

## **1. TUJUAN**

Sebagai pedoman bagian Hukum dan Kepegawaian dalam menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensinya dalam rangka penataan organisasi.

## **2. RUANG LINGKUP**

Prosedur ini berlaku untuk Bagian Organisasi, Kepegawaian dan Hukum (OKH) dalam menentukan penempatan pegawai sesuai dengan kompetensinya di lingkungan IAIN Ambon.

## **3. REFERENSI**

- 3.1. Undang-undang RI No. 8 Tahun 1974 Jo No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok kepegawaian.
- 3.2. PP No. 11 Tahun 2002, tentang Pengadaan PNS.
- 3.3. PP No. 13 Tahun 2002, tentang pengangkatan PNS dalam jabatan struktural.
- 3.4. PP No. 97 Tahun 2002, tentang formasi PNS.
- 3.5. Dll.

## **4. DEFINISI**

- 4.1. Penempatan pegawai merupakan tahapan penempatan pegawai yang tepat sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya untuk memenuhi jabatan yang dibutuhkan organisasi sesuai dengan tata kelola yang berlaku.
- 4.2. Analisis jabatan adalah proses, metode dan teknik untuk memperoleh data jabatan yang diolah menjadi informasi jabatan dan disajikan untuk kepentingan program kepegawaian serta memberikan umpan balik bagi organisasi dan tatalaksana.
- 4.3. Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi negara.
- 4.4. Uraian jabatan adalah uraian tentang informasi dan karakteristik jabatan, seperti nama jabatan, kode jabatan, letak jabatan, ikhtisar

jabatan, uraian tugas, hasil kerja, bahan kerja, peralatan kerja, tanggungjawab jabatan, wewenang jabatan, korelasi jabatan, kondisi kerja dan syarat jabatan.

- 4.5. Syarat jabatan adalah syarat yang harus dipenuhi atau dimiliki seseorang untuk menduduki suatu jabatan. Syarat jabatan merupakan tuntutan kemampuan kerja yang ditunjukkan keahlian atau keterampilan kerja yang diidentifikasi dari pemilikan pengetahuan kerja, pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja dan kemampuan dari aspek psikologis dan kekuatan fisik. Syarat jabatan diartikan pula sebagai kualifikasi yang harus dipenuhi untuk menduduki suatu jabatan seperti pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, pengetahuan kerja, keterampilan kerja serta syarat psikologi.
- 4.6. Peta jabatan adalah susunan jabatan yang digambarkan secara vertikal maupun horizontal menurut struktur wewenang, tugas dan tanggungjawab jabatan serta persyaratan jabatan. Peta jabatan menggambarkan seluruh jabatan yang ada dan kedudukannya dalam unit kerja.
- 4.7. Formasi jabatan adalah jumlah dan susunan jabatan dalam suatu unit kerja menurut jenis dan peringkat yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas dan fungsi unit kerja yang bersangkutan secara efektif dan efisien.
- 4.8. Penempatan pegawai merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai adalah menempatkan pegawai yang lulus dalam seleksi jabatan yang dibutuhkan maupun menentukan pegawai apakah masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan tertentu.

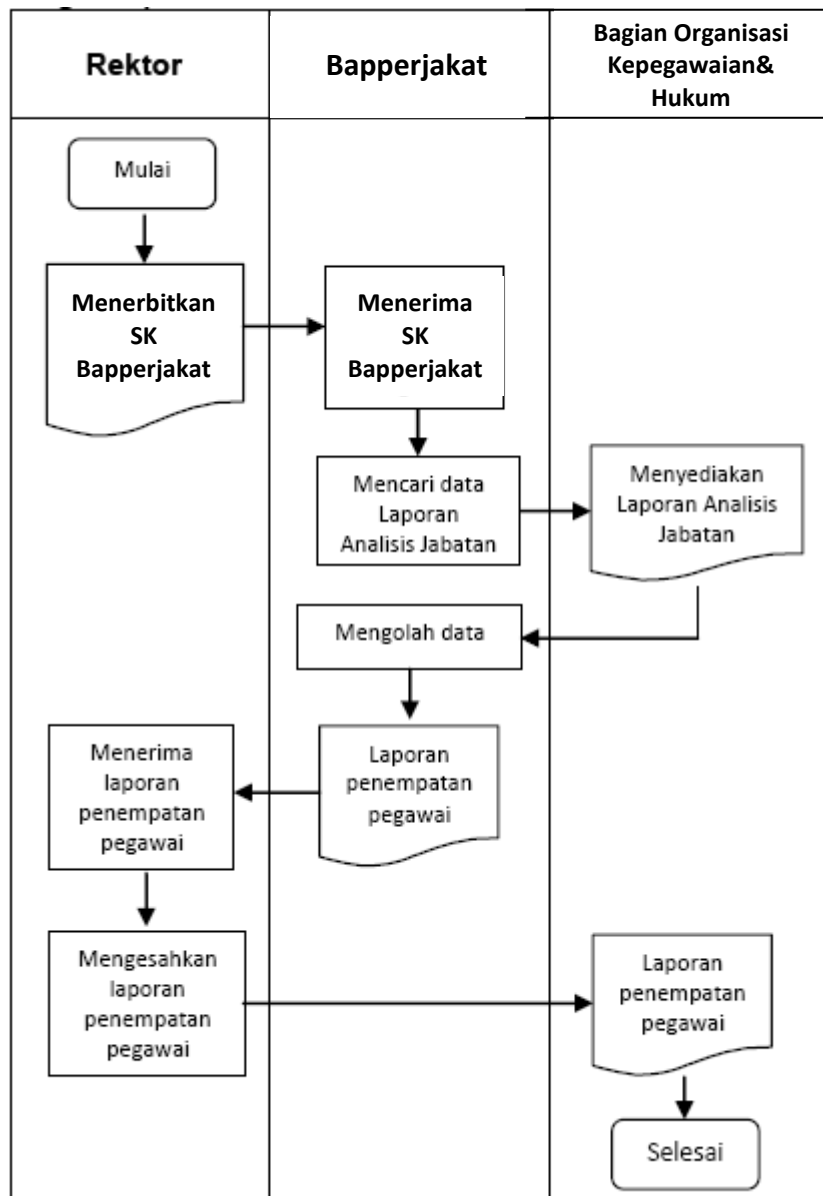
## 5. KETENTUAN UMUM

- 5.1. Penempatan pegawai harus berpegang kepada prinsip *The Right Man On The Right Place and The Right Man On The Right Job* yang artinya penempatan orang-orang yang tepat pada tempat dan untuk jabatan yang tepat.
- 5.2. Untuk mendukung kesesuaian penempatan pegawai perlu dilakukan analisis jabatan dalam organisasi publik.
- 5.3. Hasil analisis jabatan akan menghasilkan uraian pekerjaan atau jabatan dan persyaratan pekerjaan atau jabatan yang dapat digunakan dalam penempatan pegawai.
- 5.4. Dengan adanya analisis jabatan akan menghasilkan pegawai yang mampu bekerja efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga sesuai dengan kebutuhan organisasi baik kualitas dan kuantitas. Untuk mendapatkan pegawai yang produktif yang menjadi persoalan utama adalah menempatkan setiap pegawai pada pekerjaan dan jabatan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan agar dapat bekerja sesuai dengan kemampuan, keahlian dan atau keterampilan serta latar belakang pengalaman.
- 5.5. Dengan analisis jabatan ini akan diperoleh informasi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan suatu jabatan. Informasi ini dapat dijadikan dasar yang kuat bagi pengambilan keputusan-keputusan yang berkaitan dengan sumberdaya manusia.
- 5.6. Faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan
  - 5.6.1. Faktor prestasi akademis
  - 5.6.2. Faktor pengalaman
  - 5.6.3. Faktor kesehatan fisik dan mental
  - 5.6.4. Faktor status perkawinan
  - 5.6.5. Faktor usia
- 5.7. Bentuk-bentuk penempatan pegawai meliputi:
  - 5.7.1. Penempatan pegawai baru (Calon Pegawai)
  - 5.7.2. Penempatan pegawai lama
  - 5.7.3. Promosi

- 5.7.4. Transfer
- 5.7.5. Penurunan jabatan (demosi)
- 5.7.6. Pemutusan hubungan kerja

**6. PROSEDUR**

6.1. Diagram Proses



- 6.2. Rincian prosedur
  - 6.2.1 Rektor membentuk Bapperjakat penempatan pegawai dengan menerbitkan SK Rektor.
  - 6.2.2 Bapperjakat menginventarisir data yang sesuai:
    - 6.2.2.1 SOTK IAIN Ambon
    - 6.2.2.2 Analisis jabatan terakhir yang akan didukung oleh Bagian Organisasi, Kepegawaian, dan Hukum
    - 6.2.2.3 Data lain yang diperlukan
  - 6.2.3 Panitia mengolah data yang sudah tersedia dan menyusun laporan penempatan pegawai. Lingkup penempatan pegawai meliputi:
    - 6.2.3.1 Penempatan pegawai baru (calon pegawai)
    - 6.2.3.2 Penempatan pegawai lama
    - 6.2.3.3 Promosi
    - 6.2.3.4 Transfer
    - 6.2.3.5 Penurunan jabatan (demosi)
    - 6.2.3.6 Pemutusan hubungan kerja
  - 6.2.4 Laporan penempatan pegawai dilaporkan kepada Rektor.
  - 6.2.5 Rektor membuat SK penempatan pegawai.
  - 6.2.6 Bagian Hukum dan Kepegawaian melakukan pengarsipan.