

**ANALISIS PENEMPATAN PEGAWAI
PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH
DI KABUPATEN SAROLANGUN TAHUN 2013 - 2015**

**FITRIATY
NINIK VURWANTI**

*) **Staff Pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi**
) **Alumni Prodi Manajemen Pemerintahan FISIP UNJA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran penempatan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah di Kabupaten Sarolangun. Penelitian ini menggunakan angket skala Likert dan metode penentuan sampel yang digunakan aksidental sampling sebanyak 30 orang. Metode analisis yang digunakan adalah deskriptif kualitatif.

Hasil analisis menunjukkan bahwa penempatan pegawai rata-rata tepat (76%). Penempatan dilihat dari kesesuaiannya latar belakang pendidikan, kemampuan kerja dan motivasi kerja pegawai. Kendala dalam penempatan ini, tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan hasil penelitian maka penulis menyarankan atau merekomendasikan agar penempatan pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sarolangun yang disesuaikan dengan faktor latar belakang pendidikan, kemampuan kerja dan motivasi kerja pegawai sehingga hasil pekerjaan akan maksimal.

Kata kunci: *Penempatan Pegawai, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah*

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Begitu pula dalam pelaksanaan misinya maka dikelola dan diurus oleh manusia. Dengan demikian manusia merupakan faktor yang sangat strategis dalam semua kegiatan organisasi. Peran Sumber Daya Manusia bagi organisasi mempunyai posisi yang sangat strategis. Menurut Siagian, "Dibentuknya satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas kerja organisasi sebagai keseluruhan."¹ Pengembangan sumber daya manusia merupakan keharusan mutlak baik untuk menghadapi tuntutan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan masa depan. Upaya pengembangan dapat dilakukan melalui organisasi itu sendiri maupun luar organisasi. Sumber daya manusia sebagai sumber daya yang potensial harus dikelola dengan baik dan dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan pengembangan dirinya untuk itu diperlukanlah manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi

¹Michael E, en, *eJournal Pemerintahan Integratif*, 2015, 3 (1): 211-225
ISSN 2337-8670, ejournal.pin.or.id, diunduh tanggal 13 April 2015

untuk mengelola unsur manusia dan potensi-potensinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi.

Pelaksanaan desentralisasi kewenangan pemerintahan kepada daerah, Pegawai Negeri berkewajiban untuk tetap menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, dan harus melaksanakan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Sehingga didalam pola pembinaan Pegawai Negeri Sipil perlu dilakukan dengan sebaik-baiknya. Hal ini dimaksudkan untuk memberi peluang bagi Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompentensi secara sehat. Manajemen Pegawai Negeri Sipil dari masa ke masa perlu diatur secara menyeluruh, dengan menerapkan norma, standar, dan prosedur yang seragam dalam penetapan formasi, pengadaan, pengembangan, penetapan gaji, dan program kesejahteraan serta pemberhentian yang merupakan unsur dalam manajemen Pegawai Negeri Sipil, baik pusat maupun daerah.

Pengukuran kompetensi merupakan suatu proses membandingkan antara kompetensi jabatan yang disyaratkan dengan kompetensi yang dimiliki oleh seseorang/calon. Selain itu untuk mengidentifikasi kekuatan dan keterbatasan kompetensi berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku seseorang. Kompetensi pegawai tidak dapat diukur dari masa kerja pegawai. Hal ini juga dijelaskan dalam teori Malayu S. P. Hasibuan mengenai dasar dan cara mutasi tentang *seniority system*. *Seniority system* adalah mutasi yang didasarkan atau landasan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari pegawai yang bersangkutan.⁷ Sistem mutasi ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dimutasikan berdasarkan senioritas belum tentu mampu menduduki jabatan yang baru.

Melalui Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara sejak tahun 2004 telah menerbitkan Pedoman Penataan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 23.1 /M.PAN/6/2004. Pemerintah melakukan penataan Pegawai Negeri Sipil diseluruh Indonesia. Kebijakan ini dilakukan dengan memindahkan dan mendistribusikan pegawai dari badan/instansi yang kelebihan personil. Hal ini dilakukan baik di instansi daerah di kabupaten dan provinsi maupun pusat di Jakarta di seluruh Indoensia agar pelayanan kepegawaian dapat dilakukan secara optimal oleh Pegawai Negeri Sipil yang berkompentensi, profesional dan berintegritas.

