

RINGKASAN

Penataan dan penempatan pegawai secara tepat berdasarkan kompetensi (*the right man in the right place*) akan membawa dampak positif bagi kinerja organisasi. Tetapi dalam implementasinya problem utama penataan dan penempatan pegawai adalah ketidaksiesuaian kualifikasi dan kompetensi antara pegawai dengan jabatan, distribusi pegawai yang tidak merata, dan penempatan dan pengangkatan belum berbasis kompetensi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan penataan pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Pemerintah Kabupaten Purbalingga dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung serta menghambat penataan pegawai menuju *the right man on the right place*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif. Hasil penelitian ini adalah penerapan sistem merit tidak sesuai antara kualifikasi pendidikan dengan jabatan yang dimiliki, penempatan pegawai tidak sesuai dengan kompetensi dan lebih didasarkan pada kemauan dan kemampuan dari pegawai untuk melaksanakan tugas, tidak sesuai antara jabatan yang diduduki dengan pengalaman atau rekam jejak sebelumnya. Perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi sistem, pendidikan dan latihan yang efektif ditemukan belum adanya keakuratan diklat bagi pegawai, belum menunjukkan keadilan diklat bagi semua pegawai, meskipun pegawai yang diikutkan diklat merasakan manfaat yang diperoleh. Standarisasi dan peningkatan kinerja ditemukan pegawai belum mampu menunjukkan sepenuhnya kualitas kerja, ketepatan waktu pegawai dalam melaksanakan tugas tergantung pada keuntungan yang didapat, inisiatif serta kemampuan dan komunikasi yang ditunjukkan oleh pegawai, belum sepenuhnya muncul dari kesadaran pribadi. Sedangkan penerapan pola karir yang jelas dan terencana ditemukan belum menunjukkan kejelasan dan kepastian karir pegawai, penempatan pegawai belum sesuai dengan kompetensinya, belum menunjukkan adanya transparansi dalam pola karir pegawai.

SUMMARY

Arrangement and placement of employees based on competency (the right man in the right place) will have a positive impact on organizational performance. However, in its implementation, the main problems of arrangement and placement of employees are the mismatch of qualifications and competencies between employees and positions, unequal distribution of employees, and placement and appointment not being competency-based. The aim of this research is to describe the arrangement of employees in Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Purbalingga and identify factors that support and hinder the arrangement of employees towards the right man in the right place. The research method used is a qualitative method. The results of this research are that the implementation of the merit system does not match educational qualifications with the position held, employee placement does not match competency and is based more on the employee's willingness and ability to carry out tasks, and does not match the position held and previous experience or track record. Effective planning, implementation and evaluation of systems, education and training found that there was no accuracy in training for employees, and did not show fairness in training for all employees, even though employees who participated in the training felt the benefits obtained. Standardization and performance improvement found that employees have not been able to fully demonstrate the quality of work, the timeliness of employees in carrying out tasks depends on the benefits obtained, the initiative and ability and communication shown by employees have not fully emerged from personal awareness. Meanwhile, the implementation of a clear and planned career pattern was found not to show clarity and certainty in employee careers, employee placement was not in accordance with their competencies, and did not show transparency in employee career patterns.