

EFEKTIVITAS PENEMPATAN PEGAWAI DALAM JABATAN STRUKTURAL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KOTA PALU

ARIFIN NUR AZHAR
NPP. 29.1439

*Asdaf Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: arifin.nurazhar@gmail.com

ABSTRACT

Problem (GAP): the author focuses on the problem that there are still some employees who are not in accordance with their competence in occupying a structural position, even though educational background, expertise and skills are requirements to place the apparatus in a structural position so that there is a match between work and expertise so that they can do a good job. **Purpose:** the purpose of this study was to identify and analyze the implementation of employee placement in structural positions at the BKPSDMD Palu City, the supporting factors, inhibiting factors and efforts to overcome these inhibiting factors. **Methods:** The method used is a qualitative research method with an inductive descriptive approach, data collection techniques carried out by the author are observation, interviews and documentation. **Results/Findings:** employee placement has been effective. The results of the performance of employees at the Employment and Human Resources Development Agency of Palu City have been very satisfying because in terms of the services provided have been very good, both in terms of performance and services provided. This is because the employee who occupies the position has mastered the position he occupies and knows what to do. the implementation of the placement of employees in structural positions in the Regional Personnel and Human Resources Development Agency of Palu City in the Productivity aspect has been going well but has not been effective. **Conclusions:** The implementation of employee placement in structural positions is carried out in accordance with applicable law, although there are still some structural positions that are not in accordance with the benchmarks that have been set. The Placement of Employees in Structural Positions carried out by the BKPSDM of Palu City can be considered effective as expected. Although in its implementation there are still obstacles that hinder the placement of employees in Structural Positions.

Keywords: Effectiveness, Employee Placement and Structural Positions

ABSTRAK

Permasalahan (GAP): penulis berfokus pada masalah masih ada beberapa pegawai yang belum sesuai dengan kompetensinya dalam menduduki suatu jabatan struktural, padahal latar belakang pendidikan, keahlian dan keterampilan dalam persyaratan untuk menempatkan aparatur pada suatu jabatan struktural agar terjadi kesesuaian antara pekerjaan dengan keahlian sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. **Tujuan:** tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan penempatan pegawai dalam jabatan struktural di BKPSDMD Kota Palu, faktor pendukung, penghambat serta upaya untuk mengatasi faktor penghambat tersebut. **Metode:** Metode yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif dengan pendekatan Deskriptif induktif, Teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** penempatan pegawai sudah efektif. hasil kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palu sudah sangat memuaskan karena dari segi pelayanan yang di berikan sudah sangat baik, baik dari segi kinerja maupun pelayanan yang diberikan. Hal ini di karenakan pegawai yang menempati jabatan sudah menguasai jabatan yang didudukinya dan tau apa yang harus di kerjakan. pelaksanaan penempatan pegawai pada jabatan struktural di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu pada aspek Produktivitas sudah berjalan dengan baik akan tetapi belum efektif. Pelaksanaan penempatan pegawai pada jabatan struktural dilaksanakan sesuai dengan hukum yang berlaku walaupun masih ada beberapa jabatan struktural yang belum sesuai dengan tolak ukur yang telah di tetapkan. **Kesimpulan:** Penempatan Pegawai dalam Jabatan Struktural yang dilakukan oleh BKPSDM Kota Palu dapat dinilai efektif seperti apa yang diharapkan. Walaupun dalam pelaksanaannya masih ditemukan kendala yang menjadi penghambat dalam penempatan pegawai dalam Jabatan Struktural.

Kata Kunci: Efektivitas, Penempatan Pegawai dan Jabatan Struktural



I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penempatan pegawai harus berpegang kepada prinsip “The right man on the right place and the right man on the right job” yang artinya menempatkan orang yang tepat pada tempat dan untuk jabatan yang tepat. Prinsip tersebut menggambarkan suatu kondisi dimana efektivitas penempatan ini sangat mewarnai organisasi-organisasi yang menghargai kualitas dan kompetensi, dan organisasi-organisasi (Kurniadi, 2003).

Dikota Palu sendiri penempatan pegawai masih belum terealisasi dengan baik. Misalnya dalam hal promosi untuk jabatan tertentu yang terkadang pelaksanaannya tidak didasarkan pada prinsip profesionalisme dan persyaratan objektif yang ditetapkan, jabatan yang diisi terkadang tidak sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikannya. Realitas tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan di lingkungan sekretariat Kota Palu, dimana ditemukan kondisi yang terjadi saat pelantikan pejabat struktural di lingkungan kerja Sekretariat Kota Palu yaitu keberadaan penempatan pegawai pada posisi tertentu tidak sesuai dengan disiplin ilmunya dan adanya kedekatan emosional antara kepala daerah dengan pegawai yang dipromosikan cenderung menjadi dasar kebijakan dalam mempromosikan pegawai menduduki jabatan struktural tertentu

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Palu merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia di wilayah kota Palu. Salah satu wewenang BKPSDM ini adalah pelaksanaan pelayanan publik kepada masyarakat. Pelayanan terhadap masyarakat merupakan wewenang BKPSDMD Kota palu yang mengacu kepada Rencana Strategis (RENSTRA) Tahun 2016-2021 sebagai landasan operasional BKPSDMD dalam mewujudkan aparatur yang profesional, amanah, dan sejahtera melalui penyelenggaraan program dan kegiatan. Dengan demikian setiap pengisian jabatan struktural di BKPSDMD kota Palu haruslah sesuai antara kompetensi dengan syarat jabatan sesuai dengan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 68 ayat (2) yaitu “Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan tertentu sebagaimana ayat (2) ditentukan berdasarkan perbandingan obyektif antara kompetensi, kualifikasi dan persyaratan yang dimiliki pegawai”

Penempatan pegawai sesuai dengan pangkat merupakan hak seorang pegawai. Akan tetapi penempatan jabatan adalah pemberdayaan pimpinan terhadap seorang PNS yang didasarkan penilaian kinerja, mencakup aspek loyalitas, disiplin kinerja, beretika, dan bermoral. (<https://kumparan.com>

Diakses tanggal 02 november 2021). Dalam melaksanakan pengisian jabatan pimpinan/jabatan struktural, seorang pemimpin perlu mengembangkan potensi yang optimal bagi bawahannya, serta mampu menilai kesiapan dan kemampuannya secara tepat dan akurat, hal ini menjadikan proses penempatan pegawai pada jabatan struktural menjadi benar. berdasarkan kecakapan, kemampuan atau keahlian tertentu sesuai dengan tingkat jabatannya.

Dari uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang penempatan pegawai dalam jabatan struktural sehingga penulis mengambil judul “EFEKTIVITAS PENEMPATAN PEGAWAI DALAM JABATAN STRUKTURAL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH BKPSDMD KOTA PALU”.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Dikota Palu sendiri penempatan pegawai masih belum terealisasi dengan baik. Misalnya dalam hal promosi untuk jabatan tertentu yang terkadang pelaksanaannya tidak didasarkan pada prinsip profesionalisme dan persyaratan objektif yang ditetapkan, jabatan yang diisi terkadang tidak sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikannya. Realitas tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan di lingkungan sekretariat Kota Palu, dimana ditemukan kondisi yang terjadi saat pelantikan pejabat struktural di lingkungan kerja Sekretariat Kota Palu yaitu keberadaan penempatan pegawai pada posisi tertentu tidak sesuai dengan disiplin ilmunya dan adanya kedekatan emosional antara kepala daerah dengan pegawai yang dipromosikan cenderung menjadi dasar kebijakan dalam mempromosikan pegawai menduduki jabatan struktural tertentu.

1.3 Penelitian Terdahulu

Pertama, Penelitian yang dilaksanakan oleh Diah Sofiana Dewi, Yaqub Cikusin, M.Si, Suyeno, S.Sos, M.AP (2019) dengan judul Analisis Kebutuhan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan di atas menunjukkan bahwasanya kebutuhan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang telah terpenuhi. Hal ini berdasarkan dari analisis jabatan dan analisis beban kerja, dimana tingkat kesesuaian kompetensi terhadap jabatan aparatur sudah sesuai dengan syarat-syarat yang ada pada analisis jabatan, selain dari analisis jabatan terdapat analisis beban kerja dan jumlah pegawai pada Badan Kepegawaia Daerah Kota Malang sudah cukup seimbang, dan untuk sementara tidak perlu ada penambahan pegawai.

Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh Yuni taniantari, Dyah Maharani (2019) dengan judul Efektivitas Penempatan Pegawai Terhadap Peningkatan Kinerja Pada Balai Karantina Pertanian Kelas II Cilegon. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pelaksanaan Perencanaan Sumber Daya Manusia akan diikuti dengan semakin tingginya kemudahan penempatan pegawai, dan begitu pula sebaliknya apabila tingkat perencanaan Sumber Daya Manusia kurang mendapat perhatian atau tidak pernah dilakukan, maka akan memperoleh kesulitan dalam menempatkan pegawai yang sesuai dengan kompetensinya.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. GAP penelitian juga hanya ada dan merupakan masalah khusus yang terjadi di lokus Penulis.

1.5 Tujuan.

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan ini meliputi:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan penempatan pegawai dalam jabatan struktural di BKPSDMD Kota Palu
2. Untuk mengetahui Faktor-faktor apa saja yang menghambat penempatan pegawai dalam jabatan struktural Di BKPSDMD Kota Palu.
3. Untuk mengetahui upaya apa saja yang dilakukan BKPSDMD untuk mengatasi hambatan dalam penempatan pegawai dala jabatan struktural di BKSDMD Kota Palu.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian menurut Sugiyono (2016) dimana menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif agar peneliti dapat menganalisis dan menggambarkan fenomena penelitian peneliti dengan lengkap dan runtut berdasarkan fakta-fakta yang didapatkan sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan penelitian yang bermakna. Dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data dengan melakukan teknik yang meliputi wawancara (*interview*), observasi (*observation*), dan dokumentasi (*taking notes*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Arikunto (2010).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Efektivitas Penempatan Pegawai Dalam Jabatan Struktural Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Bkpsdmd Kota Palu

Pada penelitian ini penulis memfokuskan dengan dimensi dan indikator yang mengacu pada Teori Efektivitas menurut Gibson dan Steers dalam Sumaryadi (2005: 107). Dimana indikator pengukuran efektivitas meliputi produktivitas, mutu/kualitas, efisiensi, adaptasi dan kepuasan.

A. PRODUKTIVITAS

- Produktivitas menurut Gibson dan Steers dalam Sumaryadi (2005:107) adalah suatu proses dari sebuah pekerjaan yang dapat menghasilkan output tertentu sesuai dengan bidang pekerjaan yang dikerjakan masing-masing. Pengertian produktivitas menurut Gibson dan Steers dalam Sumaryadi (2005:107) diartikan oleh penulis bahwa produktivitas menggambarkan tolak ukur organisasi dalam memproduksi suatu barang dan jasa seperti yang di tuntut oleh lingkungan. Tolak ukur yang di maksud ialah target yang telah di tetapkan untuk menempatkan pegawai yang sesuai dengan tugas dan fungsi dari pegawai yang sesuai dengan tuntutan lingkungan. Penilaian Produktivitas dalam efektivitas penempatan pegawai dalam jabatan struktural adalah tolak ukur yang di lakukan dalam menempatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- pelaksanaan penempatan pegawai pada jabatan struktural di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu pada aspek Produktivitas sudah berjalan dengan baik akan tetapi belum efektif. Pelaksanaan penempatan pegawai pada jabatan struktural dilaksanakan sesuai dengan hukum yang berlaku walaupun masih ada beberapa jabatan struktural yang belum sesuai dengan tolak ukur yang telah di tetapkan.
- tolak ukur di lakukan guna menjadi patokan untuk kemudian dapat di jadikan bahan evaluasi terhadap kinerja pegawai dalam menduduki jabatan yang telah di amanatkan kepada pegawai yang bersangkutan. Sehingga produktivitas pegawai dapat di ukur dengan pelayanan dari pegawai tersebut.

B. KUALITAS

- Mutu atau Kualitas menurut Gibson dan Steers dalam Sumaryadi (2005:107) adalah pemenuhan harapan pelanggan mengenai produk dan jasa dengan ukuran dan penilaian berasal

dari pelanggan. Pengertian Mutu/Kualitas menurut Gibson dan Steers dalam Sumaryadi (2005:107) diartikan oleh penulis bahwa Mutu/Kualitas adalah produk yang memenuhi harapan masyarakat untuk kinerja produk dan jasa yang diukur dan dinilai dari kepuasan masyarakat. Dapat dilihat dari bagaimana cara penempatan pegawai yang di laksanakan oleh BKPSDMD Kota Palu sehingga mampu untuk memberikan pelayanan yang baik kepada penerima pelayanan.

- dalam menciptakan mutu atau kualitas pelayanan yang baik di perlukan penempatan yang sesuai dengan tugas dan fungsi dari pegawai yang menduduki jabatan tersebut. BKPSDMD Kota Palu sendiri telah berupaya untuk terus memberikan pelayanan yang baik dengan perlahan memperhatikan penempatan jabatan pegawai khususnya dalam jabatan struktural dengan harapan dapat memperbaiki mutu/kualitas pelayanan mereka.

C. EFISIENSI

- Dalam proses meningkatkan efisiensi yang paling penting ialah bagaimana BKPSDMD Kota Palu mampu memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki sehingga tidak ada yang 'terbuang percuma' dan tumpang tindih tugas dan tanggung jawab masing-masing, serta memperhatikan penempatan jabatan untuk meningkatkan kinerja suatu unit kerja sehingga mendapatkan output (hasil) semaksimal mungkin. Indikator efisiensi merupakan aktivitas untuk mengukur efektivitas Penempatan pegawai pada jabatan struktural, dengan standar dan segala usaha sistematis untuk memberikan pelayanan yang diberikan sesuai yang di harapkan.
- dalam mencapai efisiensi penempatan jabatan di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palu sendiri telah berupaya melakukan analisis jabatan dengan harapan pegawai yang di tempatkan pada jabatan struktural akan sesuai dengan latar belakang akademis, pengalaman kerja dan kompetensinya, sehingga efisiensi penempatan jabatan di BKPSDMD Kota Palu dinilai oleh penulis telah efektif.

D. FLEKSIBILITAS

- Adaptasi menurut menurut Gibson dan Steers dalam Sumaryadi (2005:107) , ialah kemampuan organisasi untuk pengalihan sumber daya dari kegiatan yang satu ke kegiatan yang lain guna menghasilkan produk dan pelayanan yang dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Pengertian adaptasi menurut Gibson dan Steers dalam Sumaryadi (2005:107) diartikan oleh penulis

bahwa Adaptasi merupakan Sebuah kemampuan individu ataupun kemampuan dari sebuah organisasi untuk mampu beradaptasi dan bekerja dalam sebuah situasi yang berbeda. Adaptasi dalam penempatan pegawai dapat dilihat dari bagaimana perubahan sikap serta perilaku Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu dalam mematuhi aturan yang berlaku yang telah ditetapkan oleh seorang pimpinan maupun aturan yang telah diatur dalam Undang-Undang maupun Peraturan lainnya.

- dalam menghasilkan pegawai yang fleksibel Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palu sendiri telah 74 berupaya melakukan peningkatan kompetensi pegawai melalui diklat dan pelatihan, melakukan pengawasan dalam rangka pembinaan pegawai, hal ini dilakukan untuk mendorong pegawai agar bisa cepat menyesuaikan diri terkait perubahan aturan yang berlaku, baik yang telah ditetapkan oleh pimpinan maupun aturan yang telah diatur dalam Undang-Undang maupun Peraturan lainnya

E. KEPUASAN

- Kepuasan menurut Sumaryadi (2005:108) mengartikan bahwa kepuasan ditunjukkan pada perasaan masyarakat terhadap pekerjaan mereka dan peran di organisasi serta pertimbangan manfaat yang diterima partisipan, demikian pula dengan pelanggan dan masyarakat dan juga di dalamnya ukuran keberhasilan organisasi dalam hal ini aparatur mampu memenuhi beban kerja organisasi. Pengertian kepuasan menurut Sumaryadi (2005:108) diartikan oleh penulis bahwa Kepuasan ialah nilai yang di berikan masyarakat terkait output yakni hasil akhir berupa kinerja pegawai, dalam hal ini ialah bagaimana kepuasan pegawai BKPSDMD Kota Palu dalam menduduki suatu jabatan struktural.
- hasil kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palu sudah sangat memuaskan karena dari segi pelayanan yang di berikan sudah sangat baik, baik dari segi kinerja maupun pelayanan yang diberikan. Hal ini di karenakan pegawai yang menempati jabatan sudah menguasai jabatan yang didudukinya dan tau apa yang harus di kerjakan

3.2. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Temuan penting pertama yang ditemukan oleh penulis ialah terdapat perbedaan mendasar yang menunjukan kebaharuan penelitian penulis dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Diah

Sofiana Dewi, Yaqub Cikusin, M.Si , Suyeno, S.Sos, M.AP (2019) dengan judul Analisis Kebutuhan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan diatas menunjukkan bahwasanya kebutuhan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang telah terpenuhi. Hal ini berdasarkan dari analisis jabatan dan analisis beban kerja, dimana tingkat kesesuaian kompetensi terhadap jabatan aparatur sudah sesuai dengan syarat-syarat yang ada pada analisis jabatan. Kebaharuan penelitian penulis justru berada pada keadaan kurangnya pegawai dan ketidaksesuaian penempatan pegawai sesuai latar belakang pendidikannya. Sehingga hal baharu yang didapat adalah diperlukannya inovasi seperti diperlukan pembuatan aplikasi pendukung analisis jawaban yang dimana hal tersebut belum dijawab penelitian tersebut karena kompetensi dan penempatan sudah sesuai.

Kemudian, perbedaan penting yang menunjukkan temuan utama penulis yang mencerminkan kebaruan penelitian penulis dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuni taniantari, Dyah Maharani (2019) dengan judul Efektivitas Penempatan Pegawai Terhadap Peningkatan Kinerja Pada Balai Karantina Pertanian Kelas II Cilegon. Pada penelitian tersebut hanya memfokuskan pada penempatan berdasarkan kualitas pegawai saja. Tetapi pada penelitian penulis justru bukan hanya kualitas tapi kuantitas dan keterbatasan jumlah pegawai harus menjadi perhatian dalam penempatan pegawai.

Temuan utama yang menunjukkan kebaruan hasil penelitian penulis dibandingkan penelitian terdahulu lainnya selain metode, informan dan lokus ialah penulis mendapati bahwa kepuasan menjadi indikator penting. Dimana jika pegawai puas maka pelaksanaan pelayanan juga pelayanan dalam penempatan pegawai akan berlangsung dengan baik. hasil kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palu sudah sangat memuaskan karena dari segi pelayanan yang di berikan sudah sangat baik, baik dari segi kinerja maupun pelayanan yang diberikan. Hal ini di karenakan pegawai yang menempati jabatan sudah menguasai jabatan yang didudukinya dan tau apa yang harus di kerjakan

IV. KESIMPULAN

- 1 Penilaian Efektif tidaknya penempatan pegawai dalam jabatan struktural yang dilakukan oleh BKPSDM Kota Palu dinilai dengan menggunakan teori menurut Gibson dan Steers dalam Sumaryadi (2005:107). Adapun Indikator teori tersebut yaitu, Produktivitas, Mutu/Kualitas, Efisiensi, Adaptasi, dan Kepuasan. Hasil yang diperoleh dengan menggunakan data yang diperoleh penulis menunjukkan bahwa, Penempatan Pegawai dalam Jabatan Struktural yang

dilakukan oleh BKPSDM Kota Palu dapat dinilai efektif seperti apa yang diharapkan. Walaupun dalam pelaksanaannya masih ditemukan kendala yang menjadi penghambat dalam penempatan pegawai dalam Jabatan Struktural.

2 Faktor Pendukung Penempatan Pegawai dalam jabatan Struktural di BKPSDMD Kota Palu adalah sebagai berikut:

- a. Perilaku dan gaya kepemimpinan, yaitu pegawai yang memiliki dedikasi dan integritas yang baik. Perilaku dan gaya kepemimpinan seorang pemimpin yang terdapat pada BKPSDMD Kota Palu, menjadi salah satu tolak ukur yang dijadikan faktor pendukung Penempatan Pegawai
- b. Fasilitas dan suasana kantor, penempatan pegawai bisa berhasil jika didukung dengan ketersediaan fasilitas kerja yang memadai dan memiliki keadaan dan suasana perkantoran yang kondusif. Fasilitas kerja yang ada di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia tergolong sangat baik.

Adapun faktor penghambat terkait penempatan pegawai dalam jabatan struktural di BKPSDMD Kota Palu yang disebabkan oleh:

- a. Kurangnya Sumber Daya Manusia (Aparatur), Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palu dalam menempatkan pegawai negeri sipil yang sesuai dengan kompetensi dan syarat jabatan masih menghadapi kendala berupa sumber daya manusia yang terbatas baik dari segi jumlah dan kualitas pegawainya.
- b. Kurangnya pemahaman pegawai terhadap Analisis jabatan, beberapa pegawai BKPSDMD Kota Palu tidak bekerja secara maksimal dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dikarenakan kurang pahamiannya para pegawai terhadap hasil analisis jabatan yang telah dilaksanakan oleh BKPSDMD Kota Palu terkait perencanaan kebutuhan pegawai, yang mengakibatkan para pegawai tidak secara maksimal ditempatkan pada unit unit yang sesuai dengan tugas dan fungsinya masing masing.

2 Beberapa hal yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu untuk mengatasi kendala penempatan pegawai dalam jabatan struktural yaitu:

- a. Meningkatkan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan latihan mengenai analisis jabatan dan menambah intensitas pelatihan sehingga pegawai negeri sipil di Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Palu mampu mempunyai kompetensi dan keahlian sesuai dengan jabatan yang ditempatinya.

- b. Meningkatkan koordinasi dengan pihak terkait sehingga perencanaan kebutuhan pegawai mengacu pada kebutuhan pada masing masing unit yang akan di analisis.
- c. Berkoordinasi dengan Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tengah terkait pelaksanaan analisis jabatan di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Sul-teng, sehingga akan menghasilkan informasi mengenai syarat jabatan yang jelas dan mendetail untuk dijadikan pedoman dalam perencanaan kebutuhan pegawai dalam suatu jabatan.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa untuk menambah rekomendasi, mengatasi permasalahan yang ada serta mencegah permasalahan krusial baru muncul.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan sebesar- besarnya kepada BKPSDM Kota Palu serta jajaran, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

(Creswell, J.W Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches. (California: Sage Publications Second Edition. 2003)

Diah Sofiana Dewi, Yaqub Cikusin, M.Si , Suyeno, S.Sos, M.Ap, “Analisis Kebutuhan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang”. Jurnal Respon Publik Vol. 13, No. 5, Tahun 2019, Hal: 53- 58

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Grasindo.
Jeddawi, Murtir. 2017. Hukum dan Manajemen ASN. Jatinangor: IPDN PRESS

Makututu dan Pangkreggo. 1975. Teori Suatu Hukum Tata Negara Positif. Jakarta: Ikhtiar Baru-

- Van Hoeve. Moekijat, 1998; Analisis Jabatan, Bandung: Mandar Maju Moleong, Lexy J. 2015. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja
- Rosdakarya Priansa, Donni Juni. 2018. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta
- Robbins, S.P., 2001, Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia Jilid I dan II Pringhalindo, Jakarta
- Sedarmayanti, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama.
- Sigit, Soehardi. 2003. Pengantar Metodologi Penelitian Sosial-Bisnis Manajemen. Pena Persada Offset. Yogyakarta
- Simangunsong Fernandes. 2017. Metodologi penelitian pemerintahan Teoritik-Legalistik-empirik-inovatif. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Yuni Taniantari, Dyah Maharani, "Efektivitas Penempatan Pegawai Terhadap Peningkatan Kinerja Pada Balai Karantina Pertanian Kelas II Cilegon. Jurnal Bisnis Dan Sosial Volume 05, No. 02, April 2019.

