

EVALUASI PENEMPATAN APARATUR SIPIL NEGARA DI SEKRETARIAT KOTA ADMINISTRASI JAKARTA TIMUR

SATRIA IBRAHIM

NPP. 29.0613

*Asdaf Kota Administrasi Jakarta Timur
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: Satriaibrm@gmail.com

ABSTRACT

Problems/Background (GAP): The percentage of position placements that match the qualifications and competencies of positions at the Secretariat of the East Jakarta City Administration is still at 45.48% of the total 664 employees. This means that out of 664 executive positions, only 302 positions are filled by employees with the right competencies and qualifications. **Purpose:** To find out how the process of placing employees in the City of Administration in East Jakarta. **Method:** The research method used is descriptive qualitative research method. Data obtained through observation, interviews, and documentation. Data analysis techniques are carried out by reducing data, presenting data, and drawing conclusions from what is obtained in the field. **Results/Findings:** The East Jakarta Administrative City Government is carried out systematically, comprehensively, and regulated by legal regulations that take into account all these series of activities. The position of the Secretariat of the East Jakarta Administration City Government is in providing proposals for employee needs and employee transfers. while the procurement, promotion, and demotion are outside the responsibility and authority of the East Jakarta City Administration Secretariat. **Conclusion:** In the process of placing employees in the East Jakarta City Administration, the author concludes that the management of the division of tasks must be adjusted to the abilities of the employee. This is done so that employees who have been given the task can be responsible for the work that has been given. There are 11 employee principles, namely: Humanity, Democracy, Right Individuals, Equality of compensation, Unity of direction, Unity of purpose, Unity of command, Effectiveness, Efficiency, and Performance. In this case, the Secretariat of the East Jakarta City Administration only proposes the number of employees needed by referring to the Law of the Republic of Indonesia Number 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus and Government Regulation Number 11 of 2017 concerning Management of Civil Servants. The Government Regulation does not only discuss employee proposals, but also deals with promotion transfers and employee transfers.

Keywords: Strategy, Performance, ASN

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Presentase penempatan jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi jabatan di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Timur masih berada di angka 45,48% dari total jabatan pelaksana berjumlah 664 pegawai. Artinya dari 664 jabatan pelaksana hanya 302 jabatan yang diisi oleh pegawai dengan kompetensi dan kualifikasi yang tepat. **Tujuan:** Untuk mengetahui bagaimana proses penempatan pegawai di lingkungan Kota Administrasi Jakarta Timur **Metode:** Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan cara mereduksi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan dari apa yang diperoleh di lapangan. **Hasil/Temuan:** Pemerintahan Kota Administratif Jakarta Timur ialah berlangsung secara sistematis, dan komprehensif, serta di atur dengan peraturan hukum yang mengingat segala rangkaian kegiatan tersebut. Posisi Sekretariat Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Timur ialah berada pada pemberian usulan kebutuhan pegawai dan mutasi pegawai. sedangkan untuk pengadaan, promosi, maupun demosi berada di luar tanggung jawab dan kewenangan dari Sekretariat Pemerintahan Kota Administrasi Jakarta Timur. **Kesimpulan:** Dalam proses penempatan pegawai di Lingkungan Kota Administrasi Jakarta Timur, penulis menyimpulkan bahwa dalam manajemen pembagian tugas harus disesuaikan dengan kemampuan dari pegawai tersebut. Hal tersebut dilakukan agar pegawai yang telah diberi tugas dapat bertanggungjawab dengan pekerjaan yang telah diberikan. Adapun prinsip pegawai terdapat 11 poin, yaitu : Kemanusiaan, Demokrasi, Individu yang tepat, Kesamaan kompensasi, Kesatuan arah, Kesatuan tujuan, Kesatuan komando, Efektivitas, Efisiensi, dan Kinerja. Dalam hal ini, Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Timur hanya melakukan pengusulan jumlah pegawai yang dibutuhkan dengan mengacu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Pemerintah tidak hanya membahas pengusulan pegawai saja, tetapi juga berkaitan dengan mutasi promosi dan mutasi pegawai.

Kata Kunci : Strategi, Kinerja, ASN

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sastrohadiwiryo menyatakan penempatan merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan pada tenaga kerja yang lulus seleksi agar dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang ditetapkan serta sanggup mempertanggungjawabkan segala bentuk resiko dan kemungkinan yang terjadi atas pekerjaan dan tugas, wewenang, serta tanggung jawab. Oleh sebab itu penempatan pegawai harus mempertimbangkan aspek aspek seperti latar belakang pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan yang dimilikinya agar aparatur sipil negara dapat melaksanakan tugas sebagai pelayan publik dengan baik sesuai dengan keahlian, kemampuan serta tugas dan fungsi pada bidangnya masing-masing. Aparatur yang penempatan nya sesuai dengan bidang dan keahliannya secara tidak langsung tentunya akan menghasilkan kinerja yang baik.

Dalam pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil menjelaskan bahwa dalam manajemen PNS terpadat Promosi dan juga mutasi. Promosi dan mutasi merupakan upaya pengembangan kompetensi pegawai berupa pemindahan posisi jabatan suatu pegawai ke posisi jabatan lain yang bisa jadi memiliki tanggung jawab dan gaji yang lebih besar dari sebelumnya atau relatif sama.

Dari data yang peneliti dapatkan dalam laporan kinerja instansi pemerintahan BKD DKI Jakarta bahwa presentase penempatan jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi jabatan di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Timur masih berada di angka 45,48% dari total jabatan pelaksana berjumlah 664 pegawai. Artinya dari 664 jabatan pelaksana hanya 302 jabatan yang diisi oleh pegawai dengan kompetensi dan kualifikasi yang tepat. Sedangkan Hasibuan menegaskan bahwa penempatan haruslah memperhatikan : asas penempatan orang-orang yang tepat dan penempatan orang yang tepat pada jabatan yang tepat "*the right man in the right place and the right man behind the right job*". Berikut merupakan tabel olahan data dari laporan kinerja instansi pemerintahan BKD DKI Jakarta yang menunjukkan presentase kesesuaian jabatan pada Instansi Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta.

Tabel 1.1

Presentase Jabatan Yang Tidak Sesuai Kualifikasi dan Kompetensi

NO	Nama SKPD	Jumlah ABK	Jumlah Pegawai Eksisting	Jumlah Jabatan Pelaksana	Jumlah Jabatan yang Sesuai	Presentase Kesesuaian Jabatan
1	Sekretariat Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu	270	203	128	57	% 44,53
2	Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Barat	1399	757	383	184	% 48,04
3	Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Pusat	1023	592	274	179	% 65,33
4	Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Selatan	1424	1006	565	299	% 52,92
5	Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Timur	1401	1095	664	302	% 45,48
6	Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Utara	1216	498	261	131	% 50,19

Sumber : Data olahan peneliti

Berdasar data diatas presentase kesesuaian jabatan Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Timur memang bukan yang terendah akan tetapi tergolong kecil jika di bandingkan dengan pemerintah kota lain di Provinsi DKI Jakarta. Penempatan yang tidak sesuai dengan kompetensi pegawai di khawatirkan berpengaruh kepada kinerja pegawai sehingga berdampak pada kualitas pelayanan masyarakat.

Penempatan Aparatur Sipil Negara di DKI Jakarta juga masih kental mengandung unsur politik dimana masih ada jabatan-jabatan yang diberikan berdasarkan tim pendukung satu calon yang tidak terlepas dari kepentingan-kepentingan politik. Ini juga menjadi salah satu penyebab dari penempatan yang tidak sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi.

Berdasarkan gambaran yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai evaluasi dari penempatan yang tidak sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi aparatur sipil negara, oleh karena itu peneliti memilih judul penulisan sebagai berikut “ **EVALUASI**

PENEMPATAN APARATUR SIPIL NEGARA DI SEKRETARIAT KOTA ADMINISTRASI JAKARTA TIMUR

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Presentase penempatan jabatan yang sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi jabatan di Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Timur masih berada di angka 45,48% dari total jabatan pelaksana berjumlah 664 pegawai. Artinya dari 664 jabatan pelaksana hanya 302 jabatan yang diisi oleh pegawai dengan kompetensi dan kualifikasi yang tepat.

