

# PENEMPATAN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA JABATAN STRUKTURAL DI DINAS SOSIAL KAB. KEP. TALAUD

YOSUA IRJA WALONI  
ARIE J. RORONG  
ALDEN LALOMA

**ABSTRAK:** *The placement of a Civil State Apparatus on structural position is a process which is very decisive in getting competent employees in their fields, because the exact placement in the proper positions will be able to help a the Agency in achieving the expected objectives. Placement is one of the important aspects in the human resources planning process, as it relates to efficiency and fairness. This research aims to find out how the placement of the Civil State Apparatus on structural position in the service of Social Government Talaud Islands. This research uses qualitative research methods. Based on the results of the study found that education, knowledge, skills, experience and age factor of a Civil State Apparatus became a benchmark in placing employees on structural position in the service of Social Government Talaud Islands. The Basic Social Service should be more effective and efficient in putting employees on structural position.*

**Keywords:** *Placement, Structural Position, Civil State Apparatus.*

## PENDAHULUAN

Pegawai memiliki kedudukan dan peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan fungsi pemerintahan. Arti penting dari pegawai sebagai sarana pemerintah oleh Utrecht dikaitkan dengan pengisian jabatan pemerintahan, yang diisi oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kedudukan Pegawai Negeri Sipil mempunyai peran penting dalam menyelenggarakan fungsi pemerintahan di suatu Negara dalam rangka mencapai tujuan nasional atau dengan kata lain dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan nasional, diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang - Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah serta bersatu padu, dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Kedudukan dan peran dari pegawai negeri dalam setiap organisasi pemerintahan sangatlah menentukan, sebab Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional. Peran dari Aparatur Sipil Negara seperti diistilahkan dalam dunia

kemiliteran yang berbunyi *not the gun, the man behind the gun*, yaitu bukan senjata yang penting melainkan manusia yang menggunakan senjata itu. Senjata yang modern tidak mempunyai apa - apa apabila manusia yang dipercaya menggunakan senjata itu tidak melaksanakan kewajibannya dengan benar.

Pasal 1 angka 1 Undang - Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang - undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok - Pokok Kepegawaian menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam jabatan negeri atau disertai tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang - undangan yang berlaku, sementara dalam Pasal 1 angka 3 Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara selanjutnya disebut ASN, Pegawai Negeri Sipil adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Dalam menjalankan fungsi pemerintahan, diperlukan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil, sehingga fungsi pemerintahan berjalan dengan efektif. Demi memperlancar pelaksanaan fungsi pemerintahan tersebut maka pemerintah dapat mengangkat langsung bagi mereka yang telah bekerja pada instansi yang menunjang kepentingan nasional. Pengangkatan merupakan suatu proses mendudukkan seseorang pada suatu posisi atau tempat yang lebih baik atau sama dari posisi sebelumnya. Pengangkatan pejabat struktural yaitu proses kegiatan mendudukkan seseorang Pegawai Negeri Sipil pada jabatan tertentu, dengan mempertimbangkan kaedah rasional - akademis. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil pada jabatan struktural antara lain dimaksudkan untuk membina karier Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural dan kepangkatan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan dalam peraturan perundang - undangan yang berlaku.

Pasal 17 ayat (2) Undang - Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang - Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok - Pokok Kepegawaian menyebutkan bahwa pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan. Pasal 68 ayat (4) Undang - Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil dapat berpindah antar dan antara jabatan pimpinan tinggi, jabatan Administrasi, dan jabatan fungsional di instansi pusat dan instansi daerah berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kerja. Berkaitan dengan hal tersebut, Musanef mengatakan penempatan setiap orang di dalam organisasi perlu didasarkan kemampuan, keahlian, latar belakang pengalaman serta pendidikan yang dimilikinya. Jadi dalam penempatan pegawai dalam suatu organisasi janganlah pilih kasih

atau didasarkan hubungan kekeluargaan, sukuisme/primordialisme dan persahabatan. Pada hakekatnya, suatu organisasi menuntut penempatan yang sesuai dengan keahlian, kemampuan, pengalaman, dan pendidikan menurut kebutuhan organisasi.

Persyaratan pengangkatan jabatan struktural telah diatur dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural. Adapun persyaratan untuk diangkat dalam jabatan struktural adalah sebagai berikut:

- a. Berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS)
- b. Serendah - rendahnya menduduki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan
- c. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan
- d. Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang - kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir
- e. Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan
- f. Sehat jasmani dan rohani

Penempatan pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi organisasi disamping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Kesesuaian penempatan pegawai dengan bidangnya sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan di Dinas Sosial Kab. Kep. Talaud. Ketetapan menempatkan para pegawai pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor penting dalam usaha membangkitkan kegairahan kerja karyawan itu sendiri. Dengan penempatan yang tidak tepat, kinerja seseorang tidak akan sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi, dengan demikian mereka menampilkan produktifitas kerja yang rendah sehingga dapat berakibat pada kejenuhan dan kebosanan.

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan atau suatu lembaga, karena

penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan atau lembaga dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Penempatan (placement) merupakan salah satu aspek yang penting dalam proses perencanaan sumber daya manusia, karena mempunyai hubungan dengan efisiensi dan keadilan (setiap karyawan diberikan peluang yang sama untuk berkembang atau aktualisasi diri).

Namun berdasarkan observasi awal peneliti di lapangan ditemukan adanya gejala permasalahan mengenai penempatan seorang Aparatur Sipil Negara pada jabatan struktural di Dinas Sosial Kab. Kep. Talaud. Seleksi penempatan kerja pegawai yang ada di Kab. Kep. Talaud khususnya di Dinas Sosial tidak lagi sesuai dengan aturan - aturan yang berlaku yaitu, pengadaan (recruitment) karyawan melalui sistem kedekatan (nepotisme) dan juga melalui sistem sogokan (kolusi). Yang artinya disini pihak pemerintah Kab. Kep. Talaud tidak memperhatikan betul latar belakang dari tingkat pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, pengalaman kerja, dan faktor usia dari calon pegawai itu sendiri untuk kemudian di tempatkan di Dinas Sosial Kab. Kep. Talaud. Maka ini dapat mengakibatkan terhambatnya visi dan misi untuk memajukan perkembangan dan kesejahteraan di Kab. Kep. Talaud.

## **TINJAUAN PUSTAKA KONSEP PENEMPATAN**

Definisi - definisi penempatan menurut beberapa ahli seperti berikut:

1. Menurut Irham Fahmi (2017), “penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru. Kebanyakan keputusan penempatan dibuat oleh manajer lini”.
  2. Menurut Danang Sunyoto (2012) “penempatan merupakan proses atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda”.
- Berdasarkan definisi di atas, dapat dipahami bahwa penempatan adalah proses pengisian jabatan atau penugasan kembali seorang pegawai pada tugas atau sebuah pekerjaan baru atau jabatan yang berbeda.
3. Menurut Hasibuan (2001:63) mengemukakan “penempatan pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut”.
  4. Menurut Sikula (1981:196) mengemukakan “*placement means matching or fitting a persons qualifications and jobs requirement* (penempatan berarti menyesuaikan atau mencocokkan kualifikasi individu dengan tuntutan pekerjaan”.
  5. Menurut Schuler dan Jackson (1997:276) mengemukakan “penempatan (*placement*) berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya”.
  6. Menurut Mathis dan Jackson (2001:305) mengemukakan “penempatan adalah menempatkan seseorang pada posisi yang tepat”.
  7. Menurut Rivai (2004:210) mengemukakan, “penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain. Dengan demikian penempatan dalam kaitan ini meliputi promosi, transfer, dan demosi”.
  8. Menurut Sastrohadiwiryo (2002:162) mengemukakan “penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan

pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya”.

9. Menurut B. Siswanto Sastrohadiryono yang dikutip oleh Suwatno (2003:138) mendefinisikan bahwa “Penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya”.
10. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013:116) “penempatan pegawai tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan, sehingga *the right man on the right job* tercapai.

## KONSEP APARATUR SIPIL NEGARA

Undang - undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Pasal 1 menjelaskan bahwa, Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah.

Penyelenggaraan kebijakan dan Manajemen Aparatur Sipil Negara berdasarkan pada asas:

- a. Kepastian hukum
- b. Profesionalitas
- c. Proporsionalitas
- d. Keterpaduan
- e. Delegasi
- f. Netralitas
- g. Akuntabilitas
- h. Efektif dan efisien
- i. Keterbukaan
- j. Nondiskriminatif
- k. Persatuan dan kesatuan

- l. Keadilan dan kesetaraan
- m. Kesejahteraan.

Aparatur Sipil Negara sebagai profesi berlandaskan pada prinsip sebagai berikut:

- a. Nilai dasar
- b. Kode etik dan kode perilaku
- c. Komitmen, integritas moral, dan tanggung jawab pada pelayanan publik
- d. Kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas
- e. Kualifikasi akademik
- f. Jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas, dan
- g. Profesionalitas jabatan.

Terdapat 2 jenis Aparatur Sipil Negara yang terdiri atas:

- a. PNS, merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.
- b. PPPK, merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang - undang ini.

Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur negara:

- a. Pegawai ASN melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan Instansi Pemerintah.
- b. Pegawai ASN harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik.

Pegawai ASN berfungsi sebagai:

- a. Pelaksana kebijakan publik
- b. Pelayan publik, dan
- c. Perekat dan pemersatu bangsa.

Pegawai ASN bertugas, sebagai berikut:

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang - undangan.
- b. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas.
- c. Mempererat persatuan dan kesatuan negara kesatuan Republik Indonesia.

Aparatur Sipil Negara Berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pegawai ASN berhak memperoleh:

- a. Gaji, tunjangan, dan fasilitas
- b. Cuti
- c. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua
- d. Perlindungan, dan
- e. Pengembangan kompetensi.

### **KONSEP JABATAN STRUKTURAL**

Gibson dkk (2000) mendefinisikan secara luas pengertian struktur organisasi yaitu “sebagai ciri-ciri organisasi yang dapat digunakan untuk mengendalikan atau membedakan bagian - bagiannya. Karena itu satu tujuan mengendalikan atau membedakan bagian - bagiannya. Karena itu satu tujuan dari struktur organisasi adalah mengendalikan perilaku, menyalurkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai apa yang dianggap menjadi tujuan dari organisasi”. Lanjut menurut Gibson dkk (2000), “bahwa struktur sebuah organisasi dapat diuraikan dengan sejumlah karakteristik. Karakteristik itu tidak hanya menguraikan organisasi, tetapi juga mempunyai implikasi terhadap perilaku orang dan kelompok maupun organisasi itu sendiri”. Stoner dan Wankel (2000) mengatakan bahwa “ada dua aspek utama struktur organisasi yaitu: (1) pembagian kerja dan (2) departementalisasi. Pembagian kerja merupakan pemecahan suatu tugas kerja sehingga setiap orang dalam organisasi bertanggung jawab atas dan melaksanakan seperangkat kegiatan yang terbatas dan bukan keseluruhan tugas (Stoner dan Wankel, 1996)”. Dengan kata lain, pembagian kerja berarti jumlah tugas organisasi dipecah - pecah ke dalam beberapa tugas yang lebih kecil secara berurutan. Departementasi adalah

proses penggabungan pekerjaan kedalam kelompok - kelompok.

(Gibson dkk, 2000) dengan kata lain “departementalisasi adalah pengelompokkan aktivitas pekerjaan sehingga aktivitas - aktivitas dan hubungan yang serupa dan logis dapat diselenggarakan secara serempak”. Departementasi mewakili struktur formal suatu organisasi seperti yang dapat digambarkan dalam sebuah bagan organisasi (Stoner dan Wankel, 2000).

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif, menurut Bogdan dan Taylor (Moleong 2013:4) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang - orang yang dapat diamati. Menurut Sugiyono (2011:8) metode kualitatif sering disebut penelitian naturalistic karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alami. Disebut metode kualitatif karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih kualitatif.

Fokus penelitian ini ialah penetapan masalah yang menjadi pusat perhatian penelitian untuk mengkaji permasalahan tentang Penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Jabatan Struktural di Dinas Sosial. Indikator yang dikaji adalah Pendidikan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan faktor. Yuniarsih dan Suwatno (2003:117-118).

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik, yaitu sebagai berikut:

- a. Wawancara

Teknik wawancara dalam penelitian ini dilakukan bertujuan untuk memperoleh data atau informasi secara mendalam mengenai Penempatan aparatur sipil negara (ASN) pada jabatan struktural di dinas sosial. Teknik wawancara ini dilakukan dengan menyiapkan pedoman wawancara yang berisi sejumlah

pertanyaan atau pernyataan yang memuat pokok-pokok permasalahan yang akan diteliti.

b. Observasi

Teknik ini merupakan pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian untuk melakukan pengamatan secara langsung di lapangan. Teknik ini digunakan untuk mengamati, Penempatan aparatur sipil negara (ASN) pada jabatan struktural didinas sosial.

c. Dokumentasi

Teknik dokumentasi dalam penelitian ini, merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen yang mendukung penelitian, teknik ini digunakan untuk memperoleh data tertulis yang berhubungan dengan penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagaimana disebutkan diatas bahwa penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada jabatan struktural secara konstitusi mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 40 tahun 2018 tentang pedoman system merried dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara. Dalam suatu jabatan struktural, tingkatan jabatan struktural disebut Eselon, yaitu Eselon tertinggi adalah adalah Eselon Ia sampai Eselon terendah yaitu Eselon V. Menurut ketentuan PP No. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (pasal 35) bahwa jabatan struktural tertinggi di Daerah Kabupaten/Kota adalah jabatan struktural Eselon IIA (Sekretaris Daerah), Kepala Dinas (Kadis) dan Kepala Badan (Kaban) merupakan jabatan struktural Eselon IIB.

Di Dinas Sosial (Dinsos) Kab. Kep. Talaud terdapat sebanyak 15 (lima belas) jabatan struktural, yang terdiri dari: 1 (satu) jabatan struktural eselon IIB (yakni Kepala Dinas), 1 (satu) jabatan struktural eselon IIIA (Sekretaris Dinas), 3 (tiga) jabatan struktural eselon IIIB (para Kepala Bidang), 10 (sepuluh)

jabatan struktural eselon IVa (para Kepala Sub-Bidang dan kepala Sub-Bagian). Semua jabatan struktural/eselon tersebut sudah terisi oleh pejabat definitif.

Penelitian ini melihat apakah penempatan seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) pada jabatan struktural dilaksanakan/diterapkan secara konsisten dan obyektif sebagaimana yang ditetapkan dalam PP No. 40 tahun 2018 dan juga dalam UU No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Menurut hasil penelitian ini bahwa penempatan seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) sudah dilakukan dengan baik dan obyektif namun belum secara terbuka. Proses penempatan seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) pada jabatan struktural di Dinas Sosial Kab. Kep. Talaud, berawal dari usulan seorang Kepala Dinas untuk pegawai ASN yang kemudian akan ditempatkan pada suatu jabatan struktural kepada pihak yang berwenang dalam hal ini Baperjakat dan kemudian dilanjutkan dengan SK dari Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah. Objektivitas dalam penempatan seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) pada jabatan struktural sudah cukup baik dan cukup konsisten dengan peraturan terutama menyakut persyaratan untuk penempatan seperti Pangkat/Golongan, pendidikan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman dan faktor usia. Menurut para informan bahwa secara umum penempatan seorang ASN pada jabatan struktural yang ada sekarang ini di Dinas Sosial sudah cukup obyektif.

