

**PENEMPATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI BADAN PENDAPATAN DAERAH  
KABUPATEN KARAWANG PROVINSI JAWA BARAT**

Lisna Agustina

NPP. 30.0020

*Asdaf Kabupaten Aceh Tamiang, Provinsi Aceh*

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: lisnaagustina29@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Maria Ekowati, S.Sos., M.AP

**ABSTRACT**

**Problem Statement/Background (GAP):** Human resources are one of the determining factors for the success of government organizations. The placement of civil servants is carried out based on the principle of the right man in the right place, which means the right person is in the right place, this is related to the qualifications of the employee's position. **Purpose:** This research aim to identify and describe how Civil Servant got their placement at Badan Pendapatan Daerah Karawang, West Java Province, understanding the obstacles and considering faced in the implementation of civil servant placement and the efforts made in overcoming the obstacles. This study uses qualitative research with descriptive methods and inductive approaches. The data sources used are primary and secondary data. **Method:** Data collection techniques were carried out by interviews, observation, documentation and literature studies. Data analysis techniques were obtained through data codification, data reduction. **Result:** data presentation and conclusion The results showed that the implementation of the placement of Civil Servants in Badan Pendapatan Daerah Karawang went quite well. **Conclusion:** There were still constraints on the implementation of further education budgets, work skills that were not evenly distributed and a lack of work motivation. Badan Pendapatan Daerah Karawang has an effort in dealing with existing problems, namely by increasing employee motivation and holding regular evaluation meetings making routine evaluation meetings for employee performance.

**Keywords:** Placement, Government Employees, Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Karawang  
**ABSTRAK**

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi pemerintahan. Penempatan pegawai Negeri sipil dilaksanakan berdasarkan prinsip “*the right man in the right place*” yang artinya orang yang tepat berada di tempat yang tepat hal ini berkaitan dengan kualifikasi jabatan pegawai. **Tujuan:** Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana penempatan Pegawai Negeri Sipil di Badan pendapatan Daerah kabupaten Karawang Provinsi Jawa Barat, memahami yang dihadapi dalam pelaksanaan penempatan Pegawai Negeri Sipil serta upaya yang dilakukan dalam mengatasi kendala tersebut. **Metode:** Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif serta pendekatan induktif. Adapun sumber data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dokumentasi serta studi kepustakaan. Teknik analisis data diperoleh melalui kodifikasi data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan penempatan Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Karawang berjalan dengan cukup baik. **Kesimpulan:** Dalam pelaksanaannya masih ditemukan kendala pada anggaran pelaksanaan pendidikan lanjutan, keterampilan kerja yang belum merata dan kurangnya motivasi kerja. Upaya yang dilakukan oleh Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Karawang dalam menghadapi permasalahan yang ada yaitu dengan meningkatkan motivasi pegawai dan membuat rapat evaluasi rutin membuat rapat evaluasi rutin untuk kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Penempatan, Pegawai Negeri Sipil, Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Karawang

## PENDAHULUAN

### I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting dalam menjalankan roda pemerintahan di Indonesia, karena sumber daya manusia menjadi salah satu faktor utama untuk menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarnya sehingga semua dapat berjalan dengan lancar. Instansi pemerintahan yang ada di Indonesia pasti mempunyai visi misi yang harus tercapai, untuk dapat mencapai visi misi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, loyalitas, kualitas serta dedikasi tinggi dalam bertugas sebagai bentuk tanggung jawab. Dalam mengelola sumber daya manusia terdapat salah satu hal yang harus diperhatikan yakni dimulai dari suatu perencanaan dalam menentukan siapa yang akan mengisi pekerjaan dalam suatu organisasi pemerintahan. Pengadaan pegawai akan berhasil jika penempatan pegawai dilakukan dengan tepat pada sasaran. Dalam Undang–Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pasal (1) menjelaskan bahwa berkaitan dengan Manajemen ASN yang

diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 56 Tentang ASN menegaskan bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan, jumlah dan jenis jabatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan pada analisis jabatan dan analisis beban kerja untuk jangka waktu lima tahun.

