**PENEMPATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM JABATAN ADMINISTRASI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN LEMBATA PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**

Andreas Dionisius Lima Making

NPP. 29.1286

*Asdaf Kabupaten Lembata ,Provinsi Nusa Tenggara Timur*

*Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia*

Email: andreasmaking30@gmail.com

**ABSTRACT**

*This research is motivated by the discrepancy between the available positions with the competencies possessed and the number of officials who have not attended Pim Training. This study aims to find out how the placement of civil servants in administration at the BKPSDM of Lembata Regency, the inhibiting factors and efforts to prevent the placement of civil servants in administrative positions at the BKPSDM of Lembata Regency. The research method used is qualitative research with a descriptive approach. The results of this study indicate that the placement of civil servants in administrative positions within the BKPSDM of Lembata Regency is generally guided by Law Number 5 of 2014 concerning ASN and pays attention to education, work knowledge, work skills and work experience. The inhibiting factors are the limited number of employees who meet the requirements to be placed in the administration, the absence of SIMPEG and subjective factors in the placement of employees. Efforts made by the Lembata Regency BKPSDM in overcoming these obstacles are increasing the competence of Civil Servants through education and training, establishing SIMPEG and being consistent and firm in the rules.*

***Keywords: Placement, Civil Servant, Administrative Position***

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilatar belakang oleh ketidaksesuaian antara jabatan yang diduduki dengan kompetensi yang dimiliki dan jumlah pejabat yang belum mengikuti Diklat Pim. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penempatan pegawai negeri sipil dalam jabatan administrasi di BKPSDM kabupaten Lembata, faktor penghambat serta upaya dalam menangani hambatan dalam penempatan pegawai negeri sipil dalam jabatan administrasi di BKPSDM Kabupaten Lembata. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian ini diketahui bahwa penempatan pegawai negeri sipil dalam jabatan administrasi di lingkungan BKPSDM Kabupaten Lembata, pada umumnya sudah berpedoman UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang ASN serta memperhatikan faktor pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja. Faktor-faktor penghambat yaitu adanya keterbatasan pegawai yang memenuhi persyaratan untuk dapat ditempatkan dalam jabatan administrasi, belum adanya SIMPEG dan adanya faktor subjektif dalam Penempatan Pegawai. Upaya yang dilakukan BKPSDM Kabupaten Lembata dalam menangani hambatan tersebut yaitu meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil melalui Diklat, pembentukan SIMPEG dan konsisten dan tegas menegakkan aturan.

**Kata Kunci : Penempatan, Pegawai Negeri Sipil dan Jabatan Administrasi.**

1. **PENDAHULUAN**
   1. **Latar Belakang**

Dalam penempatan pegawai di dalam suatu instansi atau organisasi perlu didasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman, keahlian, keterampilan, pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti serta usia pegawai tersebut. Jadi dalam penempatan pegawai di suatu instansi atau organisasi pemerintahan janganlah pilih kasih atau didasarkan hubungan kekeluargaan, sukuisme/primordialisme, dan persahabatan. Persyaratan pengangkatan jabatan struktural telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 pasal 5 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabaran Struktural,.

Menempatkan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam sebuah jabatan bukanlah suatu perkara yang mudah. Oleh sebab itu, perlu dilakukan secara benar sesuai dengan syarat dan ketentuan yang berlaku karena apabila dalam proses menempatkan seseorang terhadap jabatan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya maka pegawai tersebut tidak mengerti apa yang hendak dia kerjakan dan dampak pada keberlangsungan organisasi dan penyelenggaraan pemerintahan, dan akan memperkecil kemungkinan dalam pencapaian tujuan Negara tersebut.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Lembata sebagai perangkat daerah merupakan suatu dari sekian unsur pelaksana tugas dibidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, serta tugas membantu Sekretaris Daerah dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik untuk meningkatkan kesejahterahan masyarakat, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Kabupaten Lembata harus didukung oleh tenaga Pegawai Negeri Sipil yang handal, profesional dan berkompeten untuk menjamin kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

Data yang diperoleh peneliti dari Badan kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lembata mengenai jabatan struktural pada Juli 2020 bahwa masih banyak pejabat struktural Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang belum mengikuti Diklat Kepemimpinan II, III dan IV. Sebanyak 17 jabatan struktural di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tersebut yang belum mengikuti Diklat Pim III sejumlah 15 orang, dan yang sudah mengikuti Diklat Pim III sebanyak 2 orang yaitu Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2015 dan Kepala Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Kepegawaian pada tahun 2016 dikarenakan keterbatasan angaran. Adapun hal demikian dikarenakan masih terdapatnya anggapan bahwa Diklat merupakan suatu kegiatan formalitas semata sehingga membuat minat dan inisiatif Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi menurun, selain itu masih kurang objektifnya pelaksanaan penempatan pegawai. Permasalahan mengenai ketidaksesuaian antara jabatan yang diduduki dengan kompetensi yang dimiliki yaitu Diklat II, III maupun IV terdapat suatu permasalahan yang cukup penting yaitu terdapat beberapa jabatan yang belum ditempati.

Pendidikan dan pelatihan merupakan hal yang sangat dibutuhkan sehingga pemenuhan atas standar-standar kompetensi pejabat eselon sebagaimana tertera dalam Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural, sehingga standar kompetensi jabatan struktural dapat terpenuhi dan pada akhirnya akan mampu meningkatkan kompetensi, pengetahuan dan kemampuan pegawai untuk menjalankan tugasnya sesuai jabatan yang didudukinya, semua hal demikian tidak berjalan secara optimal karena masih ada anggapan atau stigma bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil yang sudah dan yang belum mengikuti Diklat sama saja sehingga mengakibatkan menurunya motivasi pegawai untuk mengembangkan kompetensinya.

Berdasarkan uraian penjelasan permasalahan yang terjadi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Daerah Kabupaten Lembata sebagaimana disampaikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENEMPATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM JABATAN ADMINISTRASI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN LEMBATA PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR”.**

* 1. **Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Masih banyak pejabat struktural Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang belum mengikuti Diklat Kepemimpinan II, III dan IV. Sebanyak 17 jabatan struktural di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tersebut yang belum mengikuti Diklat Pim III sejumlah 15 orang, dan yang sudah mengikuti Diklat Pim III sebanyak 2 orang yaitu Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada tahun 2015 dan Kepala Kepala Bidang Pengadaan, Pemberhentian Dan Informasi Kepegawaian pada tahun 2016 dikarenakan keterbatasan angaran. Adapun hal demikian dikarenakan masih terdapatnya anggapan bahwa Diklat merupakan suatu kegiatan formalitas semata sehingga membuat minat dan inisiatif Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi menurun, selain itu masih kurang objektifnya pelaksanaan penempatan pegawai. Permasalahan mengenai ketidaksesuaian antara jabatan yang diduduki dengan kompetensi yang dimiliki yaitu Diklat II, III maupun IV terdapat suatu permasalahan yang cukup penting yaitu terdapat beberapa jabatan yang belum ditempati.

1. **Penelitian Terdahulu**

Tabel 2. 1

Penelitian Sebelumnya

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Nama | Judul Penelitian | Metode Penelitian | Teori | Perbedaan |
| **(1)** | **(2)** | **(3)** | **(4)** | **(5)** | **(6)** |
| 1 | Muhammad Faudzan  Program Studi Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin 2016 | Evaluasi Penempatan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Makassar | Kuantitatif, deskriptif. | Teori penempatan pegawai | Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dan lokasi penelitian di BKPSDM Kabupaten Lembata. |
| 2 | Windry Setyaning Warsito STIE Dharma Negara  2018 | Implementasi Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Di Bagian Kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung | Kuantitatif, deskriptif | Konsep Analisis Jabatan dan Penempatan Pegawai | Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan lokus di BKPSM Kabupaten Lembata. |
| 3 | Heni Apriliyani  Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasudan Bandung  2017 | Analisis Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung | Kuantitatif,  Sampel | Konsep penempatan pegawai dan kinerja | Penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif dengan dengan menggunakan indikator penempatan pegawai Wahyudi dalam Yuniarsih dan Suwanto (2009:129), |

Sumber: Diolah oleh penulis,

* 1. **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 dam merupakan masalah khusus yang terjadi di Kabupaten Lembata.

* 1. **Tujuan.**

Tujuan dilaksanakannya magang riset terapan pemerintahan ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana pelaksanaan Penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Administrasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lembata Provinsi Nusa Tenggara Timur?
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis faktor-faktor yang menjadi hambatan Penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Administrasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lembata Provinsi Nusa Tenggara Timur?
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis upaya dalam menangani permasalahan Penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Administrasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lembata Provinsi Nusa Tenggara Timur?
4. **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode 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 wawancara (*interview*), observasi (*observation*), dan dokumentasi (*taking notes*).

1. **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penulis melakukan analisis dengan menggunakan teori Penempatan Pegawai menurut Wahyudi dalam Yuniarsih dan Suwanto (2009:129). Dimana indikator pengukuran penempatan pegawai meliputi pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja.

1. **Pendidikan**, Berdasarkan pengamatan peneliti dalam penelitian yang dilakukan, peneliti mendapati masih ada beberapa Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan administrasi namun tidak sesuai dengan latar belakang pendidikanya. Hal tersebut menyalahi prinsip *the rights man on the rights place*. Adanya ketidaksesuaian tersebut akan membuat proses kerja terhambat serta produktivitas kerja dari pegawai tersebut akan kurang jika dibandingkan dengan PNS yang ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikannya.
2. pendidikan merupakan hal yang penting dalam penempatan pegawai karena dengan disipiln 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 seoarang Pegawai Negeri Sipil dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan baik.
3. **Pengetahuan Kerja**, Berdasarkan pengamatan peneliti dalam penelitian yang dilakukan, peneliti mendapati bahwa semua PNS yang ada memiliki kemampuan yang mumpuni untuk dapat mengerjakan tugas yang diberikan, meskipun ada beberapa PNS yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Namun dari pengamatan penulis banyak PNS tersebut yang sudah mengikuti diklat serta pendidikan non formal. Sehingga walaupun latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan jabatan yang ia tempati, ia sudah memiliki pegetahuan yang didapatkan dari pendidikan non formal dan diklat yang sangat membantu dalam mengerjakan tugas yang dituntut sesuai bidang jabatannya. tugas pokok, fungsi dan tangggungjawab dari pada Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lembata telah melakukan proses penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang baik meskipun jabatan yang diduduki tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya namun dengan pengetahuan yang dimilikinya Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat menyelesaikan pekerjaanya dengan baik dan bertanggungjawab.
4. **Keterampilan Kerja**, Berdasarkan pengamatan peneliti dalam penelitian yang dilakukan, peneliti mendapati bahwa keterampilan dan penguasaan teknis operasional yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lembata sudah cukup baik. Banyak pegawai yang mengembangkan dan mendapatkan keterampilan dari kursus. Peneliti juga mendapati masih ada pegawai administrasi yang belum mengikuti diklatpim namun untuk keterampilan kerja yang mereka miliki sudah cukup baik walaupun keterampilan itu akan sempurna dan meningkat jika mengikuti diklatpim.
5. **Pengalaman Kerja**, Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan dalam penelitian, peneliti mendapati bahwa sebagaian besar pegawai, terutama pegawai yang menduduki jabatan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lambata sudah beberapa kali di mutasi sehingga untuk pengalaman kerja yang dimiliki sudah banyak dan baik. Dengan pengalaman kerja yang tinggi tersebut maka pengerjan tugas dan pemecahan masalah akan dapat dikerjakan dengan lebih cepat.
6. .**KESIMPULAN**
7. Penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Administrasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lembata, pada umumya sudah berpedoman pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam pelaksanaan penempatan pegawai, Baperjakat sudah memperhatikan ketentuan yang terdapat dalam peraturan terkait, serta memperhatikan faktor lainya seperti halnya pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja. Namun kompetensi belum menjadi dasar bagi pejabat berwenang untuk dapat mengangkat seorang Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan
8. Faktor-faktor yang menghambat Penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Administrasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lembata yaitu adanya keterbatasan pegawai yang memenuhi persyaratan untuk dapat ditempatkan dalam jabatan administrasi, belum adanya Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dan adanya faktor subjektif dalam Penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Administrasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lembata, yaitu faktor kedekatan politik dan kedekatan kekeluargaan.
9. Upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lembata dalam Penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Administrasi di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lembata adalah dengan meningkatkan kompetensi Pegawai Negeri Sipil melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat), pembentukan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dan konsisten dan tegas menegakkan`aturan.

.

1. **UCAPAN** **TERIMA** **KASIH**

penulis juga mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Hadi Prabowo, MM selaku Rektor Institut Pemerintahan Dalam Negeri;

2. Dr. Halilul Khairi, M.Si selaku Dekan Fakultas Manajemen Pemerintahan;

3. Dr. Rizki Amalia, S.STP, M.AP selaku Ketua Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik;

4. Dr. Dra. Sri Hartati, M.Si selaku Dosen Pembimbing I (Satu) Dra. Ni Gusti Made Ayu Ambarawati, M.Si selaku Dosen Pembimbing II (Dua) atas segala bimbingan, kritik, saran dan nasehat dalam proses penyusunan dan penyelesaian skripsi ini;

5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Lembata Provinsi Nusa Tenggara Timur terkhususnya Kaka Yudith yang telah bersedia menjadi mentor dan selalu memberikan kontribusi data dan infromasi, saran dan bimbingan kepada penulis;

6. Saudara Praja Gautama angkatan XXIX terkhususnya kontingen Nusa Tenggara Timur yang telah memberikan semangat, dokrtin dan motivasi selama.

7. Semua pihak yang telah memberikan motivasi dan bantuan yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

1. **DAFTAR PUSTAKA**

A. Buku-Buku

Creswell, Jhon W. Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed. Penj. Achmad Fawaid. Edisi Ketiga. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.

Daryanto, Bintoro &. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Pt. Gaya Media, 2017.

Harsono. Perencanaan Kepegawaian. Bandung: Fokusmedia, 2011.

———. Sistem Administrasi Kepegawaian. Bandung: Fokus Media, 2011.

Hasan, Erliana. Filsafat Ilmu Dan Metodologi Penelitian Ilmu Pemerintahan. Bogor: Gahlia Indonesia, 2014.

Hasibuan, Malayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.

Kadarisman, M. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.

Nazir, Moh. Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia, 2013.

Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). Metodologi Penelitian Sosial (Lutfiah (ed.). Media Sahabat Cendekia

Nurdin, Ismail. Metode Penelitian Sosial. Jatinangor: IPDN Press, 2018.

Sedarmayanti. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima). Bandung: PT Refika Aditama, 2011.

———. Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja. Bandung: PT Refika, 2017.

Siagian, Sondang P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.

Simangunsong, Fernandes. Metodologi Penelitian Pemerintahan. Bandung: Alfabeta, 2017.

Sugiyono. Memahami Penelitian Kualitataif. Bandung: Alfabeta, 2017.

———. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2018.

Suwatno. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta, 2014.

Thoha, Miftah. Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia. Jakarta: Kencana, 2014.

Wibowo. Manajemen Kinerja. Edisi Keli. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2016.

Zuriah, Nurul. Metodologi Penelitian – Sosial Dan Pendidikan. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, 2014.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, 2017.

Kepmendagri No. 100-53 Thn 2018 Tentang Peringkat Dan Status Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Secara Nasional

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2020 Tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2020-2024 (2020): 1–76.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2025 1999 (2010).

C. Dokumen

Kabupaten Lembata, BKPSDM. “LAKIP 2020.” Lewoleba, 2020.

Lembata, BPS. “Lembata Dalam Angka 2021.” BPS Kabupaten Lembata (2021).

RI, LAN. “Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah” (2003).

Kabupaten Lembata, BKPSDM. “LAKIP 2020.” Lewoleba, 2020.

D. Penelitian

Akbar, Rahman. “Pengaruh Penempatan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja ( Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buton )” (2018).

Faudzan, Muhammad. “Evaluasi Penempatan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah ( Bkd ) Kota Makassar” (2016).

Apriliyani, Heni. “Analisis Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung” (2017)

Warsito, Windry Setyaning. “Implementasi Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai DI Bagian Kepegawainan Sekretariat DPRD Kabupaten Bandung (2018)