

PELAKSANAAN ANALISIS JABATAN DALAM RANGKA PENEMPATAN PNS DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN PANIAI PROVINSI PAPUA TENGAH

Yubelina Sekila Papuana Pigome

Npp. 30.1513

*Asal pendaftaran kabupaten Paniai Provinsi Papua Tengah
Program studi manajemen sumber daya manusia sektor publik*

Email : yubelinapigome@gmail.com

ABSTRACT

Problems/Background (GAP): Problems with the BKPSDM in Paniai Regency are still found to be employees who are placed not in accordance with the position occupied by competence, as well as their educational background and the principle of "the right man in the right place" has not been implemented or creating efficient apparatus and appropriate. **Purpose:** This government applied research study aims to examine and find out and describe how the results of job analysis are applied to the placement of employees using the principle of "the right man on the right place". **Method:** The research used is qualitative research using descriptive research methods and an inductive approach. Meanwhile, the data collection technique is by using interview techniques, observation techniques, and documentation techniques, as well as focused discussion techniques. While the data analysis technique used is data reduction, data presentation and conclusion drawing. **Results/Findings:** The results of the study show that the Personnel and Human Resources Development Agency in Paniai Regency has carried out a job analysis. In carrying out job analysis for the placement of civil servants, there are obstacles, namely the lack of available civil servants. Lack of firmness from leadership, and lack of competent employees. The efforts made include becoming a firm leader, recruiting civil servants, and increasing employee competency through education and training. **Conclusion:** The results of the research conclusion are that the Personnel and Human Resources Development Agency of Paniai Regency has not been effective in carrying out job analysis in the context of employee placement. the right place", carry out the recruitment of civil servants in accordance with the needs of the position, and increase the firmness of the leadership of the Personnel and Human Resources Development Agency by providing understanding to employees through apples and/or meetings, as well as increasing the competency of the Personnel and Human Resources Development Agency employees Paniai Regency people through education and training.

Keywords: Job Analysis, Placement, Employee

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Masalah BKPSDM Kabupaten Paniai masih ditemukan pegawai yang ditempatkan tidak sesuai antara jabatan yang diduduki dengan kompetensi, serta latar belakang pendidikan yang dimilikinya dan belum diterapkannya prinsip “ *the right man on the right place*” atau menciptakan aparatur yang berdaya guna dan tepat guna. **Tujuan:** Penelitian riset terapan pemerintahan ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui serta mendeskripsikan tentang bagaimana hasil analisis jabatan yang di terapkan dalam penempatan pegawai dengan menggunakan prinsip “*the right man on the right place*”. **Metode:** Penelitian yang di gunakan adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan metode penelitian deskriptif serta pendekatan induktif. Sementara itu, teknik pengumpulan data adalah dengan menggunakan teknik wawancara, teknik observasi, dan teknik dokumentasi, serta teknik diskusi terfokus. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan menarik kesimpulan. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paniai, sudah melaksanakan analisis jabatan. dalam pelaksanaan analisis jabatan dalam rangka penempatan pegawai negeri sipil terdapat hambatan, yaitu kurangnya pegawai negeri sipil yang tersedia. Kurangnya ketegasan dari pimpinan, dan kurangnya pegawai yang berkompentensi. Adapun upaya yang dilakukan yaitu, menjadi pemimpin yang tegas, melakukan perekrutan pegawai negeri sipil, serta meningkatkan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. **Kesimpulan:** Hasil kesimpulan penelitin adalah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paniai belum efektif dalam melaksanakan analisis jabatan dalam rangka penempatan pegawai. Saran yang dapat peneliti berikan yaitu, melaksanakan penempatan pegawai berdasarkan hasil dari analisis jabatan dengan menggunakan prinsip “*the right man on the right place*”, melaksanakan perekrutan pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan jabatan, dan meningkatkan ketegasan dari pimpinan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan cara memberikan pemahaman kepada pegawai lewat apel dan/atau rapat, serta meningkatkan kompetensi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paniai melalui pendidikan dan pelatihan.

