

**PENEMPATAN PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA BANDAR LAMPUNG**

***THE OFFICER PLACEMENT AT BANDAR LAMPUNG REGIONAL STAFF
DEPARTMENT***

Almira Devita Putri; Entang AM; Candradewini;
almiravita55@gmail.com; entang@unpad.ac.id; candradewini@unpad.ac.id
Program Studi Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Padjadjaran
Bandung, Indonesia

ABSTRAK

Skripsi ini merupakan hasil penelitian mengenai Penempatan Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh beberapa indikasi masalah dalam penempatan pegawai yang belum sesuai seperti latar belakang pendidikan dan hingga kini pelaksanaannya lebih mengutamakan untuk mengisi kekurangan daripada memenuhi kualitas sesuai dengan yang dibutuhkan.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana penempatan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung. Penelitian ini mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Tohardi (2002) mengenai dasar-dasar dalam penempatan yang terdiri dari *Job Specification*, *Job Description*, Kemampuan dan Kebutuhan. Penelitian ini dilakukan oleh penulis dengan menggunakan metode kualitatif.

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa terdapat dasar penempatan yang belum dipertimbangkan dengan baik yaitu *Job Specification* berupa belum ditetapkannya kualifikasi yang harus dipenuhi oleh pegawai secara merata, belum dipertimbangkannya *Job Description*, dan analisis kebutuhan pegawai yang belum sepenuhnya dipertimbangkan dalam penempatan pegawai. Adapun dasar penempatan yang telah dipertimbangkan dengan baik adalah kemampuan yang dimiliki seorang pegawai.

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung belum terlaksana dengan tepat. Saran dari penulis untuk penempatan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung adalah kepada pelaksana untuk membuat aturan pokok mengenai kualifikasi yang harus dipenuhi oleh pegawai dan menggunakan hasil analisis jabatan untuk memenuhi kualitas pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

Kata Kunci: Penempatan Pegawai, Pelayanan Publik, *Job Description*, *Job Specification*

ABSTRACT

This thesis is the result of research on the Officer Placement at Bandar Lampung Regional Staff Department. The background of this research is based on some indications of problems appears in officers placement which are not suitable with their educational background and up to now the implementation prefers to fill the lack rather than meets the quality accordance with the required.

The purpose of this research is to know how the placement of employees in Bandar Lampung Regional Staff Department. This research refers to theory explained by Tohardi (2002) about the basics in placement which consist of Job Specification, Job Description, Capabilities and Needs. This research uses qualitative research method.

From the results of the research and discussion conducted by the writer, it is indicate that there is a basic placement which have not been adequately considered yet, including Job Specification such as not determined yet the qualifications that must be met by employees as equally, the unconsidered Job Description, and officers' needs analysis which have not been fully used in the placement of the officers. The placement basis which has been considered well is the ability of an officer.

The conclusion of this research show that the employee placement in Bandar Lampung Regional Staff Department not completely worked precisely. The advices from writer about the placement of officers in Bandar Lampung Regional Staff Department are to implementers to make main regulation about the regarding to the qualifications should be met by the officers and using the results of job analysis to meets the quality of employees accordance with the needs.

Keywords: *Officer Placement, Public Services, Job Specification, Job Description*

PENDAHULUAN

Dewasa ini penyelenggaraan pelayanan publik masih dihadapkan pada kondisi yang belum sesuai dengan kebutuhan dan perubahan di berbagai bidang kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Hal tersebut bisa disebabkan oleh perubahan pola pikir masyarakat ke arah yang semakin kritis. Hal itu dimungkinkan, karena semakin hari warga masyarakat semakin cerdas dan semakin memahami hak dan kewajibannya sebagai warga. Kondisi masyarakat yang demikian menuntut hadirnya pemerintah yang mampu memenuhi berbagai tuntutan kebutuhan dalam segala aspek kehidupan mereka, terutama dalam mendapatkan pelayanan yang sebaik-baiknya dari pemerintah.

Peran Pemerintah pada hakekatnya adalah pelayanan kepada masyarakat, hasil utama yang diharapkan dalam penyelenggaraan pemerintah adalah pelayanan publik yang baik, sesuai yang diamanatkan di dalam Undang-undang No. 25 tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Kondisi penyelenggaraan pelayanan publik sampai dengan saat ini masih belum sesuai dengan harapan masyarakat, sehingga pemerintah wajib untuk: (a) mewujudkan sistem penyelenggaraan pelayanan publik yang layak; (b) menyelenggarakan pelayanan publik sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; (c)

memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi masyarakat.

Banyaknya organisasi penyelenggara pelayanan publik di Indonesia baik di pusat atau daerah memiliki beragam kebutuhan pelayanan yang berbeda antar satuan kerja. Hal ini terlihat dari perbedaan hasil pelayanan yang diberikan berupa pelayanan atas barang, jasa, dan atau pelayanan administratif. Bagi pelayanan yang memang secara langsung harus diberikan kepada masyarakat adalah seperti pelayanan di kantor imigrasi, kantor dinas kependudukan dan catatan sipil, kantor pajak, dan lain sebagainya. Namun, pelayanan tidak hanya ditujukan bagi masyarakat umum, pelayanan juga dibutuhkan oleh PNS sebagai pendukung pelaksanaan pekerjaan. PNS membutuhkan pelayanan administrasi kepegawaian untuk menunjang pekerjaan. Adapun organisasi publik yang menyelenggarakan pelayanan ini salah satunya adalah Badan Kepegawaian Daerah. Salah satu Badan Kepegawaian Daerah yang menarik penelitian penulis untuk diteliti adalah Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung atau yang selanjutnya disingkat BKD Kota Bandar Lampung.

Guna merealisasikan tujuan pelayanan publik ini, tidak dapat terlepas dari diperlukannya pegawai negeri sipil yang selanjutnya disingkat PNS sebagai pelaksana pelayanan publik di bidang

administrasi kepegawaian. PNS disertai tugas sebagai pelaksana yang bertugas melaksanakan tindakan atau serangkaian tindakan pelayanan publik. Dalam melaksanakan tugas, BKD Kota Bandar Lampung memerlukan PNS yang dapat berkinerja optimal untuk menghasilkan kualitas pelayanan yang prima. Namun, keadaan PNS di daerah mengalami perkembangan seiring dengan berjalannya waktu. PNS di daerah mengalami berbagai persoalan dalam pelaksanaan tugas dan hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adalah manajemen kepegawaian atau yang disebut juga manajemen aparatur sipil negara yang belum dilaksanakan secara optimal.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan penulis di BKD Kota Bandar Lampung, pelayanan yang diberikan oleh pelaksana belum sepenuhnya berjalan dengan efektif. Hal ini terlihat dari adanya pelayanan administrasi kepegawaian yang belum dapat terselesaikan secara tepat waktu sebagaimana yang telah ditetapkan dalam rencana standar operasional pelayanan (SOP). Salah satu jenis pelayanan yang belum dapat terlaksana sesuai dengan rencana SOP adalah penyelesaian cuti PNS. Waktu penyelesaian yang ditetapkan adalah kurang lebih tiga hari, namun pada pelaksanaannya waktu yang dibutuhkan dalam penyelesaiannya adalah satu bulan. Pada kenyatannya, berdasarkan observasi dan wawancara awal yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa hal ini disebabkan oleh ketidaksesuaian kemampuan PNS atau pelaksana terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Dalam hal diatas, untuk memperoleh PNS yang diharapkan maka BKD Kota Bandar Lampung harus melaksanakan manajemen kepegawaian secara tepat dan objektif salah satunya adalah penempatan pegawai yang diharapkan dapat memperoleh kesesuaian antara pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai tersebut dengan syarat yang dibutuhkan oleh suatu jabatan. BKD

Kota Bandar Lampung merupakan satuan kerja perangkat daerah yang berwenang melaksanakan penempatan pegawai baik penempatan pegawai secara internal maupun melaksanakan penempatan pegawai di seluruh SKPD lingkungan pemerintah kota Bandar Lampung. Namun setelah melakukan observasi dan wawancara awal di BKD Kota Bandar Lampung, penulis menemukan adanya permasalahan dalam penempatan pegawai dalam kurun waktu tahun 2011-2015 dimana terdapat ketidaksesuaian antara syarat jabatan berupa pendidikan formal dengan jabatan yang ditempati oleh seorang pegawai.

**Tabel 1.1 Penempatan Pegawai di BKD Kota Bandar Lampung
Tahun 2011-2015**

No.	Nama	Tahun Penempatan	Pendidikan	Syarat Jabatan	Jabatan
1.	Nia Ficandari	2012	SMA	S1	Pengumpul Data Pendidikan dan Pelatihan Teknis Fungsional
2.	Eka Jaya Saputra, S.H.	2011	S1 (Hukum)	S1 (Komputer)	Pengumpul/Penyiap Data Kesejahteraan, Data dan Informasi Kepegawaian
3.	Mohammad, Ardhiyansyah S.Ag.	2012	S1 (Agama Islam)	S1	Pengumpul/Pengolah Data pembinaan dan pemberhentian pegawai
4.	Maharani Tirta Sari, S.STP.	2014	IPDN	S1 (Ilmu Pemerintahan)	Pemroses Data Pengembangan Pegawai
5.	Yan Abdillah, S.Kom.	2011	S1 (Komunikasi)	S1 (Semua Jurusan)	Pemroses Data Pengadaan Pegawai

(Sumber: Laporan Akhir Penyusunan Analisis Jabatan di BKD Kota Bandar Lampung Tahun 2014)

Selain itu, berdasarkan observasi awal yang penulis temui juga di lapangan. Sejak tahun 2011 sampai dengan sekarang, BKD Kota Bandar Lampung mengalami kekurangan pegawai dan hal ini berdampak pada penempatan pegawai yang telah terlaksana. Menurut wawancara awal penulis kepada Sekretaris BKD Kota Bandar Lampung, beliau mengatakan bahwa penempatan yang dilaksanakan lima tahun terakhir ini lebih mengutamakan untuk mengisi kekosongan jabatan. Oleh karena itu dalam penelitian ini ditujukan untuk mencari tahu bagaimana penempatan pegawai di BKD Kota Bandar Lampung. Adapun menurut Tohardi (2002) penempatan pegawai di BKD Kota Bandar Lampung harus memperhatikan *job specification*, *job description*, kemampuan, dan kebutuhan pegawai.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian

kualitatif. Melalui metode ini, penulis bermaksud untuk mengeksplorasi dan berusaha menjelaskan secara mendalam bagaimana penempatan pegawai di BKD Kota Bandar Lampung untuk kemudian diproses, dianalisis lebih lanjut dengan menggunakan teori yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga diperoleh gambaran mengenai penempatan pegawai BKD Kota Bandar Lampung untuk kemudian ditarik kesimpulan.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini berasal dari studi kepustakaan (*library research*) dan studi lapangan (*field research*). yang meliputi observasi dan wawancara. Informan dalam penelitian ini dipilih berdasarkan teknik *purposive* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Teknik pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini adalah dengan triangulasi sumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan pegawai di BKD Kota Bandar Lampung sudah berjalan sesuai dengan prosedur, baik untuk penempatan pegawai baru maupun pegawai lama. Pada praktiknya, penempatan pegawai di BKD Kota Bandar Lampung belum sepenuhnya mempertimbangkan dasar-dasar penempatan menurut Tohardi (2002).

Berdasarkan dasar spesifikasi pekerjaan, BKD Kota Bandar Lampung memiliki dua spesifikasi yang harus dipenuhi pegawai untuk dapat ditempatkan pada suatu pekerjaan yaitu spesifikasi latar belakang pendidikan dan spesifikasi pengalaman. Pada praktiknya, spesifikasi tersebut telah diatur dan hanya berlaku bagi pegawai struktural. Sebaliknya, selama ini pegawai non struktural hanya ditempatkan berdasarkan kebutuhan akan pekerjaannya saja. Ketiadaan aturan pokok yang mencantumkan spesifikasi latar belakang pendidikan dan pengalaman sebagai dasar dalam penempatan pegawai non struktural membuat pelaksanaannya hanya dipandang sebagai bentuk formalitas.

Kemudian dasar *job description*, BKD Kota Bandar Lampung telah memiliki uraian pekerjaan yang merupakan hasil turunan dari Peraturan Walikota Nomor 22 Tahun 2006. Mengenai praktiknya, BKD Kota Bandar Lampung belum menunjukkan penggunaan uraian pekerjaan sebagai salah satu dasar untuk melihat karakter pegawai yang cocok dalam mengerjakan jenis pekerjaan, baik penempatan pegawai baru maupun pegawai lama. Uraian pekerjaan baru dirasakan sebagai suatu hal yang penting, namun dalam pelaksanaannya masih perlu dipertimbangkan kembali.

Kemudian dasar pertimbangan ketiga yaitu kemampuan, BKD Kota Bandar Lampung telah mempertimbangkan aspek ini dengan baik. Hal ini terlihat dari adanya pegawai lama yang mengikuti tes

terlebih dahulu sebelum ditempatkan pada suatu pekerjaan. Begitu juga dengan pegawai baru, dimana CPNS telah mengikuti tes kemampuan bakat dan tes kemampuan dasar. Sejauh ini, kemampuan pegawai disesuaikan kembali dengan kebutuhan pekerjaannya dan dianggap dapat dimiliki sebelum atau setelah pegawai tersebut ditempatkan pada suatu pekerjaan.

Kemudian dasar pertimbangan keempat yaitu kebutuhan. BKD Kota Bandar Lampung telah memprioritaskan kebutuhan akan kuantitas pegawai dibandingkan dengan kebutuhan akan kualitas pegawai. Hal ini disebabkan urgensi berupa kebutuhan satker yang mengalami kekurangan pegawai lebih diutamakan sehingga kualitasnya terkesampingkan. Namun, pada praktiknya masih saja terdapat pegawai yang mengalami kelebihan beban kerja, sehingga kebutuhan yang harus dipenuhi oleh BKD Kota Bandar Lampung belum sepenuhnya berjalan dengan optimal. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan di lapangan menunjukkan bahwa prinsip *the right man in the right place* belum berjalan dengan baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan penempatan pegawai di BKD Kota Bandar Lampung dapat dikatakan belum sepenuhnya didasarkan pada keempat dasar yang dijadikan bahan pertimbangan. Pada dasar pertimbangan pertama, diketahui bahwa spesifikasi tidak selalu dipertimbangkan kepada pegawai yang akan ditempatkan dikarenakan tidak adanya aturan pokok yang mengatur mengenai kualifikasi yang harus dipenuhi pegawai untuk ditempatkan pada suatu pekerjaan. Dasar pertimbangan kedua, Uraian pekerjaan baru dirasakan sebagai suatu hal yang penting, namun dalam pelaksanaannya masih terdapat hal lain yang perlu dipertimbangkan kembali.

Dasar pertimbangan ketiga, BKD Kota Bandar Lampung telah menjadikan kemampuan sebagai salah satu dasar dalam penempatan pegawai. Terakhir, penempatan pegawai di BKD Kota Bandar Lampung harus disesuaikan dengan kebutuhan. Kebutuhan yang telah menjadi prioritas utama adalah kebutuhan akan kuantitas pegawai. Namun, pelaksananya masih menunjukkan adanya pegawai yang mengalami kelebihan beban kerja dan menyebabkan rangkap tugas.

Saran

Berdasarkan simpulan yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti mencoba memeberikan beberapa saran atau masukan sebagai bahan pertimbangan bagi pelaksana, yaitu:

1. Diharapkan BKD Kota Bandar Lampung dapat membuat aturan pokok mengenai syarat atau kualifikasi yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk ditempatkan di suatu jabatan. Ketiadaan aturan ini membuat penempatan yang dialami antara satu pegawai dengan pegawai lainnya menunjukkan perbedaan dalam proses penyesuaian kualifikasi.
2. Sebaiknya BKD Kota Bandar Lampung dapat menggunakan uraian pekerjaan yang dihasilkan dari proses analisis jabatan. Hal ini bertujuan agar penempatan dapat sesuai dengan kompetensi dan keahlian pegawai yang bersangkutan dengan jabatan yang didudukinya.
3. Sebaiknya Kepala BKD Kota Bandar Lampung melakukan sosialisasi mengenai *merryt system* kepada setiap pegawai. Dengan adanya sosialisasi diharapkan BKD Kota Bandar Lampung sebagai ujung tombak pelaksana kebijakan di bidang kepegawaian memahami dan melaksanakan amanat Undang-Undang ASN No 5 Tahun 2014 mengenai manajemen PNS

berdasarkan sistem merit, salah satunya dalam penempatan pegawai.

4. Sebaiknya BKD Kota Bandar Lampung mampu melaksanakan penempatan pegawai dengan menyeimbangkan antara kebutuhan akan kualitas maupun kebutuhan akan kuantitas pegawai. Tidak mengenyampingkan kualitas dikarenakan prinsip dari penempatan pegawai adalah "*The Right Man in The Right Place*".
5. Diharapkan BKD Kota Bandar Lampung mendistribusikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan mengacu pada kebutuhan organisasi yang sebenarnya dalam arti sesuai dengan beban kerja yang ada, sehingga PNS mengerti, tau dan mampu tentang pekerjaannya.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis tidak akan mampu mengerjakan skripsi ini tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih dan apresiasi sebesar-besarnya kepada Bapak Dr. R. Widya Setiabudi Sumadinata, S.I.P., S.Si., M.T., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjadjaran, Bapak Dr. Santoso Tri Raharjo, S.Sos., M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjadjaran, Bapak Mohammad Benny Alexandri, S.E., M.M. selaku Wakil Dekan II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjadjaran, Bapak Dr. Drs. H. Entang Adhi Muhtar, M.S. selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjadjaran sekaligus Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan, nasihat, motivasi serta waktu luang yang telah diberikan kepada penulis. Semoga kebaikan Bapak digantikan dengan kesehatan dan kebahagiaan oleh ALLAH SWT, Bapak Ramadhan Pancasilawan, S.Sos., M.Si. selaku selaku Sekretaris

Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjadjaran, Penghargaan dan penghormatan kepada Ibu Dr. Candradewini, S.I.P., M.Si., selaku co-pembimbing sekaligus Dosen Wali penulis yang telah memberikan ilmu, pengarahan, dan waktu untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Terimakasih telah membimbing penulis selama penulis menjadi mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Padjadjaran. Semoga kebaikan Ibu digantikan dengan kesehatan, kebahagiaan, dan dipermudah dalam segala urusan oleh Allah SWT. Ibu Nunung Runiawati, S.I.P., M.Si. dan Bapak Dedi Sukarno, S.I.P., M.Si., selaku dosen pembahas pada Seminar Usulan Penelitian penulis. Terima kasih atas saran dan masukan yang sangat membangun dan membantu penulis untuk menjadikan skripsi ini menjadi lebih baik. Semoga Ibu dan Bapak senantiasa mendapat rahmat dari Allah SWT. Ibu Tina dan Teh Mira selaku staf Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjadjaran yang selalu membantu penulis dalam hal administrasi akademik. Terimakasih atas kebaikan yang telah diberikan. Seluruh staf Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjadjaran yang telah membantu penulis dalam hal akademik. Selain itu, penulis ucapkan terimakasih kepada seluruh informan dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung yaitu Bapak Dr. Muhammad Umar selaku Kepala BKD Kota Bandar Lampung, Ibu Siti Supiah S.H., M.H., selaku Sekretaris, Bapak Muzanni Ali, Bapak Ronald Putra Nugraha, dan Kepala Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung yaitu Bapak Drs. Barizi M.Si. yang terlibat dalam memberikan informasi untuk menyelesaikan skripsi ini.

Terimakasih atas dukungan, bantuan serta informasi yang diberikan kepada penulis sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas kesediaan waktu serta pemberian data yang penulis butuhkan terkait dengan penelitian ini. Dan terimakasih kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi penulis.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Armstrong, Michael. 2006. *A Handbook of Human Resource Management Practice 10th Edition*. Great Britain: Cambridge University Press
- Creswell, John W. 2010. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*. Terjemahan Achmad Fawaid. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dessler, G. (2008). *Human Resource Management 11th Edition*, New Jersey: Pearson Education
- Handayani, S. 1992. *Administrasi Pemerintah dalam Pembangunan Nasional*. Jakarta: Gunung Agung
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kettner. 2002. *Analisis Achieving Excellence in the Management of Human Service Organizations*. Boston: Allyn & Bacon
- Mamoria, C, B. 1989. *Personnel Management*. Himalaya: Himalaya publishing
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta

- Mathis, Robert L. John H. Jackson. 2010. *Human Resources Management Thirteen Edition*. USA: South Western Cengage Learning
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset
- Ndraha, Taliziduhu, 1999. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Renika Cipta
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika
- Sedarmayanti. 2011. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan*. Bandung: Refika
- Siagian, Sondang P. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto, Badjo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugandi, Yogi Suprayogi. 2011. *Administrasi Publik; Konsep dan Perkembangan Ilmu di Indonesia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Susilo, Willy. 2002. *Audit SDM – Panduan Komprehensif bagi Auditor, praktisi Manajemen SDM serta pimpinan organisasi dan perusahaan*. Jakarta: PT Vorqistatama Binamega
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Bandung: CV Alfabeta.
- Perundang-Undangan dan Dokumen Lainnya**
- Undang- Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Presiden Nomor 81 tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 63 tahun 2009 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai.
- Peraturan Presiden Nomor 81 tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 37 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Pegawai Negeri Sipil
- Laporan Akhir Penyusunan Analisis Jabatan Dan Capaian Beban Kerja pada BKD Kota Bandar Lampung tahun 2014
- Disertasi, Jurnal dan Skripsi**
- Arie Haryadi. 2011. *Skripsi dengan Judul Pelaksanaan Penempatan Pegawai oleh Kepala Pusat Dalam Upaya Meningkatkan Prestasi Kerja di Bagian Tata Usaha Pusat Penelitian dan Pengembangan Jalan dan Jembatan Departemen Pekerjaan Umum*. Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Padjadjaran.
- Lukman Hakim. 2014. *Skripsi dengan Judul Penempatan Pegawai di*

*Bidang Status Kepegawaian dan
Pensiun Kantor Regional III Badan
Kepegawaian Negara Bandung.*
Administrasi Publik FISIP
Universitas Padjadjaran.

Nur Fadilah, Asri *et. al.* (2013). Jurnal
Administrasi Publik. Pengaruh
Penempatan Pegawai Terhadap
Kinerja (Studi pada Pegawai
Sekretariat Daerah Kabupaten
Gresik). Vol.1 No.5 Hal: 847-852.

Rusdiono. 2014. *Disertasi dengan Judul
Penempatan Pegawai Negeri Sipil di
Badan Pengelolaan Kawasan
Perbatasan dan Kerjasama Provinsi
Kalimantan Barat.* Program
Pascasarja Fakultas Ilmu Sosial dan
Ilmu Politik Universitas Padjadjaran