



DINAMIKA GOVERNANCE JURNAL ILMU ADMINISTRASI NEGARA

DOI: <https://doi.org/10.33005/jdg.v11i1.4042>
<http://ejournal.upnjatim.ac.id/index.php/jdg/index>

INOVASI PENEMPATAN PEGAWAI ASN DI KABUPATEN TALAUD BAGIAN HUMAS DAN PROTOKOL

Ronald Jolly Pongantung¹, Cynthia Maria Siwi², Benny Sigiro³

^{1,2,3}Universitas Terbuka, Indonesia

pongantung@ecampus.ut.ac.id, mariasiwi@ecampus.ut.ac.id, bennysi@ecampus.ut.ac.id

ARTICLE INFORMATION

Article history:

Received date: 24 Agustus 2023
Revised date: 27 September 2023
Accepted date: 20 Oktober 2023

ABSTRACT

Innovation is a new method to improve the quality of an existing programme or item. Innovation is a new thing that requires a process in its application. This means that not all innovations can be directly accepted/adopted by the general public. Innovations need to be communicated first, then the innovation decision process, which is the process of a person/individual accepting or rejecting an innovation. Employee placement innovation needs to be done through placing employees in the most appropriate place or position, with the right employee placement will increase the morale of the employee concerned. The purpose of the study was to determine the process of placing ASN employees in the Talaud Regency public relations and protocol section. The method used in this research is a qualitative method with descriptive analysis. The results of this study indicate that the placement of ASN employees still does not pay attention to the specifications of education, experience, and employee skills.

Keywords: Innovation, Placement, State Civil Apparatus (ASN)

ABSTRAKSI

Inovasi merupakan metode baru untuk meningkatkan mutu/kualitas terhadap suatu program atau barang yang sudah ada. Inovasi adalah hal baru yang memerlukan proses dalam pengaplikasiannya. Artinya bahwa tidak semua inovasi dapat secara langsung diterima/diadopsi oleh kalayak umum. Inovasi perlu dikomunikasikan terlebih dahulu, kemudian proses putusan inovasi, yakni proses seseorang/individu menerima atau menolak suatu inovasi. Inovasi penempatan pegawai perlu dilakukan melalui jalan penempatan pegawai pada suatu tempat atau jabatan yang paling sesuai, dengan penempatan pegawai yang tepat akan meningkatkan semangat kerja pegawai yang bersangkutan. Tujuan penelitian untuk mengetahui proses penempatan pegawai ASN di Kabupaten Talaud bagian humas dan protokol. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan pegawai ASN masih kurang memperhatikan spesifikasi pendidikan, pengalaman, dan keterampilan pegawai.

Kata Kunci : Inovasi, Penempatan , Aparatur Sipil Negara (ASN)

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi, untuk itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan sebaik-baiknya melalui manajemen sumber daya manusia. Peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya suatu tujuan, sehingga diperlukan perencanaan yang tepat, pengorganisasian yang mantap, penyusunan staf yang tepat dan professional, pengarahan dan pengawasan yang terkendali dengan baik akan menjamin berfungsinya proses manajerial. Pihak manajemen sumber daya manusia perlu mengetahui dan mengidentifikasi pekerjaan pekerjaan apa saja yang akan dilakukan dan bagaimana pekerjaan dilakukan serta jenis personal bagaimana yang layak menduduki pekerjaan tersebut. Dalam hal ini organisasi perlu menetapkan standar-standar pekerjaan dan kriteria pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan.

Pegawai negeri sipil yang saat ini disebut sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) mempunyai peranan penting dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Hal ini sejalan dengan amanat UU No.5 Tahun 2014 Tentang aparatur sipil Negara yang menjelaskan tugas dan fungsi ASN sebagai: 1) Pelaksana kebijakan publik, 2) Pelayan publik, 3) Perekat dan pemersatu bangsa. Pelayanan terbaik adalah salah satu hak dasar warga negara yang harus dipenuhi oleh pemerintah. Dalam hal inilah ASN menjadi sangat relevan dan penting, karena ASN merupakan penyelenggara pemerintah, yang secara otomatis menjadi penyelenggara pelayanan publik.

Sastrohadiwiryo (2002 :162) mengemukakan penempatan pegawai adalah suatu proses pembagian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus

seleksi untuk melaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawaban segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya. Menurut Tohari (2002:217) bahwa : “prinsip the right man in the right place merupakan pegawai yang sesuai dengan kemampuannya dan keahliannya untuk meningkatkan kinerja organisasi, guna memanfaatkan sumber daya pegawai secara maksimal. Selanjutnya, langkah-langkah penempatan pegawai adalah sebagai berikut : 1) Adanya pekerjaan 2) Adanya job description (tugas dan tanggung jawab) 3) Mencari pegawai yang cocok dengan tuntutan pekerjaan 4) Menempatkan pegawai tersebut Selanjutnya menurut Sondang P.siaagian (2003:45) penempatan pegawai adalah proses dan seleksi seorang pegawai sebagai unsur pelaksana pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahlian.

Manfaat analisis penempatan pegawai pada suatu jabatan sangat besar sekali dalam suatu organisasi, dimana analisis jabatan membantu dalam mengkomunikasikan harapan sebuah pekerjaan terhadap pemegang jabatan, pengawasannya dan teman kerja. Dengan meninjau deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan yang ada, sehingga pegawai lebih cepat mempelajari ruang lingkup dan batasan perencanaan pegawai.

Keberadaan unit kehumasan disebut lembaga atau instansi milik Pemerintah merupakan sebuah keharusan fungsional dan operasional dalam upaya menyebarluaskan maupun untuk mempublikasikan tentang suatu kegiatan atau aktivitas instansi bersangkutan yang ditujukan baik untuk hubungan masyarakat ke dalam, maupun kepada masyarakat luar pada umumnya. Di era yang modern ini,

informasi merupakan suatu hal yang di butuhkan oleh masyarakat. Penyebaran Informasi di tuntut cepat dalam penyampaianya mengingat pentingnya sebuah informasi. Penyebaran informasi di mulai dengan cara yang sederhana kemudian berkembang sesuai perkembangan zaman. Hal tersebut di butuhkan agar suatu informasi dapat langsung bisa di ketahui banyak orang. Pelayanan Informasi dalam Pemerintahan juga di butuhkan agar adanya keterbukaan terhadap kegiatan-kegiatan pimpinan daerah. Namun kadang informasi terlambat di terima bahkan tidak di terima oleh masyarakat luas. Untuk itu penulis mencari Inovasi agar informasi tersebut bisa di sebar-luaskan lebih maksimal dengan memanfaatkan kecanggihan Media Informasi yang ada saat ini.

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Untuk menghasilkan data primer digunakan wawancara terhadap individu untuk mendapatkan informasi mengenai pengalaman keterlibatan masyarakat dalam proses pengembangan desa wisata. Panduan wawancara digunakan sebagai acuan untuk mendapatkan data dari orang-orang yang menjadi informan. Wawancara dan pengamatan lapangan dilakukan dengan informan terpilih. Keseluruhan jumlah informan dalam studi ini sebanyak 19 orang yang berada di bagian Humas dan Protokol pemerintah daerah Talaud. Selain data primer, digunakan juga data sekunder. Data sekunder yang digunakan berasal dari buku, laporan terbitan pemerintah, jurnall, Koran, website, dan sumber-sumber lain. Teknik pengumpulan Data melalui Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi. Dalam penelitian ini penulis menganalisis data temuan dilapangan dengan menggunakan model Miles dan

huberman.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penempatan pegawai ASN dan kondisi sekarang studi kasus di Kantor Bupati Kabupaten Kepulauan Talaud di bagian Humas dan Protokol.