Kata kunci: Analisis Jabatan, Penempatan, Pegawai

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap orang untuk menciptakan sesuatu yang kreatif dan menarik, karena sumber daya manusia dianggap semakin berharga dalam perjuangan mencapai tujuan organisasi, berbagai pengalaman dan implikasi penelitian di lapangan untuk menggerakkan sumber daya manusia secara sistematis.

Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi akan lebih terbantu ketika menempatkan orang-orang yang tepat sesuai dengan jabatan yang tepat, namun ketika manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak dilaksanakan dengan baik maka akan memperlambat kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan. misalnya seseorang yang berlatar belakang pendidikan Sarjana Teknik Industri ditempatkan pada analisis pengembangan kompetensi. Hal ini akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi dikarenakan seorang lulusan Sarjana Teknik Industri belum tentu menguasai tugas pokok pada Bidang Analisis Pengembangan Kompetensi.

Menurut Sofyandi, (2008:6). "Di Indonesia pegawai dituntut untuk profesional dalam melaksanakan tugasnya" akan tetapi, realita yang terjadi dilapangan ialah banyak dari para pegawai yang tidak bekerja secara profesional, dikarenakan kompetensi pegawai tersebut tidak sesuai antara jabatan yang didudukinya dengan kompetensi dan ilmu yang dimiliki pegawai tersebut. Maka untuk dapat memperoleh pegawai yang berkualitas, tindakan terbaik adalah melakukan analisis pekerjaan sehingga jenis orang dan kemampuan yang dibutuhkan dapat ditentukan sesuai dengan deskripsi pekerjaan. Maka dalam organisasi memerlukan analisis jabatan untuk mencapai suatu tujuan organisasi karena dengan adanya analisis jabatan, informasi tentang uraian pekerjaan dan persyaratan jabatan dalam melaksanakan suatu pekerjaan akan terkumpul.

Penempatan Pegawai sangat penting diperhatikan, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Yang di maksud dengan Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja. Pasal 56, Ayat (1) PNS diangkat dalam pangkat dan jabatan tertentu pada Instansi Pemerintah, ayat (2) Pengangkatan PNS dalam jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditentukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dimiliki oleh pegawai.

Kabupaten Paniai masih terdapat ketidak sesuaian penempatan pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan. Persoalan tersebut terjadi di beberapa organisasi pemerintahan (Dinas-Dinas dan Badan-Badan) di Kabupaten Paniai, namun peneliti lebih spesifik meneliti di BKPSDM, BKPSDM masih terdapat ketidak sesuaian penempatan pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan dan kompetensi yang dimilikinya sehingga dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan seperti implementasi kinerja kurang memuaskan. Hal ini di buktikan oleh berita

1.2 Kesenjangan masalah yang di ambil (GAP peneliti)

Tanggung jawab utama BKPSDM adalah menyiapkan dan melaksanakan kebijakan daerah Yang khas dibidang pelayanan kepegawaian, mutasi, pengembangan kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, penempatan, dan administrasi. Maka dalam hal penerapan penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi dan keahlian sudah seharusnya BKPSDM jadi panutan bagi Organisasi Perangkat Daerah yang lain dalam implementasi sistem manajemen sumber daya manusia. Namun fakta dilapangan BKPSDM Kabupaten Paniai masih ditemukan pegawai yang ditempatkan tidak sesuai antara jabatan yang diduduki dengan kompetensi, serta latar belakang pendidikan yang dimilikinya dan belum diterapkannya prinsip "*the right man on the right place*" atau menciptakan aparatur yang berdaya guna dan tepat guna. Oleh karena itu peneliti ingin meneliti bagaimana proses pelaksanaan analisis jabatan dalam rangka penempatan pegawai di BKPSDM sehingga masih terdapat ketidaksesuaian penempatan pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan ASN.

1.3 penelitian Terdahulu

Jurnal, Windry Setyaning Warsito, 2018 Implementas Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai di Bagian Kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung Metode Penelitian Mukijat: (2002) Analisis Jabatan/ Deskriptif. Hasil Penelitian Berdasarkan hasil jawaban responden terhadap variabel prestasi kerja, pendidikan dan pengalaman maka dapat diperoleh jawaban responden secara keseluruhan rata-rata untuk variabel penempatan pegawai adalah 32,03 % dengan kategori "kurang memuaskan" atau rendah perbedaan fokus penelitian lokasi penelitian, teori penelitian

Jurnal, Ferdinanta Ginting, 2019, Analisis jabatan dalam Penempatan Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Daerah Pemerintahan Kabupaten Karo Sedarmayanti (2017), Analisis / Metode Analisis Deskriptif Kualitatif Jabatan Hasil yang diperoleh pada Sekretariat Daerah Pemerintahan Kabupaten Karo menunjukkan bahwa analisis jabatan sudah dilakukan dengan baik walaupun

masih ditemukan kekurangan yang harus diperbaiki kedepannya perbedaan Pembahasan dalam lingkup analisis jabatan dalam penempatan pegawai Jurnal Decky, Romi, Dan Agung, 2021 Keefektifitasan Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Kota Tarakan Provinsi Kalimantan Utara Campbell dalam Steers (1977) Efektivitas / Kualitatif Keefektifan analisis jabatan dalam penempatan pegawai di dinas perpustakaan dan kearsipan daerah kota tarakan secara keseluruhan masih belum efektif perbedaan Pembahasan dalam lingkup analisis jabatan dalam penempatan pegawai

1.4 Pernyataan kebaharuan ilmiah

Perbedaannya Dalam penelitian ini peneliti berfokus Pembahasan dalam lingkup analisis jabatan dalam penempatan pegawai agar dapat tercapai tujuan pelaksanaannya dengan efektif dan efisien. . Persamaanya focus penelitian, teori penelitian. Penelitian ini juga layak untuk di teliti untuk suatu kajian yang penting dikarenakan jabatan dalam penempatan pegawai agar dapat tercapai tujuan pelaksanaannya dengan efektif dan efisien

1.5 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui, dan mendeskripsikan pelaksanaan analisis jabatan dalam rangka penempatan PNS di BKPSDM Kabupaten Paniai Provinsi Papua Tengah. mengetahui, dan mendeskripsikan faktor penghambat pelaksanaan analisis jabatan dalam rangka penempatan PNS di BKPSDM Kabupaten Paniai Provinsi Papua Tengah. mengetahui, dan mendeskripsikan upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan pada pelaksanaan analisis jabatan dalam rangka penempatan PNS di BKPSDM Kabupaten Paniai Provinsi Papua Tengah.

II METODE

Menurut Bogdan dan Taylor (1975:5) “mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah salah satu jenis penelitian yang proses penelitiannya menghasilkan data deskriptif dari sesuatu yang diteliti”. Sedangkan, menurut Simangunsong (2017:190) “setiap penelitian kualitatif pemerintahan, bentuk desain penelitian pemerintahan dimungkinkan bervariasi karena di sesuaikan dengan prinsip alami dari penelitian kualitatif itu sendiri yang mempunyai sifat *emergent* di mana fenomena tiba-tiba muncul sesuai dengan “Prinsip Alami”.

Pada penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode penelitian deskriptif dan menggunakan pendekatan induktif. Penggunaan metode penelitian kualitatif agar peneliti dapat mengetahui bagaimana pelaksanaan

analisis jabatan pada BKPSDM di Kabupaten Paniai Provinsi Papua Tengah.

III HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. pelaksanaan analisis jabatan dalam rangka penempatan pns di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten paniai provinsi papua tengah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai pelaksanaan analisis jabatan dalam rangka penempatan pns di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten paniai provinsi papua tengah yang berpedoman pada indikator maka dapat di analisis dan dapat disimpulkan bahwa :

1. Uraian Jabatan

Dari hasil wawancara di atas dapat peneliti simpulkan bahwa dalam menguraikan jabatan dapat dilaksanakan dengan baik, namun masih saja memiliki keraguan dalam menempatkan pegawai yang akan menduduki jabatan tersebut. Implementasi kinerja pegawai yang kurang memuaskan disebabkan oleh kurangnya motivasi kerja, kurangnya tunjangan yang sesuai dengan kinerja, kurangnya perhatian dari pimpinan, dan kurang berkompeten dalam bidangnya. Namun berdasarkan wawancara di atas bahwa belum semua pegawai di tempatkan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

2. Persyaratan Jabatan

Dari hasil wawancara dan data yang diperoleh dapat peneliti simpulkan bahwa dari syarat jabatan yang dituntut agar pegawai BKPSDM Kabupaten Paniai memiliki keterampilan dalam penggunaan komputer sudah seharusnya dipenuhi. Untuk mengembangkan keterampilan pegawai tersebut harus mengikuti pelatihan spesial penggunaan komputer, sebab melihat beban kerja yang harus diselesaikan menggunakan alat elektronik (komputer atau labtop). Dari pihak pimpinan pada BKPSDM Kabupaten Paniai sudah mengupayakan agar dilaksanakan pelatihan namun BKPSDM mengalami kendala dalam ketersediaan dana.

3. Standar Kinerja Jabatan

Dari hasil wawancara di atas dapat peneliti simpulkan bahwa pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paniai belum memiliki standar kinerja yang harus dicapai oleh pegawai pada jabatan masing-masing. Permasalahan ini terjadi karena kekurangan sumber daya

aparatur yang aktif bekerja, sehingga terjadi pertumpukan tugas yang mana perencanaan pembuatan standar kinerja terlewat hingga masih belum ada sampai saat ini. Namun Kepala Bidang Mutasi dan Pengadaan Ibu Oktopina Gobai, S.Sos tak lupa dan mengatakan bahwa “akan mengejar target dan selesaikan pembuatan standar kinerja pada tahun ini”.

3.2. Faktor Penghambat Pelaksanaan Analisis Jabatan Dalam Rangka Penempatan Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Paniai

1. Kurangnya Ketegasan Dari Pimpinan
2. Kurangnya Sumber Daya Aparatur yang Tersedia
3. Kurangnya Pegawai Yang Berkompetensi

3.3 Upaya Yang Dilakukan Dalam Mengatasi Hambatan Pelaksanaan Analisis Jabatan Dalam Rangka Penempatan Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Paniai

1. Menjadi Pemimpin Yang Tegas
pemimpin BKPSDM Kabupaten Paniai sudah mempunyai upaya untuk menegaskan kembali aturan-aturan yang seharusnya diterapkan dalam instansi pemerintahan seperti dalam halnya pelaksanaan analisis jabatan dalam penempatan pegawai yang harus sesuai dengan syarat dan kebutuhan jabatan.

2. Melakukan Perekrutan Pegawai Negeri Sipil
Terakhir kali kami melakukan perekrutan PNS di kabupaten paniai pada tahun 2018, namun dari sekian banyak orang yang melakukan seleksi CPNS, hasil dari tes seleksi CPNS hanya 2 orang yang kami rekrut karena hanya 2 orang ini yang berminat walaupun masih ada syarat penempatan yang belum terpenuhi yaitu di bidang pendidikan. Untuk kedepannya kami akan usahakan merekrut pegawai 5-10 orang bahkan lebih juga tidak jadi masalah agar jabatan administrasi dan fungsional yang masih kosong itu terisi.

Penjelasan yang sama diberikan oleh kepala Bidang Mutasi dan Pengadaan Ibu Oktopina Gobai, S.Sos pada hari Senin, 09 Januari 2023 pukul 11.50 WIT, mengatakan bahwa: Hasil perekrutan PNS pada tahun 2018 kami BKPSDM hanya dapat 2 orang pegawai yang melihat dari hasil wawancara terpenuhi syarat”nya walaupun lulusan SMA, dan hal itu masih belum terpenuhi SDM di BKPSDM, maka untuk kedepannya kami akan merekrut lebih dari 5 orang, agar jabatan yang masih kosong bisa terisi.

Dari hasil wawancara di atas dapat peneliti simpulkan bahwa hasil perekrutan PNS pada tahun 2018 di Kabupaten Paniai, pada BKPSDM belum terpenuhi. Namun suda ada perencanaan dan kebijakan dari BKPSDM untuk mengadakan

PNS di BKPSDM melalui perekrutan selanjutnya. Hal ini harus dilakukan karena masih terdapat jabatan-jabatan kosong yang harus di isi.

3. Meningkatkan Kompetensi Pegawai Melalui Pendidikan Dan Pelatihan bahwa dalam mengembangkan kompetensi pegawai perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan, namun di BKPSDM masih belum melakukan diklat. Hal ini sulit dilakukan karena keterbatasan anggaran yang tersedia, oleh karena itu masih belum ada upaya dalam meningkatkan kompetensi pegawai.

3.4. diskusi temuan Utama Penelitian

Dalam pelaksanaan analisis jabatan dalam hal penempatan pegawai negeri sipil di suatu instansi pemerintahan perlu dilakukan secara transparan dan perlu menempatkan pegawai sesuai dengan syarat jabatan yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini penulis menemukan temuan penting, yaitu Penempatan Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Paniai belum sepenuhnya sesuai dengan hasil dari pelaksanaan analisis jabatan. hal ini sama dengan temuan Windry, secara keseluruhan rata-rata untuk variabel penempatan pegawai adalah 32,03 % dengan kategori "kurang memuaskan" atau rendah. (Windry Setyaning Warsito, 2018) Layaknya penemuan lainnya, analisis jabatan sudah dilakukan dengan baik walaupun masih ditemukan kekurangan yang harus diperbaiki kedepannya. (Ferdinanta Ginting, 2019). Penemuan selanjutnya, Keefektifan analisis jabatan dalam penempatan pegawai di dinas perpustakaan dan kearsipan daerah kota tarakan secara keseluruhan masih belum efektif (Decky, Romi, Dan Agung, 2021). Dengan ditemukannya temuan-temuan utama dalam penelitian ini agar dapat melakukan perubahan ke arah baik, seperti mengimplementasikan penempatan pegawai sesuai dengan hasil dari analisis jabatan yang telah dilaksanakan agar kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai terimplementasikan dengan baik sesuai bidangnya masing-masing.

3.5. Diskusi temuan Menarik Lainnya (opsional)

Peneliti menemukan faktor penghambat pelaksanaan analisis jabatan dalam rangka penempatan PNS di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Paniai provinsi Papua Tengah yakni Kurangnya Ketegasan Dari Pimpinan, Kurangnya Sumber Daya Aparatur yang Tersedia, serta Kurangnya Pegawai Yang Berkompetensi

IV KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang peneliti menyimpulkan bahwa pelaksanaan analisis jabatan dalam rangka penempatan PNS di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten Paniai provinsi Papua Tengah secara umum cukup baik. Dalam hal ini berdasarkan hasil penelitian pada

indikator penelitian, akan tetapi dalam pelaksanaan analisis jabatan dalam rangka penempatan pns di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten paniai provinsi papua tengah pastinya akan ada faktor yang menghambat dalam pelaksanaan analisis jabatan dalam rangka penempatan pns di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

1. Kurangnya Ketegasan Dari Pimpinan
2. Kurangnya Sumber Daya Aparatur yang Tersedia
3. Kurangnya Pegawai Yang Berkompetensi

Upaya Yang Dilakukan Dalam Mengatasi Hambatan Pelaksanaan Analisis Jabatan Dalam Rangka Penempatan Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Paniai sebagai berikut :

1. Menjadi Pemimpin Yang Tegas

pemimpin BKPSDM Kabupaten Paniai sudah mempunyai upaya untuk menegaskan kembali aturan-aturan yang seharusnya diterapkan dalam instansi pemerintahan seperti dalam halnya pelaksanaan analisis jabatan dalam penempatan pegawai yang harus sesuai dengan syarat dan kebutuhan jabatan.

2. Melakukan Perekrutan Pegawai Negeri Sipil

Terakhir kali kami melakukan perekrutan PNS di kabupaten paniai pada tahun 2018, namun dari sekian banyak orang yang melakukan seleksi CPNS, hasil dari tes seleksi CPNS hanya 2 orang yang kami rekrut karena hanya 2 orang ini yang berminat walaupun masih ada syarat penempatan yang belum terpenuhi yaitu di bidang pendidikan. Untuk kedepannya kami akan usahakan merekrut pegawai 5-10 orang bahkan lebih juga tidak jadi masalah agar jabatan administrasi dan fungsional yang masih kosong itu terisi.

Penjelasan yang sama diberikan oleh kepala Bidang Mutasi dan Pengadaan Ibu Oktopina Gobai, S.Sos pada hari Senin, 09 Januari 2023 pukul 11.50 WIT, mengatakan bahwa: Hasil perekrutan PNS pada tahun 2018 kami BKPSDM hanya dapat 2 orang pegawai yang melihat dari hasil wawancara terpenuhi syarat"nya walaupun lulusan SMA, dan hal itu masih belum terpenuhi SDM di BKPSDM, maka untuk kedepannya kami akan merekrut lebih dari 5 orang, agar jabatan yang masih kosong bisa terisis.

Dari hasil wawancara di atas dapat peneliti simpulkan bahwa hasil perekrutan PNS pada tahun 2018 di Kabupaten Paniai, pada BKPSDM belum terpenuhi. Namun suda ada perencanaan dan kebijakan dari BKPSDM untuk mengadakan PNS di BKPSDM melalui perekrutan selanjutnya. Hal ini harus dilakukan karena masih terdapat jabatan-jabatan kosong yang harus di isi.

3. Meningkatkan Kompetensi Pegawai Melalui Pendidikan Dan Pelatihan

bahwa dalam mengembangkan kompetensi pegawai perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan, namun di BKPSDM masih belum melakukan diklat.

Hal ini sulit dilakukan karena keterbatasan anggaran yang tersedia, oleh karena itu masih belum ada upaya dalam meningkatkan kompetensi pegawai.

Keterbatasan penelitian. Dalam melaksanakan penelitian peneliti memiliki hambatan keterbatasan waktu dan biaya transportasi peneliti juga melaksanakan penelitian pada Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten paniai provinsi papua tengah

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). peneliti menyadari bahwa skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan untuk itu peneliti menyarankan bahwa agar dapat dilakukan peneliti selanjutnya pada lokasi serupa yang berkaitan dengan Pelaksanaan analisis jabatan dalam rangka penempatan pns di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten paniai provinsi papua tengah

V. UCAPAN TERIMKASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten paniai beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Bogdan Dam Taylor, 1975. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remadja Karya.

Simangunsong, F, 2017, *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta.

Sofyandi, Herman, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Graha Ilmu.

B. Jurnal Dan Karya Ilmiah

Ginting,Ferdinanta. (2019).”Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Pemerintahan Kabupaten Karo”. *Universitas Quality*

[Http://Portaluniversitasquality.Ac.Id:55555/Id/Eprint/92](http://Portaluniversitasquality.Ac.Id:55555/Id/Eprint/92).

Warsito,Setyanin,W.(2018). Implementasi Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Di Bagian Kepegawaian Sekretariat Dprd Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmia Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*,2(3), 178-207. [Https://Doi.Org/10.54783/Mea.V2i3.71](https://Doi.Org/10.54783/Mea.V2i3.71).

Meidyanto,D, Saputra,R Dan Nurrahman, A. (2021). Keefektifan Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan

Daerah Kota Tarakan Provinsi Kalimantan Utara. *Jurnal Msda (Manajemen Sumber Daya Aparatur)* 9(2). <https://doi.org/10.33701/jmsda.v9i2.2004>.

C. Peraturan Perundang-Undang

1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Apratur Sipil Negara.

D. Sumber Lainnya

<https://Manajemen.Uma.Ac.Id/2021/11/Pengertian-Sumber-Daya-Manusia-Dan-Peranannya-Pada-Organisasi/>

<https://suarapapua.com/2021/07/01/ini-alasan-bkpsdm-paniai-belum-keluarkan-sk-cpns-formasi-2018/>