Penempatan pegawai yang termasuk Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) di Kabupaten Sarolangun terjadi peningkatan mulai dari tahun 2012 sampai tahun 2013 sebesar 7 orang (14%) dengan rincian golongan III/c sebanyak 1 orang, Golongan III/b sebanyak 1 orang, golongan III/a sebesar 1 orang, golongan III/c sebesar 2 orang dan golongan II/a sebesar 2 orang. Selanjutnya untuk pegawa honorer terjadi peningkatan sebesar 6 orang (30%). Hal ini terjadi karena adanya kepentingan dari BKP2D Kabupaten

Sarolangun. Pada tahun 2014 sampai tahun 2015 juga terjadi penempatan pegawai di BKP2D Kabupaten Sarolangun sekitar 8 orang, dengan rincian sebagai berikut: (1) penempatan gol IV/a sebesar 1 orang, Gol III/d sebesar 1 orang, Gol.

III/c sebesar 2 orang, Honorer sebesar 4 orang. Hal ini karena adanya mutasi jabatan dan penempatan pegawai baru.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan Kualitatif dengan menggunakan skala likert (nilai skala 1,2,3,4 dan 5). Data dikumpulkan melalui metode survey dengan suatu daftar pertanyaan yang terstruktur. Berdasarkan data yang dikumpulkan dengan cara ini akan dapat dijelaskan mengenai gambaran kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sarolangun.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data kualitatif maupun kuantitatif, baik data primer maupun data sekunder :

- Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yaitu pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sarolangun dengan menggunakan metode survey dengan kuesioner.
- Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari bagian Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sarolangun, serta studi kepustakaan.

Sumber data dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sarolangun.

Berdasarkan jumlah populasi maka penarikan sampel dilakukan terhadap pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sarolangun khusus Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berjumlah 44 orang adalah dengan menggunakan metode *stratified random sampling* dalam hal ini disebut sampel (n). Kemudian ditentukan alokasi setiap bagian yang terlibat secara langsung yang selanjutnya didistribusikan secara proporsional. Penentuan besarnya sampel, peneliti menggunakan rumus Yamane.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert, dan pertanyaan yang diajukan kepada responden ditargetkan kedalam empat variabel utama, yaitu kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan sekerja yang mendukung.

Metode Analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis statistik deskriptif. Untuk mengetahui respon pegawai : Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sarolangun terhadap faktor-faktor pendorong kepuasan kerja, digunakan skala likert yang membagi jawaban dari pertanyaan yang diberikan, terdiri dari:

1. Angka satu (1), mewakili respon “Sangat tidak Tepat”
2. Angka dua (2), mewakili respon “Tidak Tepat”
3. Angka Tiga (3), mewakili respon “Cukup Tepat”
4. Angka empat (4), mewakili respon “Tepat”
5. Angka lima (5), mewakili respon “Sangat Tepat”

Selanjutnya digunakan analisis tabulasi sederhana dan perhitungan rata-rata berbobot, yaitu sebagai berikut:

1. Analisis tabulasi sederhana

Data yang diperoleh dari pengisian angket oleh 68 responden diolah kebentuk persentase untuk mengetahui responden yang memilih kategori tertentu.

$$P = \frac{f_i}{\sum f_i}$$

Keterangan :

P = Persentase responden yang memilih kategori tertentu.

f_i = Jumlah responden yang memilih kategori tertentu

$\sum f_i$ = Banyaknya jumlah responden

2. Skor rata-rata

Setiap jawaban responden dari pertanyaan yang diberikan, diberi bobot, cara menghitung skor adalah menjumlahkan seluruh hasil kali nilai masing-masing dibagi dengan jumlah total frekwensi, dengan rumus sebagai berikut:

$$X = \frac{f_i \cdot W_i}{\sum f_i}$$

Keterangan :

X = Rata-rata berbobot

f_i = Frekwensi

W_i = Bobot

$\sum f_i$ = Banyaknya jumlah responden

Hasil kuesioner yang telah ditabulasikan dan dirata-ratakan kemudian Karena rentang skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1 - 5, maka rentang skala penilaian yang didapat adalah :

$$\begin{aligned} R_s &= \frac{\text{Nilai tertinggi} \cdot \text{Nilai terendah}}{\text{Banyaknya kelas}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Keterangan:

STT = Sangat tidak tepat (1,00 - 1,80)

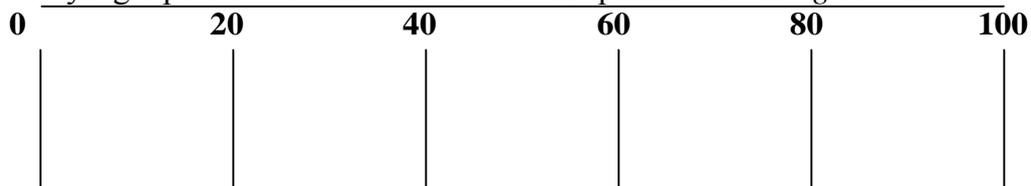
TT = Tidak tepat (1,80 - 2,60)

B = Kurang tepat (2,60 - 3,40)

T = Tepat (3,40 - 4,20)

ST = Sangat Tepat (4,20 - 5,00)

Hasil yang diperoleh kemudian di konvermasi pada *direct rating* berikut ini :



Keterangan :

1. Hasil jawaban berkisar antara 0 - 19% dinyatakan sangat tidak tepat.

2. Hasil jawaban berkisar antara 20 - 39 % dinyatakan respon tidak tepat.

4. Hasil Jawaban berkisar antara 40 - 59% dinyatakan respon cukup tepat. Hasil jawaban berkisar antara 60 - 79% dinyatakan respon tepat.
5. Hasil jawaban berkisar 80 - 100 % dinyatakan respon sangat tepat.
- 6.

Hasil Dan Pembahasan

Tabel 1
Skor Tanggapan Responden pada pekerjaan yang diberikan sesuai dengan lamanya kerja

No.	Indikator	Tanggapan Responden					Jumlah	Rata-rata
		STT 1	TT 2	B 3	T 4	ST 5		
1	Pekerjaan sesuai dengan lamanya kerja	0	0	4	26	0	116	3,8
2	Pekerjaan sesuai dengan pelatihan	0	0	7	6	17	130	4,3
3	pekerjaan sesuai dengan golongan.	0	0	8	16	6	118	3,9
4	Pekerjaan sesuai dengan tingkatan jabatan	0	0	8	16	6	118	3,9

Sumber : Data diolah, 2015

Dari tabel 1 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap variabel-variabel penempatan sesuai dengan tugasnya di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sarolangun sebagai berikut:

- a. Pada pertanyaan dari indikator nomor 1 yaitu Pekerjaan sesuai dengan lamanya kerja, menyatakan: tepat berjumlah 26 orang ($26:30 \times 100\% = 87\%$) dengan jumlah skor 116. Responden menyatakan biasa/cukup tepat berjumlah 4 orang (13%), sehingga berjumlah 116 atau rata-rata yaitu 3,8. Hal ini berarti sangat tepat..
- b. Pada pertanyaan dari indikator nomor 2 yaitu Pekerjaan sesuai dengan keterampilan, menyatakan: puas berjumlah 37 orang (84%) dengan jumlah skor 148. Responden menyatakan biasa berjumlah 7 orang (16%) dengan jumlah skor 21, sehingga berjumlah 169 atau rata-rata yaitu 3,8. Hal ini berarti puas.
- c. Pada pertanyaan dari indikator nomor 3 yaitu Pandangan terhadap pekerjaan sesuai dngan pelatihan, menyatakan: sangat tepat berjumlah 6 orang (20%). Responden menyatakan tepat berjumlah 16 orang (53%), Responden menyatakan biasabernjumlah 8 orang (27%), dengan jumlah skor 118. Responden terbanyak menyatakan tepat (16 orang (53%).
- d. Pada pertanyaan dari indikator nomor 4 yaitu pekerjaan sesuai dengan golongan pegawai. Responden menyatakan: sangat tepat berjumlah 6 orang (20%). Responden menyatakan tepat berjumlah 16 orang (53%), Responden menyatakan biasabernjumlah 8 orang (27%), dengan jumlah skor 118. Responden terbanyak menyatakan tepat (16 orang (53%)

Tabel 2
Skor Tanggapan Responden pada Penempatan sesuai dengan keahliannya

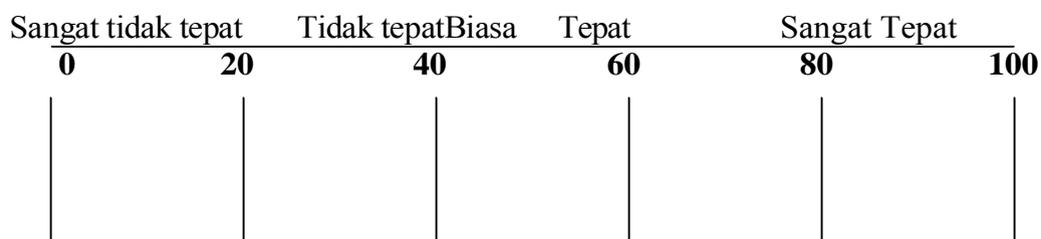
No.	Indikator	Tanggapan Responden					Jumlah skor	Rata-rata
		STT 1	TT 2	B 3	T 4	ST 5		
1	Pekerjaan sesuai dengan ijazah yang dimiliki.	0	2	14	14	0	104	3,7
2	Pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya	0	0	7	17	6	119	3,9
3	Pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.	8	10	3	13	0	97	3,2