## **I.2 Kesenjangan Masalah Yang Diambil**

Berkaitan dengan Penempatan Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah kabupaten Karawang Provinsi Jawa Barat masih terdapat beberapa Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan tidak melihat dari sisi masa kerja atau pengalaman kerja, Hal ini belum sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2022 Tentang Jabatan Pelaksana Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Instansi Pemerintah, begitu juga dengan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pegawai yang belum dilaksanakan secara merata oleh seluruh pegawai terutama pada pegawai yang latar belakang pendidikannya belum sesuai dengan jabatannya. Berdasarkan hasil wawancara pra-penelitian dengan salah satu pegawai di Bapenda Kabupaten Karawang Provinsi Jawa Barat dengan Ibu Nurjanah selaku Bendahara melalui telepon pada hari Jum'at 9 September 2022 pukul 12.30 WIB menyatakan bahwa penempatan pegawainya sudah baik, tetapi tidak semua pegawainya proporsional, masih terkendala oleh kapabilitas pegawainya yang belum sesuai antara bidang pekerjaan dengan keahlian atau potensi yang dimiliki masing-masing pegawai.

Dalam LAKIP Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Karawang tahun 2021 tercatat bahwa realisasi pencapaian sasaran program penunjang urusan pemerintahan daerah kabupaten/kota sebesar 96,23% dan program pengelolaan pendapatan daerah sebesar 77,32%. Dalam realisasi pencapaian program tersebut Bapenda Kabupaten Karawang menghadapi kendala yang teridentifikasi, salah, demikian halnya dengan sisi kuantitas (jumlah) maupun dari kualitas (profesionalisme dan kompetensi) yang mampu mendukung pekerjaan teknis operasional pengelolaan Pendapatan Asli Daerah sesuai dengan Tupoksi masing-masing masih belum tersedia standar kinerja dan standar kompetensi aparatur atau pegawai.

Dalam pelaksanaan Diklat pengelolaan keuangan daerah Dalam pelaksanaan Diklat di Bapenda Kabupaten Karawang terdapat 6 orang Pegawai Negeri Sipil yang mengikuti diklat pengelolaan keuangan daerah menggunakan aplikasi SIMDA- *New Generation* tahun anggaran 2022. Tidak semua Pegawai Negeri Sipil di Bapenda Kabupaten Karawang mengikuti diklat tersebut, hanya terdapat dua Pegawai Negeri Sipil yang kualifikasi pendidikannya tidak sesuai dengan jabatan yang mengikuti diklat yaitu Mulyana dan Agus Kurniawan.

### **I.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian sebelumnya ini menjadi bahan perbandingan sebagai tumpuan dalam peninjauan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya untuk memperoleh referensi keilmuan yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilaksanakan. Hasil penelitian sebelumnya ditulis oleh Dadang Supriatna (2020) dengan judul Penempatan Pegawai Berdasarkan Merit System Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Di Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat, Metode Penelitian Kualitatif Dan Pendekatan Deskriptif, hasil temuan penempatan pegawai sudah berjalan dengan baik, namun masih ada kendala-kendala seperti penempatan pegawai berdasarkan sistem merit yang belum optimal, lemahnya aturan hukum dan lemahnya sistem perekrutan. Penelitian sebelumnya yang kedua yaitu oleh Mhd. Doni hadinata (2012) Penempatan pegawai pada badan kepegawaian daerah kabupaten indragiri hilir, Metode deskriptif kualitatif, temuan hasil penelitian pelaksanaan penempatan pegawai di BKD kabupaten Indragiri Hilir telah terlaksana dengan baik karena sesuai dengan faktor yang dipertimbangkan dalam penempatan pegawai. Penelitian sebelumnya yang ketiga yaitu milik Aditya Aji Atmanta, 2021, Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bapenda) Kabupaten Pacitan Provinsi Jawa Timur, metode deskriptif kualitatif, Pelaksanaan analisis jabatan di BAPPEDA Kabupaten Pacitan sudah dilaksanakan tetapi masih belum maksimal. Mengacu pada konsep dari Kadarisman bahwa indikator belum maksimalnya pelaksanaan analisis jabatan antara lain kuantitas dan kualitas pegawai yang minim, kurangnya pengembangan kompetensi pegawai, evaluasi jabatan yang masih belum sepenuhnya dilakukan dan mutasi pegawai yang belum berdasarkan analisis jabatan sehingga berdampak pada penilaian pekerjaan dan pengembangan organisasi yang kurang maksimal. Faktor pendukung pelaksanaan analisis jabatan dalam penempatan pegawai antara lain dengan perbaikan sistem rekrutmen PNS serta adanya regulasi yang mengatur pelaksanaan analisis jabatan. Sedangkan faktor penghambat yang dihadapi yaitu terbatasnya formasi PNS, sistem perekrutan PNS yang masih dalam pola lama dan adanya hak prerogratif Bupati dalam menempatkan pegawai.

### **I.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penelitian saya berbeda dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada teori faktor penempatan pegawai yang saya ambil yaitu menggunakan teori dari Wahyudi dalam Yuniarsih dan suwatno tahun 2013, dan juga OPD yang menjadi tempat penelitian saya berbeda dengan penelitian sebelumnya yakni pada Badan Pendapatan daerah Kabupaten Karawang Provinsi Jawa Barat. yang menjadi objek penelitian saya yaitu hanya Pegawai Negeri Sipil. adapun prosedur penelitian yaitu dengan wawancara, observasi, dokumentasi serta studi kepustakaan. Teknik analisis data diperoleh melalui kodifikasi data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

### **I.5 Tujuan**

Penelitian saat ini bertujuan untuk untuk Untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis penempatan Pegawai Negeri Sipil, kendala yang dihadapi dalam Penempatan

Pegawai Negeri Sipil serta upaya-upaya yang dilakukan dalam mengatasi kendala dalam Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Karawang.

## **II. METODE**

Tujuan dari metode penelitian adalah untuk memastikan bahwa rencana tersebut dapat diwujudkan dengan cara terbaik. menggunakan penelitian kualitatif yang menekankan pemahaman secara mendalam dalam menyikapi sebuah permasalahan, menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif karena dalam penelitian ini peneliti berfokus untuk dapat menggambarkan dan mendeskripsikan peristiwa yang terjadi di lapangan secara sistematis dan akurat, Operasionalisasi konsep ini dibuat peneliti karena konsep teori faktor penempatan pegawai oleh Wahyudi dipilih peneliti sebagai Grand Theory. Teori tersebut menghasilkan empat jenis dimensi, yaitu Pendidikan, Pengetahuan Kerja, Keterampilan Kerja, dan Pengalaman Kerja. Dengan begitu, peneliti dapat mencari data-data atau informasi yang harus dipenuhi dalam penelitian tersebut. Dalam penelitian kualitatif ini juga peneliti harus lebih memahami bahwa penelitian ini berfokus pada Penempatan Pegawai Negeri Sipil.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Pelaksanaan Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Bapenda Kabupaten Karawang**

Penulis menganalisis mengenai fokus penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu pelaksanaan penempatan Pegawai Negeri Sipil di Badan pendapatan Daerah Kabupaten Karawang. Penjelasan mengenai hasil dari proses pelaksanaan penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan menjelaskan hasil yang diperoleh selama penelitian. Sebelum penelitian telah didapati beberapa masalah terkait dengan aturan yang berlaku terkait penempatan PNS sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Penempatan Pegawai Negeri Sipil dapat diterapkan dengan baik jika dilakukan sesuai dengan aturan yang berlaku guna mewujudkan Pegawai yang profesional. Sehingga dalam penelitian ini penulis menggunakan teori Wahyudi dalam (suwatno dan yuniarsih, 2013) untuk mengukur penempatan pegawai yang diklasifikasikan dalam beberapa dimensi sebagai berikut:

#### **3.1.1 Faktor Pendidikan**

Pendidikan menurut wahyudi dalam (Yuniarsih & suwatno, 2013, p. 117) terbagi menjadi dua indikator yaitu pendidikan formal dan pendidikan nonformal. Terkait pengembangan kompetensi pegawai melalui pendidikan formal dan pelatihan bahwa setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk melaksanakan pendidikan tambahan beserta fasilitas anggaran yang disiapkan untuk pelatihan tetapi terdapat pegawai yang kurang termotivasi untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan.

### **3.1.2 Pengetahuan Kerja**

Aspek pengetahuan kerja menjadi hal yang penting bagi pegawai dalam menunjang keberhasilan kinerja. Dalam hal ini diharapkan banyak peningkatan yang dialami setelah melaksanakan pendidikan formal dan pendidikan nonformal, berdasarkan kemampuan mengerjakan tugas dan pekerjaan serta memperhatikan jabatan yang pernah di duduki. Pelaksanaan Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Bapenda Kabupaten Karawang kemampuan PNS dalam menyelesaikan pekerjaan berjalan dengan baik dan tetap dilaksanakan evaluasi. Jenjang karir PNS di Bapenda Kabupaten Karawang sudah sesuai yaitu melaksanakan penempatan pegawai secara berkesinambungan dan sesuai dengan kapasitasnya, pola karir akan terus berkembang jika pegawai tersebut telah mengembangkan kemampuannya dengan melakukan pendidikan lanjutan, diklat, maupun karena pengalaman dan jam terbang yang cukup lama dalam bekerja

### **3.1.3 Keterampilan Kerja**

Pada era kemajuan digital ini PNS diminta agar dapat mengedepankan layanan terbaik dan mampu beradaptasi dengan kemajuan zaman. Dalam indikaor keterampilan kerja menurut Wahyudi dalam (Yuniarsih & suwatno, 2013, p. 117) yaitu Skill, Komunikasi, dan Keterampilan konseptual. kemampuan khusus tentu diperlukan untuk dimiliki oleh PNS, dan pada kantor Bapenda Kabupaten Karawang keahlian khusus belum banyak dimiliki oleh pegawai. Skill juga dapat mempermudah pekerjaan menjadi lebih efektif dan Bapenda Kabupaten Karawang mendorong penuh pegawai yang memiliki kemampuan khusus untuk ditempatkan pada bidang yang sesuai. Pekerjaan para pegawai dilakukan dengan struktur sesuai dengan hirarki jabatan, semaksimal mungkin semua terlaksana sesuai dengan prosedur hal ini efektif dilakukan terbukti dengan pekerjaan yang selesai dengan tepat waktu kemudian dibandingkan antara realisasi dengan target suatu pencapaian. Koordinasi dan komunikasi yang baik sangat diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik untuk menghindari kesalahpahaman atau *human error*. Adapun komunikasi yang terjalin di Bapenda Kabupaten Karawang terjalin dengan baik, pegawai dapat bekerja dengan profesional karena mengutamakan koordinasi antar bawahan, rekan kerja, hingga atasan.

### **3.1.4 Pengalaman Kerja**

Kuantitas pekerjaan di Bapenda Kabupaten Karawang cukup baik, dengan manajemen waktu untuk menambah jam kerja maupun melaksanakan lembur di hari libur untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang sudah ditentukan, adapun mengenai kualitas kerja di kantor Bapenda Kabupaten Karawang cukup baik dengan adanya koordinasi yang baik antar pegawai jika terdapat suatu kendala.

## **3.2 Kendala yang dihadapi dalam Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan daerah Kabupaten Karawang**

**3.2.1 Anggaran.** Dalam terlaksananya Diklat di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Karawang memiliki kendala terbatasnya anggaran dari Kantor Bapenda Kabupaten Karawang dan

terbatasnya anggaran pribadi masing-masing pegawai, serta Pegawai Negeri Sipil yang sedikit, faktor umur dan kesehatan pegawai yang sudah mendekati masa pensiun.

**3.2.2 Keterampilan Kerja.** Dalam pelaksanaan penempatan Pegawai Negeri Sipil keterampilan kerja menjadi salah satu pendukung sebagai upaya penyempurnaan penempatan pegawai yang sesuai, tetapi dalam proses tersebut masih ditemukan hambatan, Menurut hasil wawancara peneliti menyimpulkan dalam hal keterampilan kerja hanya dimiliki oleh sebagian kecil Pegawai Negeri Sipil di Badan pendapatan daerah kabupaten Karawang, hal ini menunjukkan belum optimalnya keterampilan kerja pegawai.

**3.2.3 Motivasi Pegawai.** Motivasi menjadi hal yang sangat penting dalam meningkatkan pendidikan, keterampilan kerja, pengetahuan kerja hingga pengalaman kerja. Dalam hal ini menunjukkan bahwa masih kurangnya motivasi pegawai serta kurangnya kesadaran pegawai akan pentingnya meningkatkan motivasi dalam bekerja. Dan hasil penelitian kurangnya motivasi pegawai untuk mau meningkatkan kemampuan bekerja dan meningkatkan pendidikannya, sehingga capaian kinerja tidak dapat sepenuhnya terealisasi sesuai dengan target yang sudah ditentukan.

**3.3 Upaya dalam mengatasi kendala di Badan Pendapatan daerah Kabupaten Karawang.** Setiap terjadinya faktor-faktor yang menghambat hendak melahirkan pemikiran-pemikiran dalam mencari solusi selaku upaya guna mengatasi faktor-faktor penghambat tersebut agar kinerja organisasi tersebut bisa berjalan dengan baik serta bisa mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Karawang memiliki upaya dalam mengatasi kendala yang terjadi, yaitu:

**3.3.1 Mengajukan Peningkatan Jumlah Anggaran. Bapenda Kabupaten Karawang telah berupaya untuk mengalokasikan anggaran untuk kebutuhan pendidikan nonformal pegawai.**

**3.3.2 Memberikan Kesempatan Pendidikan dan Pelatihan Kepada Pegawai.** Pegawai Negeri Sipil memerlukan kompetensi sesuai berdasarkan bidang pekerjaan dalam menyelesaikan tupoksi sesuai dengan bidang pekerjaannya secara optimal. PNS juga harus memiliki kesempatan dalam meningkatkan pendidikan formal untuk menambah pengetahuan dalam jenjang karir. Bapenda Kabupaten Karawang memberikan kesempatan bagi seluruh pegawai agar dapat mengembangkan kemampuan diri. Bapenda Kabupaten Karawang berupaya untuk memberikan kesempatan besar kepada seluruh Pegawai untuk meningkatkan Ilmu serta wawasannya melalui pelatihan dan pendidikan.

**3.3.3 Memberikan Motivasi Kepada Pegawai.** Upaya yang dilakukan Bapenda Kabupaten Karawang yaitu dengan memberikan motivasi kepada pegawai agar selalu mengembangkan

keterampilan, pendidikan serta pelatihan, agar program pemerintah dapat bermanfaat bagi pelaksanaan penempatan Pegawai Negeri Sipil

### **3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Dalam penelitian ini pelaksanaan penempatan Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Karawang dilakukan dengan mengamati proses pelaksanaan penempatan Pegawai melalui peraturan yang berlaku dalam Undang-Undang, baik peraturan tertulis maupun peraturan lisan tentang penempatan pegawai. Penelitian oleh Dadang Supriatna (2020) tentang Penempatan Pegawai Berdasarkan Merit System Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Di Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat, Penelitian sebelumnya yang kedua yaitu oleh Mhd. Doni hadinata (2012) Penempatan pegawai pada badan kepegawaian daerah kabupaten indragiri hilir, Penelitian sebelumnya yang ketiga yaitu milik Aditya Aji Atmanta, 2021, Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bapenda) Kabupaten Pacitan Provinsi Jawa Timur. Ketiga penelitian tersebut membahas tentang penempatan Pegawai Negeri Sipil secara umum, sedangkan penelitian yang penulis lakukan membahas lebih mendalam terkait pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil serta peneliti juga meneliti kendala serta upaya yang dilakukan dalam pelaksanaan penempatan Pegawai Negeri Sipil.

### **3.5 Diskusi Temuan Menarik Lainnya**

Penulis menemukan hambatan sehingga bagi penulis ada beberapa hal yang bisa dilakukan yakni, meningkatkan kinerja pegawai dengan membangun motivasi pegawai yang ingin mengembangkan ilmunya secara inisiatif, sehingga terbentuk semangat dari pribadi pegawai agar kinerja menjadi lebih optimal dan penempatan pegawai menjadi relevan dengan jabatannya.

## **IV. KESIMPULAN**

Penulis menyimpulkan bahwa Penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam pelaksanaan penempatan Pegawai Negeri Sipil di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Karawang berjalan dengan cukup baik, namun masih ditemukan kendala pada anggaran pelaksanaan pendidikan lanjutan, keterampilan kerja yang belum merata dan kurangnya motivasi kerja. Upaya yang dilakukan oleh Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Karawang dalam menghadapi permasalahan yang ada yaitu dengan meningkatkan motivasi pegawai dan membuat rapat evaluasi rutin membuat rapat evaluasi rutin untuk kinerja pegawai.

## **V. UCAPAN TERIMA KASIH**

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Pemerintah Kabupaten Karawang Terkhusus Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Karawang yang telah menerima peneliti dalam menggali berbagai informasi tentang Penempatan Pegawai Negeri Sipil serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.



## **VI. DAFTAR PUSTAKA**

### **BUKU-BUKU**

Rahmah, M., Ekowati, M., Nalien, elvira mulya, Praja, selvia junita, Saribulan, N., Wulandari, S., & Rahman, H. (2022). *Metodologi penelitian terapan*.

Simangunsong, F. (2017). *Kapita Selekta Manajemen Sumber Daya Aparatur* (1st ed.). cv. Alfabeta.

Yuniarsih, T., & suwatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian* (4th ed.). cv. Alfabeta.

### **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-undang RI. 2014. *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara* (hal. 104). undang-undang.

Peraturan Menteri. *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia nomor 45 Tahun 2022 tentang Jabatan Pelaksana Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Instansi Pemerintah*.

### **JURNAL**

Supriatna, Dadang. (2020) *Penempatan Pegawai Berdasarkan Merit Sistem Pada Badan Pegaaian Pendidikan dan Pelatihan di Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat*.

Hadinata, Mhd. Doni (2012) *Penempatan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir*.

Ajiatmanta, Aditya (2021) *Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bapenda) Kabupaten Pacitan Provinsi Jawa Timur*