

Placement of Competency Based Structural Officials in the Youth Sports and Tourism Service of Serang Regency, Banten Province

Deva Hartika Ayu^{1*}, Helwani²

Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN)

Corresponding Author: Deva Hartika Ayu devahartika@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Competence, Placement, Structural Position

Received : 2 November

Revised : 22 November

Accepted: 23 December

©2023 Ayu, Helwani: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Competence is one of the important considerations in terms of employee placement in a particular position or position. This is in accordance with the principle of 'the right man on the right place', which means "the right person in the right place". A position that occupies a structural position must of course consider the competence of the relevant employee. This research is entitled "Placement of Competency-Based Structural Officials at the Department of Youth, Sports and Tourism of Serang Regency, Banten Province (DISPORAPAR)". This study aims to understand the implementation related to the placement of structural official positions in DISPORAPAR Serang Regency Banten Province. In addition, this research also aims to find out things that become obstacle factors and efforts that can be made to resolve these obstacles. The method used in this research is qualitative research, with descriptive methods and inductive approaches. And for the data collection process, observation, interview, and documentation techniques were used. Furthermore, for data analysis techniques, the author applies data reduction techniques, data presentation, and conclusion drawing. From the research that has been done, the results show that the structural officials in DISPORAPAR have not been placed on target

Penempatan Pejabat Struktural Berbasis Kompetensi di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Serang Provinsi Banten

Deva Hartika Ayu^{1*}, Helwani²

Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN)

Corresponding Author: Deva Hartika Ayu devahartika@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Kompetensi, Penempatan, Jabatan Struktural

Received : 2 November

Revised : 22 November

Accepted: 23 December

©2023 Ayu, Helwani: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Salah satu hal yang menjadi pertimbangan penting dalam hal penempatan pegawai pada suatu jabatan tertentu ialah kompetensi. Hal tersebut sesuai dengan prinsip ‘the right man on the right place’, yang memiliki makna “seseorang yang tepat di tempat yang tepat”. Suatu posisi yang menempati jabatan struktural tentunya wajib mempertimbangkan kompetensi dari pegawai terkait. Dengan begitu penelitian ini berjudul “Penempatan Pejabat Struktural Berbasis Kompetensi di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata (DISPORAPAR) Kabupaten Serang Provinsi Banten. Penelitian ini memiliki tujuan untuk memahami implementasi terkait penempatan posisi pejabat struktural di DISPORAPAR Kabupaten Serang Provinsi Banten. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui hal-hal yang menjadi faktor kendala dan upaya yang dapat dilakukan untuk menyelesaikan kendala tersebut. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian kualitatif, dengan metode deskriptif dan pendekatan induktif. Dan untuk proses pengumpulan data, digunakan Teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Lebih lanjut, untuk teknis analisis data, penulis menerapkan Teknik reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Dari penelitian yang telah dilakukan, hasilnya menunjukkan bahwa para pejabat struktural di DISPORAPAR penempatannya belum tepat sasaran

PENDAHULUAN

Hak otonomi membuat pemerintah daerah menjadi lebih bebas dalam mengurus rumah tangganya sendiri, termasuk dalam mengelola aparatur agar lebih berkualitas serta dapat menjalankan birokrasi pemerintah menjadi lebih baik. Sesuai dengan tujuan reformasi birokrasi terkait manajemen sumber daya manusia (SDM) aparatur, selain memiliki tujuan untuk mencetak aparatur yang kompeten, terampil, professional, serta bertanggungjawab, juga berusaha mengadakan revolusi mental bagi para ASN sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan maksimal. Implementasi dari reformasi birokrasi yang dicanangkan oleh negara Indonesia adalah dengan menerapkan sistem merit. Sistem merit yang termuat pada pasal 1 poin 22 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 merupakan kebijakan yang menerapkan sistem keadilan dimana setiap ASN berhak menduduki jabatan tertentu dengan memenuhi syarat yaitu memiliki kompetensi yang sesuai dengan jabatan yang ditempati. Oleh karena itu, sudah seharusnya seorang ASN mempunyai kompetensi yang selaras dengan tugas serta tanggungjawabnya, yang mana hal tersebut merupakan salah satu usaha dalam menerapkan Good Governance atau pemerintahan yang baik. Kompetensi menjadi satu dari sekian banyaknya hal penting yang sangat memengaruhi kinerja suatu organisasi. Selain itu, kompetensi juga merupakan aspek yang harus ada pada setiap aparatur pemerintahan, karena dengan adanya kompetensi maka seorang aparatur dapat bekerja dengan maksimal.

Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP)

Penempatan pegawai menjadi suatu usaha dalam mencapai tujuan organisasi dengan menempatkan seorang pegawai pada jabatan tertentu supaya dapat maksimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Prinsip daripada penempatan pegawai itu sendiri adalah menempatkan seseorang yang tepat pada tempat yang tepat. Penempatan pegawai yang tepat ini dapat ditempuh salah satunya dengan penempatan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, karena keahlian yang dimiliki oleh seseorang tentunya dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan yang telah dia tempuh sebelumnya. Jika seorang pegawai menduduki jabatan yang selaras dengan latar belakang pendidikannya, maka kinerja yang dihasilkan juga lebih maksimal sehingga tugas dan fungsi seorang pegawai akan terlaksana dengan baik. Sebaliknya, penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi akan berdampak pada organisasi karena tidak selarasnya kemampuan atau keahlian yang dimiliki pegawai dengan posisi yang akan mereka isi. Begitu pula dengan organisasi perangkat daerah, dimana maju mundurnya pemerintahan di daerah, ditentukan oleh aparatur yang mengelolanya. Namun berdasarkan observasi awal peneliti ditemukan adanya ketidaksesuaian antara jabatan struktural dengan Aparatur Sipil Negara yang mendudukinya di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kab. Serang. Hal ini disebabkan masih terbatasnya Aparatur Sipil Negara dengan latar belakang pendidikan pemuda olahraga dan pariwisata.

Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis mengacu kepada beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya, seperti analisis mengenai promosi jabatan PNS dalam penempatan pejabat struktural di lingkup Sekretariat Daerah

Kabupaten Buton Utara oleh Wa Ode Yyusniar pada tahun 2018. Selain itu, dalam penelitian ini juga digunakan metode analisis data deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini, ditunjukkan bahwa promosi jabatan dilakukan untuk melengkapi posisi yang kosong sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Pertimbangan utama dalam proses promosi jabatan melibatkan pangkat, tingkat pendidikan, masa kerja, dan pengalaman calon. Proses promosi jabatan melibatkan tahapan mulai dari pengumuman, seleksi, hingga pengumuman hasil seleksi secara transparan dan koordinasi dengan unit organisasi terkait.

Selanjutnya, penelitian tentang peninjauan penempatan posisi jabatan struktural di Kabupaten Kendal pada tahun 2013. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara dan studi dokumen. Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa penempatan PNS pada jabatan struktural di Kabupaten Kendal belum sepenuhnya sesuai dengan Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Kendal Nomor 2 Tahun 2012. Proses penempatan ini juga dinilai kurang transparan dan belum sepenuhnya menerapkan sistem merit murni. Ditemukan beberapa kasus di mana PNS ditempatkan pada jabatan struktural tanpa memenuhi istilah pendidikan yang diperlukan sesuai standar kompetensi jabatan struktural.

Penelitian berikutnya membahas strategi penempatan pegawai berbasis kompetensi di Sekretariat Kota Ambon Provinsi Maluku. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan pegawai berbasis kompetensi di Sekretariat Kota Ambon belum berhasil, terlihat dari analisis beban kerja dan analisis jabatan. Beberapa pegawai masih ditempatkan tanpa mempertimbangkan latar belakang pendidikan mereka. Oleh karena itu, disarankan agar pemerintah Kota Ambon mengatasi hambatan-hambatan dalam implementasi penempatan pegawai dengan basis kompetensi di Sekretariat Kota Ambon Provinsi Maluku.

Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Peneliti melaksanakan sebuah studi yang tentunya tidak sama dengan penelitian sebelumnya, fokus penelitian ini adalah mengamati penempatan pejabat struktural berbasis kompetensi di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Serang, Provinsi Banten. Pendekatan ini menggunakan teori yang didefinisikan oleh Bedjo Siswanto (2005:162), di mana penempatan diartikan sebagai suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang telah lulus seleksi, dengan pelaksanaannya sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan. Mereka juga diharapkan mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan yang mungkin timbul dari pelaksanaan tugas dan pekerjaan, serta memiliki wewenang dan tanggung jawab. Dimensi-dimensi dalam penempatan suatu posisi jabatan ialah mencakup syarat-syarat administratif, pencapaian dalam konteks akademis, pengalaman, serta kondisi fisik dan mental.

Tujuan

Adapun dari penelitian yang telah dilakukan ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam dan mendapatkan pemahaman terkait penempatan Pejabat Struktural Berbasis Kompetensi di DISPORAPAR.

TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan Pustaka Konsep Manajemen Sumber Daya

1. Sedarmayanti (2018:3) menyatakan bahwa Manajemen SDM ialah suatu proses dalam mengelola SDM secara efektif dan efisien dengan membuat suatu perencanaan, pergerakan dan pengendalian seluruh aspek yang menjadi kekuatan manusia dalam mencapai tujuannya.

2. Wirman Syafri dan Alwi (2014:10) mengartikan bahwa Manajemen SDM merupakan suatu proses dalam hal perencanaan, perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi.

Tinjauan Pustaka Konsep Penempatan

1. Menurut Sutikno (2008), Penempatan dapat diartikan sebagai proses penugasan atau pengisian jabatan, atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru yang berbeda.

2. Yani (2012) menggambarkan penempatan sebagai penunjukan kepada pegawai untuk menduduki atau melaksanakan pekerjaan yang baru.

3. Bedjo Siswanto (2005:162) menyatakan bahwa Penempatan adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang telah lulus seleksi, yang dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan. Penempatan juga mencakup kemampuan untuk mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan yang mungkin timbul atas tugas dan pekerjaan, termasuk wewenang dan tanggung jawab. Dimensi penempatan pegawai melibatkan ketentuan terkait administrative, pencapaian dalam konteks akademis, pengalaman, serta kondisi fisik dan mental.

4. Sedarmayanti (2014:39) menjelaskan bahwa penempatan pegawai merupakan aktivitas menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan pekerjaannya berdasarkan kualifikasi dan kompetensi yang dimilikinya, sehingga sejalan dengan karakteristik pekerjaannya.

5. Siagian (2008:169) memberikan konsep bahwa penempatan tidak hanya berlaku untuk pegawai baru, namun berlaku juga untuk pegawai yang telah berpengalaman yang mengalami alih tugas dan mutasi. Oleh karena itu, konsep penempatan mencakup promosi, transfer, dan bahkan demosi.

Tinjauan Pustaka Konsep Kompetensi

1. Menurut Civil Service College (1997) seperti yang dikutip oleh Sedarmayanti (2018:215), kompetensi dapat didefinisikan sebagai "kemampuan individu untuk menjalankan tugasnya di lingkungan kerja dengan memenuhi standar."

2. Mc. Clelland, sebagaimana dikutip oleh Sedarmayanti (2014:126), mendefinisikan kompetensi sebagai "karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang dan secara langsung mempengaruhi atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik..

METODOLOGI

Jenis penelitian yang diterapkan pada studi ini ialah penelitian kualitatif. Sugiyono (2014:9) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai "metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme dan digunakan untuk memahami kondisi obyek secara alamiah (berbeda dengan eksperimen)."

Indikator yang dianalisis meliputi persyaratan administratif, prestasi akademis, pengalaman, kesehatan fisik, dan mental, sebagaimana diuraikan oleh Bedjo Siswanto (2005:162).

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini melibatkan beberapa teknik, yaitu:

1. Observasi: Observasi, seperti yang dijelaskan oleh Burhan (2013:142), merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan data dan informasi dengan menggunakan panca indra sebagai alat utama. Observasi dilakukan dengan mengamati gejala-gejala yang ada pada lokasi penelitian untuk menghasilkan data yang sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti.

