

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sebagai hasil penelitian penulis dengan judul Analisis Tingkat Efektivitas Penempatan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, penulis mengambil kesimpulan berdasarkan Indikator penelitian, adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan penempatan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dilihat berdasarkan Indikator Pendidikan /Prestasi akademis dan pengetahuan rata-rata persentase jawaban responden tertinggi menyatakan pada kategori Cukup Baik yaitu sebanyak 57% karena telah cukup sesuai dengan faktor yang dipertimbangkan sebelum menempatkan pegawai.
2. Pelaksanaan penempatan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dilihat berdasarkan Indikator Pengalaman dan keterampilan rata-rata persentase jawaban responden tertinggi menyatakan pada kategori Cukup Baik yaitu sebanyak 38 % karena telah cukup sesuai dengan faktor yang dipertimbangkan sebelum menempatkan pegawai.

Kemudian berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan mengenai analisis tingkat efektivitas penempatan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur terdapat penempatan

pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan disiplin Ilmunya, penulis menganalisis bahwa permasalahan ini disebabkan adanya unsur Nepotisme, sehingga menyebabkan kriteria faktor yang dipertimbangkan sebelum menempatkan pegawai kurang terlaksana. Kemudian dari data yang penulis dapatkan beberapa pegawai menunjukkan bahwa pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur menyatakan bahwa penempatan pegawai berdasarkan Indikator-indikator yang diteliti termasuk dalam Kategori Baik. Terletak pada jarak interval 61-80 %.

B. Saran

Dari kesimpulan yang diuraikan diatas, selanjutnya penulis memberikan saran-saran sebagai pertimbangan kepada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Adapun saran-saran tersebut antara lain :

1. Sebaiknya sebelum menempatkan pegawai pada jabatan khusus hendaknya terlebih dahulu benar-benar dipertimbangkan kualifikasi pegawai yang akan menduduki suatu jabatan. Agar supaya tidak menghambat tujuan yang telah ditetapkan.
2. Masing-masing pegawai hendaknya diberikan pelatihan khusus sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Sebab jika tidak mempunyai tingkat keahlian khusus dibidang pekerjaan maka akan mempengaruhi kinerja instansi.
3. Tak kalah pentingnya lagi adalah mengenai disiplin ilmu dalam memegang jabatan tertentu seharusnya dapat diterapkan dalam pendistribusian pegawai

agar kemampuan untuk memahami bidang yang diduduki akan lebih cepat, faktor pengalaman atau senioritas, Kesehatan fisik dan mental, status Perkawinan, serta Usia juga berpengaruh terhadap jabatan yang akan diperoleh nantinya.

Daftar Pustaka

- Hasibuan, Malayu. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi). Jakarta : Bumi Aksara.
- Malthis, Robert L & John J. Jackson. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management). Jakarta : Salemba Empat
- Samsudin, Sadili. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Malthis, Robert L & John J. Jackson. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management). Jakarta: Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Refika Aditama
- Suwatno, & Donni Juni Priansa. 2013. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Tim Pustaka Phoenix. 2013. Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Baru. Jakarta : Media Pustaka Phoenix
- Yuniarsih, Tjuju & Suwatno. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian. Bandung : Alfabeta
- Siagian, Sondang P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono. 2009. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.

LG, Wursanto. 2000. Manajemen Kepegawaian, Kansius, Yogyakarta.

Soedjadi, 2001, Administrasi, Organisasi dan Manajemen, Jakarta.

Sastrohadiwiryono, Siswanto, 2002, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Bumi Aksara, Jakarta.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2012 tentang Analisis Jabatan

PP. RI Nomor 97. Tahun 2000 Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil

PP. RI Nomor 100. Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural

Keputusan BadanKepegawaian NegaraNo.43/Kep/2001 Standar Kompetensi jabatan struktural Pegawai NegeriSipil

Peraturan Pemerintah No. 12 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri

Undang-undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian