

ANALISIS SISTEM PENEMPATAN PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN ENREKANG

Nursafitry Sila^{1*}, Mappamiring², Abdi³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This stud aims to determine how to analyse the employee placement system in the regional civil service agency Enrekang district. This type of research uses descriptive qualitative the number of informants in this study was 5 people. Date collection techniques are date reduction, interviews and documentation. Date analysis techniques are date reduction, data percentation and conclusion drawing. The results showed that the analysis of the employee placement system was ineffective, because there were still many employee placement system was in efecctive, because there were still many employee who were not in accordance with their educational background, work knowledge, and job skills. This is influenced by factors in employees placement, namely the expansion of the organization, leaving, retiring and passing away.

Keywords: *employee placement, regional civil service*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana analisis sistem penempatan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang. Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif. Jumlah informan dalam penelitian ini yaitu 5 orang. Teknik pengumpulan data secara observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis system penempatan pegawai bisa dikatakan belum efektif. karna masih banyak pegawai yang di tempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, pengetahuan kerja, dan keterampilan kerja. hal ini dipengaruhi oleh faktor pada penempatan pegawai yaitu adanya perluasan organisasi, berhenti, pensiun dan meninggal dunia.

Kata kunci: penempatan pegawai, badan kepegawaian daerah

* nursafitrysil@gmail.com

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan sistem peran, aliran aktivitas dan proses (pola hubungan kerja) dan melibatkan beberapa orang sebagai tata pelaksana tugas untuk mencapai suatu tujuan. Salah satu indikator yang mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan organisasi adalah pegawai yang dimiliki oleh organisasi itu sendiri.

Dalam menghadapi tantangan pada eraglobalisasi, organisasi publik perlu beradaptasi dengan perubahan yang sangat dinamis. Dalam sebuah organisasi publik, pengembangan sumber daya manusia merupakan prioritas utama yang harus diperhatikan oleh setiap pemimpin. Dimana sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting yang harus dimiliki dalam suatu organisasi manusia merupakan elemen yang paling utama dibandingkan dengan sumber daya lainnya seperti halnya dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan pemerintahan.

Kualitas sumber daya manusia dari setiap pegawai mempunyai hubungan yang sangat erat kaitannya terhadap pencapaian tujuan. Maka pegawai dituntut untuk mempunyai

keterampilan, pengetahuan, kemampuan serta dedikasi terhdap pekerjaan serta human relation yang baik harus dapat diwujudkan. Secara global permadalahan PNS dalam birokrasi pemerintahan adalah berkenan dengan SDM. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah pegawai negeri sipil yang ditempatkan dan bekerja di lingkungan birokrasi, untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana yang telah ditetpkan.

Organisasi merupakan wadah kegiatan dari orang-orang yang bekerja sama dalam usaha mencapai suatu tujuan. Dalam wadah kegiatan itu setiap orang harus jelas, tegas, wewenang, tanggung jawabnya, hubungan dan tata kerjanya, sehingga dapat tercapai tujuan organisasi, untuk mencapai tujuannya suatu organisasi harus memiliki individu-individu dengan kualitas yang sesuai .

Dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara terwujud bilamana organisasi dapat mengrahkan dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang diiliki oleh pegawai sehingga pegawai mampu bekerja secara optimal. Pegawai memiliki kedudukan yang utama dalam setiap aktifitas organisasi, oleh karena itu pegawai memiliki pera sentral kelangsungan organisasi. Menurut

Hasibuan (2005), penempatan harus didasarkan pada job description dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip *”the right man on the right place and right man behind the job”*. Penempatan pegawai sangat penting di perhatikan, karena salah dalam penempatan pegawai akan menimbulkan penurunan prestasi kerja, kebosanan, hingga menurunnya gairah kerja dan sebagainya.

Fenomena yang terjadi di Kabupaten Enrekang ditemukan masih adanya di instansi pemerintah ditemukan ketidaksesuaian antara orang yang mengisi jabatan tertentu dengan kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan, seorang lulusan kesehatan tetapi ditempatkan tetapi ditempatkan pada bagian promosi dan peran masyarakat pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang belum efektif untuk penempatan pegawai secara efektif. seperti latar belakang pendidikan dan hingga kini pelaksanaannya lebih mengutamakan untuk pelaksanaannya lebih mengutamakan untuk mengisi kekurangan dari pada memenuhi kualitas sesuai yang dibutuhkan. Pejabat yang memiliki wewenang kurang memperhatikan analisis jabatan dalam melakukan suatu penempatan pegawai sehingga hasilnya kurang maksimal.