Sumber : Data diolah, 2015

Dari tabel 2 dapat disimpulkan bahwa tanggapan Pegawai Negeri Sipil (responden) terhadap variabel-variabel penempatan pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sarolangun yaitu variabel Penempatan sesuai dengan keahliannya sebagai berikut:

- a. Pada pertanyaan dari indikator nomor 1 yaitu Pekerjaan sesuai dengan ijazah yang dimiliki. Responden menyatakan Tepat berjumlah 14 orang (47%). Responden menyatakan biasa berjumlah 23 orang (52%) dengan jumlah skor 69, sehingga berjumlah 153 atau rata-rata yaitu 3,5. Hal ini berarti puas.
- b. Pada pertanyaan dari indikator nomor 2 yaitu Pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya. Responden menyatakan sangat tepat berjumlah 6 orang (20%). Responden menyatakan tepat berjumlah 17 orang (57%), Responden menyatakan Biasa berjumlah 7 orang (23%), sehingga skor berjumlah 119 atau rata-rata yaitu 3,9. Hal ini berarti tepat.
- c. Pada pertanyaan dari indikator nomor 3 yaitu Pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Responden menyatakan tepat berjumlah 13 orang (43%). Responden menyatakan Biasa/cukup tepat berjumlah 7 orang (23%). Responden menyatakan tidak tepat berjumlah 8 orang (18%) dengan skor 8,, sehingga berjumlah 10 orang (33%) dengan jumlah skor 65 atau rata-rata yaitu 2,2. Hal ini berarti tidak tepat.

Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item = $30 \times 5 \times 7 = 1050$ (seandainya semua menjawab 5 (Sangat Tepat). Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian yaitu 802. Jadi berdasarkan data itu maka tingkat ketepatan penempatan Pegawai/PNS di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sarolangun = $(802 : 1050) \times 100\% = 76\%$ dari yang diharapkan (100%). Maka bila digambarkan secara kontinum seperti berikut:



Jadi berdasarkan data yang diperoleh dari 30 responden maka rata-rata 76 terletak pada daerah antara 60 - 80 yang dinyatakan respon **Tepat**.

Tabel 3. Analisis Penempatan Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah di Kabupaten Sarolangun

No	Pertanyaan	Jml skor	Rata-rata	% Ketepatan	Keterangan
1	Apakah pekerjaan yang diberikan sesuai dengan lamanya kerja?	116	3,87	77%	tepat
2	Apakah pekerjaan sesuai dengan pelatihan yang diberikan ?	130	4,33	87%	tepat
3	Apakah pekerjaan sesuai dengan golongan pegawai ?	118	3,93	79%	tepat
4	Apakah pekerjaan sesuai dengan jabatan yang diberikan ?	118	3,93	79%	tepat
5	Apakah pekerjaan sesuai dengan ijazah yang miliknya ?	104	3,46	69%	tepat
6	Apakah pekerjaan sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya ?	119	3,96	79%	tepat
7	Apakah pekerjaan sesuai dengan kemampuan Anda?	97	3,23	65%	Biasa/ kurang tepat
JUMLAH		802	26,71	535%	
RATA-RATA		115	3,816	76%	Tepat

Sumber : Data diolah, 2015

Berdasarkan data tersebut maka responden menunjukkan bahwa penempatan pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sarolangun pada posisi tepat, kecuali pada pertanyaan nomor 7 yaitu “Apakah pekerjaan sesuai dengan kemampuan Anda?” dengan mendapatkan skor 97 (65%) dengan sebutan kurang tepat. Hal ini banyak dijawab oleh responden

yang pendidikannya sangat tidak sesuai dengan pekerjaannya.

Hal ini dikarenakan pegawai (PNS) yang ditempatkan di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah kabupaten Sarolangun terdiri dari

beberapa jurusan ijazahnya yang tidak sesuai dengan pekerjaannya. Uraian pekerjaan (*job description*) merupakan informasi tertulis menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi⁸ Sedangkan menurut Handoko uraian tugas (*job description*) adalah satu pernyataan tertulis yang menguraikan, suatu fungsi, tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek-aspek pekerjaan tertentu lainnya dalam satu perusahaan.⁹ Adapun *job specification* adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten.¹⁰ Adapun masalah pokok yang ada sekarang ini dalam penempatan pegawai adalah :

- a. Sulitnya menerapkan *merit System* dalam arti mutasi pegawai yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif dan hasil prestasi kerjanya terutama dalam penempatan pegawai mana kala sistem rekrutmen yang dipakai sekarang ini masih belum disempurnakan.
- b. Kelebihan pegawai yang diakibatkan belum adanya analisis jabatan dan analisis beban kerja yang dapat dilakukan secara menyeluruh sebagai instrumen utama dalam penempatan seorang pegawai pada unit organisasi sesuai dengan kebutuhan pada jabatan struktural tertentu berdasarkan keahlian, tidak adanya analisis beban kerja mengakibatkan sulitnya membuat ukuran pasti kebutuhan satu unit organisasi.
- c. Karena kelemahan terdahulu, maka implementasi PP 8/2003 yang akan dimaksudkan sebagai *rightstring* menjadi sulit untuk direalisasikan. Hambatan utama yang terjadi adalah bahwa setiap Kabupaten memiliki banyak urusan sehingga harus didukung oleh jumlah dinas dan pegawai yang besar. Namun demikian kenyataan yang terjadi dilapangan menunjukkan bahwa karena kelebihan pegawai maka banyak pegawai yang tidak produktif. Bahkan dalam beberapa kasus ditemukan banyak pemimpin unit organisasi yang kebingungan harus memberi pekerjaan, kondisi seperti ini tentunya tidak akan terjadi apabila pemerintah daerah dapat mengharmonisasikan tiga pilar yaitu, visi dan misi, struktur dan sumber daya manusia.

Penutup

Dalam Bab ini dikemukakan secara berturut-turut kesimpulan temuan penelitian dan saran, baik saran yang diacukan kepada pemanfaatan temuan maupun penelitian lanjutan.

Kesimpulan penelitian yang ditarik dari hasil pengolahan angket dalam penelitian sebagai berikut:

1. Penempatan pegawai (PNS) pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sarolangun rata-rata tepat.
2. Kendala penempatan pegawai yaitu pada kesesuaian Ijazah yang dimiliki, kemampuan kerja dan motivasi kerja pegawai yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.
1. Bagi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten

- Sarolangun agar memperhatikan mengenai penempatan yang disesuaikan dengan ijazah, keterampilan, kemampuan, dan motivasi kerja pegawai, sehingga pegawai tersebut mampu bekerja dengan baik.
2. Bagi Pegawai (PNS) harus selalu belajar menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang diberikan dan selal mengikuti pendidikan dan pelatihan.

Daftar Pustaka

- Gomes, Faustino Cordoso, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 2003
- Hasibuan, Melayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: bumi Aksara, 2013
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia & Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2011
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara. 2002
- Siagian, Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan kuantitatif, Kualitatif, R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya manusia*. Kencana, 2011
- Thoha, Miftah. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Jakarta: Kencana, 2010
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah. Jakarta: Visimedia
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara pasal 37 lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2014 nomor 6

Jurnal

- Dewi Ade Putra, Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau. 2010. <http://digilib.uir.ac.id/dmdocuments/mgt>. Diakses tanggal 10 Juni 2015
- Ellyta, Y ulianti, *Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada kinerja Pegawai*, 2005, <http://scholar.google.co.id/scholar?> Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, SeptDes 2009, hlm. 131-139 ISSN 0854-3844 Volume 16, Nomor 3. Diakses tanggal 10 Juni 2015
- Henny, *Analisis Seleksi dan Penempatan Karyawan untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja pada PT Hero Supermarket tbk*. 2001. <http://thesis.binus.ac.id/Asli/a/lhm2002-00005.pdf>. diakses tanggal 10 Juni 2015
- Michael E, en, *eJournal Pemerintahan Integratif*, 2015, 3 (1): 211-225 ISSN 2337-8670, ejournal.pin.or.id, diunduh tanggal 13 April 2015
- Ramayanti Rika Ramayani, *Analisis Penempatan Pegawai dalam Jabatan Struktural pada Sekretaris Daerah Kabupaten Karimun*, 2015. <http://repository.uin-suska.ac.id> diakses tanggal 10 Juni 2015
- Zulianti, Pengaruh Strategi Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai terhadap Prestasi Kerja di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Semarang, Skripsi, 2004, <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/viewFile/178/174> diakses tanggal 10 Juni 2015