

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini telah menjelaskan proses penataan pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Purbalingga berdasarkan prinsip *the right man on the right place*. Peneliti menemukan proses penataan pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Purbalingga dilihat dari fokus penelitian yaitu : 1). Penerapan sistem merit dalam manajemen kepegawaian; 2). Perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi sistem, pendidikan dan latihan yang efektif; 3). Standarisasi dan peningkatan kinerja; 4). Pola karir yang jelas dan terencana, adalah sebagai berikut :

1. Penerapan sistem merit dalam manajemen kepegawaian di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Purbalingga ditemukan: 1) Pegawai tidak sesuai kualifikasi pendidikan dengan jabatan yang dimiliki dan mempengaruhi kinerja pada level teknis menjadi tidak sesuai dengan harapan; 2) Penempatan pegawai tidak sesuai dengan kompetensi dan lebih didasarkan pada kemauan dan kemampuan dari pegawai untuk melaksanakan tugas; 3) Tidak sesuai antara jabatan yang diduduki dengan pengalaman atau rekam jejak sebelumnya.
2. Perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi sistem, pendidikan dan latihan yang efektif di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Purbalingga ditemukan hal-hal sebagai berikut : 1) Belum adanya keakuratan diklat bagi pegawai. Hal ini ditandai dengan diklat yang

3. diikuti oleh pegawai lebih didasarkan pada frekuensi mengikuti diklat. 2) Belum menunjukkan keadilan diklat bagi semua pegawai. Bagi pegawai baru akan diikutkan diklat-diklat dasar, dan diklat ditawarkan kepada pegawai yang mau. Jadi keadilan diklat bagi semua pegawai, masih berdasarkan pada pernah atau tidaknya mengikuti diklat, belum ada semacam analisis kebutuhan diklat. 3) Pegawai yang diikutkan diklat merasakan manfaat yang diperoleh yaitu menjadi mengetahui hal-hal baru.
4. Standarisasi dan peningkatan kinerja pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan ditemukan sebagai berikut : 1) Pegawai belum mampu menunjukkan sepenuhnya kualitas kerja; 2) Ketepatan waktu pegawai dalam melaksanakan tugas tergantung pada keuntungan yang didapat; 3) Inisiatif serta kemampuan dan komunikasi yang ditunjukkan oleh pegawai, belum sepenuhnya muncul dari kesadaran pribadi.
5. Penerapan Pola karir yang jelas dan terencana di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Purbalingga, ditemukan hal-hal sebagai berikut : 1) Belum menunjukkan kejelasan dan kepastian karir pegawai; 2) Penempatan pegawai belum sesuai dengan kompetensinya; 3) Belum menunjukkan adanya transparansi dalam pola karir pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian tersebut, saran dari penelitian ini adalah :

1. Penerapan sistem merit dalam manajemen kepegawaian, sebaiknya disesuaikan antara kualifikasi pendidikan, kompetensi dan rekam

jejak/pengalaman sebelumnya. Jadikan dokumen anjab sebagai rujukan untuk melaksanakan sistem merit.

2. Perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi sistem, pendidikan dan latihan yang efektif, sebaiknya dibuat analisis kebutuhan diklat sehingga diklat yang diikuti oleh pegawai didasarkan pada kebutuhan kompetensi dari pegawai. Bukan atas dasar mau atau tidak mau, pernah atau tidak pernah. Sehingga ada keadilan diklat sesuai dengan kebutuhan diklat pegawai.
3. Standarisasi dan peningkatan kinerja, sebaiknya ada upaya untuk terus memberikan pemahaman bahwa peningkatan kinerja, kedisiplinan dan ketepatan waktu bukan semata-mata untuk mencari keuntungan materi. Tetapi merupakan kebutuhan dan sekaligus kewajiban setiap pegawai. Inisiatif pegawai harus didorong dengan pendekatan yang tepat agar setiap pegawai merasa memiliki dan ingin berkontribusi.
4. Pola karir yang jelas dan terencana, sebaiknya ada mekanisme pola karir yang jelas serta dipahami oleh semua pegawai sehingga penempatan pegawai sesuai dengan kompetensinya.

Meskipun penelitian ini telah menemukan beberapa hal yang menarik dalam penataan pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Purbalingga dilihat dari fokus penelitian, namun penelitian ini juga terdapat keterbatasan dari sisi informan yang diwawancarai, fokus penelitian dan keterbatasan waktu. Peneliti berharap semoga ada penelitian lanjutan mengenai penataan pegawai dengan menggunakan metode yang lebih variatif.