga nantinya dapat menempatkan pegawai sesuai dengan kualifikasi yang ada. Beberapa Langkah ini bisa menjadi strategi yang efektif untuk memastikan penempatan yang tepat bagi karyawan.

B. Saran

Dari hasil yang sudah ditemukan dalam penelitian dan pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan pegawai pada Biro Kepegawaian dan Organisasi Kementerian Desa, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Melakukan Analisis jabatan untuk perekrutan pegawai yang baru nantinya yang bertujuan untuk dapat mendukung proses rekrutmen dan seleksi pegawai dengan memungkinkan instansi dapat mengidentifikasi kebutuhan pegawai secara spesifik, Strategi yang dapat dilakukan pada 13 pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan adalah dengan memberikan program pengembangan pegawai melalui Pendidikan dan Pelatihan, dan melakukan Rotasi jabatan/pekerjaan Langkah ini dapat menjadi strategi yang efektif untuk memastikan penempatan yang tepat bagi pegawai di Biro Kepegawaian dan Organisasi.
2. Harapannya saya untuk peneliti berikutnya dapat memperluas penelitian ini dengan menyertakan faktor-faktor tambahan yang berpotensi memengaruhi penempatan kerja yang dilakukan oleh instansi.

DAFTAR PUSTAKA

Artikel Jurnal

- Akbar, Muh. (2018). Konsep Penempatan Pegawai Bukan Pada Tempatnya (Aktualisasi Prinsip The Right Man On The Right Place/Job). 10.13140/Rg.2.2.20989.05607.
- Blikololong, M. L., & Foeh, J. E. (2022). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia, Penempatan Pegawai Dan Analisis Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 645-656.
- I Gusti Ayu Sriwati, S. (2021). *Hubungan antara analisa jabatan, seleksi dan penempatan dengan kinerja pegawai negeri sipil*. 42.
- Khoerunnisa, N. N. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Stikes Dharma Husada Bandung. *Skripsi*.
- Kirmayanti, D. I., Hartati, C. S., & Soenarmi, S. (2020). Analisis Strategi Penempatan Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(4), 649-663.
- Maiti, B. (2018). Pengaruh Analisis Pekerjaan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Onsardi, Onsardi, And Meilaty Finthariasari. *Manajemen Sumber Daya Manusia (strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*. Eureka Media Aksara, 2022.
- Pendapatan, A., & Di, D. (2013). *Kabupaten Deli Serdang Skripsi Oleh : Indah Pratiwi Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Medan Area Medan*.
- Sedarmayanti, S., Kushendar, D. H., & Aryanti, D. (2019). Analisis Penempatan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pengaruh Pada Pegawai Jabatan

Fungsional Di Kantor Perwakilan Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Barat). *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 2(2), 264–294. <https://doi.org/10.25139/jai.v2i2.1247>

Sila, N., Mappamiring, M., & Abdi, A. (2021). Analisis Sistem Penempatan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (Kimap)*, 2(6), 2038-2055.

Silaban, S. M., & Rifa'i, A. (2017). Analisis Kesesuaian Penempatan Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. *PUBLIKA*, 3(1), 135–153. <https://journal.uir.ac.id/index.php/JIAP/article/download/1742/1070>

Tamara, C. V.D., Johanes, A. W., Marlina, L., & Hendra, K. A. (2021). Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Di Biro Pemerintahan Dan Otonomi Daerah Sekretariat Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 9(2), 128–141. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v9i2.2079>

Toyba, T., Nengsih, T. A., & Fielnanda, R. (2023). Analisis Kesesuaian Penempatan Kerja, Beban Kerja Terhadap Prestasi Karyawan Pada Bank 9 Syariah Jambi. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 1(3), 156-171.

Waloni, Y. I., Rorong, A. J., & Laloma, A. (2019). Penempatan Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Jabatan Struktural Di Dinas Sosial Kab. Kep. Talaud. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 6(2).

Buku

Dr.Ir Harsuko Riniwati, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama Dan Pengembangan Sdm)*. Malang: Ub Press.

Dr. Muh. Kadarisman, S.H., M.Si. (2018). *Manajemen Aparatur Sipil Negara*. Rajawali Pers.

Hasibuan, Melayu, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Lubis, M. S. (2018). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.

Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan. (2016). (n.p.): Prenada Media.

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

Moleong, Lexy J. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Sedarmayanti, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

Undang-undang atau Kebijakan

Keputusan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 112 Tahun 2021 Tentang Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi Republik Indonesia

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2022 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara

Peraturan Menteri Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan Transmigrasi
Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2020 Tentang Organisasi Dan Tata
Kerja Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal, Dan
Transmigrasi

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor
52 Tahun 2021 Perubahan Atas Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur
Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 27 Tahun 2021 Tentang Pengadaan
Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang
Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil
Negara

Website

Website Kementerian Desa, <https://Kemendesa.Go.Id/Berita/> Yang Diakses Pada
Tanggal 5-7 Mei 2024

Website Sekretariat Kabinet Republik Indoneisa
[https://Setkab.Go.Id/Penyelenggaraan-Manajemen-Talenta-Aparatur-Sipil-
Negara/](https://Setkab.Go.Id/Penyelenggaraan-Manajemen-Talenta-Aparatur-Sipil-Negara/) Yang Diakses Pada 10-11 Mei 2024