

ANALISIS JABATAN PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR (BKPSDMA) KABUPATEN SINJAI

Nursaiyullah
Universitas Muhammadiyah Sinjai
Email: Nursaiyullah17@gmail.com

Korespondensi penulis: Nursaiyullah17@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine how the implementation of employee positioning at the Staffing Agency and the development of Apparatus Human Resources (BKPSDMA) of Sinjai Regency. This type of research is qualitative, data collection techniques are observation, interviews and documentation. Informants consisted of the Secretary of BKPSDMA Sinjai Regency, Head of Rotation, Mutation and Promotion Subdivision of Sinjai Regency, Head of General and Personnel Subdivision of BKPSDMA Sinjai Regency. Data collection techniques are carried out by collecting data, presenting data and conclusions. The results of the research on employee position analysis at BKPSDMA Sinjai Regency have been implemented according to procedures, namely paying attention to educational background, while the employee formation at BKPSDMA Sinjai Regency is not one hundred percent in accordance with the educational background, there are still employees who occupy positions that are not in accordance with their educational background, but have experience and abilities related to the mandated position. In addition, the level of competency suitability for apparatus positions is in accordance with the requirements in the position analysis. So overall the formation / placement of employees at BKPSDMA Sinjai Regency is considered appropriate.*

Keywords: *Position Analysis and Employee Placement*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan penempatan Jabatan pegawai pada Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (BKPSDMA) Kabupaten Sinjai. Tipe penelitian ini adalah kualitatif, teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Informan terdiri dari Sekretaris BKPSDMA Kabupaten Sinjai, Kasubid Rotasi, Mutasi dan Promosi Kabupaten Sinjai, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BKPSDMA Kabupaten Sinjai. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara pengumpulan data, penyajian data dan kesimpulan. Hasil penelitian tentang analisis jabatan pegawai pada BKPSDMA Kabupaten Sinjai, sudah diterapkan sesuai prosedur yaitu memperhatikan latar belakang pendidikan, adapun formasi pegawai pada BKPSDMA Kabupaten Sinjai belum seratus persen sesuai dengan latar belakang pendidikan, masih ada pegawai yang menempati jabatan yang tidak sesuai dengan latar pendidikan yang dimiliki, namun memiliki pengalaman dan kemampuan terkait jabatan yang diamanahkan. Selain itu, tingkat kesesuaian kompetensi terhadap jabatan aparatur sudah sesuai dengan syarat syarat yang ada pada analisis jabatan. Jadi secara keseluruhan formasi/ penempatan pegawai pada BKPSDMA Kabupaten Sinjai sudah dianggap sesuai.

Kata kunci: Analisis Jabatan dan Penempatan Pegawai

LATAR BELAKANG

Penelitian ini memuat tentang analisis jabatan dalam penempatan pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (BKPSDMA). BKPSDMA merupakan instansi pemerintah yang merekrut pegawai di daerah atau instansi yang mengatur penempatan pegawai di wilayah khususnya di kabupaten Sinjai. Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi sekarang ini menjadi perubahan yang sangat besar sekali untuk mewujudkan perkembangan tata cara pemerintahan yang demokratis, teratur bersih serta beribawa selalu menjadi obsesi dizaman modren pemerintahan sekarang ini.

Baik buruknya kerja salah satu instansi pemerintah amat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada, untuk itu dalam meningkatkan SDM perlunya manajemen sumber daya manusia agar sepadan antara kemampuan, keahlian ,pengalaman, yang ada dalam diri seorang pegawai dengan bidang kerja dimana mereka ditempatkan sehingga kualitas pelayanan dalam suatu instansi dapat berjalan dengan baik. Menurut UU No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dijelaskan bahwa PNS yaitu warga negara indonesia yang memenuhi syarat tertentu dijadikan sebagai ASN secara tepat oleh pejabat instansi pembina kepegawaian untuk memenuhi pekerjaan pemerintahan.

Dan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil (PNS) pasal 5 ayat 1 Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Analisis jabatan dalam penempatan pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Kabupaten Sinjai penting untuk dilakukan, karena melihat masih sering terjadi persoalan-persoalan penempatan pegawai yang tidak berbasis dengan analisis jabatan di pemerintahan. Beberapa penelitian sebelumnya menemukan bahwa penempatan pegawai masih sering didominasi atas dasar kekeluargaan, keakraban, dan pertemanan bukan atas dasar keahlian dan kemampuan yang dimiliki.

Penelitian di Kantor BKPSDMA Kabupaten Sinjai dilakukan karena mengacu pada penelitian sebelumnya yang mana penempatan karyawan belum memberikan hasil yang cukup baik. Hal ini diungkapkan oleh Mhd. Doni Hadinata di Provinsi Riau kabupaten Indragiri Hilir, yang mengungkapkan bahwa penempatan pegawai pada BKD

wilayah Indragiri Hilir belum memperhatikan atau menerapkan asas *''The Right Man and The Right Place''* (Menempatkan karyawan sesuai dengan *skill* yang dimiliki).

Begitupun yang diungkapkan oleh Almira Devita Putri, mahasiswa program studi Administrasi Publik di Universitas Padjadjaran Bandung, yang melakukan penelitian di BKD Bandar Lampung. Dia mengungkapkan bahwa penempatan pegawai pada BKD Kota Bandar Lmapung dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa terdapat dasar penempatan pegawai yang belum dipertimbangkan dengan baik yaitu adanya permasalahan dalam penempatan pegawai dalam kurun waktu 2011-2015 dimana terdapat tidak kesesuaian antara syarat jabatan berupa pendidikan formal dengan jabatan yang ditempati oleh seorang pegawai.

Hal inilah yang memicu penulis untuk melakukan penelitian ini secara mendalam dan ingin mengetahui bagaimanakah kasus di Kabupaten Sinjai dengan mengambil lokasi pada BKPSDMA Kabupaten Sinjai. Apakah terjadi kasus yang saama pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (BKPSDMA) khususnya di kabupaten Sinjai.

KAJIAN TEORITIS

Analisis Jabatan

Secara luas analisis jabatan merupakan suatu proses untuk mengidentifikasi dan menentukan secara rinci tugas-tugas (*duties*) dan persyaratan dari suatu jabatan tertentu. Stephen Robbin (1993) mendefinisikan analisis jabatan sebagai suatu bentuk pengembangan uraian terperinci dari tugas-tugas yang harus dilakukan dalam suatu jabatan, spenentuan hubungan dari satu jabatan dengan jabatan lain yang ada, dan penentuan mengenai pengetahuan, ketrampilan, dan mempunyai kemampuan lain yang diperlukan karyawan untuk melakukan pekerjaan secara efisien dan efektif. Menurut Milkovich & Newman (1999) analisis jabatan adalah proses pengumpulan informasi secara sistematik terhadap berbagai informasi terpercaya dan relevan, berhubungan dengan pekerjaan, dan asal-usul dari suatu jabatan tertentu (*''job analisis is the systematic process of collecting relevant, work-related information related to the nature of a specific job''*).

Menurut Suyonto analisis jabatan/ pekerjaan adalah usaha untuk mencari tahu tentang jabatan atau pekerjaan yang berkaitan dengan tugas-tugas yang dilakukan dalam pekerjaan tersebut. Berdasarkan pendapat (Hasibuan, 2005:28) analisis

jabatan/pekerjaan yaitu mengkaji serta menggambarkan aktivitas apa yang perlu dilaksanakan, bagaimana melaksanakannya serta mengapa tugas tersebut perlu dilaksanakan. Kegunaan dari studi pekerjaan yaitu memberikan berita mengenai kegiatan pekerjaan, konteks pekerjaan, persyaratan yang perlu dipenuhi perorangan demi mengimplementasikan pekerjaan tersebut atau menghasilkan uraian jabatan serta spesifikasi jabatan.

Berdasarkan pendapat lain dari (Hasibuan, 2005:32) uraian pekerjaan/ jabatan merupakan berita tertulis yang menjelaskan bahwa kewajiban serta tanggung jawab, keadaan pekerjaan, interaksi pekerjaan serta aspek-aspek kegiatan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Dapat disimpulkan bahwa analisis jabatan adalah suatu kegiatan untuk mempelajari, mencatat, serta menyimpulkan keterangan-keterangan atau fakta-fakta yang berhubungan dengan masing masing jabatan secara sistematis dan teratur. Analisis jabatan (*job analysis*) menghasilkan dua macam pekerjaan yaitu uraian jabatan (*job description*) dan spesifikasi jabatan (*job specification*).

Penempatan Pegawai

Suatu sistem dalam menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten serta handal harus ada perencanaan (*planning*) dalam menentukan karyawan yang akan menempati jabatan yang ada dalam badan yang bersangkutan. Pencapaian dalam pengadaan karyawan terletak pada penempatan karyawan baru maupun lama pada kedudukan yang baru. Proses penempatan karyawan adalah sesuatu hal yang begitu menentukan dalam mendapatkan karyawan yang terampil serta diperlukan pada badan pemerintahan, sebab penempatan karyawan yang tepat dalam kedudukan jabatan akan bisa membantu dalam mencapai cita-cita yang diinginkan pengadaan tenaga kerja terletak pada aturan dalam penempatan karyawan pada bidang yang di intansi pemerintah yang dapat membantu dalam mencapai apa yang dimaksud. Berikut ini uraian penempatan menurut para ahli:

Penempatan karyawan yaitu rangkaian pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk diaplikasikan sesuai ruang lingkup yang telah ditentukan serta mampu mempertanggungjawabkan segala akibat serta kemungkinan terjadi atas pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab (Siswanto,2003 : 162).

Manfaat Penempatan Pegawai

Menurut Saydam (2000;151) penempatan karyawan merupakan proses aktivitas yang diaktualisasikan oleh perangkat yang berwenang dalam suatu instansi untuk menentukan lokasi dan kedudukan seorang karyawan dalam melaksanakan suatu tugas yang dibebankan. Hal-hal yang diperhatikan dalam penempatan karyawan antara lain:

- a. Latar belakang Pendidikan
- b. Training kerja
- c. Minat dan hobby

Hal-hal yang menjadi syarat penempatan pegawai

Menurut Teguh dan Rosyidah (23;152) adapun ketentuan yang harus dipenuhi dalam penempatan pegawai yaitu:

- a. Adanya informasi analisa jabatan yang memberikan gambaran jabatan atau spesialisasi jabatan dan standard prestasi yang seharusnya ada dalam setiap jabatan tersebut.
- b. Rencana SDM yang memberikan informasi kepada pimpinan tentang tersedia atau tidak lowongan pegawai pada suatu instansi.
- c. Keberhasilan fungsi penempatan yang akan menjamin pimpinan bahwa tersedia sekelompok orang yang akan terpilih.

Dasar-Dasar Penempatan Pegawai

Menurut Hasibuan dalam Tohardi (2002 : 221), terdapat beberapa kriteria yang harus dipenuhi dalam penempatan karyawan antara lain.

- a. Spesifikasi pekerjaan

Spesifikasi pekerjaan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar bisa mengimplementasikan suatu jabatan dengan baik dan terampil. Secara umum spesifikasi pekerjaan memuat ringkasan pekerjaan yang jelas dan kualitas definitif yang dibutuhkan dari pemangku jabatan.