Dalam penempatan pegawai pada suatu struktur pemerintahan atau jabatan tertentu, perlu diperhatikan adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat, dengan mempertimbangkan latar belakang pendidikan, pangkat/golongan, masa kerja, maupun syarat-syarat lainnya yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hal ini bertujuan agar kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang pegawai sesuai dengan tuntutan tugas atau jabatan, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi akan produktif dan berprestasi tinggi yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi secara keseluruhan. Keputusan pengambil kebijakan yang sengaja memilih orang-orang yang disukai atau memiliki hubungan kedekatan/kekerabatan untuk diangkat menempati posisi tertentu dengan mengabaikan prinsip job description dan job specification analyses tentunya akan menimbulkan kesulitan bagi perwujudan visi dan misi organisasi pemerintahan, sedangkan inefisiensi akan menimbulkan kerugian uang negara akibat ketidakcakapan aparatur mengelola keuangan daerah bahkan akan semakin berpotensi menimbulkan tindakan korupsi. Keputusan-keputusan yang lebih mengedepankan faktor like and dislike, loyalty and disloyalty akan sulit untuk mewujudkan right men in the right place, dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan birokrasi yang profesional.

Sedarmayanti (2013) mengemukakan bahwa penempatan seseorang ke posisi yang tepat adalah dengan adanya kesesuaian orang dengan pekerjaan, yaitu mencocokkan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan orang dengan

karakteristik pekerjaan. Kesesuaian pengetahuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dengan kualifikasi pekerjaan yang ditempati paling tidak dapat dilihat dari indikator-indikator seperti; pendidikan formal, pengalaman kerja, dan pengetahuan teknis terhadap pekerjaan. Kesesuaian ketrampilan dapat dilihat dari indikator-indikator seperti; penguasaan dalam penggunaan teknologi, diklat-diklat yang pernah diikuti dan kemampuan konseptual yang dimiliki. Sementara kaitan sikap yang mempengaruhi terhadap suatu pekerjaan adalah; kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan komitmen terhadap organisasi (Atkhan, 2013:260). Penempatan Pegawai Negeri dalam jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan. Salah satu proses penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural adalah melalui promosi.

Promosi adalah penempatan pegawai pada jabatan yang lebih tinggi dengan wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dan penghasilan yang lebih tinggi pula. Pemberian promosi jabatan ini didasarkan pada penilaian kinerja yang dilakukan oleh pejabat penilai atau atasan langsung Pegawai Negeri yang bersangkutan. Unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil meliputi Kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan. Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 72 ayat 1 diamanatkan bahwa promosi Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerjasama, kreativitas, dan pertimbangan

dari tim penilai kinerja PNS pada instansi pemerintah, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras, dan golongan. Namun pada kenyataannya, fakta di lapangan menunjukkan belum sepenuhnya reformasi birokrasi dalam hal penempatan aparatur Pegawai Negeri Sipil menerapkan prinsip-prinsip tersebut.

Berdasarkan data yang diperoleh dilakukan di Bagian Humas dan Protokol Kabupaten Kepulauan Talaud, masih ditemui adanya penempatan Pegawai Negeri Sipil yang belum sesuai dengan latar belakang pengetahuan atau pendidikan yaitu: 1. Ada ketidak sesuaian antara penempatan pegawai dengan latar pendidikan yang dimiliki beberapa pejabat struktural di lingkungan Pemerintah kabupaten Kepulauan Talaud. 2. Adanya indikasi tidak terpenuhinya prinsip-prinsip good governance dalam proses penempatan pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Talaud. Ketidaksesuaian ini dapat dimungkinkan karena adanya faktor penghambat seperti perubahan pimpinan, keterbatasan sumber daya aparatur, motivasi, dan konflik kepentingan. Selain itu juga adanya penghambat-penghambat yang berasal dari luar seperti adanya intervensi, kurangnya lembaga independen dan kondisi sosial masyarakat. Sebagai upaya untuk mewujudkan sistem birokrasi pelayanan yang berkualitas atau pelayanan prima, maka sistem penempatan aparatur pegawai negeri harus berorientasi pada sistem tata pemerintahan yang baik (good governance). Governance, yang diterjemahkan menjadi tata pemerintahan, adalah penggunaan wewenang ekonomi, politik dan administrasi guna mengelola urusan-urusan negara pada semua tingkat. Tata pemerintahan mencakup seluruh mekanisme, proses dan lembaga-lembaga dimana warga dan kelompok-kelompok masyarakat mengutarakan kepentingan mereka, menggunakan hak hukum, memenuhi kewajiban dan menjembatani perbedaan-perbedaan diantara mereka.