Maka dari itu setiap perencanaan penempatan pegawai harus memperhatikan kesesuaian spesifikasi jabatan dengan kualitas pegawai yang dibutuhkan. Untuk mencapai efektifitas yang baik dalam kinerja organisasi, dengan melakukan upaya penempatan pegawai yang benar-benar sesuai dengan kualifikasi, untuk itu penulis ingin memahami tentang bagaimana analisis pegawai yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang.

Muhamm Doni Hadinata (2012), *“analisis system penempatan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hilir”* hasil penelitian: pelaksanaan penempatan pegawai kepegawaian daerah kabupaten Indragiri hilir di ukur dengan 5 indikator, yaitu pendidikan/prestasi akademis yang ada, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, situs perkawinan, dan usia pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan penempatan pegawai pada badan kepegawaian daerah kabupaten hilir telah terlaksana dengan baik. Karena sesuai dengan faktor yang dipertimbangkan dalam penempatan pegawai.

Samratulangi (2013) “analisis kebutuhan pegawai pada badan kepegawian daerah kota Makassar” dari hasil penelitaian yang dilakukan menunjukkan bahwa kebutuhan pegawai pada badan kepegawaian daerah kota Makassar telah terpenuhi. Hal ini didasarkan dari analisis jabatan dan analisis beban kerja, dimana tingkat kesesuaian kompetensi terhadap jabatan aparatur sudah sesuai dengan syarat-syarat yang ada pada analisis jabatan, selain itu beban kerja dan jumlah pegawai pada badan kepaegawaian daerah kota Makassar sudah cukup seimbang, dan untuk sementara tidak perlu ada penabahan pegawai.

Khairunnisa (2008) “peranan anlisis jabatan *job analysis* dalam penempatan pegawai kantor pelayanan pajak pratama mojokerto.” Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis jabatan yang yang berupa *job specification* terbukti berperan dalam penempatan pegawai kantor pelayanan pajak pratama mojokerto, hal tersebut dibuktikan oleh adanya syrat jabatan minimum berupa: pangkat/golongan, pendidikan, diklat/kursus, dan syarat jabatan lainnya (bakat, minat, tempramen, kemampuan khusus, kondisi fisik, dan kondisi jasmani) yang harus dipenuhi oleh pegawai sebelum

sebelum menduduk sebuah jabatan di kantor pelayanan pajak mojokerto.

Manejemen sumber daya manusia merupakan kebikajakan dan praktik mementukan aspek manusia atau sumber daya manusiadalam posisi manejemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memeberi penghargaan dan penilaian. Menurut mangjunegara (2005), manejemen manejemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan dan pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi, menurut Marwansyah (2010) mengatakan manejemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerjadan hubungan industrial.perencanaan dan implementasi fungsi-fungsi ini harus didukung oleh analisis jabatan yang cermat dan penilaian kinerja yang objektif.

Menurut Sofyandi (2008), mengatakan manejemen sumber daya manusia didefenisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-

fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading, dan controlling, dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, penempatan yang melipti, promosi, demosi dan transfer, penilaian kerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap poencapaian tujuan organiasi, secara lebih efektif, dan efisien. menurut Panggabean (2002), mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefenisikan sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpinan, dan pengendalian kegiatankegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, pengadaan pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuanyang telah ditetapkan.

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, yaitu fungsi manejerial terbagi atas perencanaan berarti menentukan program karyawan (sumber daya manusia) dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi itu. Hasibuan (2008) mengemukakan bahwa “*human recaurces planning adalah*

merencanakan tenaga kerja secara efektif efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan”.

Pengorganisasian menurut Hasibuan (2008) adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dalam menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi waewenag, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi *organization cart*.

Pengarahan, agar pelaksanaan kegiatan tersebut dapat berjalan dengan efektif diperlukan arahan (directing) dari manager. Pengarahan menurut hasibuan (2008) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan mau bekerja efektif serta efisien dalam membantu terpainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Pengendalian (controlling), fungsi pengendalian adalah untuk mengatur kegiatan, agar kegiatan-kegiatan organisasi itu dapat berjalan sesuai dengan rencana. Menurut Hasibuan (2008) “pengendalian (controlling) adalah kegiatan kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana”.

Indonesia merupakan Negara terbesar ke-4 didunia dengan jumlah penduduk 265 juta jiwa menurut badan

pusat statistik (BPS) oleh karena itu tidak bias dipungkiri bahwa Indonesia memiliki cukup banyak potensi dalam pembangunan pengelolaan sumber daya manusia yang bias memadai. dengan kekayaan kondisi geografis ini, tentu harus dimanfaatkan dengan bijak untuk kemajuan Negara. Orang yang bekerja pada suatu organisasi dapat disebut sebagai pegawai. Adapun pengertian Aparatur Sipil Negara dalam UU Nomor 5 tahun 2014 pasal 1 ayat (3), tentang aparatur sipil Negara yang disingkat ASN yakni suatu status yang melekat pada warga Negara Indonesia yangv telah memenuhi syarat tertentu dan diangkat sebagai status resmi pegawai Aaparatur Sipil Negara yang sudah ditetapkan oleh oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dalam menduduki jabatan pemerintah.