Ke depan penempatan seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) pada jabatan struktural secara konstitusi yang mengacu pada PP No. 40 tahun 2018 dan UU No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, harus lebih konsisten diterapkan/dilaksanakan dengan obyektif. Hal ini perlu dilakukan sehingga pejabat yang ditempatkan pada jabatan struktural di Dinas Sosial Kab. Kep. Talaud benar - benar memenuhi persyaratan yang sudah ditetapkan terutama persyaratan pangkat/golongan, prestasi kerja, diklat, kompetensi jabatan, dan syarat lain seperti loyalitas, dedikasi, dan moralitas.

## KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada jabatan struktural di Dinas Sosial Kab. Kep. Talaud.

Berdasarkan hasil penelitian ditarik kesimpulan bahwa:

1. Faktor pendidikan, merupakan salah satu tolak ukur dalam menempatkan seorang pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada jabatan struktural di Dinas Sosial, seorang pegawai minimal harus bertitle sarjana Strata 1 (S1).
2. Faktor pengetahuan, merupakan salah satu tolak ukur dalam menempatkan seorang pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada jabatan struktural di Dinas Sosial, pegawai yang berpengetahuan akan kerja yang dilakukannya tentunya menjadi syarat untuk ditempatkan pada jabatan struktural.
3. Faktor keterampilan, merupakan salah satu tolak ukur ketika menempatkan seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) pada jabatan struktural, pegawai yang mempunyai keahlian di bidang ilmu teknologi atau komputer yang menjadi syaratnya.
4. Faktor pengalaman, merupakan salah satu tolak ukur dalam penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada jabatan struktural di Dinas Sosial, pegawai yang berpengalaman tentunya menjadi syarat untuk penempatan pada jabatan struktural.
5. Faktor usia seorang pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi tolak ukur untuk ditempatkan pada suatu jabatan struktural di Dinas Sosial Kab. Kep. Talaud, usia yang produktif atau yang muda tentu lebih cocok ditempatkan pada jabatan struktural di Dinas Sosial.

## SARAN

Bertolak dari hasil penelitian ini, maka perlu dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada jabatan struktural di Dinas Sosial Kab. Kep. Talaud harus mengikuti sistem serta aturan - aturan yang berlaku seperti Peraturan Pemerintah No. 40 tahun 2018 dan Undang - undang No. 5 tahun 2014.
2. Faktor - faktor untuk penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada jabatan struktural di Dinas Sosial Kab. Kep. Talaud seperti pendidikan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan faktor usia harus lebih diperhatikan lagi sebagai tolak ukur dalam penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada jabatan struktural di Dinas Sosial Kab. Kep. Talaud.

## DAFTAR PUSTAKA

- Danang Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, CAPS.
- Gibson, L. J. Ivancevich, J. Dan Donnely, Jr. 1998. *Organisasi, (terjemahan)*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irham Fahmi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, cv
- Mathis, Robert L. and Jhon H. Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Miftah, Thoha. 2007. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Jakarta: PT. Prenadamedia Group.
- Moleong. L.J. 2013. *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Musanef. 1996. *Manajemen Kepegawain Indonesia*. Jakarta. Gunung Agung

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada

Sastrohadiwiryono, Bedjo Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Tjutju Yuniarsih Dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta, cv

W.J.S Poerwadarminta. 1986. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta, Balai Pustaka.

Undang - undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Undang - undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang pokok - pokok Kepegawaian

Undang - undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural

#### **SUMBER LAIN**