2. Wawancara: Wawancara, menurut Nazir (2014:170), merupakan kegiatan interaksi antara peneliti dan narasumber dengan tujuan memperoleh data. Wawancara dilakukan dengan pertanyaan-pertanyaan terstruktur untuk mendapatkan informasi dari narasumber sesuai dengan panduan wawancara.

3. Dokumentasi: Dokumentasi, sesuai dengan definisi Soehartono (2011:70), merupakan teknik pengumpulan data yang tidak melibatkan subjek penelitian secara langsung. Dokumentasi dilakukan untuk melengkapi data dan informasi dengan mengakses buku, dokumen resmi, arsip, dan sumber lainnya yang relevan dengan masalah yang sedang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penempatan Pejabat Struktural Berbasis Kompetensi

1. Persyaratan Administratif

Ketentuan administratif menjadi tahap pertama yang wajib diamati untuk menempatkan seseorang dalam suatu jabatan struktural. Ketentuan administratif ini mencakup pangkat dan golongan, serta partisipasi dalam Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan yang telah atau sedang diikuti. Adapun setiap posisi jabatan mempunyai kualifikasi yang berbeda-beda, tergantung dengan kebutuhannya. Dan pegawai yang nantinya akan ditempatkan dalam posisi jabatan tersebut, tentunya harus memiliki persyaratan sesuai dengan apa yang dibutuhkan.

Dalam penelitian ini, penulis menyimpulkan bahwa dari segi persyaratan pangkat dan eselon, sudah terpenuhi. Namun, terkait dengan partisipasi diklat kepemimpinan, terdapat pejabat struktural di DISPORAPAR Kabupaten Serang yang masih belum memenuhi ketentuan Diklat tersebut menyesuaikan dengan yang dibutuhkan. Kondisi ini disebabkan oleh kurangnya sanksi yang jelas dan tegas terkait ketentuan ini. Oleh karena itu, penyelenggaraannya masih dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu berpartisipasi dalam diklat sebelum menduduki jabatan dan penempatan baru setelah melaksanakan diklat.

2. Prestasi Akademis

Kompetensi seseorang yang menempati jabatan struktural dapat tercermin dari pencapaian akademis apa saja yang selama ini pernah diraihinya. Prestasi akademis mencakup penghargaan yang diperoleh seseorang dalam konteks pendidikan formal atau selama melaksanakan tugas sebagai seorang ASN. Meskipun SDM yang menempati posisi jabatan struktural di DISPORAPAR Kabupaten Serang belum sepenuhnya sejalan dengan latar belakang pendidikan,

tidak berarti bahwa kemampuan dan keterampilan para pejabat struktural tersebut rendah. Penilaian lebih difokuskan pada keterampilan dan pengalaman yang dimiliki oleh pegawai, bukan semata-mata latar belakang pendidikan mereka.

3. Pengalaman

Rekam jejak jabatan seorang pegawai memainkan peran penting untuk posisi penempatan jabatan. Rekam jejak ini berhubungan dengan sejauh mana tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki terkait dengan pekerjaan yang pernah dilakukan. Pengetahuan ini diperoleh melalui keterlibatan langsung dalam suatu kegiatan atau pekerjaan selama periode tertentu, yang dikenal sebagai pengetahuan empirik atau pengetahuan berdasarkan pengalaman.

Dalam hal ini, penulis mengambil kesimpulan bahwa dalam penempatan pejabat struktural di DISPORAPAR Kabupaten Serang, rekam jejak dianggap sangat penting. Rekam jejak memungkinkan seorang pegawai untuk bekerja dengan efektif, sebab mereka telah mengembangkan kemampuan dan pengetahuan yang relevan terkait dengan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu, para pejabat struktural diharapkan dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan secara profesional berdasarkan keahlian dan pengalaman yang mereka miliki.

4. Kesehatan Fisik dan Mental

Selanjutnya, keadaan Kesehatan SDM juga menjadi salah satu hal yang sangat dipertimbangkan untuk memastikan kinerja seorang pegawai agar selalu optimal. Tingkat Kesehatan yang optimal tidak hanya berkaitan dengan keadaan fisik yang kuat, tetapi juga berkaitan dengan kondisi mental seseorang, yang mana tentunya hal ini dapat memengaruhi kinerja seorang pegawai. Kondisi kesehatan secara langsung berdampak pada tingkat kehadiran, khususnya untuk pejabat struktural. Keterbatasan kehadiran akibat masalah kesehatan dapat menghambat pegawai dalam menyelesaikan tugas yang mana harus diselesaikan di waktu yang telah ditentukan.

Pegawai yang nantinya akan menempati posisi jabatan struktural diharapkan mempunyai riwayat Kesehatan yang baik. Selain itu, jumlah absensi kehadiran yang tinggi dan jarang absen karena sakit pun merupakan salah satu hal yang menjadi penilaian penting terkait kinerja saat menempati posisi jabatan struktural. Berdasarkan penelitian, penulis menyimpulkan bahwa tingkat kehadiran yang baik dan kondisi Kesehatan yang juga dalam keadaan baik ditunjukkan oleh para pejabat struktural DISPORAPAR Kabupaten Serang. Oleh karena itu, terkait kondisi Kesehatan ini bukan merupakan suatu hambatan yang di dalam pelaksanaan tugas sebagai Pegawai Negeri Sipil di DISPORAPAR.

Faktor Penghambat dalam Penempatan Pejabat Struktural Berbasis Kompetensi

1. Sedikitnya Jumlah Pegawai yang Berkompetensi di Bidang Pariwisata

Ketidackupan jumlah pegawai yang memiliki kompetensi dalam bidang ilmu pemuda olahraga dan kepariwisataan menyebabkan sejumlah posisi pejabat struktural diisi oleh pegawai yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Meskipun demikian, pengerjaan tugas masih tetap dapat dijalankan secara efektif, meskipun dibutuhkan waktu yang sedikit lebih lama.

2. Kekurangan Pendidikan dan Pelatihan untuk Pegawai

Pendidikan dan pelatihan yang ditujukan untuk para pegawai yang menempati posisi jabatan struktural merupakan salah satu hal yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi. Namun, DISPORAPAR Kabupaten Serang menghadapi kendala terbatasnya anggaran, yang membuat pelaksanaan diklat sulit diselenggarakan, terutama dalam menyelenggarakan diklat teknis bagi para pejabat struktural. Prioritas diklat lebih ditekankan pada diklat mengenai kepemimpinan, karena hal ini merupakan syarat utama untuk menduduki jabatan struktural.

Solusi untuk Permasalahan Penempatan Pejabat Struktural Berbasis Kompetensi

1. Meningkatkan Kompetensi Pegawai Melalui Pendidikan dan Pelatihan

Salah satu langkah yang diambil untuk mengembangkan kompetensi pegawai di DISPORAPAR Kabupaten Serang adalah dengan melakukan Diklat yang diperuntukkan untuk para pejabat struktural. Meskipun demikian, kendala muncul dalam pelaksanaannya, terutama terkait dengan keterbatasan anggaran. Keterbatasan anggaran membuat penyelenggaraan Diklat terutama Diklat Teknis untuk para pejabat struktural menjadi sulit dilaksanakan, sebab dibutuhkan dana yang cukup besar.

2. Mengoptimalkan Pengawasan dalam Hal Pembinaan Pegawai

Demi merencanakan kebutuhan Diklat bagi para pejabat struktural, Kepala DISPORAPAR melakukan pengawasan terhadap bawahannya. Pengawasan ini penting untuk menetapkan perencanaan kebutuhan diklat, yaitu diklat kepemimpinan ataupun diklat teknis. Salah satu upaya dalam mengatasi permasalahan penempatan posisi jabatan struktural ialah dengan menetapkan perencanaan kebutuhan diklat, di mana masih banyak pejabat yang belum menjalani diklat. Diklat menjadi syarat pengangkatan untuk posisi pejabat struktural, yang artinya wajib dipenuhi oleh setiap pegawai yang akan menempati posisi tersebut. Pengawasan juga menjadi sarana untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Diharapkan berdasarkan hasil penelitian mengenai penempatan pejabat struktural di DISPORAPAR Kabupaten Serang Provinsi Banten adalah sebagai berikut:

3. Penempatan Posisi Jabatan Struktural di DISPORAPAR Kabupaten Serang Provinsi Banten

Masih belum sepenuhnya sesuai berdasar pada kompetensi dan juga belum sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2002 tentang Penangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural. Beberapa posisi jabatan struktural di DISPORAPAR sendiri ditempati oleh para pegawai yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan, hal tersebut disebabkan oleh kurangnya pegawai yang memiliki kompetensi dan latar belakang Pendidikan di bidang pemuda, olahraga, dan pariwisata.

4. Adapun Beberapa Hal yang Menjadi Kendala dalam Penempatan Pegawai untuk Posisi Jabatan Struktural di DISPORAPAR Diantaranya ialah:

a. Kurangnya pegawai yang memiliki latar belakang Pendidikan serta kompetensi pada bidang yang dibutuhkan, yaitu bidang pemuda, olahraga, dan pariwisata.

b. Mengoptimalkan pengawasan yang dilakukan sebagai bagian dari proses pembinaan pegawai, yang kemudian hasil dari pengawasan tersebut dapat diaplikasikan untuk menetapkan perencanaan kebutuhan pegawai.

Upaya ini diharapkan dapat membantu memperbaiki penempatan pejabat struktural, meningkatkan kompetensi pegawai, dan mengatasi kendala-kendala yang dihadapi dalam pengelolaan sumber daya manusia di Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Serang Provinsi Banten.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ialah beberapa saran penulis terhadap penelitian yang telah dilakukan :

1. Merekomendasikan pegawai yang memiliki kompetensi pada bidang-bidang yang diperlukan, terutama terkait manajemen kepegawaian, untuk mengisi formasi pada jabatan struktural. Hal ini bertujuan agar penempatan pegawai dapat lebih sesuai dengan latar belakang dan keahlian mereka, sehingga efektivitas dalam pelaksanaan tugas dapat ditingkatkan.
2. Mendesak untuk segera melaksanakan Diklat bagi pegawai yang sudah menduduki jabatan struktural namun belum memenuhi persyaratan, baik diklat kepemimpinan maupun diklat teknis. Pendidikan dan pelatihan ini dianggap penting untuk meningkatkan kompetensi dan pengetahuan pegawai, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik.

Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Serang Provinsi Banten dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam penempatan pegawai struktural, serta meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama melaksanakan penelitian ini, penulis sangat terbantu oleh adanya kontribusi serta partisipasi seluruh pihak yang terlibat. Untuk itu, penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada Kepala Dinas Pemuda Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Serang beserta seluruh tim atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik. Kemudian, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Badrudin. 2014. Dasar-dasar Manajemen. Bandung: Alfabeta
- Bejo, Siswanto. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara
- Bungin, Burhan. 2013. Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi. Jakarta: Kencana Predana Media Group
- Effendy, Khasan. 2014. Memadukan Metode Kuantitatif dan Kualitatif. Bandung: CV. Indra Prahasta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

- <http://repository.uin-suska.ac.id/5731/3/BAB%20II.pdf> diakses pada tanggal 16 oktober 2020 pukul 11.37
- <https://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2/2014-2-00779-MN%20Bab2001.pdf> diakses pada tanggal 25 oktober 2020 pukul 18.56
- . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Manullang, 2012. *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta: Gajah Mada Press
- Moleong, Lexy J. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung (edisi revisi) : PT Remaja Rosdakarya
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokasi Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan ASN
- Peraturan Bupati Nomor 68 2017 Tentang Pedoman Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Serang
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simangunsong, Fernandes. 2017. *Manajemen Sumber Daya Aparatur*. Bandung: Alfabeta
- Soehartono, Irawan. 2011. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutikno, S. dan Jaja. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Prospect
- Syafri, W. dan Alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. Bandung: IPDN Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Yusuf, Muri. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group