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, aparatur sipil Negara diartikan sebagai pegawai pemerintah yang berda di luar kepentingan politik bertugas menjalankan administrasi pemerintah yang sesuai dengan pemerintah perundang-undangan yang sudah di tetapkan sebelumnya.

Suatu organisasi yang memerlukan penempatan pegawai yang sesuai atau sama dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki untuk kebutuhan organisasi, karena pegawai

merupakan unsur pelaksana program-program kerja yang akan dilaksanakan, juga sebagai aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara fungsional, jujur, adil, dan merata. Menurut Rivai (Suwanto dan Donni Juni Priansa: 2013) mendefenisikan bahwa penempatan adalah mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu hal ini terkhusus pada karyawan baru. Sedangkan menurut Sikula (dalam Tjuju Yuniarsih dan Suwanto: 2013) mengatakan bahwa penempatan berarti menyesuaikan atau mencocokkan kualivikasi individu dengan tuntutan pekerjaan. Penempatan memiliki pengertian yaitu prosese penugasan/ pengisian atau penguasaan jabatan kembali kepada pegawai baru atau yang berbeda. Direkrut atau juga melalui promosi, pengalihan (transfer) dan penurunan jabatan (demosi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Karena penempatan pegawaiharus mempunyai kualifikasi yang sesuai atau yang sama dengan syrat penempatan, sehingga penempatan pegawai pada posisi tersebut dapat berhasil secara maksiaml. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Yuniarsih dan Suwanto: 2013) mengatakan bahwa penempatan merupakan memposisikan atau menempatkan seseorang pada jabatan

yang sesuai. Berdasarkan pendapat tersebut penulis dapat merumuskan penempatan pegawai merupakan proses untuk menempatkan seseorang sesuai dengan keahlian dan kemampuan masing-masing. Menurut kamus besar bahasa Indonesia, pegawai negeri adalah pegawai pemerintahan yang berada diluar politik, yang memiliki wewenang melakukan administrasi pemerintah berdasarkan undang-undang yang sudah di tetapkan dan demikian pegawai pemerintah daerah juga dapat didefinisikan sebagai alat-alat kelengkapan pemda yang mempunyai tugas melaksanakan administrasi pemerintah daerah dan menetapkan imbalan atau gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan. Latar belakang pendidikan SDM. Menurut Saydam (2005) yang perlu diperhatikan dalam penempatan pegawai yaitu: kesehatan jasmani dan rohani, pengalaman kerja, umur SDM yang bersangkutan, jenis kelamin, status perkawinan, minat dan hobi. Menurut Wahyudi (dalam Yunarsih dan Suwanto 2013) dalam melakukan penempatan seseorang hendaklah mempertimbangkan faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan yaitu: pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, pengalaman kerja.

Penyelenggaraan suatu tata pemerintahan yang baik ditentukan oleh kualitas dan kemampuan birokrasi. Kemampuan suatu birokrasi dalam mengelola dan menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten dalam hal ini Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki kompetensi mutlak diperlukan. Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya dan Aparatur Sipil Negara (ASN) haruslah memiliki kompetensi, sama halnya dalam jabatan.

Penempatan seseorang dalam dalam suatu jabatan yang didasarkan pada kompetensi akan lebih meningkatkan keefektifan dan efisiensi dari kinerja seorang aparat pemerintah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pemberi layanan kepada masyarakat. Setelah melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian, maka penilaian kerja dapat dilakukan. Jabatan yang didasarkan akan kompetensi diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan selama kurang lebih dua bulan setelah pelaksanaan seminar proposal. Penelitian dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten

Enrekang. Yang terletak di jalan jendral sudirman, galonta, kec. Enrekang. Penelitian ini bermaksud untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan tentang penempatan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Metode ini menjelaskan kegiatan fenomena dilapangan serta memberikan gambaran objek, penjelasan yang tepat secara obyektif tentang keadaan sebenarnya dari objek yang diteliti.

Tipe penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah fenomenologi, melakukan pengumpulan data dengan wawancara data secara tertulis di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Enrekang agar tujuan dari penelitian bias akurat apa yang terjadi dilapangan dan dokumen-dokumen kemudian selanjutnya dengan observasi partisipasi untuk mengetahui kenyataan yang terjadi dilapangan apakah sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Sumber data yang digunakan yaitu, data primer dan data sekunder, dalam penelitian ini sumber data primer yaitu, untuk mencari data yang akurat dari pegawai, di kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Enrekang. Data sekunder yaitu, sumber

data yang digunakan dalam penelitian ini, diperoleh dari buku-buku tentang kepegawaian dan undang-undang yang mengatur penempatan pegawai pada kantor BKD Kabupaten Enrekang.

Dalam penelitian ini memerlukan informan yang memiliki pemahaman langsung tentang masalah penelitian guna memperoleh data dan informasi yang akurat yang dapat di percaya. Oleh karena itu informasi dipilih secara purposive informasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pegawai di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yang ini adalah sebagai berikut: observasi, yaitu pengamatan langsung dilokasi penelitian untuk memperoleh keterangan data yang lebih akurat mengenai hal yang diteliti. Observasi dilakukan secara langsung di kantor BKD Kabupaten Enrekang tentang permasalahan yang berhubungan dengan penelitian dan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis atau hasil observasi.

Wawancara, metode ini digunakan karena dapat mengetahui secara langsung informasi masalah yang ingin di ketahui dari mulut informan untuk memberikan informasi yang lebih jelas. Wawancara langsung merupakan

pembicaraan dua arah yang dilakukan melalui tatap muka maupun menggunakan telepon.

Dokumentasi, merupakan bukti yang mendukung penelitian, dokumentasi dalam bentuk foto, rekaman, maupun catatan hasil wawancara pada saat melakukan penelitian dengan pihak-pihak yang terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Didalam Peraturan Pemerintah No. 100 tahun 200 menyebutkan bahwa penempatan pegawai adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara yang lainnya, yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kedudukan pegawai negeri sipil adalah sebagai Aparatur sipil Negara yang bertugas untuk pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintah dan pembangunan. Prinsip pokok dari seluruh proses pengadaan pegawai adalah penempatan orang yang tepat yang telah ditentukan, berhasilnya suatu

proses pencapaian tujuan organisasi sangat tergantung dari unsur manusia yang memimpin dan melaksanakan tugas. Tata cara dalam penempatan pegawai memiliki empat sub bagian yakni pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja.

Suatu organisasi pada dasarnya memerlukan penempatan pegawai yang sesuai latar belakang pendidikan yang dimiliki untuk kebutuhan organisasi, sebab pegawai merupakan unsur pelaksanaan dari program-program kerja yang akan dilaksanakan, juga sebagai aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara fungsional, jujur, adil dan merata.

Tidak adanya aturan yang terlalu mengikat terhadap disiplin ilmu pegawai Negeri Sipil membuat alur karier pegawai kadang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Telah disadari dengan jelas bahwa penempatan pegawai yang didasarkan dengan disiplin ilmu akan membawa angin segar terhadap organisasi dan akan mampu mewujudkan pencapaian tujuan akan terhambat jika pelaksanaan tidak mengetahui atau kurang memahami langkah-langkah yang harus dilakukan agar pencapaian tersebut terwujud dalam tata cara penempatan pegawai.

Pada rung lingkup Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kab. Enrekang terdapat 33 pegawai sejak tahun 2018-2019 dan memiliki tugas atau bagian-bagaian masing-masing. Adapun penempatan berdasarkan latar belakang pendidikan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang adalah daerah yang memiliki kecukupan potensial yang dapat dilihat dari segi sumber daya alam (SDM), tingkat aksesibilitas dukungan sarana dan prasarana yang sungguh memungkinkan dalam mencapai daerah argopolitan dimana pola pengemban sector pertanian selanjutnya akan memberikan efek eksternal terhadap tumbuh kembangnya berbagai sector lainnya seperti industri pengolahan perdagangan, lembaga keuangan dan sebagainya. Pengembangan daerah argopolitan yang dimaksud yaitu tetap mengarah pada prinsip otonomi dan kemandirian melalui pengembangan interkoneksi antara daerah baik di SUL-SEL ataupun dikluar selawasi selatan.

Pembangunan daerah harus dipandang dalam pembangunan perspektif masa depan sehingga pelaksanaan harus dipandang dalam perspektif masa depan sehingga pelaksanaan pembangunan akan selalu ditempatkan dalam kerangka

pembangunan berkelanjutan, susunan pembangunan seperti ini akan menempatkan aspek kelestarian lingkungan sebagai prasyarat utama. Merupakan sebuah proses untuk mencapai visi yang telah ditetapkan.

Sasaran yaitu penjabaran daripada tujuan yang dapat diukur tentang apa yang akan dicapai ataupun yang dapat dihasilkan. Fokus utama sasran adalah tindakan dan alokasi sumber daya daerah dalam kegiatan pemerintahan Kabupaten Enrekang yang bersifat spesifik dapat dinilai, diukur, dan dapat di capai dengan berorientasi pada hasil yang dapat dicapai dalam waktu lima tahun.

Tupoksi BKD, berdasarkan peraturan bupati pasal 3 ayat (1) No. 23 tahun 2009 tentang tugas pokok, fungsi, uraian dan tata kerja BKD kabupaten Enrekang, tugas pokok BKD adalah membantu bupati dalam membina, mengkoordinasi, dan melaksanakan kebijakan daerah dibidang kepegawaian.

Pada fungsi BKD dijelaskan pada pasal 3 ayat (2) tentang fungsi BKD kabupaten enrekang yaitu, tentang perumusan kebijakan teknis dibidang perancangan dan pembangunan pegawai dan mutasi, kinerja dan kesejahteraan serta pendidikan dan pelatihan pegawai, pembinaan dan pelaksanaan tugas

dibidang kepegawaian, implementasi tugas yang lain di berikan oleh bupati sesuai tugas dan fungsi.

Badan kepegawaian daerah kabupaten enreng memiliki tugas tugas untuk merangkai kebijakan dalam bidang kepegawaian termasuk yang menerima pegawai dan rekrutmen.

Sedangkan fungsi dari badan kepegawaian daerah yaitu dokumentasi dalam bidang kepegawaian termasuk data pegawai pemerintah, perencanaan pegawai pemerintah daerah, pengambilan kebijakan kepegawaian, pelaksana kegiatan bidang kepegawaian pemerintah, sosialisasi informasi kepegawaian pemerintah, hingga pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi penyelenggaraan kepegawaian pemerintah.

Kedudukan pegawai negeri sipil adalah sebagai aparatur sipil Negara yang bertugas untuk pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur adil dan merata untuk penyelenggaraan tugas Negara, pemerintah dan pembangunan.

Prinsip pokok dari seluruh proses pengadaan pegawai adalah penempatan orang yang tepat yang telah ditentukan, berhasilnya suatu proses pencapaian tujuan organisasi sangat tergantung dari unsur manusia yang memimoin dan melaksanakan tugas. Tata cara dalam

penempatan pegawai memiliki empat sub again yakni pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja.

Pendidikan, suatu organisasi pada dasarnya memerlukan penempatan pegawai yang sesuai latar belakang pendidikan yang dimiliki untuk kebutuhan organisasi, sebab pegawai merupakan unsur pelaksanaan dari program-program kerja yang dilaksanakan, juga sebagai aparatur sipil Negara (ASN) yang memiliki tugas untuk memberikan pelayanan kepada warga masyarakat secara fungsional, jujur, adil dan merata.

Sehubungan dengan penempatan pegawai dengan tingkat pendidikan oleh setiap pegawai sebagaimana diatur dalam peraturan pemerintah No. 13 tahun 2012 mengenai perubahan atas aturan pemerintah No. 100 tahun 2000 mengenai pengangkatan pegawai negeri sipil Negara (ASN) dalam jabatan structural menjelaskan “untuk mewujudkan tujuan pembangunan nasional, diperlukan pegawai yang netral, mampu menjaga kesatuan dan persatuan dan oersatuan bangsa, professional dan memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas serta penuh kesetiaan dan ketaatan pada pancasila, UUD 1945, Negara dan pemerinah Republik Indonesia.

Tidak adanya peraturan yang terlalu mengikat terhadap disiplin ilmu pegawai Negeri Sipil membuat alur karir pegawai kadang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Telah disadari dengan jelas bahwa penempatan pegawai yang didasarkan dengan disiplin ilmu akan membawa angin segar terhadap organisasi dan akan mampu mewujudkan pencapaian suatu tujuan, dan akan terhambat jika pelaksanaan tidak mengetahui atau kurang memahami langkah-langkah yang harus dilakukan agar pencapaian tersebut terwujud. Dalam tata cara penempatan pegawai.

Dalam penempatan pegawai perlu diperhatikan tingkat pendidikan yang dimiliki seorang pegawai. Terkhusus pada ruang lingkup Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang bahwa sangat penting diperhatikan latar belakang pendidikan, pegawai untuk dapat menentukan bagian penempatan atas jabatan dengan tingkat pendidikan yang dimiliki sudah sesuai dengan pendidikan sebelumnya. Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang bahwa sangat penting diperhatikan latar belakang pendidikan, pegawai untuk dapat menentukan bagian penempatan atas jabatan.

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa diketahui bahwa tingkat pendidikan sangat diperhatikan terutama untuk bagian administrasi dan pelayanan harus ditempatkan sesuai dengan keahliannya, sedangkan untuk tammatan SMA ditempatkan sesuai kebutuhan.

Penempatan pegawai menurut sekretaris BKD dan Kasudid Data dan Informasi Kepegawaian, benar-benar ditempatkan sesuai dengan pendidikan /keahlian yang dimiliki. namun berbeda dengan “MN” yang pendidikan awalnya belum sesuai dengan penempatan kerjanya yang ditempatkan sebagai pengadaan pegawai, sedangkan “AL” ditempatkan bekerja pada bagian penyajian data dan penginputan data dan terakhir “ST” yang di tempatkan pada kasubid Pendidikan. Peneliti secara langsung melihat bahwa kedua pegawai tersebut penempatannya sudah sesuai namun yang satu belum sesuai dengan latar belakang pendidikan/keahlian yang dimiliki.

Sejalan dengan pernyataan dari sekretaris umum Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang “AF” juga mengemukakan hal yang sama, bahwa pendidikan yang dimiliki memang sangatlah diperhatikan.

Penempata berdasarkan pengetahuan kerja merupakan penempatan dengan mempertimbangkan pemahaman terhadap prosedur kerja, maupun aturan-aturan yang terdapat pada lokasi kerja yang sesuai. Di badan kepegawaian dan diklat daerah Kabupaten Enrekang masih kurang memperhatikan pengetahuan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai. Sehingga penempatan yang dilakukan pada kantor Badan kepegawaian dan diklat daerah masih di temukan penempatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, sehingga penempatan yang dilakukan harus sesuai dengan pendidikannya tetapi masih ada yang kurang diperhatikan. Penempatan pegawai dapat dilihat bahwa penempatan pegawai, seperti pada badan kepegawaian dan diklat daerah pada staff pengembangan dan pembinaan di temukan pegawai dengan lulusan sarjana hukum yang menjabat sebagai staff pada bagian pengembangan dan pembinaan. Jika ditelah lebih jauh jabatan ini seharusnya diisi oleh orang-orang yang memiliki backgorund pendidikan dan pengetahuan kerja yang berhubungan dengan SDM tentang kepegawaian tetapi malah di isi oleh pegawai yang sarjana hukum.

Penempatan berdasarkan pengetahuan kerja merupakan penempatan dengan mempertimbangkan pemahaman terhadap prosedur kerja, maupun aturan aturan yang terdapat pada lokasi kerja yang sesuai. Pada badan kepegawaian daerah kabupaten Enrekang masih kurang memperhatikan pengetahuan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai. Sehingga penempatan yang dilakukan pada kantor badan kepegawaian daerah masih ditemukan penempatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, sehingga penempatan yang dilakukan harus sesuai dengan pendidikannya tetapi masih ada yang kurang diperhatikan. Hal ini dapat mengindikasi terjadinya kesalah pahaman terhadap prosedur kerja maupun aturan-aturan yang terdapat pada lokasinya bekerja sehingga dapat mengakibatkan ketidakefektifan dalam bekerja.

Pengetahuan kerja merupakan hal yang nantinya akan akan dipahami secara alamiah oleh pegawai yang telah diterima, dengan menjalankan tugas yang diberikan, dianggap pengetahuan kerja akan bertambah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Hal ini dapat mengindikasi terjadinya kurang pemahaman terhadap prosedur kerja maupun aturan-aturan

yang terdapat pada lokasinya bekerja sehingga dapat menyebabkan ketidak efektifan dalam memulai bekerja. Dari hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang masih kurang memperhatikan pengetahuan kerja yang dimiliki oleh calon pegawai dan pegawai yang dimutasi. Pengetahuan kerja yang dimiliki pegawai dianggap nantinya akan bertambah sesuai dengan lamanya bekerja. Hal ini bertolak belakang dengan pernyataan yang dikemukakan dengan oleh Suswanto (2003) bahwa pengetahuan kerja sebelum ia ditempatkan pada posisi atau jabatan tertentu. Hal ini karena pengetahuan kerja adalah merupakan rambu-rambu atau batasan yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan, sehingga tercipta keefesienan dan keefektifan dalam proses pelaksanaan tugas untuk meningkatkan produktivitas dari masing-masing tenaga kerja.

Keterampilan kerja merupakan kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh pegawai untuk mampu melaksanakan dan mengerjakan tugas dalam pekerjaannya. Penempatan berdasarkan keterampilan kerja yang merupakan hal yang sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari

organisasi manapun. Hal ini dikarenakan keterampilan kerja sangat menunjang keberhasilan pelayanan yang diberikan secara efektif dan efisien ataupun tidak.

Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang keterampilan kerja yang dimiliki seorang pegawai merupakan hal yang kurang menjadi bahan pertimbangan dalam penempatannya. Pegawai yang memiliki keterampilan kerja (skill) yang tinggi, tetap saja ditempatkan sesuai dengan permohonan sejak awal mengajukan diri untuk diterima bekerja.

Selain itu keterampilan kerja yang dimiliki nantinya juga dianggap kan mampu dengan sendirinya. Dengan pertimbangan seiring berjalannya waktu pegawai nantinya akan terampil dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab. bahwa penempatan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang lepas dari keterampilan kerjanya. Keterampilan kerja yang dimiliki pegawai masih belum menjadi perhatian. Selain karnan penerimaan berdasarkan pada kebutuhan tenaga kerja, dalam menempatan pegawai masih juga masih belum berdasarkan keterampilan kerja yang dimiliki. Dapat dilihat pula dari hasil wawancara tersebut, bahwa keterampilan kerja yang dimiliki dianggap nantinya akan

meningkat sesuai dengan lamanya dalam melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing.

Hal tersebut bertolak belakang dengan pernyataan dari Bambang Wahyudi dalam Sutno (2013) yang mengemukakan bahwa dalam pelaksanaan penempatan, keterampilan kerja adalah hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Tenaga kerja yang memiliki keterampilan kerja yang baik, akan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih efisien dan lebih efektif yang tertentu saja akan berdampak positif dalam produktifitas kerja.

Pengalaman dalam bekerja dalam pekerjaan sejenisnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan tenaga kerja baik pegawai yang baru maupun yang pegawai lama maupun yang akan dimutasikan ke jabatan yang lebih tinggi pegawai yang memiliki pengalaman kerja yang cukup lama pada pekerjaan sejenisnya, tentunya akan lebih memiliki keahlian dan keterampilan dalam bekerja, serta mudah beradaptasi dengan situasi kerja sehingga tidak canggung lagi dalam melakukan pekerjaannya karena telah mengetahui bagaimana gambaran pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Pengalaman bekerja merupakan salah satu modal utama seseorang untuk terjun kedalam bidang tertentu karena tenaga kerja yang berpengalaman akan langsung dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengalaman kerja yang dimiliki seorang pegawai dapat mengindikasikan kecakapan saat melaksanakan pekerjaan. Pengalaman kerja secara teknis dapat dikatakan sebagai jenis pekerjaan yang pernah atau sering dihadapi oleh pegawai sebelum maupun selama bekerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang. Penempatan di atas mengidentifikasi bahwa dalam penempatan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang belum memperhatikan pengalaman kerja yang dimiliki seorang pegawai, hal ini dikarenakan yang mengajukan permohonan sering kali mereka yang baru saja lulus dan belum menemukan pekerjaan. Sekertaris umum Badan Kepegawaian Daerah menganggap bahwa lama-kelamaan kemampuan akan meningkat jika seorang pegawai telah bekerja pada lokasi yang ditemukan. Pengalaman belum menjadi bahan pertimbangan dalam pelaksanaan penempatan yang dilakukan pada Badan Kepegawaian

Daerah Kabupaten Enrekang pegawai yang nantinya dianggap cakap ketika telah lama bekerja pada instansi pemerintah yang terkait. Berbeda halnya dengan yang dikemukakan pada penelitian Ismanto (2005) bahwa pengalaman kerja merupakan hal yang sangat penting diperhatikan dari diri seorang pegawai. Orang-orang telah berpengalaman dalam bekerja nantinya akan bekerja secara efisien dan efektif karena telah mengetahui tugas pokok dan tanggung jawab jika ditempatkan pada sebuah posisi yang diinginkan. Dengan pengalaman kerja yang dimiliki, seorang pegawai akan lebih mudah dalam melaksanakan tugas, sehingga tercipta efisien dan efektif yang nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja.

Adapun keseluruhan hasil wawancara tentang tata cara penempatan pegawai berdasarkan pengalaman kerja dari Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang, pengalaman kerja belum menjadi acuan yang terlalu diperhatikan pada penempatan pegawai yang dimiliki. Penempatan berdasarkan pada pekerjaan yang lowong permohonan dari pelamar yang masuk. Para pegawai yang khususnya yang telah selesai menjalankan program orientasi harus mendapatkan tempat pekerjaan yang

sesuai dengan bakat dan keahliannya yang dimilikinya. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) untuk mengurus hal ini adalah penempatan pegawai. Penempatan pegawai berarti mengalokasikan pada pegawai posisi tertentu, hal ini khusus terjadi pada pegawai baru. Kepada para pegawai lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan pegawai dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain.

Kegiatan penempatan pegawai dalam fungsi kepegawaian, dimulai setelah organisasi melaksanakan kegiatan penarikan seleksi, yaitu pada saat seorang calon pegawai dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan kualifikasinya. Namun ternyata permasalahannya tidak sesederhana itu. Karena justru keberhasilan dari keseluruhan program pengadaan tenaga kerja terletak pada ketetapan dalam menempatkan pegawai yang bersangkutan.

Dalam membentuk komitmen dan kepribadian pegawai secara efektif dan efisien maka dapat terwujud apabila didukung dengan prinsip “the right man, the right place”. Kemudian diadakan rekrutmen seleksi, pengumuman bagi

CPNS lolos, dan penempatan bagi pegawai baru berdasarkan surat keputusan (SK) Bupati. Dalam hal ini, penempatan pegawai telah ditentukan langsung oleh BKD bahwa kualifikasi seperti ini ditempatkan di instansi tersebut kemudian mengikuti prajabatan untuk meresmikan jabatan mereka sebagai pegawai negeri sipil (PNS). Barulah dibuatkan analisis jabatan. Sementara dalam proses penempatan pegawai biasanya, ada penempatan yang kekurangan sehingga membutuhkan pegawai hal ini akan diadukan kepada instansi yang memiliki kekurangan pegawai yang akan mengurus pendistribusian atau pemindahan pegawai tersebut, maka ada surat pemindahan yang telah diajukan ke BKD.

Pengadaan pegawai Negeri Sipil adalah untuk mengisi formasi yang lowong. Lowong nya formasi dalam suatu organisasi pada umumnya disebabkan oleh dua hal, yaitu adanya pegawai yang berhenti, pensiun dan meninggal dunia atau adanya perluasan organisasi. Karna pengadaan pegawai negeri sipil adalah mengisi formasi yang lowong. Maka penerimaan pegawai negeri sipil harus berdasarkan kebutuhan. Akan menimbulkan pemborosan sana-sini.

KESIMPULAN

Analisis Sistem Penempatan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang, pendidikan sangat diperhatikan dalam penempatan pegawai untuk dapat menentukan bagian penempatan atas jabatan dan tingkat pendidikan yang dimiliki. Tetapi masih ditemukan adanya pegawai yang belum sesuai latar belakang pendidikannya, masih belum memperhatikan pengetahuan kerja yang dimiliki serang pegawai. Hal ini dapat mengindikasikan terjadinya kurang pemahaman terhadap prosedur kerja sehingga dapat menyebabkan ketidakefektifan dalam memulai bekerja.

Keterampilan kerja yang dimiliki seorang pegawai merupakan yang kurang menjadi bahan pertimbangan dalam penempatannya. Pegawai yang memiliki keterampilan kerja (skill) yang tinggi, tetap saja ditempatkan sesuai dengan permohonan sejak awal mengajukan diri untuk diterima bekerja. Pengalaman kerja belum diperhatikan dalam penempatan pegawai.

Pada faktor penempatan pegawai adanya pegawai yang meninggal dunia, pensiun dan berhenti atau adanya perluasan organisasi. Karena pengadaan pegawai negeri sipil adalah mengisi

informasi yang lowong. Maka penerimaan pegawai negeri sipil harus berdasarkan kebutuhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya manusia*, edisi Revisi Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2013, *Manajemen SDM*. Jakarta PT Bumi Aksara
- Siswanto.2000. *manajemen SDM*. Yogyakarta. Andy yogyakarta.
- Soedjadi. 2001.*Administrasi Organisasi Manajemen*. Jakarta
- Suwanto dan Donni Juni Priansa. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Administras Publik Dan Bisnis*. Bandung; Alfabeta
- Syamsuddin. 2006. *Metode Penelitian Bahasa*. Bandung; PT Remaja Rosdakarya
- Torang Syamsir. 2014. *Organisasi & Manajemen*. Bandung; Alfabeta
- Nur Fadilah,Asri *et.al.* (2013). Jurnal Administrasi Publik. Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Kabupaten Gresik).vol. 1 No.5 Hal:847-852.
- Lukman Hakim.2004. *skripsi dengan judul Penempatan Pegawai di Bidang Status Kepegawaian dan Pensiun Kantor Regional III Badan Kepegawaian Negara Bandung*. Administrasi Publik FISIP Universitas padjajaran.
- Rasdiono .2014. disertai dengan judul *Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Badan Pengelolaan Kawasan Perbatasan dan KerjaSama Provinsi Kalimantan Barat*. Program Pascasarjana Fkultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjajaran