

**PENEMPATAN JABATAN STRUKTURAL PEGAWAI NEGERI SIPIL  
OLEH BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER  
DAYA MANUSIA DI KABUPATEN KETAPANG**

Oleh:

**ILHAM**

NIM : E1032161034

Dr. Azrita Maghdalena, M.Si ,Dr. Arifin, M.AB

Email : [ilham.ip66@student.untan.ac.id](mailto:ilham.ip66@student.untan.ac.id)

1. Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak
2. Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak

**ABSTRAK**

Penulis melaksanakan penelitian ini didasari pada fenomena yang terjadi yaitu masih terdapatnya pemangku jabatan struktural yang tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan persyaratan dalam proses penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ketapang. Permasalahan dalam penelitian ini adalah penempatan Pegawai Negeri Sipil belum sepenuhnya sesuai dengan latar belakang Pendidikan dari masing-masing pegawai. Penulis mencari jawaban atas permasalahan yang diangkat melalui penelitian dengan cara wawancara kepada informan sebagai sumber untuk menemukan jawaban yang baik. Berdasarkan analisis peneliti diketahui bahwa Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ketapang masih berpegang teguh pada peraturan-peraturan pemerintah yang berlaku yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sehingga pengambilan keputusan dalam penempatan dan penilaian penempatan masih terstruktur sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditetapkan.

**Kata Kunci** : Penempatan, Jabatan Struktural, Pendidikan

## ABSTRACT

The writer conducted this research based on the phenomenon that occurred, namely inappropriate structural positions according to their educational background. This research aimed to identify and explain the requirements in the process of placing the civil servants in structural positions at the Office of Ketapang Regency Personnel and Human Resources Development Agency. The problem in this research was the placement of civil servants was inappropriate with the educational background of each employee. The writer looked for answers to the problems raised through research by means of interviews with informants as a source of finding sufficient answers. The analysis indicated that the Office of Ketapang Regency personnel and Human Resource Development Agency still adheres to the applicable government regulations contained in Government Regulations Number 11 of 2017 on Civil Servant Management. The decision making in placement and placement assessment is still structured accordingly with the conditions that have been determined.

**Keywords:** Placement, Structural Position, Education.



## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Penelitian

Kesempatan menduduki jabatan merupakan persoalan tersendiri yang dihadapi oleh seorang pegawai. Sebagian pegawai mendapatkan kesempatan yang baik dalam mendapatkan jabatan, namun sebagian pegawai lainnya kurang mendapatkan kesempatan. Pegawai negeri dalam menduduki jabatan tergantung dari kepangkatan dan juga masalah prestasi kerja mereka. Namun sesungguhnya selain itu posisi jabatan juga memberikan peluang kepada pegawai negeri untuk lebih mengenal pejabat. Pejabat dalam pegawai negeri memegang kendali keputusan, oleh karenanya apabila pegawai negeri dekat dengan pejabat, maka mereka akan berkesempatan untuk menduduki jabatan dan bahkan memperoleh apa yang diinginkannya.

Kebijakan kepala daerah melakukan pergantian pimpinan maupun staf di sebuah instansi pemerintah, sering disalah artikan sebagai hukuman bagi pegawai tersebut. Kata hukuman mendominasi dalam menyikapi pergantian kepala

dinas atau badan. Tidak hanya itu, pegawai golongan kadang tidak luput dari keputusan para kepala daerah untuk hengkang dari tempat kerja yang sudah lama ditekuninya.

Sebagian pejabat hanya bisa pasrah, bagi pejabat yang memahami betul tentang tugas dan makna sumpah atau janji saat para pamong (PNS) tersebut diangkat menjadi pelayan masyarakat, merasa biasa bahkan diuntungkan dengan adanya penempatan. Para ahli berpendapat penempatan adalah proses yang secara hukum sah dilakukan dilingkungan pemerintah, Kegiatan penempatan pegawai dalam fungsi kepegawaian, dimulai setelah organisasi melaksanakan kegiatan penarikan dan seleksi, yaitu pada saat seseorang pegawai dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan kulfifikasinya. Namun ternyata permasalahannya tidak sesederhana itu, karna justru keberhasilan dari keseluruhan program pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam menempatkan pegawai yang bersangkutan. Jabatan Struktural,

yaitu jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi. Kedudukan jabatan struktural bertingkat-tingkat dari tingkat yang terendah (eselon IV/b) hingga yang tertinggi (eselon I/a). Contoh jabatan struktural di PNS Pusat adalah: Sekretaris Jenderal, Direktur Jenderal, Kepala Biro, dan Staf Ahli. Sedangkan contoh jabatan struktural di PNS Daerah adalah: sekretaris daerah, kepala dinas/badan/kantor, kepala bagian, kepala bidang, kepala seksi, camat, sekretaris camat, lurah, dan sekretaris lurah.

Pengertian Penempatan pegawai itu sendiri, menurut Gomes mengemukakan: “Penempatan pegawai adalah merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seseorang pegawai ditempatkan pada posisi tertentu yang ada di dalam organisasi”.

Terdapat tiga jenis dari penempatan yaitu promosi, transfer dan demosi serta job-posting program.

tiga jenis penempatan:

#### 1. Promosi

Promosi adalah pemindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam penggajian, tanggung jawab dan atau level.

#### 2. Transfer dan Demosi

Transfer adalah pemindahan pegawai dari satu bidang tugas ke bidang lainnya yang tingkatannya hampir sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.

Demosi adalah pemindahan pegawai dari satu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.

#### 3. Job-Posting Program

Job-posting program adalah program yang memberikan informasi pada pegawai tentang lowongan kerja dan persyaratannya. Tujuan dari program ini

adalah untuk memberikan dorongan bagi pegawai yang mencari promosi dan transfer serta membantu departemen di dalam mengisi jabatan internal.

### 2. Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Penempatan Pegawai Negeri Sipil belum sepenuhnya sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki masing-masing pegawai.
2. Kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugasnya belum menunjukkan sifat yang profesionalisme sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

### **3. Fokus Penelitian**

Berdasarkan pada peraturan pemerintah Nomor 13 tahun 2002, maka telah diatur tentang penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural. Untuk memfokuskan masalahnya agar tidak menimbulkan salah pengertian, maka pada fokus penelitian ini ditujukan pada “Persyaratan dalam proses penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural”.

### **4. Rumusan Masalah Penelitian**

Agar penelitian ini lebih terarah dan sesuai dengan latar belakang serta fokus penelitian yang

telah di ungkapkan di atas, maka penulis coba merumuskan masalah tersebut sebagai berikut “Bagaimana persyaratan dalam proses penempatan pegawai dalam jabatan struktural di BKPSDM kabupaten ketapang?”

### **5. Tujuan Penelitian**

Tujuan usulan penelitian ini adalah ingin mengetahui dan menjelaskan dalam proses penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural di lingkungan BKPSDM Kabupaten Ketapang.

### **6. Manfaat Penelitian**

#### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis yaitu hasil penelitian ini juga di harapkan dapat menambah pengetahuan dan bahan bacaan dan di samping itu juga sebagai masukan atau bahan pertimbangan bagi mereka yang hendak melakukan penelitian dengan masalah yang sama.

#### **1.6.2 Manfaat praktis**

Manfaat praktis penelitian ini yakni sebagai hasil atau sumbangan pemikiran bagi peneliti lainnya dan Pegawai untuk mengetahui lebih dalam lagi proses penempatan pegawai dalam jabatan struktural

sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Teori

Konsep manajemen sumber daya manusia (*human aparatur resources management*) menurut Simamora (2006:3) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktifitas atau kegiatan yang dilakukan oleh sumber daya manusia di dalam suatu organisasi pemerintah yang dapat digunakan secara efektif dalam mencapai berbagai tujuan. Sebuah lembaga pemerintah tidak lepas dari aparatur sebagai pelaksana penyelenggara pemerintah.

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi seperti yang di ungkapkan oleh Sutrisno (2011:8) yang mengatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah terdiri dari :

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan dan pengadaan
4. Pengendalian

5. Pengembangan
6. Kompensasi
7. Pengintegrasian
8. Pemeliharaan
9. Pemberhentian

Penempatan berarti

mengalokasikan seseorang pada posisi kerja tertentu. Penempatan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan ke posisi yang lain. Penempatan merupakan proses menempatkan seseorang yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan atau penunjukan secara langsung maupun secara musyawarah untuk mengutusny menjadi salah satu perwakilan jabatan/pekerjaan kepada orang tersebut. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Menurut Schuler dan Jackson (dalam Hasibuan2004:276) bahwa "penempatan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan/pekerjaan yang di pegangnya berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, keterampilan,

kemampuan dan kepribadian orang tersebut”.

Ketentuan pelaksanaan peraturan pemerintah nomor 100 tahun 2000 tentang pengangkatan pegawai negeri sipil dalam suatu jabatan struktural sebagaimana telah diubah dengan peraturan pemerintah nomor 13 tahun 2002, dinyatakan bahwa:

- a.) jabatan karier adalah jabatan struktural dan fungsional yang hanya dapat diduduki oleh pegawai negeri sipil setelah memenuhi syarat yang ditentukan.
- b.) Pegawai Negeri Sipil diangkat dalam jabatan dan pangkat tertentu.
- c.) pengangkatan Pegawai Negeri Sipil 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.

Untuk mewujudkan hal tersebut di atas maka terutama mengenai masalah kepegawaian, maka di atur melalui peraturan pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan peraturan pemerintah Nomor 13 Tahun 2002. Berlakunya peraturan pemerintah Nomor 13 Tahun 2002, Tentang perubahan atas peraturan pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural.

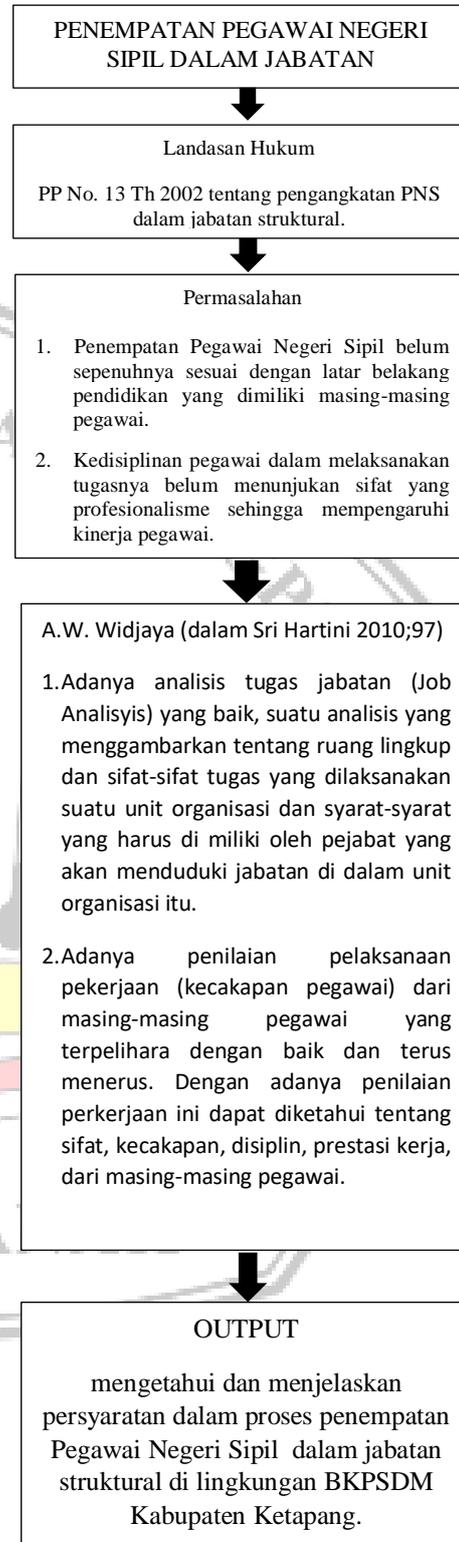
Analisis jabatan diadakan untuk memberikan pengertian tentang tugas-tugas terkandung disetiap jabatan, tetapi bukan satu-satu nya tujuan, tetapi melainkan hasil dari analisis jabatan, uraian jabatan dan persyaratan jabatan dapat digunakan untuk bermacam-macam tujuan.

Berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 13 Tahun 2002, tentang pengangkatan Pegawai Negeri Sipil, bahwa syarat-syarat pengangkatan seseorang Pegawai Negeri Sipil untuk diangkat dengan

jabatan struktural harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. Berstatus Pegawai Negeri Sipil.
2. Memiliki Kualifikasi dan Tingkat Pendidikan yang di tentukan
3. Penilaian terhadap prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dan 2 tahun belakangan
4. Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan
5. Sehat jasmani dan rohani

## 2. Alur Pikir Penelitian



## B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan dilaksanakan dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif. Menurut Sukmadinata (2006:72), menjelaskan penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia.

Dalam memperoleh data dan keterangan yang diperlukan dalam penelitian ini peneliti menempuh berbagai langkah di antaranya :

### 1. Telaah Kepustakaan

Dalam langkah ini peneliti mengutip berbagai sumber bacaan yang mendukung pembahasan masalah, baik berupa konsep-konsep dan definisi untuk mengetahui dan memahami akan permasalahan yang berhubungan dengan Penempatan jabatan struktural Pegawai Negeri Sipil.

### 2. Pre-survey

### 3. Penulisan Outline

### 4. Pengajuan Outline

### 5. Menulis Usulan Penelitian

### 6. Seminar Desain Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di lingkungan sekitar BKPSDM Kabupaten Ketapang, Subjek dalam penelitian adalah orang yang memberikan informasi tentang permasalahan yang akan diteliti. Subjek penelitian ini terdiri dari :

- a. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ketapang
- b. Sekertaris
- c. Kepala Bidang Sebanyak 3 orang.
- d. Kepala Sub Bagian Sebanyak 6 orang.

Teknik pengumpulan data dengan 2 cara yakni dengan wawancara dan studi dokumentasi

Alat untuk pengumpulan data sebagai instrumen utama (*key instrument*) dibantu dengan:

- a. Panduan wawancara, yaitu suatu kisi-kisi yang memuat garis-garis besar pertanyaan sesuai dengan permasalahan yang diteliti.
- b. Dokumentasi, yaitu berupa alat bantu seperti kamera, voice recorder, dan lain-lain.

Analisis data yang digunakan dalam usulan penelitian ini adalah analisis kualitatif. Analisis data dalam

penelitian kualitatif merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Penelitian kualitatif memandang data sebagai produk dari proses memberikan interpretasi peneliti.

Dalam penelitian kualitatif, data yang di kumpulkan diolah dan diuji keabsahannya melalui triangulasi, Menurut Afifuddin (2009:143) triangulasi yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai perbandingan data itu.

Teknik Pemeriksaan data yang digunakan dalam Usulan Penelitian ini dilakukan dengan data *Triangulation* ( triangulasi data atau sumber ) yaitu teknik pemeriksaan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data untuk keperluan penilaian atau sebagainya bahan perbandingan terhadap data itu, bisa berupa penggunaan narasumber, metode, penelitian dan teori atau penelitian megunakan beberapa sumber dengan data yang sama.

### C. HASIL PENELITIAN

#### **Penempatan jabatan struktural pegawai Negeri Sipil Oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia**

Untuk memperoleh data dan informasi serta gambaran, penulis mencoba untuk mengetahui dan menganalisis dalam permasalahan penempatan pegawai di jabatan struktural kantor BKPSDM yang belum sesuai dengan prinsip *The Right Man On The Right Place*, maka dari itu penulis melakukan penelitian guna sebagai bagaimana gambaran penempatan di jabatan struktural dan fokus penelitian tersebut yakni di Kantor Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Ketapang. Proses penempatan pegawai yang akan di bahas yakni mencakup tentang Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2002 penempatan pegawai yang tempat dan sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place*) dan pada teori yang saya gunakan menurut A.W. Widjaya (2010,97) yaitu : Analisis Tugas Jabatan yakni didasarkan pada tujuan untuk mendapatkan SDM yang tepat untuk mengisi posisi sebuah jabatan ataupun pekerjaan yang tepat dan

sesuai, dan yang kedua adanya penilaian pelaksanaan pekerjaan (Kecakapan Pegawai) dilandaskan pada pegawai yang mempunyai catatan baik selama berkerja melalui kecakapan, disiplin, prestasi kerja dari masing-masing pegawai.

Dalam proses memperoleh informasi dalam penelitian ini, dimana penulis telah melakukan wawancara terhadap Kepala Subbidang Pengembangan Pegawai Bidang Pengembangan ASN Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ketapang yang mana mempunyai informasi atau gambaran mengenai penelitian ini.

Untuk menganalisis penempatan jabatan struktural pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang tidak berdasarkan pada prinsip *the right man on the right place* maka penulis membuat pertanyaan yang berfungsi sebagai dasar dalam penyusunan pedoman wawancara. Kemudian untuk melengkapi pedoman wawancara maka di lengkapi juga pedoman studi dokumentasi agar pertanyaan

penelitian dapat dijawab berdasarkan data dan informasi dalam penelitian.

Penempatan Aparatur sipil Negara yakni suatu pemindahan atau suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam fungsi suatu organisasi. Pada dasarnya penempatan merupakan fungsi pengembangan pegawai, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan atau ruang lingkup pemerintahan (M.Manulang 2002,122). Hal ini selaras dengan pendapat netisemino bahwa penempatan atau perpindahan suatu kebijakan dari suatu perusahaan atau instansi harus berdasarkan prinsip *the right man on the right place* agar pekerjaan dapat dilakukan sebagai bentuk tindak lanjut dari hasil penilaian prestasi kerja.

### **Analisis Tugas Jabatan**

penulis menyadari bahwa penempatan atau perpindahan jabatan yang di laksanakan oleh kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ketapang masih belum terdapatnya

SOP atau dasar hukum daerah yang ada sehingga masih menggunakan tes seperti tes manajerial. Dari hasil wawancara yang penulis lakukan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ketapang bahwa salah satu kendala dalam penempatan yakni masih kurangnya sumber daya aparatur yang melatarbelakangi tidak sesuainya pekerjaan dan Pendidikan serta masih berjalannya penempatan atau perpindahan meski tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan dengan jabatan, Masih adanya adil pejabat tinggi dalam pelaksanaan penempatan jabatan struktural

Dari hasil wawancara maka dapat penulis ketahui bahwa penempatan jabatan struktural yang terjadi pada pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang awalnya mengacu pada Tim BAPERJAKAT (Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan) yang telah dirubah menjadi Tim penilai kinerja yang telah di cantumkan pada PP No. 11 Tahun 2017 yang mana alurnya dimulai dari usuluan kemudian dari pangkat turun ke kompetensi

manajerial dan kompetensi sosial budaya. Namun juga kurangnya sumber daya aparatur sehingga terjadinya penempatan yang tidak sesuai dengan PP No. 11 Tahun 2017 agar peraturan penempatan tetap terlaksana maka hal utama yang menjadikan penempatan jabatan struktural masih dilaksanakan yakni dengan adanya wewenang dari atasan yaitu PPK (Pejabat Pembuat Komitmen). penempatan Aparatur sipil negara tidak terlepas dari tim penilai kinerja sebagai badan yang mengatur dan menetapkan layak atau tidaknya seorang pegawai di mutase atau di tempatkan dalam jabatan struktural juga mengedepankan mempertimbangkan prestasi kerja sebagai salah satu syarat untuk dimutasikan atau di tempatkan pada jabatan struktural, hal ini pun sebagai tolak ukur bagi pegawai lainnya untuk meningkatkan karirnya untuk lebih baik lagi kedepannya agar Penempatan ini berjalan dengan sesuai peraturan pun dilakukan atas adanya atau merupakan suatu penilaian yang objektif bagi pegawai penempatan jabatan struktural yang mana dilihat antara lain dari prestasi

kerja. Begitu pun dengan syarat yang harus di penuhi dalam pelaksanaan penempatan pegawai yakni dengan menggunakan PP No. 11 Th. 2017

Penilaian kecakapan pegawai adalah suatu cara untuk mengukur tentang sifat, kecakapan, disiplin dan prestasi kerja, yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaannya tidak hanya itu penilaian kecakapan adalah menilai seberapa jauh kemajuan dalam pekerjaannya. Sebagian besar kantor atau instansi menggunakan

Penilaian kecakapan pegawai pun penting dalam proses penempatan pegawai dimana sebagai salah satu syarat, Menyangkut hal tersebut, dimana penilaian kecakapan pegawai sangat penting untuk dijadikan saran pegawai layak atau tidaknya di tempatkan.

Dari penilaian kedisiplinan pegawai Dalam menjalankan tugas dan fungsinya para pegawai haruslah diawasi dengan baik. Pengawasan yang dilakukan terhadap pegawai bukan bertujuan untuk membatasi ruang gerak atau kreatifitas pegawai. Melainkan untuk memantau sejauh mana kinerja pegawai dalam

menjalankan tugas dan fungsinya. Peningkatan kualitas pelayanan publik menjadi tuntutan utama masyarakat terhadap para pegawai. Menyangkut hal tersebut, dimana penilaian kecakapan pegawai sangat penting untuk dijadikan saran pegawai layak atau tidaknya di tempatkan.

Penilaian prestasi kerja pegawai ini adalah salah satu syarat dominan setelah kedisiplinan dalam proses penempatan seorang pegawai dimana di nilai dari hasil kinerja pegawai tersebut akan menjadikan layak atau tidaknya pegawai tersebut di tempatkan disuatu jabatan tertentu.

#### **D. PENUTUP**

##### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan pada bagian pembahasan ada beberapa hal yang dapat di simpulkan dalam hal Penempatan Aparatur Sipil Negara oleh Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ketapang adapun kesimpulan tersebut sebagai berikut:

1. Penempatan yang ada di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ketapang belum sepenuhnya berdasarkan prinsip *the right man on the right place*, dikarenakan belum adanya persyaratan kompetensi secara hukum yang ada hanya ada persyaratan administrasi. Persyaratan tersebut antara lain meliputi landasan atau pengalaman kerja, selain itu penempatan yang di lakukan sesuai dengan prinsip *the right man on the right place* ini juga didasarkan oleh keterbatasannya sumber daya aparatur, karena kurangnya pegawai antara jabatan dan keahliannya sehingga penempatan belum berjalan dengan baik oleh karna itu di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ketapang masih terdapat pegawai yang jabatan yang di tempatkan sekarang masih

adanya tidak sesuai latar belakang Pendidikan

2. Penempatan yang berjalan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ketapang ini masih berpegang teguh pada peraturan-peraturan yang berlaku sehingga pengambilan keputusan dalam penempatan, penilaian hingga proses penempatan pun masih terstruktur secara terperinci dengan syarat-syarat yang telah di tetapkan

## 2. Saran

Adapun beberapa saran yang dapat penulis berikan sebagai bahan pertimbangan berkenan dengan penelitian ini bagi Aparatur sipil Negara yang ada di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ketapang sebagai berikut :

1. Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ketapang dan Tim BAPERJAKAT atau sekarang Tim penilaian kinerja yang

mempertimbangkan pemindahan pegawai jabatan struktural, hendaknya mempertimbangkan proses penempatan tidak hanya dilihat dari syarat administrasi tetapi juga perlu dilihat dari persyaratan kompetensi. Dan diharapkan pemerintah yang terkait membuat persyaratan kompetensi secara hukum, agar dapat menjadi acuan dalam penempatan, agar pelaksanaan penempatan jabatan struktural berjalan dengan baik. Pemerintah kabupaten Ketapang harusnya memberikan apresiasi kepada setiap pegawai yang sudah lama menjabat dari jabatan sebelumnya. Mungkin salah satunya dengan bentuk penghargaan dan apreseasinya yakni menaikkan eselon setingkat dari eselon sebelumnya yang mana di lihat dari landasan kerja, jenjang kepangkatan, kompetensi dan prestasi kerja.

2. Dalam penempatan yang bersifat analisi jabatan terdahulu tetap dijadika pedoman utama dengan cara meningkatkan prestasi kerja dan disiplin dari

pegawai, sehingga penilaian dalam penempatan secara objektif dan juga penempatan berjalan dengan baik dan sesuai dengan prinsip the right man on the right place.

## E. REFERENSI

### 1. Buku-buku

1. Dwidjoesastro, Soenardi. 2002. Materi Pokok Administrasi kepegawaian. Jakarta: Karunika.
2. Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo .
3. Hasanusi. 2005. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pontianak:MM Untan.
4. Hasibuan, SP Malayu. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan. Jakarta: Penerbit CV Haji Masagung.

5. Handoko, Hani T. 2004. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BCSE.
6. Komarudin. 2002. Pengadaan Personalia. Jakarta: Rajawali.
7. Manullang. 2004. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
8. Moekijat. 2002. Analisis Jabatan. Bandung: Mandar Maju.
9. Moloeng. Lexy J. 2004. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
10. Musanef. 2003. Manajemen Kepegawaian di Indonesia. Jakarta : Gunung Agung.
11. -----, 1984. Manajemen Kepegawaian di Indonesia. Jakarta : Gunung Agung
12. Nawawi, Hadari. 2000. Metode Penelitian Bidang Sosial. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
13. Nitisemito, Alex. 2001. Manajemen Personalia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
14. Saksono, Slamet. 2005. Administrasi Kepegawaian. Yogyakarta: Kanisius.
15. Siswanto, Sastrohadiwiryo, B. 2008, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
16. Sugiyono. 2008. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung: CV. Alfabeto.
17. Sri Hartini. 2010. Hukum Kepegawaian di Indonesia. Jakarta: Sinar Grafika.
18. Siagian. Sondang P. 2002. Manajemen Modern. Jakarta; Gunung Agung.
19. -----, 2004. Teori pengembangan Organisasi. Jakarta: Bumi Askara.
20. Simamora, Henry. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta; Gunung Agung
21. Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Kencana.
22. Sukmadinata. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung : Graha Aksara.

23. Wibawa, Samodra. 2006.

Evaluasi Kebijakan Publik.  
Jakarta: PT. Raja Grafindo  
Persada

24. Winarno, Budi. 2004. Teori

Kebijaksanaan Publik.  
Yogyakarta: Pusat Antar  
Universitas Studi Sosial  
UGM.

## 2. Undang-undang

1. Peraturan Pemerintah Nomor  
13 Tahun 2002 Tentang  
pengangkatan Pegawai Negeri  
Sipil.

2. Undang-undang No. 43 Tahun  
1999, tentang Undang-undang  
Pokok Kepegawaian.

3. Peraturan Pemerintah  
Nomor 11 Tahun 2017  
Tentang Manajemen  
pegawai negeri sipil

