

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Simpulan**

Dalam proses perekrutan tenaga kontrak di wilayah Kabupaten Belu dilakukan berdasarkan permintaan dan kebutuhan dari setiap instansi yang kekurangan tenaga kerja. Metode perekrutan yang di terapkan oleh pemerintah kabupaten Belu ialah tidak di buka secara umum, namun dikomunikasikan secara internal dengan pegawai kontrak yang bersangkutan. Hal ini tentunya dilakukan agar mempermudah proses perekrutan demi menempatkan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan dari masing-masing instansi. Sehingga proses perekrutan tenaga kontrak di beberapa instansi di Kabupaten Belu, mengalami persoalan yang berakibat pada kualitas kerja dari para tenaga kontrak. Hal ini di sebabkan karena pada saat perekrutan, para pegawai kontrak tidak diberikan informasi yang jelas terkait jenis pekerjaan yang akan mereka lakukan ketika sudah di tempatkan dalam instansi bersangkutan. Oleh sebab itu dalam hal perekrutan tenaga kontrak, ada tenaga kontrak yang ditempatkan sesuai dengan keahlian yang di miliki dan mampu memenuhi kebutuhan yang dibutuhkan di instansi tersebut. Walaupun ada juga kendala yang masih dialami yakni masih saja kekurangan tenaga kerja yang memiliki keahlian khusus untuk ditempatkan pada jenis pekerjaan yang dapat membantu mempermudah kinerja birokrasi dalam instansi terkait. Penempatan tenaga kerja di beberapa instansi yang ada tidak sesuai dengan *basic* ilmu yang

dimiliki oleh para pegawai kontrak. Sehingga hal ini memaksa para pegawai kontrak untuk belajar hal baru agar mampu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

## **5.2 Saran**

1. Diharapkan agar pengumuman adanya pekerjaan atau perekrutan pegawai kontrak di publikasikan ke publik agar banyak masyarakat mengetahui kabar tersebut.
2. Tugas dan tanggung jawab diperjelas agar dapat dipahami oleh para pegawai sebelum di tempatkan.
3. Sebelum merekrut, diharapkan untuk Dinas BKPSDMD agar memberikan informasi terkait tuntutan pekerjaan agar pelamar yang melamar mengerti akan apa yang nanti akan dikerjakan.
4. Cara menempatkan pegawai sudah bagus, namun penempatannya harus berdasarkan latar belakang pendidikan dan kebutuhan yang sesuai di instansi

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku:**

- Hasibuan, Melayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Bumi Aksara
- LG, Wursanto. 2000. *Manajemen Kepegawaian*, Kanisius, Yogyakarta.
- Saydam, Gozali. 2000. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta; Penerbit Gunung Agung Jakarta
- SF. Marbun, Moh Mahfud, 2006, *Pokok- pokok Hukum Administrasi Negara*, Penerbit Liberti Yogyakarta.
- Siagan, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2015). *Kinerja Pegawai; Teori, Pengukuran dan implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siswanto, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andy Yogyakarta.
- Soedjadi, 2001, *Administrasi, Organisasi dan Manajemen*, Jakarta.
- Sugiono, 2003, *Metode Penelitian Administras*, Bandung, Alfabeta, Edisi ke 15, Bandung.
- Thohari, Ahmad. 2002, *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia*, CV Mandar Maju Bandung.
- Yuniarsih, T., Suwanto (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: ALFABETA, CV.

### **Internet:**

- Analisis System penempatan pegawai pada badan kepegawaian daerah Kabupaten Enrekang. <http://digilibadmin.unismuh.ac.id/> Di unduh pada juni 06 juni 2022 jam 14: 06
- Analisis Penempatan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir. <http://repository.uin-suska.ac.id> Di unduh pada 20 juli 2022, jam 08: 30

### **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

- Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 pasal 1 ayat 3 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)
- Undang-undang Kepegawaian Republik Indonesia Nomor 43 tahun 1999
- Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian
- Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah

