

**PENEMPATAN PEJABAT STRUKTURAL BERDASARKAN
KOMPETENSI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN BONE**

Aditya Catur Prawira
NPP 31.0812

*Asdaf Kabupaten Bone, Provinsi Sulawesi Selatan
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Email : 31.0812@praja.ipdn.ac.id*

Pembimbing Skripsi : Ibu Yeti Fatimah, S.Sos, M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): Competence is a quality that every employee must have, because competence is one of the elements that greatly influences a person's performance. Appropriate employee placement is placing employees in positions or positions that are in accordance with their competencies.

Purpose: to find out and analyze the placement of structural officials in the Personnel and Human Resources Development Agency of Bone Regency, what inhibiting factors there are and efforts to overcome obstacles that occur in the placement of structural officials in the Personnel and Human Resources Development Agency of Bone Regency

Method: Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan induktif. Untuk Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Sementara itu, teknis analisis data yang digunakan dengan cara reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Informan pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling

Result:. Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone masih belum sesuai dengan kompetensi.

Ketidaksesuaian Latar belakang pendidikan dan kurangnya Pendidikan dan pelatihan bagi pejabat struktural menjadi penghambat utama.

Conclusion: This research shows that the placement of structural officials in the Bone Regency Personnel and Human Resources Development Agency is still not in accordance with competency. Incompatibility of educational backgrounds and lack of education and training for structural officials are the main obstacles. Efforts to overcome these obstacles are by increasing employee competency through education and training in accordance with the training requirements for the position they occupy.

Keywords: Placement, Structural Officials, Competence

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Kompetensi merupakan kualitas yang harus dimiliki oleh setiap pegawai, karena kompetensi merupakan salah satu unsur yang sangat mempengaruhi kinerja seseorang. Penempatan pegawai yang tepat adalah menempatkan pegawai pada posisi atau jabatan yang sesuai dengan

kompetensi yang dimiliki. **Tujuan:** untuk mengetahui dan menganalisis penempatan pejabat struktural di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone, faktor penghambat apa saja serta upaya dalam mengatasi hambatan yang terjadi dalam penempatan pejabat struktural di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan induktif. Untuk Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Sementara itu, teknis analisis data yang digunakan dengan cara reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Informan pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling. **Hasil/Temuan:** penempatan pejabat struktural di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone masih belum sesuai dengan kompetensi. Ketidaksihesuaian Latar belakang pendidikan dan kurangnya Pendidikan dan pelatihan bagi pejabat struktural menjadi penghambat utama. **Kesimpulan:** penelitian ini dapat bahwa penempatan pejabat struktural di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone masih belum sesuai dengan kompetensi. Ketidaksihesuaian Latar belakang pendidikan dan kurangnya Pendidikan dan pelatihan bagi pejabat struktural menjadi penghambat utama. Upaya dalam mengatasi hambatan tersebut ialah dengan meningkatkan kompetensi pegawai melalui Pendidikan dan pelatihan sesuai dengan syarat diklat dengan jabatan yang didudukinya.

Kata Kunci : Penempatan, Pejabat Struktural, Kompetensi

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran penting sumber daya manusia dalam organisasi adalah memudahkan organisasi dalam mencapai tujuan yang kompetitif pada era globalisasi saat ini (Hasibuan, (2012)). Manajemen sumber daya manusia sebaiknya lebih ditekankan pada praktek berbasis kompetensi, agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang mahir dan menghasilkan nilai tambah pada pencapaian tujuan organisasi. Sehingga aparatur dapat menjalankan tugasnya secara profesional dalam sistem kepegawaian negara. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah pada pasal 1 ayat 6, pemerintah daerah dituntut dapat memperbaiki sistem penempatan pegawai pada masing-masing instansi atau organisasi khususnya dalam jabatan strukturalnya agar penyelenggaraan pemerintahan dapat berjalan dengan baik (Raditia et al., (2023)).

Seorang ASN yang ingin menduduki suatu jabatan tertentu harus memenuhi kualifikasi dan kompetensi jabatan yang dipersyaratkan, seperti halnya latar belakang dan jenjang pendidikan sebagai salah satu kriteria dalam menduduki suatu jabatan tertentu. Maka dari itu, penempatan pegawai haruslah sesuai dengan persyaratan yang ditentukan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku saat ini. Penempatan pegawai merupakan suatu kegiatan perencanaan pemerintahan dalam menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat dengan memperhatikan kompetensi, kualifikasi, pengalaman dan minat bakat, sehingga pada pelaksanaannya sumber daya dalam hal ini aparatur mempunyai produktivitas

dalam pekerjaannya (Kusmaningtyas, 2014). Hal ini dilakukan agar pegawai nyaman dalam bekerja dan mengerti akan tugas yang diberikan. Dalam hal ini prinsip “the right man on the right place” atau menempatkan seseorang di posisi yang tepat sangat berperan penting untuk mengoptimalkan prestasi kerja. Kesalahan penempatan pegawai pada jabatan tertentu akan memberikan dampak yang kurang baik dan akan mempengaruhi produktifitas organisasi dan juga akan berdampak pada kurang semangatnya dan prestasi kerja. Sebagaimana yang disampaikan oleh Simangunsong (2017:146) berpendapat “Kesalahan dalam menempatkan seseorang bukan pada tempat yang tepat akan menyebabkan kehancuran, kebodohan, kemiskinan dan kemolorotan yang tidak mudah untuk dihentikan”.

1.2 Kesenjangan Masalah Yang di Ambil (GAP Penelitian)

Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ada dilingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang merupakan pengembangan dari Lembaga kepegawaian yang telah ada sebelumnya dalam penempatan pejabat struktural di BKPSDM Kabupaten Bone, tentunya tidak lepas dari persyaratan yang telah di tetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan, Berikut ini peneliti sajikan data awal nama pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan di BKPSDM Kabupaten Bone :

Tabel 1. 1
Nama, Latar Belakang Pendidikan dan Jabatan
Struktural BKPSDM Kabupaten Bone

No.	Nama	Latar Belakang Pendidikan	Jabatan	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Andi Muhammad Guntur, S.IP, M.Si	S-2 Magister Sains	Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Sesuai
2.	Andi Tenriawaru, S.Pt, M.Si	S-2 Pascasarjana	Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Sesuai
3.	Asruddin, S.AN	S-1 Ilmu Administrasi Negara	Kepala Sub.Bagian Umum dan Kepegawaian	Sesuai
4.	Bahtiar, S.Sos	S-1 Administrasi Negara	Kepala Sub.Bagian Keuangan	Sesuai
5.	Nanang Sutrisno, S.IP	S-1 ilmu Pemerintahan	Kepala Sub.Bagian Program	Sesuai
6.	A. Tenriwana, S.STP, M.Si	S-2 Administrasi Pembangunan	Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi	Tidak sesuai
7.	Dahlan, S.Sos, MM	S-2 Magister Manajemen SDM	Kepala Bidang Mutasi dan Promosi	Sesuai
8.	Hj.Rismawaty, S.Sos, M.Si	S-2 Administrasi Negara	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	Sesuai
9.	Hairunnisai, S. Sos	S-1 Ilmu Administrasi Negara	Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	Sesuai

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2023 Kab. Bone(Prasurvey)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas bisa dilihat jelas terdapat ketidaksesuaian pejabat struktural yang menduduki jabatan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan terakhirnya. Kemudian berikut ini peneliti sajikan data pegawai berdasarkan pelatihan (diklat) yang pernah diikuti di BKPSDM Kabupaten Bone,

Tabel 1. 2
Nama, Jenis Diklat dan Nama Diklat yang pernah diikuti di
BKPSDM Kabupaten Bone

No.	Nama	Jenis Diklat	Nama Diklat
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Syamsidar, SH	Diklat Teknis	Diklat Analis Kepegawaian Keahlian
2.	Nanang Sutrisno, S.IP	Diklat Teknis	Diklat Pelayanan Prima
3.	Dahlan, S.Sos, MM	Diklat Struktural	1. Sepadya/Spama/Diklat PIM Tk. III 2. Sepala/Adum/Diklat PIM Tk. IV
		Diklat Teknis	Diklat Tim Penilai Angka Kredit Jabatan Fungsional Kesehatan Angkatan I
	Ridwan, S.Sos	Diklat Teknis	Diklat Prajabatan
5.	Bahtiar, S.Sos	Diklat Teknis	Diklat Kinerja Simulasi Pembukuan Dan Laporan Pertanggungjawaban Bendahara Pengeluaran
6.	A Tenriwana, S.STP, M.Si	Diklat Struktural	1. Sepadya/Spama/Diklat Pim Tk. III 2. Sepala/Adum/Diklat Pim Tk.IV
7.	Filter	Diklat Teknis	Diklat Prajabatan
8.	Hairunnisai, S. Sos	Diklat Struktural	Sepadya/Spama/Diklat Pim Tk. III
9.	Andi Tenriawaru, S. Pt., M. Si	Diklat Struktural	Sepala/Adum/Diklat Pim Tk.IV
10.	Andi Suharjo, SH	Diklat Struktural	Sepala/Adum/Diklat Pim Tk.IV
11.	Muhammad Kadafi, SH, MH	Diklat Struktural	Sepala/Adum/Diklat Pim Tk.IV
12.	Sabaruddin, S.Sos	Diklat Struktural	Sepala/Adum/Diklat Pim Tk.IV
13.	Zulfianah, SE	Diklat Struktural	Sepala/Adum/Diklat Pim Tk.IV
14.	Muhammad Iqbal, S.Sos	Diklat Struktural	Sepala/Adum/Diklat Pim Tk.IV
15.	Andi Anugrah Burhanuddin, SE	Diklat Teknis	Diklat Pelayanan Prima
16.	Sri Marlina, S.Sos	Diklat Teknis	Diklat Teknis
17.	Rosmaladewi Kanata, S.Kom	Diklat Struktural Diklat Teknis	Sepala/Adum/Diklat Pim Tk.IV Persiapan Pengalihan Pbb-P2 Ke Pemerintah Daerah Tahun 2014
18.	Rosmini B, S.STP	Diklat Struktural	Sepala/Adum/Diklat Pim Tk.IV

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia 2023 Kab. Bone(Prasurvey)

Berdasarkan tabel 1.2 di atas bisa dilihat jelas terdapat beberapa ketidaksesuaian pejabat struktural yang menempati jabatan tetapi belum mengikuti diklat struktural sebagaimana yang telah dicantumkan pada tabel pegawai yang telah mengikuti diklat diatas. Hal ini sangat berpengaruh pada kinerja serta kompetensi dari pegawai, serta konsep the right man on the right place masih menjadi permasalahan dianggap belum sesuai.

1.3 Penelitian Terdahulu

Dalam melaksanakan penelitian ini tentunya didasarkan dengan penelitian sebelumnya sebagai bahan referensi penulis. Berikut penulis sampaikan hasil dari

penelitian penelitian terdahulu; Penelitian yang pertama milik Abdullah, (2020) mengenai penempatan jabatan struktural berbasis kompetensi di kota gorontalo dengan hasil Hasil penelitian menunjukkan penempatan pejabat struktural di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo Provinsi Gorontalo masih belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi. Adapun faktor penghambatnya adalah terbatasnya pegawai yang memiliki kompetensi di bidang manajemen kepegawaian, Belum terpenuhinya kebutuhan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai serta Faktor subjektif yang masih sangat mempengaruhi. Kemudian penelitian milik Haryoyudanto, (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan pejabat struktural di BKPSDM Kabupaten Bolaang Mongondow Timur Provinsi Sulawesi Utara masih belum sesuai dengan kompetensi. Adapun faktor penghambatnya adalah adanya Faktor subjektif, Pelaksanaan diklat yang belum terpenuhi bagi pejabat struktural serta Terbatasnya pegawai yang berkompoten di bidang manajemen kepegawaian. Selanjutnya penelitian milik Tampubolon, (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan pejabat struktural di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batam Provinsi Kepulauan Riau belum sepenuhnya sesuai dengan kompetensi ini ditunjukkan dengan masih ada beberapa pegawai yang menduduki jabatan tertentu belum sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Selanjutnya penelitian milik Sri Rizka Do Karim et al., (2020) penelitian dapat disimpulkan bahwa proses penempatan pegawai di BKPSDMD Kota Ternate belum efektif, adapun faktor-faktor yang memengaruhinya meliputi faktor ketidaksesuaian prestasi akademik atau pendidikan dengan jabatan, ketidaksesuaian pengetahuan, ketidaksesuaian pengalaman dengan jabatan dan faktor keterbatasan kuantitas sumber daya manusia yang memenuhi persyaratan jabatan tertentu. Selanjutnya penelitian milik Azhar, (2021) dengan hasil penempatan pegawai sudah efektif. hasil kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palu sudah sangat memuaskan karena dari segi pelayanan yang di berikan sudah sangat baik, baik dari segi kinerja maupun pelayanan yang diberikan. Selanjutnya penelitian milik Manullang et al., (2020) Dari hasil olah data untuk variabel Kompetensi (X1) dan Penempatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Y) maka dapat dibuat persamaan $Y = 10,069 + 0,166 X1 + 0,595 X2$. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai Negeri Sipil dipengaruhi oleh, Kompetensi dan Penempatan Kerja secara simultan atau bersama sebesar 66,2% Sedangkan selisihnya 33,8% dipengaruhi atau dijelaskan lain diluar model penelitian ini. Kemudian penelitian milik Rahmayani, (2022) dengan hasil penempatan pejabat struktural di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan masih belum sesuai dengan kompetensi. Selanjutnya penelitian milik Waloni et al., (2019) Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa faktor pendidikan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan usia seorang Aparatur Sipil Negara menjadi tolok ukur dalam menempatkan pegawai pada jabatan struktural di pelayanan Pemerintahan Sosial Kepulauan Talaud. Dinas Sosial Dasar harus lebih efektif dan efisien dalam menempatkan pegawai pada jabatan struktural. Kemudian penelitian selanjutnya milik Eintemon, (2013) Hasil penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara adalah: (1) kompetensi kerja, (2) pengetahuan dan keterampilan yang

dimiliki struktural, (3) kinerja PNS pada jabatan struktural dangkal. Berdasarkan hasil penelitian bahwa pelaksanaan tugas baperjabat pengangkatan PNS pada jabatan struktural sudah efektif sesuai dengan aturan yang berlaku. Yang terakhir penelitian milik Tambaritji, (2021) dengan hasil peempatan pejabat struktural berbasis kompetensi di BKPSDM Kota Bitung masih belum terlaksana secara optimal. Adapun faktor intervensi politik yang menjadi penghambat utama terlaksananya proses penempatan pegawai kemudian faktor lainnya seperti kebutuhan Diklat yang belum terpenuhi bagi pegawai serta terbatasnya pegawai yang berkompeten di bidang manajemen khususnya kepegawaian. Terdapat beberapa upaya yang dilakukan BKPSDM Kota Bitung dalam menyikapi permasalahan tersebut antara lain tetap menjalankan manajemen kepegawaian dengan bersikap konsisten terhadap aturan, Pelaksanaan diklat bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas pegawai agar berkompeten serta melaksanakan kegiatan pengawasan secara maksimal sebagai salah satu bentuk pembinaan pegawai untuk digunakan dalam penetapan kebutuhan perencanaan kepegawaian

1.4 Pernyataan Kebaharuan 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. Kemudian dari segi GAP penelitian serta faktor penghambat juga hanya ada dan merupakan masalah khusus yang terjadi di lokus yakni BKPSDM Kabupaten Bone.

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini penulis memiliki 3 tujuan yakni yang pertama untuk mengetahui bagaimana penempatan pejabat struktural berdasarkan kompetensi di BKPSDMD Kabupaten Bone. Yang kedua untuk mengetahui faktor-faktor apa saja penghambat pelaksanaan penempatan pejabat struktural berdasarkan kompetensi di BKPSDMD Kabupaten Bone. Dan yang terakhir ntuk mengetahui upaya apa saja yang dilakukan dalam mengatasi permasalahan penempatan pejabat struktural berdasarkan kompetensi di BKPSDMD Kabupaten Bone.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan menjelaskan sebuah permasalahan secara mendalam dan menggambarkan permasalahan sesuai fakta dengan mengumpulkan data data melalui wawancara, dokumentasi, observasi dan triangulasi cocok dengan permasalahan yang terjadi. Simangungsong, (2017) Jika dilakukan dengan triangulasi maka data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap 11 orang termasuk didalamnya masyarrakat/ pengunjung. Kemudian diperkuat dengan adanya Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan induktif. Data penelitian dianalisis dengan teknik Data Reduction, Data Display, dan Data Conclusion Drawin. Nurdin, (2018) Dari hasil wawancara yang sudah didapatkan tersebut kemudian di analisis melalui teori Penempatan Pegawai dalam Suwatno, (2013) dengan menggunakan 4 dimensi, diantaranya Pendidikan, Pengetahuan kerja, Ketrampilan Kerja, dan Pengalaman Kerja

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melaksanakan penelitian didapatkan hasilnya sebagai berikut

3.1 Penempatan Pejabat Struktural Berdasarkan Kompetensi Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone

1. Pendidikan

Dalam menempatkan pegawai penting untuk mempertimbangkan prestasi akademis yang dimiliki. Latar belakang Pendidikan ini dimaksudkan untuk menempatkan pegawai yang tepat pada jabatan yang tepat pula sehingga kinerja organisasi/instansi tersebut meningkat menjadi lebih baik. Adapun indikator penilaian pada pendidikan di penelitian ini terdiri dari :

a. Kesesuaian tanggung jawab pekerjaan dan latar belakang pendidikan formal

Tabel 3.1
Daftar Pegawai Berdasarkan Pendidikan Pejabat Struktural Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone dengan Syarat Jabatan Tahun 2024

No.	Nama	Jabatan	Syarat Pendidikan	Pendidikan Terakhir	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Andi Muhammad Guntur, S.IP, M.Si	Kepala BKPSDM	Sarjana S1 / Diploma IV	S-2 Magister Sains	Sesuai
2	Andi Tenriawaru, S.Pt, M.Si	Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.	Sarjana S1 / Diploma IV	S-2 Magister Sains	Sesuai
3	Asruddin, S.AN	Kepala Sub.Bagian Umum dan Kepegawaian	Sarjana S1 / Diploma IV	S-1 Ilmu Administrasi Negara	Sesuai
4	Bahtiar, S.Sos	Kepala Sub.Bagian Keuangan	Sarjana S1 / Diploma IV	S-1 Administrasi Negara	Sesuai
5	Nanang Sutrisno, S.IP	Kepala Sub.Bagian Program	Sarjana S1 / Diploma IV	S-1 ilmu Pemerintahan	Sesuai
6	A.Tenriwa, S.STP, M.Si	Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi	Sarjana S1 / Diploma IV	S-2 Administrasi Pembangunan	Tidak sesuai
7	Dahlan, S.Sos, MM	Kepala Bidang Mutasi dan Promosi	Sarjana S1 / Diploma IV	S-2 Magister Manajemen SDM	Sesuai
8	Hj. Rismawaty, S.Sos, M.Si	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	Sarjana S1 / Diploma IV	S-2 Administrasi Negara	Sesuai
9	Hairunnisai, S. Sos	Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	Sarjana S1 / Diploma IV	S-1 Ilmu Administrasi Negara	Sesuai

Sumber: Diolah data dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone Tahun 2024

Berdasarkan tabel 3.1 di atas, masih terdapat pejabat struktural yang memiliki latar belakang pendidikan S-2 Administrasi Pembangunan, dimana hal ini dianggap belum sesuai dengan syarat latar belakang pendidikan jabatan struktural yang sesuai dengan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Bone.

b. Pendidikan Non Formal atau Pelatihan Sesuai Jabatan yang dipangku

Pejabat struktural sebelum menduduki jabatan struktural harus mengikuti diklat pim, tetapi diklat pim saja tidak cukup. Pejabat struktural harus diberikan diklat yang berfokus terhadap jabatan yang diduduki sehingga pejabat struktural tersebut dapat menjalankan tugasnya secara paripurna.

Berdasarkan hasil wawancara dari beberapa informan mengenai pendidikan non formal, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Pendidikan merupakan hal yang penting dalam penempatan pegawai karena dengan disiplin ilmu yang sesuai atau latar belakang Pendidikan yang sesuai dapat lebih membantu tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dengan latar belakang Pendidikan yang sesuai dan dengan mengikuti Pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja sebelumnya para pejabat dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik.

2. Pengetahuan Kerja

Melalui pengalaman pengetahuan yang diperoleh seseorang dari kegiatan-kegiatan yang pernah dilakukannya sehingga jika ada kegiatan yang sama maka orang tersebut akan lebih tahu apa yang harus dilakukan untuk mendapatkan hasil yang lebih maksimal. Selain itu, pengetahuan yang didapat melalui pengalaman yang didapat juga akan mempercepat seseorang dalam melakukan pekerjaan yang diberikan.

a. Kesesuaian Pekerjaan dengan Keahlian/Kecakapan yang dimiliki

Berdasarkan pengamatan selama penelitian, peneliti menemukan bahwa setiap pejabat yang ada mampu melakukan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, meskipun beberapa dari mereka ditempatkan pada posisi yang berbeda dari latar belakang Pendidikannya. Tetapi dari pengamatan peneliti telah melihat bahwa terdapat pegawai yang sudah mengikuti diklat. Para pegawai memiliki pengetahuan dari Pendidikan non formal atau diklat yang sangat bermanfaat dalam menjalankan tanggung jawab yang disyaratkan sesuai dengan jabatannya, meskipun latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan jabatan yang didudukinya.

b. Prosedur dan Metode Proses Pekerjaan

Pengetahuan itu sendiri tidak hanya didapat selama mengikuti pendidikan tetapi juga dapat berasal dari pengalaman pribadi dari pegawai tersebut. Artinya pada jabatan apa saja yang pernah dijabat selama menjadi ASN juga menentukan seberapa besar pengetahuan yang dimilikinya. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa para pejabat struktural di BKPSDM Kabupaten Bone sudah memahami dan mengetahui tugas, fungsinya melalui uraian tugas dalam SOTK. Pelaksanaan penempatan pegawai sudah dilakukan dengan memperhatikan pengalaman yang dimiliki oleh para pegawai. Kemudian telah melaksanakan proses penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik dengan baik, walaupun jabatan yang diduduki tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, namun pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya

dengan baik dan bertanggung jawab dengan ilmu dan pengetahuan kerja yang dimilikinya.

3. Keterampilan Kerja

a. Keterampilan Mental dan Fisik

Keterampilan mental dan fisik adalah strategi psikologis yang dirancang untuk membantu mengoptimalkan kinerja dengan membantu individu secara konsisten mencapai kondisi mental ideal untuk kinerja. Kesehatan pegawai sangat dipertimbangkan dalam penempatan. Kesehatan pegawai merupakan salah satu aspek pendukung dalam berkerja. Selain kondisi fisik pegawai yang diperhatikan tetapi juga kondisi psikologi pegawai tersebut, karena untuk menduduki suatu jabatan haruslah yang sehat jasmani dan rohani. Kondisi kesehatan juga dapat dilihat dari tingkat kehadiran yang tinggi dan jarang absen karena sakit. Hal tersebut juga dipertimbangkan karena akan berpengaruh pada hasil kinerja pegawai yang menduduki jabatan tertentu.

b. Keterampilan Sosial

Keterampilan sosial adalah keterampilan yang digunakan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan orang lain dalam kehidupan sehari-hari. Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan, peneliti menemukan bahwa pegawai khususnya pejabat struktural Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone memiliki kemampuan dan penguasaan teknis operasional yang tinggi. Banyak pegawai meningkat dan memperoleh keterampilan baru melalui kursus, bimtek, seminar, dll. Peneliti juga menemukan bahwa masih ada pejabat struktural yang belum mengikuti diklat padahal keterampilan kerjanya terbilang baik. Tidak hanya itu Dari wawancara tersebut peneliti menyimpulkan bahwa banyak pegawai belum mengikuti persyaratan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan eselonnya. Hal ini dikarenakan, sampai saat ini pemenuhan kriteria atau syarat Diklat PIM untuk pejabat struktural belum selesai karena tidak adanya sanksi yang jelas dan berat untuk pejabat yang belum mengikuti diklat, sehingga pelaksanaannya dilakukan dengan menduduki jabatan terlebih dahulu sebelum melaksanakan Diklat.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman merupakan salah satu hal yang menjadi dasar dalam pelaksanaan penempatan pegawai, pengalaman yang dimaksudkan disini adalah berkaitan dengan lamanya seorang bekerja, serta pengalaman bekerja di bidang lainnya. Dalam setiap jabatan yang pernah di duduki oleh seorang pegawai akan mendapatkan bekal pengetahuan yang baru terhadap tugas pekerjaan ataupun jabatan yang baru nantinya. Adapun indikator terpenting pada pengalaman kerja yaitu :

a. Penempatan Berdasarkan Pengalaman Atau Senioritas dalam Bekerja

Berikut peneliti sajikan data pengalaman kerja Pejabat Struktural BKPSDM Kabupaten Bone;

Tabel 3.2
Kesesuaian Pengalaman Kerja Pejabat Struktural Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone dengan Syarat Jabatan Tahun 2024

No.	Nama	Jabatan	Syarat Pengalaman kerja	Pengalaman Kerja
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Andi Muhammad Guntur, S.IP, M.Si	Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Pernah Menjabat Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama Minimal 2 kali	Pernah Menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama selama 2 Kali yaitu Kepala Badan Pengelolaan Keuangan Aset Daerah Kabupaten Bone dan Kepala Badan kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Bone
2	Andi Tenriawaru, S.Pt. M.Si	Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	Pernah Menjabat Eselon IV Minimal 1kali	Pernah Menduduki Jabatan Lurah Majang, Kepala bidang Inka & Sekretaris BKPSDM Bone
3	Asruddin, S.AN	Kepala Sub.Bagian Umum dan Kepegawaian	Pernah Menjabat Analisis Minimal 1 kali	Pernah Menduduki Jabatan eselon IV sebanyak 1 Kali yaitu Kasubag Umum & Kepegawaian BKPSDM Kab.Bone
4	Bahtiar, S.Sos	Kepala Sub.Bagian Keuangan	Memiliki pengalaman menjabat Kepala Sub Bagian/ SubBidang atau Staf pada Badan Kepegawaian Daerah	Penyusunan Program Anggaran dan Pelaporan
5	Nanang Sutrisno, S.IP	Kepala Sub.Bagian Program	Pernah Menjabat Analisis Minimal 1 kali	Pernah Menduduki Jabatan eselon IV sebanyak 1 Kali yaitu Kasubag Program BKPSDM Kab. Bone
6	A.Tenriwana, S.STP, M.Si	Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi	Pernah Menjabat Eselon IV Minimal 1kali	Pernah Menduduki Jabatan Eselon IV Kasubid Data dan Informasi dan Eselon III Kabid Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi BKPSDM Kab.Bone
7	Dahlan, S.Sos, MM	Kepala Bidang Mutasi dan Promosi	Pernah Menjabat Eselon IV Minimal 1kali	Pernah Menduduki Jabatan Kasubid Mutasi dan Kabid Mutasi & Promosi BKPSDM Bone
8	Hj. Rismawaty, S.Sos, M.Si	Kepala Bidang Pengembangan Kompetensi Aparatur	Pernah Menjabat Eselon IV Minimal 1kali	Pernah Menduduki Jabatan Sekretaris Lurah Manurungge Kec. T.Riattang, Lurah Watang Palakka Kec. T.R.Barat dan Kabid Pengembangan Kompetensi Aparatur BKPSDM Bone
9	Hairunnisai, S.Sos	Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan	Pernah Menjabat Eselon IV Minimal 1kali	Pernah Menduduki Jabatan Eselon IV / Kasubid Pengadaan dan Pemberhentian dan Jabatan Eselon III / Kabid Penilaian Kinerja Aparatur & Penghargaan BKPSDM Bone

Sumber: Diolah data dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone Tahun 2024

Pengalaman merupakan peranan penting dalam meningkatkan kemampuan seseorang, bisa saja dari sisi perolehan Diklat dia masih belum banyak tetapi karena pengalaman sudah lama, pelaksanaan kerjanya sudah lama, sehingga itu menimbulkan kompetensi sendiri bagi dia dalam melakukan tugas dan fungsinya. Sejauh ini seperti yang saya amati, saya lihat pegawai-pegawai disini sudah mampu melakukan tugas dan fungsi masing masing.

b. Masa Kerja

Dalam wawancara tersebut diatas menunjukkan penempatan berdasarkan pengalaman dalam bekerja, para pejabat sudah memiliki pengalaman yang sudah lama, sehingga dapat melakukan tugas dan fungsi masing-masing. Dan dalam masa kerja yang sudah terbilang lama. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil seseorang dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Pengalaman merupakan faktor yang penting dalam perkembangan suatu

organisasi/instansi, terutama pekerjaan yang membutuhkan keahlian dan kecakapan guna meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di dalam suatu organisasi tersebut

3.2 Faktor Penghambat Dalam Penempatan Pejabat Struktural Berbasis Kompetensi

1. Terbatasnya Sumber Data Manusia Yang Memiliki Kompetensi

Salah satu faktor yang mempengaruhi seberapa baik aparatur menjalankan tugasnya, dalam hal ini terkait dengan kompetensi dan pengalaman dalam melakukannya adalah kualitas aparatur itu sendiri. Tugas yang dilaksanakannya seperti termuat dalam informasi jabatan sangat berhubungan erat dengan kompetensi yang dimiliki aparatur, dan jika sesuai kinerja organisasi pasti akan meningkat. Berdasarkan hasil wawancara, peneliti dapat menyimpulkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone masih mengalami kendala dalam menempatkan pegawai yang memenuhi standar kompetensi dan kebutuhan pegawai berupa sumber daya manusia baik dari kuantitas maupun kualitas pegawai. Agar pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone memiliki kompetensi yang sesuai dengan syarat ataupun kebutuhan jabatan, maka diperlukan pelatihan.

2. Latar Belakang Pendidikan Pegawai Yang Tidak Sesuai Dengan Kedudukan Jabatan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat ketidaksesuaian pejabat struktural yang menduduki jabatan dengan latar belakang pendidikan terakhirnya. Salah satunya pejabat dengan latar belakang Pendidikan S-2 Administrasi Pembangunan menduduki jabatan Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian dan Informasi. Hal ini sangat berpengaruh pada kinerja serta kompetensi dari pegawai, serta konsep the right man on the right place masih menjadi permasalahan dikarenakan belum efektif. Maka dari itu penempatan pegawai sudah semestinya dapat disesuaikan dengan latar belakang Pendidikan pegawai karena dapat meminimalisir adanya kesalahan-kesalahan saat melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Belum Terpenuhi

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan, peneliti menemukan bahwa beberapa pejabat belum mengikuti diklat PIM sesuai dengan jabatannya. Karena ada yang menyelesaikan diklat PIM sebelum menduduki jabatan dan ada yang mengikuti diklat PIM setelah menjabat, Untuk meningkatkan kompetensi karyawan, sangat penting untuk memenuhi kebutuhan Pendidikan dan pelatihan pegawai. Namun karena keterbatasan dana pemerintah untuk penyelesaian Pendidikan dan pelatihan, maka pelatihan tersebut belum diselenggarakan. Berdasarkan hasil wawancara tersebut peneliti menyimpulkan bahwa Pendidikan dan pelatihan untuk pejabat

struktural merupakan suatu kebutuhan yang harus dipenuhi dalam rangka peningkatan kompetensi pejabat struktural.

3.3 Upaya Mengatasi Kendala Penempatan Pejabat Struktural Berdasarkan Kompetensi

1. Meningkatkan intensitas pelatihan dan peningkatan kompetensi pegawai melalui Pendidikan dan pelatihan mengenai analisis jabatan sehingga pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone dapat memiliki kompetensi dan keahlian yang diperlukan sesuai dengan jabatan yang ditempatinya.
2. Meningkatkan kompetensi pegawai melalui Pendidikan dan pelatihan dengan menyelenggarakan Pendidikan dan pelatihan bagi para pejabat struktural. Karena sampai saat ini kesesuaian syarat diklat atau kursus para pejabat masih belum sesuai dengan jabatan yang didudukinya sekarang.
3. Untuk menghasilkan informasi mengenai syarat jabatan yang jelas, Badan Kepegawaian harus Berkoordinasi dengan Bagian organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Bone terkait pelaksanaan analisis jabatan dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bone, sehingga akan menghasilkan informasi mengenai syarat jabatan yang jelas.
4. Pengoptimalan Pengawasan Dalam Rangka Pembinaan Pegawai Untuk Digunakan dalam Penetapan Perencanaan Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Bagi Pejabat Struktural. Cara pengawasan secara langsung dari pimpinan kepada bawahannya merupakan upaya yang cukup mempengaruhi dalam rangka pembinaan pegawai artinya seorang pimpinan langsung mengawasi pekerjaan yang dikerjakan oleh bawahannya.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Hasil/temuan utama dari penelitian yang penulis laksanakan mengenai penempatan jabatan struktural yang didasarkan kompetensi pada BKPSDM kabupaten Bone masih belum sepenuhnya dikatakan berhasil dilakukan. Hal tersebut didasarkan kepada beberapa dimensi. Adapun dimensi yang penulis gunakan yakni Penempatan Pegawai dalam Suwatno, (2013) dengan menggunakan 4 dimensi, diantaranya Pendidikan, Pengetahuan kerja, Ketrampilan Kerja, dan Pengalaman Kerja. Belum efektifnya atau dilakukannya penempatan jabatan struktural berdasarkan kompetensi ini disebabkan beberapa faktor antara lain yakni keterbatasan sumber daya manusia atau pegawai dan kebutuhan Pendidikan dan pelatihan pegawai khususnya pejabat struktural belum terpenuhi. Hal ini tentu sama dengan hasil temuan oleh penelitian milik Rahmayani, (2022) dengan judul dan tujuan yang sama namun berbeda lokus penelitian. hasilnya pun sama bahwa pelaksanaan penempatan jabatan struktural berdasarkan kompetensi di BKD Prov Sulawesi Selatan belum terlaksana sebagaimana mestinya. Selanjutnya terdapat faktor tambahan selain 2 faktor yang penulis temui yakni Informasi syarat jabatan yang masih kurang. Kemudian sebagai perbandingan selanjutnya hasil atau temuan

dari penelitian Tambaritji, (2021) yang bertujuan untuk mengetahui seberapa efektif penempatan jabatan struktural berdasarkan kompetensi di BKPSDM Kota Bitung. Hasil dari penelitian tersebut Penempatan pejabat struktural di BKPSDM Kota Bitung terbilang kurang efektif dan belum berdasarkan kompetensi. Hal tersebut disebabkan oleh Adanya intervensi pihak-pihak dalam kepentingan politik menjadi salah satu faktor terbesar selain itu minimnya pegawai yang memiliki kompetensi di Bidang Kepegawaian serta kebutuhan pendidikan dan pelatihan yang belum terpenuhi. Dan untuk lebih memantapkan penulis membandingkan dengan penelitian milik Sri Rizka Do Karim et al., (2020) yang sama membahas efektifitas penempatan jabatan struktural yang didasarkan kompetensi kali ini pada BKPSMD Kota ternata dan hasilnya sama bahwa belum efektif. Namun kali ini faktor penghambatnya yakni faktor ketidaksesuaian prestasi akademik atau pendidikan dengan jabatan, ketidaksesuaian pengetahuan, ketidaksesuaian pengalaman dengan jabatan dan faktor keterbatasan kuantitas sumber daya manusia yang memenuhi persyaratan jabatan tertentu.

Dari hasil diskusi diatas dapat penulis simpulkan bahwa pelaksanaan penempatan jabatan struktural yang didasarkan kompetensi bagi ASN di berbagai daerah jarang ada yang berhasil. Memang banyak dan berbeda faktor tiap daerah namun satu yang menjadi faktor utama yakni kurangnya pegawai serta masih kentalnya intervensi politik dalam pemberian jabatan struktural.

3.5 Diskusi Temuan Menarik Lainnya

Hasil temuan yang menarik diangkat dalam penelitian penulis laksanakan di BKPSDM Kabupaten Bone mengenai penempatan jabatan struktural berdasarkan kompetensi tidak ditemukan karena memang permasalahan mengenai penempatan jabatan diseluruh daerah sama yakni menjadi sebuah parasit yang belum bisa diselesaikan. Adapun cara untuk mengatasinya yakni menggunakan manajemen talenta namun belum dilakukan oleh kabupaten Bone.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah diuraikan pada bab sebelumnya maka peneliti dapat dapat kesimpulan sebagai berikut: Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2002, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan belum sepenuhnya menempatkan pejabat struktural berdasarkan kompetensi. Beberapa pejabat struktural ditempatkan tidak berdasarkan latar belakang pendidikannya. Dan masih kurangnya pejabat yang telah mengikuti Diklat PIM yang sesuai dengan eselon dan jabatannya. Hal ini disebabkan kurangnya sumber daya manusia atau pegawai yang dapat mengisi jabatan tersebut sesuai dengan persyaratan.

Faktor penghambat ataupun kendala yang dialami Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam menempatkan pejabat struktural berdasarkan kompetensi, yaitu: a. Keterbatasan sumber daya manusia atau pegawai yang dimiliki Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kabupaten Bone; b. Kebutuhan Pendidikan dan pelatihan pegawai khususnya pejabat struktural belum terpenuhi;

Upaya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk mengatasi hambatan terkait penempatan pejabat struktural berdasarkan kompetensi, yaitu : a.Meningkatkan kompetensi dan keahlian pegawai dengan cara mengikuti Pendidikan dan pelatihan analisis jabatan sesuai dengan eselon dan jabatan yang di milkinya. b.Pengoptimalan Pengawasan Dalam Rangka Pembinaan Pegawai Untuk Digunakan dalam Penetapan Perencanaan Kebutuhan Pendidikan dan Pelatihan Bagi Pejabat Struktural.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

Arah Masa Depan Penelitian (future work). Penulis menyadari masih belum maksimalnya hasil penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan dengan menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan beserta jajaran yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian, Kepada Ibu Yeti Fatimah, S.Sos, M.Si yang telah membimbing dalam menuliskan karya ilmiah ini serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. (2020). *PENEMPATAN PEJABAT STRUKTURAL BERBASIS KOMPETENSI KOTA GORONTALO PROVINSI GORONTALO*.
- Azhar, A. N. (2021). *EFEKTIVITAS PENEMPATAN PEGAWAI DALAM JABATAN STRUKTURAL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH KOTA PALU*.
- Eintemon, S. R. (2013). *EFEKTIVITAS PELAKSANAAN TUGAS BAPERJAKAT DALAM RANGKA PENGANGKATAN PEGAWAI PADA JABATAN STRUKTURAL DI KABUPATEN HALMAHERA UTARA*. 5.
- Haryoyudanto, Z. (2020). *EFEKTIVITAS PENEMPATAN PEJABAT STRUKTURAL BERBASIS KOMPETENSI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW TIMUR PROVINSI SULAWESI UTARA*.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen SDM* (13th ed.). Bumi Aksara.
- Kusmaningtyas, A. (2014). KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PEMERINTAH KOTA MATARAM. *Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 18(1411–0393).

- Manullang, A. K., Puspa, T., & Wardini, A. K. (2020). PENGARUH KOMPETENSI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KABUPATEN TAPANULI TENGAH. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, 5(1412–2936).
- Nurdin, I. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial*. IPDN pers.
- Raditia, I., Arief, Z., & Wiratno, A. (2023). KINERJA PEGAWAI, APA SAJA YANG MEMPENGARUHINYA? *Jurnal Darma Agung*, 31(0852–7296), 662–673. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v31i4.3218>
- Rahmayani, I. (2022). *PENEMPATAN PEJABAT STRUKTURAL BERDASARKAN KOMPETENSI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) PROVINSI SULAWESI SELATAN*.
- Simangungsong, F. (2017). *Metedologi Penelitian Pemerintahan* (pertama). alfabeta .
- Sri Rizka Do Karim, Supriatna, T., & Pitono, A. (2020). *EFEKTIVITAS PENEMPATAN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH (BKPSMD) KOTA TERNATE PROVINSI MALUKU UTARA*. 12(321– 339 322). www.antaramaluku.com
- Suwatno, T. Yuniarsih. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. alfabeta.
- Tambaritji, R. J. (2021). *Efektivitas Penempatan Pejabat Struktural Berbasis Kompetensi Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bitung Provinsi Sulawesi Utara*.
- Tampubolon, P. A. (2021). *PENEMPATAN PEJABAT STRUKTURAL BERBASIS KOMPETENSI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI KOTA BATAM PROVINSI KEPULAUAN RIAU*. <https://www.kemenkopmk.go.id/RB/profil>
- Waloni, Y. I., Rorong, A. j, & Laloma, A. (2019). *PENEMPATAN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA JABATAN STRUKTURAL DI DINAS SOSIAL KAB. KEP. TALAUD*. 5.