

Aktualisasi Prinsip *The Right Man in The Right Job* Dalam Struktur Birokrasi Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pinitu Di Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan

Actualization Of The Principle Of The Right Man In The Right Job In The Bureaucratic Structure Of The Investment Service And One-Stop Integrated Service In Pangkajene And Island Regency

Sasa Zainiudini Reliubun, Imran Ismail, Juharni

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

*E-mail: ancacox95@gmail.com

Diterima: 27 Agustus 2023/Disetujui 30 Desember 2023

Abstrak. Penelitian bertujuan untuk menganalisis prinsip *the right man n the right job* Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pinitu di kabupaten pangkajene dan kepulauan, struktur birokrasi di dinias penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pinitu di kabupaten pangkajene dan kepulauan, dan pengaruh prinsip *the right man n the right job* dalam struktur birokrasi pada dinias penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pinitu di kabupaten pangkajene dan kepulauan. Jenis penelitian ni adalah kuantitatif dengan tipe penelitian *expost facto*. Data dikumpulkan dengan metode observasi, angket dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ni adalah keseluruhan pegawai yang bekerja di Dinias penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pinitu di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dan banyaknya sampel yaitu 28 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Prinsip *The Right Man in The Right Job* Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pinitu di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan termasuk dalam kategori cukup, (2) Struktur Birokrasi di Dinias Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pinitu di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan berada dalam kategori baik, (3) Terdapat Pengaruh Prinsip *The Right Man in The Right Job* dalam Struktur Birokrasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pinitu di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Kata Kunci: Prinsip *The Right Man in The Right Job*, Struktur Birokrasi, Pangkep

Abstract. This study aimed to determine and analyze: (1) an overview of the principle of the right man in the right job investment service and one-stop integrated service in Pangkajene and Island regency, (2) an overview of the bureaucratic structure in the investment service and one-stop integrated services in Pangkajene and Island Regency, (3) the influence of the principle of the right man in the right job in the bureaucratic structure of the investment service and one-stop integrated service in Pangkajene and Islan Regency. This type of the study was quantitative with the type of *expost facto* study. Data was collected by observation, questionnaire and documentation methods. The population in this study were all employees who worked at the investment service and one-stop integrated service in Pangkajene and Island Regency and the number of sample was 28 people. The results of the study showed that: (1) The principle of *The Right Man In The Right Job* Investment Service and One-Stop Service in Pangkajene and Island Regency is included in the sufficient category, (2) Bureaucratic Structure in the investment service and one-stop integrated service in the Pangkajene and Island Regency is in the good category, (3) There is an Influence of *The Right Man In The Right Job* Principle in the Bureaucratic Structure of the Investment Service and One-Stop Integrated Service in Pangkajene and Island Regency.

Keyword: *The Principle Of The Right Man in The Right Job, Bureaucratic Structure, Pangkep*



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

Pendahuluan

Pelaksanaan manajemen ASN mengacu pada kompetensi dan kualifikasi yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dikuasai calon dalam proses rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerinitahan yang baik. Sehingga organisasi perlu membangun sumber daya manusia (SDM) yang profesional dan berkompentensi sesuai dengan kebutuhan, hasilnya yakni akan menjadi pusat keunggulan organisasi dan sekaligus sebagai alat daya sainig dalam merealisasikan potensi menuju *good goverenance* (Thoha, 2020). PER/15/M.PAN/7/2008 Tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi secara terang mengatakan bahwa reformasi birokrasi adalah strategi untuk membangun aparatur negara agar lebih berdayaguna dan berhasil guna dalam mengemban tugas umum pemerinitahan dan pembangunan nasional (Sulistyo, 2022). Selain itu, dengan pesatnya kemajuan Ilmu pengetahuan, teknologi nformasi dan komunikasi, serta perubahan linigkungan strategis menuntut birokrasi pemerinitahan untuk direformasi dan disesuaikan dengan diniamika tuntutan masyarakat. Oleh karena tu, harus segera diambil langkah-langkah yang bersifat

mendasar, komprehensif, dan sistemik, sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dapat dicapai dengan efektif dan efisien. Reformasi disini merupakan proses pembaharuan yang dilakukan secara bertahap dan berkelanjutan, tidak termasuk upaya dan/atau tindakan yang bersifat radikal dan revolusioner (Syafiie, 2020). Barney (2013) bahkan mengatakan pemberdayaan terhadap sumber daya manusia akan berakibat pada adanya tuntutan bahwa setiap sumberdaya manusia wajib memiliki pengetahuan baru (*knowledge-intensive, high tech-knowledgeable*) sesuai dengan dinamika perubahan yang tengah berlangsung. Aset SDM yang handal dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan karena aset-aset manusia tersebut mempunyai pengetahuan dan kompleksitas sosial yang sulit untuk ditiru oleh pesaing. Terselenggaranya reformasi administrasi pada birokrasi mengandung maksud agar birokrasi pemerintah dapat berlangsung dengan baik.

Ketidaksesuaian 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 (Krinia, 2023). 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 tanggung jawab publik merupakan standar acuan profesional aparat pemerintah dalam memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat (Krinia, 2023).

“Leadership is the exercise of authority and the making of decisions” (Kepemimpinan adalah aktivitas para pemegang kekuasaan dan membuat keputusan). Dari pendapat Dubini dapat diartikan bahwa kepemimpinan itu adalah merupakan aktivitas yang dilakukan oleh para pemegang kekuasaan dalam membuat suatu keputusan (Wahjosumidjo, 2019)

Menurut Stogdill dalam Busro (2020), “kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan anggota kelompok.” Pendapat Stogdill dapat diartikan bahwa kepemimpinan itu merupakan upaya dalam mempengaruhi dan mengarahkan suatu kelompok.

Slamet (1999) dalam Yudiaatmaja (2021), mengatakan bahwa tugas pimpinan tidak hanya memberi perintah, tetapi mendorong dan memfasilitasi perbaikan mutu pekerjaan yang dilakukan oleh anggota atau bawahan. Selanjutnya menurut Edward Deming dalam Yudiaatmaja (2021), adalah melembagakan kepemimpinan yang membantu setiap orang dalam organisasi untuk dapat melakukan pekerjaan dengan baik melalui kegiatan-kegiatan pembinaan, memfasilitasi, membantu mengatasi kendala, dan lain sebagainya. Upaya suatu organisasi untuk meningkatkan mutu kerjanya memerlukan adanya kepemimpinan yang selalu memotivasi anggota-anggota lain dari organisasi itu untuk selalu memperbaiki mutu kerjanya.

Menurut Hasibuan (2005) dalam Rachmayanti (2021), penempatan harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip *“The right man in the right place”*. Hal ini akan membawa suatu instansi kepada hasil kerja yang optimal karena terdapat adanya korelasi positif antara penempatan pegawai dengan peningkatan produktivitas kerja. Mathis & Jackson (2017) menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan. Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang merupakan perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, dijelaskan bahwa kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil adalah sangat penting dan menentukan karena mereka adalah sebagai aparatur negara dan aparatur pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mewujudkan tujuan nasional. Untuk itu perlu adanya suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk memperoleh kuantitas, kualitas, komposisi dan distribusi pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga dapat mewujudkan visi dan misi organisasi menjadi kinerja nyata (Rachmayanti, 2021).

Kondisi pegawai tersebut senantiasa berubah dan berkembang, sehingga menuntut sebuah pembelajaran yang sesuai, agar permasalahan-permasalahan yang muncul dapat diantisipasi. Oleh karena itu, maka peneliti mencoba mendapatkan alasan ataupun pertimbangan yang dipergunakan dalam penempatan pegawai negeri sipil pada suatu jabatan struktur birokrasi pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu di kabupaten pangkajene dan kepulauan sebagai bahan kajian penulisan tesis dengan judul “Penerapan *The Right Man in The Right Place* Dalam Struktur Birokrasi Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Di Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. Penelitian dan penulisan ini diharapkan dapat memberikan sumbang dan de pemikiran bagi perbaikan pengelolaan sumber daya aparatur Pegawai Negeri Sipil.

Penelitian bertujuan untuk menganalisis prinsip *the right man in the right job* Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu di kabupaten pangkajene dan kepulauan, struktur birokrasi di dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu di kabupaten pangkajene dan kepulauan, dan pengaruh prinsip *the right man in the right job* dalam struktur birokrasi pada dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu di kabupaten pangkajene dan kepulauan.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan tipe penelitian *expost facto*. Data dikumpulkan dengan metode observasi, angket dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang bekerja di Dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu di Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dan banyaknya sampel yaitu 28 orang.

Hasil dan Pembahasan

Pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur atau Aparatur Sipil Negara (ASN) pada saat ini menjadi wacana yang mengemuka baik pada sektor publik maupun privat. Hal ini dipicu karena berbagai kemajuan teknologi dan pengetahuan maupun budaya. Pada sektor penyelenggaraan pemerinitahan, upaya pengembangan dan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur mutlak dilaksanakan guna menjawab kritik dan sorotan masyarakat terhadap akuntabilitas kinerja instansi publik dalam mewujudkan pemerinitahan yang baik (*Good Governance*), sehingga dunia usaha (*Corporate governance*) dan masyarakat (*Civil Society*) dapat terlayani dengan baik dan mampu meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan sosial yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu sangatlah penting apabila upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur direncanakan dan disusun melalui suatu program yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan dan dinamika perubahan (Ashari, 2020).

Faktor penting dalam pengelolaan aparatur pemerinitahan adalah dalam proses pengangkatan dan penempatan aparatur Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan baik jabatan struktural maupun fungsional. Dalam proses ini akan menghasilkan penyelenggaraan organisasi yang baik dengan pencapaian tujuan organisasi, hubungan kerja, cara kerja serta prosedur kerja yang tepat, dengan mengangkat semangat *the right man on the right place*. Dalam prosesnya akan dilihat kompetensi seseorang melalui pengetahuan dan latar belakang pendidikan, ketrampilan melalui pendidikan dan pelatihan, serta motivasi dengan tujuan agar didapat aparatur yang terampil, cerdas, produktif, kreatif dan inovatif. Upaya-upaya untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerinitahan yang bersih termasuk didalamnya penyelenggaraan pelayanan publik, tentunya memerlukan unsur-unsur mendasar antara lain profesionalisme dari pelaku dan penyelenggara pemerinitahan dan pelayanan publik. Profesionalisme pada kemampuan dalam memberikan pelayanan yang baik, adil dan inklusif, tidak hanya sekedar kecocokan dengan penugasan. Aparatur Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk mempunyai kemampuan dan keahlian dalam menterjemahkan aspirasi dan kebutuhan masyarakat kedalam kegiatan dan program pelayanan. Silaban & Rifa'i, (2021).

Dalam penempatan pegawai pada suatu struktur pemerinitahan 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 dapat 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 pemerinitahan, 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 n the right place*, dalam rangka mewujudkan tujuan pembangunan birokrasi yang profesional (Satibi, 2019).

Sedarmayanti (2020) 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 (Sedarmayanti, 2020).

Penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan tersebut 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 Sipil yang bersangkutan. Unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil meliputi Kesetiaan, prestasi kerja, tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan (Tome, 2022).

Tabel 1 Karakteristik Responden

Keilmuan	F	Persen (%)
Sosial Politik	10	35,71
Komputer	3	10,71
Ekonomi	10	35,71
Hukum	2	7,14
Kesehatan	3	10,71

Berdasarkan Tabel 1. di atas diketahui bahwa karakteristik responden dalam penelitian ni terdiri dari keilmuan. Untuk karakteristik keilmuan dari 28 responden diperoleh hasil bahwa responden dengan keilmuan sosial politik sebanyak 10 orang (35,71%), sama dengan banyaknya keilmuan ekonomi sebanyak 10 orang (35,71%), sedangkan keilmuan komputer sebanyak 3 orang (10,71%), sama banyaknya juga dengan keilmuan kesehatan sebanyak 3 orang (10,71%), dan keilmuan hukum sebanyak 2 orang (7,14%).

Tabel 2 Karakteristik Usia Responden

Usia	F	Persen (%)
30 - 40	6	21,43
41 - 50	16	57,14
51 - 60	6	21,43
Jumlah	28	100,00

Sementara untuk karakteristik usia dari 28 responden diperoleh hasil bahwa responden dengan usia 41-50 sebanyak 16 orang (57,14%), sedangkan usia 30-40 sebanyak 6 orang (21,43%), sama banyaknya juga dengan usia 51-60 sebanyak 6 orang (21,43%).

Tabel 3 Statistik Deskriptif Prinsip *The Right Man n The Right Job*

Statistik	Nilai
Jumlah Sampel	28
Skor deal	96
Skor Maksimum	76
Skor miniimum	52
Rentang	24
Rata-rata	66,11
Standar Deviasi	4,72
Variansi	22,32

Berdasarkan Tabel 3. di atas diketahui bahwa dari prinsip *The Right Man n The Right Job* di Dinias Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pinitu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebanyak 28 responden diperoleh skor maksimum 76, skor miniimum 52, rentang 24, rata-rata 66,11, standar deviasi 4,72 dan variansi 22,32. Dengan demikian maka prinsip *The Right Man n The Right Job* di Dinias Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pinitu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan berada pada kategori **cukup**.

Tabel 4 Statistik Deskriptif Struktur Birokrasi

Statistik	Nilai
Jumlah Sampel	28
Skor deal	60
Skor Maksimum	53
Skor miniimum	39
Rentang	14
Rata-rata	44,71
Standar Deviasi	3,88
Variansi	15,03

Berdasarkan Tabel 4. di atas diketahui bahwa dari struktur birokrasi di Dinias Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pinitu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan sebanyak 28 responden diperoleh skor maksimum 53, skor miniimum 39, rentang 14, rata-rata 44,71, standar deviasi 3,88 dan variansi 15,03. Dengan demikian maka kategori pelaksanaan struktur birokrasi di Dinias Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pinitu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan berada pada kategori **baik**.

Tabel 5 Hasil Perhitungan Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	21,915	9,676
Prinsip <i>The Right Man n The Right Job</i> (X)	0,345	0,146

Berdasarkan Tabel 5. di atas tampak bahwa pada kolom B, nilai constant (a) sebesar 21,915, dan nilai koefisien regresi untuk variabel prinsip *the right man n the right job* (b) sebesar 0,345. Oleh karena tu, persamaan regresinya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 21,915 + 0,345X$$

Koefisien b merupakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y, untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Dimana b bernilai positif, menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai prinsip the right man n the right job maka kinierja pegawai bertambah 0,345. Dari persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa apabila X bernilai 0 maka diperoleh persamaan $Y = 21,915$. Meskipun nilai prinsip the right man n the right job sebesar 0, akan tetap diperoleh

nilai struktur birokrasi sebesar 21,915. Hal ini menunjukkan bahwa struktur birokrasi tidak hanya dipengaruhi oleh prinsip *the right man n the right job* saja namun juga dipengaruhi oleh faktor lain.

Pada tabel tersebut juga ditampilkan hasil perhitungan statistik uji-t. Pada baris prinsip *the right man n the right job* diperoleh nilai $t = 2,362$ dengan p (Sig.) = 0,026. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai $p < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel prinsip *the right man n the right job* (X) terhadap variabel struktur birokrasi (Y).

Adanya prinsip *the right man n the right job* dalam suatu lembaga dapat memberikan dampak positif terhadap struktur birokrasi dalam lembaga tersebut. Menurut Sastrohadwiryono yang dikutip oleh Suwatno (2003) bahwa Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Dan menurut Mathis & Jackson (2017) bahwa Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Sedangkan Menurut Riggs (1988) adalah pemerinitahan melalui sejumlah biro, atau pemerinitahan melalui sejumlah departemen negara yang diisi oleh staf yang “ditunjuk” bukan “dipilih”, diorganisasikan secara hirarkis dan keberadaannya bergantung pada otoritas mutlak.

Kesimpulan dan Saran

Hasil analisis dapat disimpulkan bahwa prinsip *the right man n the right job* di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pinitu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan termasuk dalam kategori cukup. Struktur birokrasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pinitu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan berada dalam kategori baik. Terdapat pengaruh prinsip *the right man n the right job* dalam struktur birokrasi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pinitu Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Besarnya pengaruh yang diperoleh dari hasil analisis regresi adalah 17,7%.

Pemerintah daerah dalam hal ini pemerintah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan hendaknya terus mengupayakan agar implementasi prinsip *the right man n the right job* dalam struktur birokrasi agar penyelenggaraan pelayanan publik yang optimal, transparansi dan responsivitas. Hendaknya peneliti berikut dapat melakukan penelitian lebih lanjut mengenai aktualisasi prinsip *the right man n the right job* pada instansi yang berbeda sebagai bahan pembandingan dan tindak lanjut dari hasil penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Ashari, E. T. 2020. Reformasi Pengelolaan SDM Aparatur, Prasyarat Tata Kelola Birokrasi Yang Baik. Jurnal Borneo Adminiistrasi, 6 (2).
- Barney, J.B. 1991, “Firm resources and sustained competitive advantage”, Journal of Management, Vol. 17 No. 1, pp. 19 – 120.
- Busro, M. 2020. Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenada Media.
- Krinia, L. L. 2023. Indikator dan Alat Ukur Prinsip Akuntabilitas, Transparansi dan Partisipasi. Jakarta: Badan Perencanaan Pembangunan Nasional.
- Mathis, R. L. (n.d.). John H. Jackson. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Rachmayanti, P. 2021. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada CV. Fasinido Jaya Perkasa. Universitas Widayatama.
- Riggs, Fred W. 1988. Administrasi Negara-negara Berkembang Teori Masyarakat Prismatic. Jakarta: Rajawali.
- Satibi, . 2019. Prinsip Right Man On The Right Place Untuk Mewujudkan Reformasi Administrasi Publik Di Lldikti Wilayah X. Jurnal Kelola: Jurnal Ilmu Sosial, 2(1), 121–132.
- Sedarmayanti, P. S. 2020. Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, Dan kepemimpinan Masa Depan. Bandung: PT Refika Aditama.
- Silaban, S. M., & Rifa'i, A. 2021. Analisis Kesesuaian Penempatan Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. Publik: Jurnal Ilmu Administrasi Publik, 3(1), 135–153.
- Sulistyo, A. 2022. Reformasi Birokrasi vs Remunerasi. Jurnal Desentralisasi, 10(2), 251–265.
- Suwatno. 2003. Azas-Azas Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Suci Press.
- Syafii, . K. 2020. Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia (SANRI). Bumi Aksara.
- Thoha, M. 2020. Manajemen kepegawaian sipil di Indonesia. Prenada Media.
- Tome, A. H. 2022. Reformasi Birokrasi Dalam Rangka Mewujudkan Good Governance Ditinjau Dari Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010. Jurnal Hukum Unsrat, 20(3), 132–147.
- Wahjosumidjo, K. K. S. 2019. Tinjauan Teoritis dan Permasalahannya. Jakarta: Grafindo.
- Yudiatmaja, F. 2021. Kepemimpinan: Konsep, Teori Dan Karakternya. Media Komunikasi FPIPS, 12(2)