- b. Uraian Pekerjaan

Uraian pekerjaan yaitu berita tertulis yang menjelaskan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, relasi pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan uraian pekerjaan (*JobDescription*) akan memberikan ketegasan serta standar tugas yang harus dicapai oleh seorang aparat yang akan menduduki jabatan tersebut. Uraian pekerjaan menjadi patokan untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan bagi aparat yang menjabat.

c. *Skill*

Diantaranya keterampilan, kemampuan, pendidikan dan pengalaman yang dimiliki seorang pekerja.

d. *Environment*

Terdiri dari hubungan dengan atasan, kenyamanan dalam bekerja, lingkungan kerja dan hubungan dengan teman kerja.

Langkah - langkah Analisis Jabatan

Menurut Hasibuan (2001:29) langkah-langkah analisis jabatan yaitu:

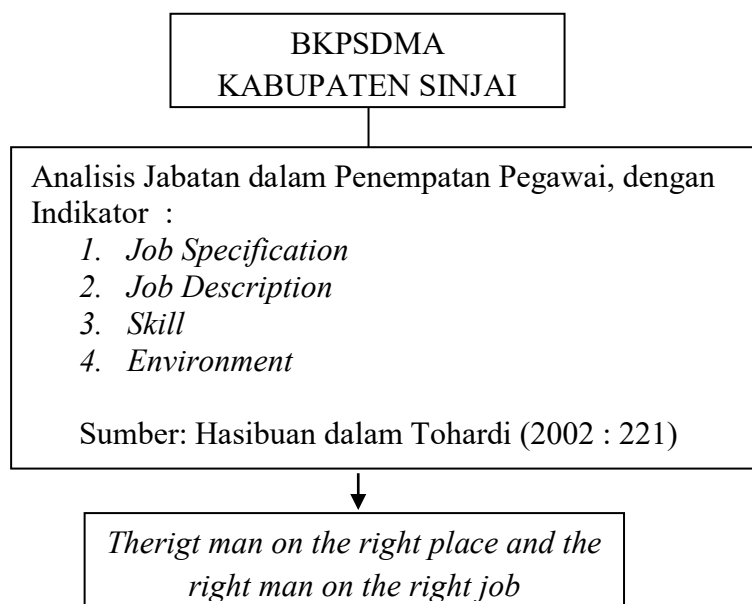
- a. Mengumpulkan data mengenai latar belakang, penganalisis perlu mengumpulkan serta mengkualifikasikan informasi, meninjau kabar latar belakang semacam bagan organisasi, bagan proses serta penjelasan pekerjaan.
- b. Memastikan pemakaian hasil data analisis jabatan, dimana pemanfaatan hasil analisis pekerjaan bisa diaplikasikan guna uraian jabatan, spesifikasi jabatan serta penilaian dalam pengadaan karyawan.
- c. Mengumpulkan data analisis jabatan. Penganalisis melakukan analisis jabatan secara aktual dengan menghimpun informasi tentang aktivitas pekerjaan, tanggapan karyawan yang diperlukan kondisi kerja dan syarat-syarat perseorangan yang akan melaksanakan pekerjaan.
- d. Melihat informasi dengan pihak-pihak yang berkepentingan, analisis jabatan menyediakan informasi tentang hakikat serta fungsi pekerjaan.
- e. Memilih ataupun mengangkat karyawan serta setelah ditempatkan pada sesuatu jabatan yang hendak dianalisis, perihal ini digunakan untuk mengirit biaya serta waktu bila banyak pekerjaan yang hendak dianalisis.
- f. Melihat atau memperhatikan perkembangan perusahaan, untuk memperhitungkan kemampuan karyawan untuk masa sekarang dan masa depan agar mereka mampu menjalankan pekerjaan.
- g. Mengatur *job description* serta *job spesification*, penganalisis kemudian menyusun penjelasan pekerjaan, penjelasan jabatan serta penilaian pekerjaan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (BKPSDMA) Kabupaten Kota Sinjai

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDMA) yang dulunya BKD mempunyai tugas, menyelenggarakan sebagian kewenangan daerah di bidang manajemen kepegawaian, serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Walikota/ Bupati berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Kerangka Konsep

Penempatan karyawan adalah salah satu bagian dari *management* SDM yang dimulai dari perencanaan SDM, kemudian diikuti perolehan penempatan SDM dan dilanjutkan dengan pengembangan SDM. Perencanaan SDM adalah langkah awal dalam menyiapkan sumber daya manusia yang terampil sesuai keahliannya sehingga efisiensi serta efektivitas kerja bisa tercipta serta tujuan organisasi bisa terpenuhi.



Gambar 1. Kerangka Konsep

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif. Yaitu hasil penelitian ini hanya untuk menggambarkan atau melukiskan keadaan suatu objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Adapun teknik pengumpulan Data dilakukan dengan cara Observasi, Wawancara, Dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan

di dalam penelitian kualitatif ini adalah teknik analisis interaktif, sesuai dengan model Miles dan Huberman (2007), Reduksi Data, Penyajian data, Kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penempatan Pegawai dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama ras atau golongan. Disamping persyaratan tersebut. Aparat Kepegawaian Daerah harus memperhatikan hal senioritas dalam kepangkatan, umur, pendidikan dan pelatihan jabatan serta pengalaman yang dimiliki.

Adapun dasar-dasar penempatan pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sinjai Daerah dalam penelitian ini adalah:

Persyaratan pekerjaan/jabatan (*Job Specification*)

Persyaratan jabatan digunakan sebagai tolak ukur untuk pencarian orang yang akan menjadi karyawan, penempatan, pemindahan dan kenaikan pangkat/jabatan. Banyak hal yang harus diperhatikan untuk mereview menempatkan pegawai dalam suatu jabatan/pekerjaan diantaranya yaitu indikator yang penulis jadikan sebagai alat ukur yaitu latar belakang pendidikan. Latar belakang pendidikan susunan pegawai pada BKPSDMA Kabupaten Sinjai belum 100% sesuai dengan latar belakang pendidikan ada beberapa pegawai yang menempati suatu pekerjaan yang belum selaras dengan latar pendidikan yang dimiliki.

Tetapi mereka mempunyai pengalaman kerja soal kedudukan yang diberikan, karena dengan adanya pengalaman kerja yang dimiliki seorang pegawai lebih banyak membantu dan mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Latar belakang pendidikan dan gelar yang dimilikinya belum tentu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan, karena belum adanya pengalaman

Uraian Pekerjaan (*Job descriptyon*)

Uraian pekerjaan perlu ditetapkan dengan jelas untuk review setiap jabatan agar pegawai tersebut mengetahui tugas dan tanggungjawab mengenai tugas yang akan dilakukan. Uraian pekerjaan akan memberikan ketegasan pada standar tugas yang harus dicapai oleh seorang pegawai yang memegang jabatan tersebut. Ditemukan bahwa

penempatan pegawai pada BKPSDMA Kabupaten Sinjai sudah sesuai dengan uraian pekerjaan sebab karyawan pada setiap bidang mengetahui dengan jelas tugas dan fungsi yang diamanahkan.

Kemampuan (*Skill*)

Kemampuan menguraikan apa yang..dilakukan..pegawai ditempat kerja pada berbagai tigitatan megidentifikasi krakteristik, pegetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja serta mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan serta pengetahuan tertentu, tindakan, hubungan, aplikasi serta pengembangan.

Hasil penelitian melalui pengamatan, disimpulkan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai di BKPSDMA Kabupaten Sinjai, terutama dalam kemampuan menjalankan tupoksi, pegawai jarang mengalami kesulitan karena pegawai ditempatkan sesuai dengan *skill* yang dimiliki, tapi jika ada yang mengalami kesulitan mereka akan bertanya kepada atasannya.

Hubungan Kerja (*Environment*)

Hubungan kerja yaitu uraian tugas serta tanggungjawab secara nyata diuraikan dengan terpisah supaya jelas diketahui. Rumusan hubungan kerja hendaknya menunjukkan hubungan antara jabatan didalam organisasi,dan hubungan pegawai yang lainnya dalm menjalankan tugas. Hasil penelitian melalui wawancara dan hasil pengamatan, disimpulkan para pegawai saling membantu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan lain dalam menyelesaikan tugas, karena mereka adalah satu sistem kerja dan personil bekerja di bidang apa saja dan semua akan terlibat apabila ada kegiatan yang dilakukan. Dan setiap jabatan pada BKPSDMA saling berkaitan satu sama lain, tiap bidang mempunyai ikatan kerja terutama dalam menjalankan tugas organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian berdasarkan wawancara serta observasi dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya tentang analisis jabatan dalam penempatan pegawai pada BKPSDMA Kabupaten Sinjai, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. *Job Specification* (Persyaratan Pekerjaan), penempatan pegawai berdasarkan persyaratan pekerjaan di BKPSDMA Kabupaten Sinjai jika dilihat dari latar belakang pendidikan, formasi pegawai belum seratus persen sesuai dengan latar belakang pendidikan, masih ada pegawai yang menempati suatu jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan akan tetapi mereka memiliki pengalaman dan kemampuan soal jabatan yang diberikan.
2. *Job Description* (Uraian Pekerjaan), penempatan pegawai berdasarkan uraian pekerjaan dapat disimpulkan bahwa uraian pekerjaan pada BKPSDMA Kabupaten Sinjai sudah jelas dan terperinci karena pegawai pada setiap bidang memahami dengan baik tupoksi yang diberikan.
3. *Skill* (Kemampuan), kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai di BKPSDMA Kabupaten Sinjai, terutama dalam kemampuan menjalankan tupoksi, pegawai jarang mengalami kesulitan karena pegawai ditempatkan sesuai dengan skill yang dimiliki, tapi jika ada yang mengalami kesulitan mereka akan bertanya kepada atasannya.
4. *Environment* (Hubungan Kerja), hubungan kerja setiap jabatan dalam BKPSDMA kota sinjai yaitu saling terkait karena mereka adalah satu sistem kerja yang terlibat didalam bidang apa saja terutama dalam menjalankan tugas organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Ali, Marsuki, dkk. 2016. *Pedoman Penulisan Skripsi Edisi-3* : STISIP Muhammadiyah Sinjai
- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Jakarta: PT. Gramedia
- Depdiknas. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa
- Elbadiansyah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Samarinda: CV.IRDH
- Hakim, Abdul. 2014. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Semarang: Press Digimedia
- Marihot, Hariandja. 2005. *Penempatan Pegawai*. Jakarta: Airlangga
- Saksono, Slamet. 1995. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, dalam Danang Sunyoto. Yogyakarta: BP. STIE YKPN
- Sobirin, dan Sore, Uddin B. 2017. *Kebijakan Publik. Makassar* : CV SAH MEDIA

JIAN : Jurnal Ilmu Administrasi Negara

Vol.18, No.1 Juni 2021

e-ISSN: XXXX-XXXX; p-ISSN: 2085-1804, Hal 101-111

Tohardi, Ahmad. 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, dalam Hasibuan. Bandung : CV Alfabeta

Yusuf, Burhanuddin. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo Persada

Perundang-Undangan dan Peraturan Lainnya

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Skripsi dan Jurnal

Doni Hadinata, MHD. 2012. Skripsi dengan Judul *Analisi Penempatan Pegawai pada BKD Kabupaten Indragiri Hilir*. Administrasi Negara FISIP Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Pekanbaru

Putri, Almira Devita. 2017."Penempatan Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung",dalam Jurnal *Administrasi Negara*, Vol. 2 No.1, hal 3. Bandung

Rini. 2016."Analisis Penempatan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru", dalam jurnal *Administrasi Negara*,Vol. 3 No. 2, hal. 1-2.Pekanbaru