1.3 Penelitian Terdahulu

Pertama, Evaluasi Penempatan Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Marauke (Maria Margareta Reginaldis dan Johanis Oheledyaan, 2020). merupakan Jurnal Evaluasi penempatan pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Marauke dimana penelitian ini membahas dampak dari penempatan yang merupakan kewenangan BKN terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai. Dengan metode penelitian berupa kualitatif deskriptif dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa penempatan yang tidak sesuai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Marauke.

Kedua, Penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Jabatan Struktural di Dinas Sosial Kab. Kep. Talaud (Yosua ja, Arie J dan Alden Laloma, 2019) adalah Jurnal Penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Jabatan Struktural di Dinas Sosial Kab. Kep. Talaud dimana penelitian ini membahas apa yang menjadi faktor dari penempatan ASN di Dinas Sosial Kab. Kep. Talaud. Dengan metode penelitian Kualitatif dan menunjukkan hasil bahwa terdapat setidaknya lima (5) faktor yang mempengaruhi penempatan yaitu (1)pendidikan, (2)pengetahuan, (3)keterampilan, (4)pengalaman, (5)usia

Ketiga, Studi Evaluasi Penempatan Jabatan Struktural Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru (Fadhil M dan Ernawaty, 2020) yaitu Studi Evaluasi Penempatan Jabatan Struktural Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru dimana penelitian ini membahas tentang pelaksanaan penempatan yang sesuai deskripsi dan persyaratan administratif jabatan struktural di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru. Dengan metode penelitian kualitatif deskriptif dan menunjukkan hasil bahwa penempatan jabatan struktural di Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru tergolong baik.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. GAP penelitian juga hanya ada dan merupakan masalah khusus yang terjadi di lokus Penulis.

1.5 Tujuan.

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan ini meliputi:

1. Untuk mengetahui bagaimana proses penempatan pegawai di lingkungan Kota Administrasi Jakarta Timur
2. Untuk mengetahui bagaimana Evaluasi penempatan pegawai di Lingkungan Kota Administrasi Jakarta Timur

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian menurut Simangunsong, F. (2017) Dimana menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif agar peneliti dapat menganalisis dan menggambarkan fenomena penelitian peneliti dengan lengkap dan runtut berdasarkan fakta-fakta yang didapatkan sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan penelitian yang bermakna. Dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data dengan melakukan teknik yang meliputi wawancara (*interview*), observasi (*observation*), dan dokumentasi (*taking notes*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Efektivitas Kompetensi dalam Melaksanakan Pelayanan Pemberdayaan Masyarakat di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Kampung Kabupaten Lampung Tengah

Pemerintahan Kota Administratif Jakarta Timur ialah berlangsung secara sistematis, dan komprehensif, serta di atur dengan peraturan hukum yang mengingat segala rangkain kegiatan tersebut. Posisi Sekretariat Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Timur ialah berada pada pemberian usulan kebutuhan pegawai dan mutasi pegawai. sedangkan untuk pengadaan, promosi, maupun demosi berada di luar tanggung jawab dan kewenangan dari Sekretariat Pemerintahan Kota Administrasi Jakarta Timur.

Penulis menggunakan teori evaluasi Evaluasi (Dunn) dimana indikator pengukuran meliputi:

- Fokus nilai
- Interdependensi fokus nilai
- Orientasi masa kini dan masa lampau
- Dualitas nilai

A. FOKUS NILAI

- Dimensi fokus nilai dalam karakteristik evaluasi menurut Dunn (2003) ialah evaluasi yang dipusatkan terhadap penilaian, menyangkut keperluan serta nilai dari suatu kebijakan dan program. Penempatan pegawai dapat menjadi penentu kinerja individu ataupun organisasi apabila penempatan pegawai didasari dengan kesesuaian keahlian maupun pengalaman kerja.
- Presentase kesesuaian jabatan Aparatur Sipil Negara di sekretariat kota administrasi jakarta timur memang bukan yang terendah akan tetapi tergolong kecil jika di bandingkan dengan pemerintah kota lain di Provinsi DKI Jakarta. Penempatan yang tidak sesuai dengan kompetensi pegawai di khawatirkan berpengaruh kepada kinerja pegawai sehingga berdampak pada kualitas pelayanan masyarakat. sehingga penting sebagai bahan evaluasi bagi pemerintah pusat dalam meningkatkan pengadaan unsur pegawai yang sesuai dengan jabatan dan pekerjaannya.

B. INTERPEDENSI FOKUS NILAI

- Dimensi interpedensi fokus nilai menurut Dunn (2003) dalam mempengaruhi evaluasi ialah karena evaluasi bergantung pada fakta dan nilai guna sehingga menyatakan bahwa kebijakan ataupun program telah mencapai tingkat kinerja tinggi atau rendah, sehingga hasil evaluasi secara umum akan berbicara telah optimal, dan belum optimal
- Kepala Bagian Kepegawaian, Ketatalaksanaan, dan Pelayanan Publik di Sekretariat Pemerintahan Kota Administrasi Jakarta Timur mengatakan bahwa: *“penempatan jika kita kaji berdasarkan keadaan seharusnya, yakni jabatan tertentu harus diisi oleh orang yang memiliki kecakapan tertentu pula maka bisa kita katakan belum optimal karena memang masih banyak pegawai atau staf kita yang tidak sesuai dengan job desk jabatannya”* Pernyataan dari informan di atas, mengkonfirmasi hasil laporan keadaan SDM pegawai di Sekretariat Pemerintahan Kota Administratif Jakarta Timur yang menunjukkan bahwa 45,48% dari total jabatan pelaksana berjumlah 664 pegawai. Artinya dari 664 jabatan pelaksana hanya 302 jabatan yang diisi oleh pegawai dengan kompetensi dan kualifikasi yang tepat. Sehingga melalui fenomena ini, dapat disimpulkan bahwa penempatan Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Pemerintahan Kota Administratif Jakarta Timur belum berjalan secara optimal.

C. ORIENTASI MASA KINI DAN MASA LAMPAU

- Dimensi sikap dalam kompetensi pegawai menurut Wibowo (2016) ialah kemampuan pegawai dalam aktif untuk bekerja, memiliki semangat kerja, tanggungjawab dan kedisiplinan kerja yang baik. Berdasarkan pada konsep tersebut, maka dapat diketahui bahwa sikap dalam kompetensi pegawai memiliki arti bahwa setiap pegawai harus memiliki integritas dan komitmen kerja yang baik guna menunjang kinerja dan pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.
- Kepala Subbagian Pelayanan Publik di Sekretariat Pemerintahan Kota Administratif Jakarta Timur mengatakan: *“jika membandingkan dengan masa lalu, keadaannya tidak banyak yang berubah. Minimnya pegawai yang sesuai dengan jabatannya memang kerap kali kita temui. Kadang jika kita menemukan orang yang pas, tapi kita tidak punya kewenangan untuk mengangkatnya. Itu masalah kita sekarang. Dan memang minim juga yang mendaftar sebagai ASN di wilayah kita ini”*. Berdasarkan pada hasil wawancara bersama Informan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa fenomena rendahnya angka perentase pegawai yang bekerja di Sekretariat Pemerintahan Kota Administrasi Jakarta Timur memang telah terjadi pada beberapa tahun belakangan ini. Dalam wawancara ini juga diketahui bahwa animo masyarakat wilayah Jakarta Timur memang sedikit yang ingin menjadi seorang ASN dan mengabdikan dirinya kepada negara. Hal ini tercermin dengan masih rendahnya angka pegawai yang mengisi jabatan sesuai dengan latar belakang kemampuan dan keilmuannya

D. DUALITAS DIRI

- Menurut Dunn (2003), nilai yang mendasari evaluasi memiliki kualitas nilai ganda sebab dipandang sebagai tujuan yang juga sekaligus cara. Oleh karena itu, dalam melihat dualitas diri terhadap evaluasi, maka disinilah kompetensi seorang ASN di tunjukkan, serta diaktualisasikan pada pekerjaan yang diamanahkan kepada dirinya.

- Berdasarkan pada hasil dari wawancara bersama Informan di atas, maka dapat diketahui bahwa secara kompetensi, para pegawai telah memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya walaupun tidak linear dengan latar belakang pendidikan pegawai tersebut. Namun berdasarkan hasil dari wawancara tersebut pula dapat diketahui bahwa upaya dalam mensejahterakan kemampuan ASN atau pegawai dalam menjalankan amanahnya ialah dengan aktif mengikuti pelatihan kerja yang diadakan oleh pihak internal pemerintah, maupun dari pemerintah pusat. Hal tersebut diharapkan dapat menjadi solusi atas masalah minimnya angka pegawai yang sesuai dengan jabatannya di Sekretariat Pemerintahan Kota Administrasi Jakarta Timur.

3.2. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Temuan penting pertama yang ditemukan oleh penulis ialah manajemen ASN merupakan satu-kesatuan sistem manajemen sumber daya manusia yang sangat komprehensif. Oleh karena itu, tentu setiap proses dalam manajemen ASN dilalui dengan perencanaan yang matang, pengorganisasian yang baik, penyelenggaraan yang efektif dan efisien, serta pengawasan yang akuntabel sehingga tujuan dari hadirnya ASN sebagai abdi negara dapat terealisasi secara optimal. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan dengan judul Evaluasi Penempatan Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Marauke (Maria Margareta Reginaldis dan Johanis Oheledyaan, 2020).

Kemudian, sikap dalam kompetensi pegawai memiliki arti bahwa setiap pegawai harus memiliki integritas dan komitmen kerja yang baik guna menunjang kinerja dan pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Hal ini selaras dengan penelitian dengan judul Penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Jabatan Struktural di Dinas Sosial Kab. Kep. Talaud (Yosua ja, Arie J dan Alden Laloma, 2019).

Temuan utama yang menunjukkan kebaharuan hasil penelitian penulis dibandingkan penelitian terdahulu lainnya selain metode, informan dan lokus ialah penulis mendapati bahwa Evaluasi diarahkan pada hasil saat ini dan masa lampau, ketimbang hasil masa depan, karena evaluasi bersifat retrospektif dan setelah aksi dilakukan.

IV. KESIMPULAN

Dalam proses penempatan pegawai di Lingkungan Kota Administrasi Jakarta Timur, penulis menyimpulkan bahwa dalam manajemen pembagian tugas harus disesuaikan dengan kemampuan dari pegawai tersebut. Hal tersebut dilakukan agar pegawai yang telah diberi tugas dapat bertanggungjawab dengan pekerjaan yang telah diberikan. Adapun prinsip pegawai terdapat 11 poin, yaitu : Kemanusiaan, Demokrasi, Individu yang tepat, Kesamaan kompensasi, Kesatuan arah, Kesatuan tujuan, Kesatuan komando, Efektivitas, Efisiensi, dan Kinerja. Dalam hal ini, Sekretariat Kota Administrasi Jakarta Timur hanya melakukan pengusulan jumlah pegawai yang dibutuhkan dengan mengacu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Pemerintah tidak hanya membahas pengusulan pegawai saja, tetapi juga berkaitan dengan mutasi promosi dan mutasi pegawai.

Evaluasi penempatan pegawai di Lingkungan Kota Administrasi Jakarta Timur berdasarkan Fokus Nilai, Interdependensi Fokus Nilai, Orientasi Masa Kini dan Masa Lampau, dan Dualitas Nilai tergolong baik dilihat dari kestabilan kinerja pegawai pemerintah Kota Administrasi Jakarta Timur namun memang pemerintah Kota Administrasi Jakarta Timur sedang mengalami krisis pegawai dimana banyak pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Seharusnya, pegawai yang ditempatkan sudah sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang diusulkan sehingga dapat meminimalisir hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan sebesar- besarnya kepada Kepala dinas Pemberdayaan masyarakat dan kampung Kabupaten Lampung Tengah serta jajaran, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Dunn, W. N. (2003). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Jakarta: Gadjah Mada University.
- Maria Reginaldis , M. M., & Ohoiledyaan, J. (2020). Evaluasi Penempatan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Marauke. *Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan Vol 12*, 217.
- Simangungsong, F. (2017). *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: CV. ALFABETA.
- Yosua & Laloma, Alden. (2019) Penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Jabatan Struktural di Dinas Sosial Kab. Kep. Talaud
- Fadhil & Ernawaty (2020) Studi Evaluasi Penempatan Jabatan Struktural Pada Dinas Tenaga Kerja Kota