Ada empat hal yang dianggap sebagai prinsip-prinsip utama yang melandasi good governance, yaitu (1) Akuntabilitas, (2) Transparansi, (3) Keterbukaan dan (4) Aturan hukum. Keempat prinsip tersebut saling mempengaruhi satu dengan yang lainnya. Hal itu disebabkan karena masing-masing prinsip menjadi instrumen untuk mencapai prinsip yang lainnya dan ketiganya diperlukan untuk mencapai manajemen publik yang baik. Akuntabilitas dan responsibilitas publik merupakan standar acuan profesional aparat pemerintah dalam memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat. Mengutip pernyataan Sedarmayanti (2013:) bahwa selama ini penyelenggaraan pemerintahan negara belum sepenuhnya menunjang terwujudnya good governance, maka birokrasi perlu diperbaiki. Harus ada suatu reformasi birokrasi nasional yang benar-benar didukung kuat oleh segenap komponen bangsa, dengan menempatkan kelembagaan birokrasi yang terus ditata.

Setiap aparat mempunyai tugas berat dalam mempertanggungjawabkan seluruh hak dan kewajibannya serta tindakan dan keahliannya didepan publik. Dengan dasar itulah maka tujuan dan semangat good governance dalam meningkatkan profesionalisme pelayanan publik akan terwujud. Dalam misinya yang keempat, kabupaten Kepulauan Talaud ingin mewujudkan tata pemerintahan (good governance) yang lebih baik dan bertanggung jawab. Untuk mewujudkan misi tersebut hal pertama yang harus dibenahi adalah sistem penempatan pejabat struktural sebagai penggerak motor pembangunan dan ujung tombak pelayanan kepada masyarakat. Penempatan pejabat haruslah objektif sehingga akan didapat output dan produktifitas yang tinggi, semangat kerja yang baik dan menurunkan tingkat kesalahan dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi.

Inovasi penempatan ASN

Inovasi merupakan suatu gagasan ataupun barang/hal yang baru belum ada ataupun

yang sudah ada tetapi belum diketahui oleh pengadopsi. Inovasi juga dapat berupa metode baru untuk meningkatkan mutu/kualitas terhadap suatu program atau barang yang sudah ada. Inovasi dapat diperoleh melalui discovery, invensi maupun pembaharuan/peningkatan suatu produk dengan metode/cara yang baru. Adapun beberapa pengertian inovasi menurut para ahli yang dikutip oleh Udin Syaifudin Sa'ud, (2014) diantaranya adalah:

