

**PENERAPAN ANALISA JABATAN PADA UPTD PUSKESMAS SUKORAME  
BERDASARKAN PERMEN PANRB NOMOR 1 TAHUN 2020 TENTANG PEDOMAN  
ANJAB DAN ABK**

**Robby Fillin Nur Irawan, Salahudin Fathurrahman**

Magister Ilmu Hukum, Program Pascasarjana, Universitas Islam Kadiri

Email: robbyfilin85.ri@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan Penempatan Pegawai Pada UPTD Puskesmas Sukorame Kota Kediri dan untuk mengetahui bagaimana spesifikasi penempatan PNS. Dengan dilakukan penempatan pegawai pada posisi yang tepat berarti secara tidak langsung sudah memberikan kepercayaan dan tanggung jawab kepada Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan untuk menduduki jabatan tersebut. Meskipun penempatan pegawai pada UPTD Puskesmas Sukorame sudah diterapkan atau dilaksanakan dengan optimal, namun berdasarkan data yang di dilihat, masih terdapat hal-hal atau kejanggalan yang ditemukan di dalam pelaksanaan penempatan pegawai, yaitu bahwa dalam penempatan pegawai mereka tidak melihat dari sisi masa kerja/pengalaman kerja, pendidikan dan golongan yang pegawai miliki. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui dan menjelaskan besarnya pengaruh analisis jabatan, terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. . Oleh karena itu, untuk melakukan penelitian metode normatif, Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 42 orang dan sampel sebanyak 3 orang, yang dimana terdapat Kasubbag Tata Usaha, Bendahara serta staf. Analisis data Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sensus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner, wawancara, observasi dan dokumentasi, Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh hipotesis yang diusulkan diterima

Kata Kunci : Kesesuaian, Penempatan Pegawai, jabatan struktural, Analisis Jabatan

**ABSTRACT**

*his study aims to determine the implementation of the Placement of Employees at the UPTD Sukorame Health Center, Kediri City and to find out the specifications for the placement of civil servants. By placing an employee in the right position, it means that he has indirectly given the trust and responsibility to the Civil Servant concerned to occupy that position. Even though the placement of employees at the UPTD Sukorame Health Center has been implemented or carried out optimally, based on the data seen, there are still things or irregularities found in the implementation of the placement of employees, namely that in the placement of employees they do not look at terms of length of service/work experience , education and class that employees have. The purpose of this research is to know and explain the magnitude of the influence of job analysis on employee performance partially and simultaneously. . Therefore, to conduct normative research methods, the types and sources of data used are primary data and secondary data. The population and sample in this study were 42 people and a sample of 3 people, in which there were the Head of Administration, Treasurer and staff. Data analysis Sampling techniques used census techniques. Data collection techniques used were questionnaires, interviews, observation and documentation. The results showed that all the proposed hypotheses were accepted.*

*Keywords: Appropriateness, Employee Placement, structural position, Job Analysis*

**A. PENDAHULUAN**

Organisasi publik dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan pembangunan. Pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan perlu dilakukan seiring dengan bergulirnya reformasi birokrasi. Tujuan reformasi birokrasi adalah membangun aparatur negara agar mampu mengemban

misi, tugas, dan fungsi serta peranannya masing-masing dalam rangka meningkatkan pelayanan publik yang lebih baik. Sekretariat Daerah mempunyai fungsi penataan kelembagaan, kepegawaian, perencanaan pelatihan dan pendidikan, serta analisis jabatan. Kebutuhan pegawai di instansi pemerintah pada saat ini belum dihitung secara tepat. Jumlah dan penempatan yang tidak tepat mengakibatkan ketidakefisienan

pekerjaan yang mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang terbelengket dan tumpang tindih serta pekerjaan yang tidak sesuai dengan deskripsi awalnya. Analisis jabatan sangat penting dilakukan untuk menempatkan pegawai yang tepat dalam pekerjaannya. Deskripsi dan spesifikasi pekerjaan penting diketahui untuk menentukan individu yang berkompeten ketatalaksanaan, dan kepegawaian serta pendidikan yang berbasis pada kinerja. Aspek yang dianalisis adalah pelaksanaan pekerjaan yang menjabarkan fungsi-fungsi yang ada di setiap unit kerja. Instansi pemerintah maupun Organisasi Perangkat Daerah (OPD) wajib melakukan analisis jabatan. Analisis jabatan dilakukan dalam rangka reformasi birokrasi dimana penerapan prinsip *the right man, on the right place*. Dalam analisis jabatan terdapat 2 elemen yang harus diperhatikan, yaitu deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan, dimana kedua elemen ini saling berkaitan dalam menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan untuk memenuhi target pekerjaan.

Puskesmas Sukorame Kota Kediri mempunyai 12 bagian yang mempunyai tugas dan fungsi pokok sebagai perumus kebijakan, koordinasi program, pembinaan, pelayanan, dan pembinaan antar OPD. Setiap bagian tentunya memiliki pegawai yang mengerjakan bagiannya masing-masing. Penempatan kerja pegawai negeri sipil selalu menjadi topik menarik karena kerap kali disuarakan bahwa penempatan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan agar dihasilkan kontribusi optimal bagi organisasi oleh pegawai yang bersangkutan.

Secara teoritis, seperti yang disampaikan oleh Rivai (2012:198) bahwa penempatan pegawai dalam suatu organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan pegawai dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya. Penempatan kerja yang tepat dalam arti sesuai dengan kemampuan pegawai sangat penting karena akan dapat memberikan dorongan kerja masing-masing pegawai. Timbulnya keinginan kuat kerja tersebut mendorong pegawai dalam mengoptimalkan hasil kerjanya dan mampu menjalankan tugas dengan lancar.

Penempatan pegawai yang berasal dari rekrutmen di luar instansi dilakukan

dalam bidang yang berkaitan. Kesalahan dalam analisis jabatan dapat menyebabkan organisasi salah dalam menentukan pegawai. Analisis jabatan merupakan pengumpulan informasi mengenai suatu pekerjaan pegawai. Analisis jabatan Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Permendagri No. 35 Tahun 2012. Analisis jabatan diperlukan dalam rangka program penataan kelembagaan, apabila dalam instansi tidak tersedia atau kekurangan pegawai pada posisi tertentu, maka penempatan pegawai akan diambil melalui proses seleksi untuk mengisi posisi tersebut. Selain penempatan pegawai yang berasal dari penarikan (*recruitment*) dari luar instansi, penempatan pegawai juga bisa berasal dari dalam instansi atau dikenal dengan istilah alih tugas yaitu penempatan pegawai pada tugas baru dengan tanggung jawab yang relative sama dengan statusnya yang lama (Handoko, 2012:213). Dengan demikian pegawai akan ditempatkan pada satuan kerja baru. Penempatan kerja juga bisa menjadi permasalahan tersendiri bagi pegawai negeri sipil. Pengembangan sumber daya pegawai negeri sipil kerap terhambat jika dihadapkan dengan masalah penempatan kerja.

Ketidaksesuaian antara penempatan kerja dengan kemampuan dan keahlian pegawai tentunya akan berdampak pada hasil dan prestasi kerjanya. Hal ini menjadi persoalan tersendiri bagi badan/lembaga negara yang memiliki pegawai dengan latar belakang pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dan domisili yang berbeda-beda.

---

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2012 Tentang Analisis Jabatan Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia (Jakarta, 2012) Hlm 13

Rivai Sagara, "Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Pemerintahan Kabupaten Karo. Ejournal Warmadewa (2012) Hlm 198

Handoko, "Pengaruh Rotasi Jabatan terhadap Saaran Kerja" (2012) Hlm 213

## B. Metode Penelitian

### a. Tipe Penelitian

Untuk mempermudah penulis mendapatkan data dan informasi, maka

dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan Penelitian Empiris adalah suatu kebenaran korespondensi, yaitu segala sesuatu itu benar apabila didukung oleh data dan fakta

b. Lokasi penelitian

Adapun lokasi penelitian ini adalah di UPTD Puskesmas Sukorame.

c. Jenis dan Sumber Data

1) Data primer

Merupakan data yang dapat secara langsung dari para responden melalui penelitian lapangan yang terkait. Menggunakan alat pengumpulan data kuisisioner tentang variabel yang ada pada Puskesmas Sukorame, meliputi:

- a. Identitas responden
- b. Jawaban responden terhadap kuisisioner (angket)
- c. Jawaban responden terhadap beberapa pertanyaan wawancara

2) Data sekunder

Yaitu data pendukung dari penelitian ini yang diperoleh langsung dari data dan informasi dari instansi yang berhubungan dengan penelitian ini. Adapun data yang diperoleh, meliputi daftar urut kepangkatan pegawai negeri sipil Puskesmas Sukorame tahun 2022, struktur organisasi Puskesmas Sukorame, beberapa peraturan pemerintah dan undang-undangan republik indonesia yang berkaitan dengan penempatan jabatan struktural.

d. Teknik pengumpulan data

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Empiris adalah suatu kebenaran korespondensi, yaitu segala sesuatu itu benar apabila didukung oleh data dan fakta

### 2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dipakai dalam penelitian ini Peter Mahmud Marzuki yaitu berdasarkan data2 dari puskesmas, yaitu berdasarkan :

1. Wawancara

Wawancara merupakan tanya jawab kepada responden untuk memperoleh data secara langsung yang terkait dengan permasalahan yang akan diteliti.

2. Kuisisioner

Yaitu memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang terpilih berdasarkan rumusan masalah atau kuisisioner ini disusun dan diajukan kepada responden untuk memperoleh infrmasi yang diperlukan.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis terutama arsip-arsip, buku-buku, tentang pendapat dan teori yang berhubungan dengan masalah-masalah dalam penelitian.

4. Observasi

Observasi atau pengamatan bertujuan untuk mendapatkan data tentang suatu masalah sehingga diperoleh pemahaman atau sebagai alat pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya.

### 3. Bahan Hukum

Bahan hukum pada penelitian ini adalah data sekunder, yaitu setiap informasi yang dikumpulkan merupakan informasi yang tidak asli, karena berasal dari pihak kedua dan ketiga

- a. Permen PANRB Nomor 1 Tahun 2020
- b. Undang Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja
- d. Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Keamanan, Keselamatan, dan Penegakan Hukum di Wilayah Perairan Indonesia dan Wilayah Yurisdiksi Indonesia
- e. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

## C. PEMBAHASAN

### 1. Rumusan Masalah

1. Apakah Pelaksanaan Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Negeri Sipil pada UPTD Puskesmas Sukorame sudah sesuai dengan Permen PANRB Nomor 1 Tahun 2020?
2. Bagaimanakah pengaruh Spesifikasi Jabatan terhadap kinerja pegawai berdasarkan

Permen PANRB Nomor 1 Tahun 2020 pada UPTD Puskesmas Sukorame Kota Kediri ?

## 2. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis Pelaksanaan Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Negeri Sipil pada UPTD Puskesmas Sukorame sudah sesuai dengan Permen PANRB Nomor 1 Tahun 2020
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh spek jabatan terhadap kinerja pegawai berdasarkan Permen PANRB Nomor 1 Tahun 2020 pada UPTD Puskesmas Sukorame Kota Kediri

## 3. Manfaat Penelitian

### 1. Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan selain menambah wawasan dan menambah wawasan, khususnya dibidang analisa jabatan, juga diharapkan dapat menjadi konsentrasi lebih lanjut sehingga dapat mengetahui permasalahan yang dihadapi dalam dunia kerja, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia.

### 2..Manfaat Bagi Pihak Akademis (Universitas Islam Kadiri Fakultas Magister Ilmu Hukum)

Diharapkan dapat memberikan wawasan keilmuan dimasa mendatang dan memberikan kontribusi positif terhadap pihak akademis.

### 3. Manfaat bagi Pihak UPTD Puskesmas Sukorame

Diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan untuk memperbaiki kearah yang lebih baik dalam analisa jabatan para pegawai pemerintahan

1. Penggunaan Teoritis, Tugas akhir ini diharapkan menjadi salah satu karya tulis sebagai pengembangan ilmu pengetahuan yang sifatnya teoritis dengan kenyataan empiris yang ada di lapangan dan guna mendapatkan gambaran tentang topic penelitian yang penulis lakukan.
2. Kegunaan Praktis , naskah ini diharapkan pula dapat menjadi bahan masukan dalam rangka pelaksanaan Penempatan Pegawai Puskesmas Sukorame
3. Kegunaan Akademis, sebagai sumbangan pemikiran dari Program Studi Ilmu Hukum bagi peneliti yang lain dalam kajian peneliti yang sama

## 4. Kerangka Konseptual

Teori merupakan seperangkat proposisi yang menggambarkan suatu gejala terjadi seperti ini. Untuk memudahkan penelitian diperlukan pedoman berfikir yaitu kerangka teori. Sebelum melakukan penelitian yang lebih lanjut seorang peneliti perlu menyusun suatu kerangka teori sebagai landasan berfikir untuk menggambarkan dari sudut mana peneliti menyoroti masalah yang dipilih<sup>1</sup>

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

UPTD Puskesmas Sukorame Kota Kediri yang diperkuat dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia c.q Lembaga Pengelola dan Penyelenggaraan OSS berdasarkan ketentuan pasal 24 ayat (1) Peraturan Pemerintah No 24 Tahun 2018 tentang Pelayanan Perizinan Berusaha Terintegrasi secara elektronik, menerbitkan NIB kepada Puskesmas Sukorame, dan dijabarkan secara lebih rinci dalam Keputusan Wali Kota Kediri No: 188.342/630/419.16/2015 tentang Kategori Pusat Kesehatan Masyarakat Berdasarkan Kebutuhan dan Kondisi Masyarakat di Kota Kediri, juga diperkuat dengan adanya Izin Operasional Fasilitas Pelayanan Kesehatan No: 503/0002/IOPYANKES/419.104/2020.

Ketiga perangkat aturan diatas, merupakan petunjuk bagi pelaksanaan tugas, fungsi, kewenangan, struktur yang didukung oleh visi, misi, motto, dan komposisi sumber daya manusia di UPTD Puskesmas Sukorame

### 3.5 Manfaat Analisis Jabatan

Kepala Puskesmas mengungkapkan bahwa, "Tentunya peranan analisis jabatan sangat diperlukan dalam kegiatan mensukseskan setiap rencana kerja para pegawai. Setiap pegawai dalam Instansi ini kan harus tau apa-apa saja yang harus dikerjakannya masing-masing. Baik itu tugas-tugas, tanggung jawab mereka apa, hubungan dengan divisi lain.

---

<sup>1</sup> Sri Maryati Silaban, *Analisa kesesuaian Penempatan Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil* (Pekanbaru, 2017) Hlm 135

Kalau pegawai saja tidak tahu apa yang harus dikerjakan yah jadinya kacau balau pekerjaan dilapangan, tidak terarah mau kemana pekerjaanya. Untuk menetapkan pegawai mana yang bisa menjabat jabatan tertentu, juga referensi ya dari analisis jabatan ini, jadi waktu menempatkan pegawai bisa efektif, bisa sesuai. Jadi untuk itulah uraian jabatan sangat penting diberikan pada para pegawai, bukan hanya itu hal-hal lain yang tercantum di uraian jabatan bisa menjadi tolak ukur saat pihak manajemen melakukan penilaian kinerja. Yah manfaat-manfaat utamanya begitu.” Selain hal-hal tersebut tentunya banyak lagi manfaat dari analisis jabatan seperti acuan untuk melakukan pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi yang sesuai, dan juga perencanaan tenaga kerja. Berikut ini juga pendapat yang disampaikan para pegawai terkait dengan hasil wawancara terhadap manfaat analisis jabatan bagi mereka. Dari segi kejelasan uraian jabatan, seorang karyawan menyampaikan bahwa, “Alhamdulillah sejauh ini sudah sangat jelas, karena sebelum bekerja kami diberi penguraian mengenai tugas dan fungsi masing2”. Dan untuk manfaat jabatan, para pegawai menyatakan bahwa uraian jabatan ini sangat dibutuhkan agar mereka bisa mengetahui tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang mereka sehingga mereka bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik ataupun tidak terjadi kebingungan dalam menjalankan perannya masing-masing.

### 3.6 Proses Analisis Jabatan

Proses analisis jabatan memerlukan tahapan-tahapan dalam menghasilkan dokumen-dokumennya yaitu uraian jabatan dan spesifikasi jabatan. Tahap pertama yaitu tahap perencanaan dan persiapan merupakan tahap awal analisis jabatan, ini adalah tahap merencanakan dan mempersiapkan apa yang menjadi tujuan dilakukannya analisis jabatan, metode dan alat apa saja yang diperlukan, pihak mana saja yang akan dibutuhkan dalam mencari informasi, dan pembentukan team. Tahap kedua yaitu tahap pengumpulan data yaitu tahap mencari informasi-informasi terkait pekerjaan seperti tugas-

tugas, kebutuhan pekerja, kemampuan, mesin dan peralatan, dan standar kerja. Tahap terakhir yaitu tahap pengolahan data, tahapan yang menghasilkan uraian jabatan dan spesifikasi jabatan. Inilah tahap analisis jabatan yang menghasilkan dokumen-dokumen penting untuk perusahaan dalam menerapkan analisis jabatan. Untuk pengolahan data dalam proses analisis jabatan yaitu proses yang menghasilkan uraian jabatan dan spesifikasi jabatan dilakukan oleh pihak Kepala Tata Usaha. Seperti yang dikemukakan oleh Kepala Puskesmas bahwa “Kalau untuk uraian jabatan ini kami sifatnya given, jadi bukan kami yang membuatnya, kami menerapkan analisis yang dibuat pihak Pemerintah yaitu PermenPAN dan RB. Tapi memang untuk kebutuhan pihak pusat membuatnya tentu perlu informasinya dari puskesmas. Untuk informasi seputar apa-apa saja yang ingin dicapai oleh Pemerintah, selanjutnya kami yang mengolah data tersebut. Jadi Puskesmas memberikan data informasi terkait target-target yang ingin dicapai, posisi jabatan yang dibutuhkan, strategi yang dipakai oleh perusahaan, data pekerja dan perkembangan perusahaan. Tentunya dalam hal ini sangat penting untuk membuat analisis jabatan yang data- datanya harus bisa berguna bagi perusahaan sekalipun perusahaan hanya menjadi pemberi informasi bagi pusat perusahaan.

### 3.7 Sosialisasi Uraian Jabatan

Dalam menerapkan uraian jabatan kepada para pegawai maka dilakukan sosialisasi uraian jabatan. Kepala Tata Usaha menjelaskan, “Untuk menyampaikan uraian jabatan kami membuat sosialisasi dengan pegawai, sosialisasinya kami lakukan setiap setahun sekali walaupun belum adanya perubahan uraian jabatan. Untuk sosialisasinya kami kami sampaikan langsung kepada para pegawai melalui rapat / mini lokakarya”

## 1. PENUTUP

### 4.1 Kesimpulan

1. Dari pelaksanaan Analisis Jabatan dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada informan di lokasi penelitian, tanggapan Kepala Tata

Usaha terhadap pelaksanaan analisa jabatan pada UPTD Puskesmas Sukorame sangat berdampak terhadap efektivitas kerja karyawan dan memberikan keuntungan bagi para karyawan. Hal tersebut berpengaruh terhadap kualitas kerja karyawan Puskesmas Sukorame karena sangat membantu para karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan menempati posisi sesuai dengan kualifikasispesifikasi jabatannya.

1. Pengaruh spesifikasi jabatan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Sukorame memberikan dampak positif terhadap karyawan yang ada dalam Puskesmas. Pendapatan yang diterima oleh karyawan yaitu berupa gaji pokok yang disesuaikan dengan posisi yang ditempati serta tunjangan dan jasa pelayanan yang diterima. Karyawan juga diberikan fasilitas yang lengkap yang dibutuhkan dalam lingkup perkantoran dan pelayanan kesehatan. Dalam hal hubungan kerja sebagai tim para karyawan sangat baik dan mereka akan saling berkoordinasi apabila ada hal yang sulit untuk di kerjakan. Hal tersebut berdampak positif pada kinerja karyawan karena dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan serta mudah dalam melaksanakan tugasnya masing-masing

Berdasarkan hasil peneitian ini ada beberapa persamaan yang terdapat dalam penelitian sebelumnya yang menjadi tinjauan empiris penulis. Persamaan yang terdapat dalam penelitian sebelumnya menjadi teori pendukung dalam penulisan ini karena dianggap searah atau sama dengan hasil yang didapatkan oleh penelitian ini, sebagai berikut ;

1. Analisis Kebutuhan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Makassar, Oleh Samratulangi
  2. Analisis Penempatan Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tana Toraja, Oleh Imanuela SriEpriani
- Penelitian di atas merupakan penelitian sebelumnya yang menjadi rujukan penulis sehingga dapat dihasilkan bahwa dengan adanya analisis jabatan yang tepat maka akan meningkatkan

efektivitas kerja karywan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan pada UPTD Puskesmas Sukorame.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja
- Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2022 tentang Penyelenggaraan Keamanan, Keselamatan, dan Penegakan Hukum di Wilayah Perairan Indonesia dan Wilayah Yurisdiksi Indonesia
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2012 Tentang Analisis Jabatan Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia (Jakarta, 2012) Hlm 13
- Rivai Sagara, "Analisis Jabatan Dalam Penempatan Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Pemerintahan Kabupaten Karo. Ejournal Warmadewa (2012) Hlm 198
- Handoko, "Pengaruh Rotasi Jabatan terhadap Saaran Kerja" (2012) Hlm 213
- Sri Maryati Silaban, Analisa kesesuaian Penempatan Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil (Pekanbaru, 2017) Hlm 135
- Mondy R Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Suwatno. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi publik dan Bisnis. Bandung:CV. Alfabeta.

#### BUKU