- 1) Sebuah inovasi adalah sebuah ide dan sebuah cara/langkah baru untuk untuk melengkapi kesadaran sosial (Donal P. Ely).
- 2) Inovasi adalah ide, tindakan ataupun sesuatu yang sudah ada tetapi diperbaharui oleh sekelompok orang yang mengadopsinya. Inovasi adalah perubahan (Zaltman Duncan).
- 3) Inovasi adalah pilihan kreatif, pengaturan dan seperangkat manusia dan sumber – sumber material baru atau menggunakan cara unik yang akan menghasilkan peningkatan pencapaian tujuan – tujuan yang diharapkan (Huberman).
- 4) Sebuah inovasi adalah sebuah gagasan, metode, tindakan, produk, dan atau jasa yang dianggap baru oleh individu ataupun kelompok yang mengadopsinya. Anggapan sebagai ide terbaru oleh seseorang ditentukan oleh reaksinya dalam bertindak. Jika ide tersebut dianggap baru oleh orang tersebut, maka itu dikatakan sebuah inovasi. Baru yang dimaksud adalah bersifat kualitatif. (M. Rogers).
- 5) Inovasi adalah mengkreasikan dan mengimplementasikan sesuatu menjadi satu kombinasi. Dengan inovasi maka seseorang dapat menambahkan nilai dari produk, pelayanan, proses kerja, pemasaran, sistem pengiriman, dan kebijakan, tidak hanya bagi perusahaan tapi juga stakeholder dan masyarakat (Schumpeter) Sementara itu, pengertian lain terkait inovasi adalah kegiatan penelitian, pengembangan atau

perekayasaan yang bertujuan mengembangkan penerapan praktis nilai dan konteks ilmu pengetahuan yang baru, atau cara baru untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah ada ke dalam produk atau proses produksi. Inovasi adalah hal baru yang memerlukan proses dalam pengaplikasiannya. Artinya bahwa tidak semua inovasi dapat secara langsung diterima/diadopsi oleh kalayak umum. Inovasi perlu dikomunikasikan terlebih dahulu, kemudian proses putusan inovasi, yakni proses seseorang/individu menerima atau menolak suatu inovasi. Menurut Rogers sebagaimana dikutip oleh Sa'ud bahwa proses pengambilan keputusan inovasi adalah proses mental dimana seseorang/individu berlalu dari pengetahuan pertama mengenai suatu inovasi dengan membentuk suatu sikap terhadap inovasi, sampai memutuskan untuk menolak atau menerima, melaksanakan ide-ide baru dan mengukuhkan terhadap keputusan inovasi.

Mekanisme terkait pengambilan keputusan inovasi pada ASN terdiri atas lima tahap, yaitu: pengetahuan (knowledge), persuasi (persuasion), keputusan (decision), pelaksanaan (implementation), dan konfirmasi (confirmation). 1) Tahap pengetahuan. Dalam tahap ini, seseorang belum memiliki informasi yang lengkap mengenai inovasi. Oleh karena itu, inovasi perlu disampaikan melalui berbagai saluran komunikasi yang ada, bisa melalui media elektronik, media cetak, maupun komunikasi interpersonal diantara masyarakat.hal ini diharapkan para calon adaptor mengetahui informasi yang lengkap terkait inovasi tersebut. 2) Tahap persuasi. Pada tahap ini individu tertarik pada inovasi dan aktif mencari informasi secara detail mengenai inovasi. Tahap kedua ini terjadi lebih banyak dalam tingkat pemikiran calon pengguna/adaptor.

Dalam tahap ini akan muncul rasa menyenangkan atau tidak senang terhadap inovasi, dimana rasa senang atau tidak

senang tersebut dipengaruhi oleh karakteristik inovasi itu sendiri, seperti: (1) kelebihan inovasi, (2) tingkat keserasian, (3) kompleksitas, (4) dapat dicoba dan (5) dapat dilihat. 3) Tahap pengambilan keputusan. Setelah mengalami tahan persuasi yang menimbulkan rasa senang atau tidak senang terhadap inovasi, calon pengadopsi inovasi akan mengali tahap pengambilan keputusan inovasi. Pada tahap ini individu mengambil konsep inovasi dan menimbang keuntungan/kerugian dari menggunakan inovasi dan memutuskan apakah akan mengadopsi atau menolak inovasi tersebut. Ada dua macam penolakan inovasi, yakni: (a) penolakan aktif yaitu penolakan inovasi setelah melakukan melalui proses mempertimbangkan untuk menerima atau mencoba inovasi terlebih dahulu dan (b) penolakan pasif yakni penolakan inovasi tanpa pertimbangan sama sekali. 4) Tahap implementasi.

Pada tahap implentasi, pengadopsi mulai mengadopsi inovasi tersebut. Pengguna inovasi akan menentukan kegunaan dari inovasi dan dapat mencari informasi lebih lanjut tentang hal itu. Tahap ini merupakan tahap dimana pengadopsi akan mengambil keputusan untuk mengadopsinya terus menerus hingga menjadi sebuah rutinitas atau hanya diimplentasikan sementara waktu. 5) Tahap konfirmasi. Setelah sebuah keputusan dibuat, seseorang kemudian akan mencari penguatan terhadap keputusan mereka. Tidak menutup kemungkinan seseorang kemudian mengubah keputusan yang tadinya menolak jadi menerima inovasi setelah melakukan evaluasi atau malah sebaliknya, yang awalnya menerima kemudian berhenti/menolak inovasi dengan alasan – alasan tertentu.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, terdapat kesimpulan sehubungan dengan

penempatan pegawai pada Bagian Humas dan protokol Kabupaten Kepulauan Talaud sebagai berikut:

1. Penempatan pegawai pada Bagian Humas dan protokol Kabupaten Kepulauan Talaud sebaiknya lebih memperhatikan spesifikasi pendidikan formal dan pengalaman kerja. Karena spesifikasi pendidikan formal dan pengalaman kerja menunjang dalam pelaksanaan pekerjaan. Sehingga pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dapat diselesaikan dengan baik
2. Untuk memudahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, sebaiknya keterampilan kerja Pegawai Negeri Sipil diperhatikan dalam menempatkan pegawai pada jabatan yang akan dipangkunya. Karena keterampilan kerja berpengaruh pada kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Secara khusus keterampilan dalam mengoperasikan komputer perlu ditingkatkan mengingat teknologi yang terus berkembang, dan pelayanan data/dokumen penduduk sudah dilakukan secara online.
3. Penempatan pegawai sebaiknya memperhatikan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dengan beban kerja yang diberikan kepadanya. Karena, Kemampuan kerja dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.
4. Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai, minat kerja perlu dipertimbangkan sebelum menempatkan pegawai pada suatu jabatan tertentu. Karena minat kerja pegawai menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga pegawai yang ditempatkan sesuai dengan minat kerja yang dimiliki dapat meningkatkan semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

DAFTAR PUSTAKA

Angelina Ontolay 2019 Laporan Latsar: Penyebarluasan Informasi Kegiatan

Pimpinan Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Talaud Melalui Media Sosial

Ahmed H. Tolba dan Maha Mourad, Individual and Cultural Factor affecting Diffusion of Innovation, Journal International Business and Cultural Studies, diakses dari www.aabri.com/manuscripts/11806.pdf, Minggu, 19 Mei 2020, Pk. 20.55.

Cresswell, J. W. (2013). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*(4th edition). Thousand Oaks, California: SAGE Publication Inc.

Erni, T.S. dan Kurniawan, S. 2006.*Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana.

Hasibuan, Malayu.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta : bumi aksara

Rivai,Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, penerbit PT.Raja Grafindo Persada:Jakarta

Schuler, Randall S, Jackson, Susan E. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21*. Edisi Keenam Jilid I. Jakarta : Erlangga.

Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta:Bumi Aksara.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suwatno, Priansa, Donni Juni.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi Publik dan Swasta*.Bandung: Alfabeta

Taylor, S. J., Bogdan, R., & DeVault, M. (2015). *Introduction to Qualitative Research Methods: A Guidebook and Resource*. New Jersey: John Wiley & Sons

Udin Syaefudin Sa'ud, 2014 *Inovasi Pendidikan*, cet ke-VII Bandung: Alfabeta

PP 13 Tahun 2002 tentang penempatan Pegawai dalam jabatan struktural

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Undang-

Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah