

**PERANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DALAM PENEMPATAN  
APARATUR SIPIL NEGARA PADA JABATAN STRUKTURAL DI  
KABUPATEN PELALAWAN**

**Anisa Rezki Utari**

Email: [anisarezkiutari88@gmail.com](mailto:anisarezkiutari88@gmail.com)

**Pembimbing: Drs. Erman M, M.Si**

Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Riau

Program Studi S1 Ilmu Pemerintahan FISIP Universitas Riau  
Kampus Bina Widya jl. H. R. Soebrantas Km. 12,5 Simpang Baru, Pekanbaru  
28293-  
Telp/Fax. 0761-63277

***Abstract***

*Staffing should be in accordance with the principle of "the right man, on the right place". Staffing directed to staffing in the right position according to their qualifications. But in reality there are many governments who ignore the rules. This phenomenon is used as background research. Regional Employment Board Pelalawan district as one of the government agencies in the area of staffing. The purpose of this study was to determine the role of the Regional Employment Agency Placement Apparatus In the State Civil Structural Position in Pelalawan. This research method is qualitative descriptive.*

*Skunder primary data types. Techniques of data collection was done by interview to the informant who directly related to the title of the study, observation by observation of the object, and documentation of data as literature and references. Based on the results of research on the role of the Regional Employment Board in the State Civil Apparatus Placement on structural positions in Pelalawan can be concluded that the staffing is done by employees of the procurement process. Starting from recruitment, selection, and placement.*

*Keywords: Local Employee Board*

## **A. PENDAHULUAN**

### **1. Latar belakang masalah**

Pada pembukaan Undang-undang Dasar 1945 Alinea ke IV menegaskan bahwa tujuan bangsa Indonesia adalah membentuk suatu Pemerintahan Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah Daerah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial. Demi perwujudan tujuan tersebut jelas diperlukan aparatur-aparatur yang tangguh, berwibawa serta berwawasan luas yang dapat berkompentensi dan memiliki dedikasi tinggi pada Pancasila dan Undang Undang Dasar 1945.

Salah satu aparatur negara yang memiliki keberadaan yang baik dalam membawa kebijakan atau peraturan-peraturan pemerintah guna terlaksananya tujuan nasional yaitu Pegawai Negeri Sipil atau lebih kita kenal dengan istilah PNS. Pegawai memiliki kedudukan dan peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan fungsi Pemerintahan. Arti penting dari pegawai sebagai sarana Pemerintahan oleh Utrecht, dikaitkan dengan pengisian jabatan pemerintahan yang diisi oleh Pegawai Negeri Sipil.

Kedudukan Pegawai Negeri Sipil mempunyai peran penting dalam menyelenggarakan fungsi pemerintahan di suatu Negara dalam rangka mencapai tujuan nasional atau dengan kata lain dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan nasional, diperlukan adanya Pegawai Negeri

Sipil sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah serta bersatu padu, dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas Pemerintahan dan pembangunan.

Pegawai Negeri Sipil sebagai sumber daya manusia yang bertugas dalam melayani kepentingan publik memiliki andil dalam merealisasikan penyelenggaraan tugas Pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional. Terselenggaranya pembangunan nasional sangat tergantung pada kemampuan dan kesempurnaan aparatur negara yang pada pokoknya tergantung juga dari kesempurnaan Pegawai Negeri. Penyelenggaraan Pemerintah yang efektif merupakan kebutuhan yang sangat penting khususnya pada masa saat sekarang ini.

Salah satu aspek yang sangat penting dan menunjang kualitas sumber daya manusia suatu bangsa yaitu difokuskan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan sebagai upaya penyampaian kebijakan Pemerintah pusat dan sekaligus sebagai pelaksana program Pemerintah bersifat arief dan bijaksana serta berdedikasi yang tinggi terhadap pengabdian, mewujudkan tujuan pembangunan nasional melalui pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, dan bersih dari praktik Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).

Untuk mendapatkan aparatur yang memiliki dedikasi dan hasil kerja yang optimal, maka harus

dilakukan pertimbangan dan seleksi yang ketat bagi para calon pegawai negeri sipil, apalagi yang ingin menduduki suatu jabatan strategis. Agar aparatur dapat lebih menghayati bidang tugasnya maka pelaksanaan penempatan pegawai harus berpedoman pada analisis jabatan, dimana outputnya berisi uraian jabatan, spesifikasi jabatan, dan standar kinerja. Hal tersebut membuat Pemerintah Daerah (Pemda) harus berkerja keras untuk menghasilkan pegawai yang berkualitas, ditambah lagi dengan diterapkannya Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dimana setiap daerah diberikan kewenangan untuk mengurus daerah sendiri agar lebih baik.

Pada akhirnya Pemda harus memberikan penyelenggaraan tugas pemerintahan umum dan pembangunan kearah yang lebih baik. Untuk mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan kinerja para aparatur pemerintah yang memiliki dedikasi, loyalitas, serta profesionalisme yang tinggi dan tentunya mampu menjadi pelindung masyarakat. Mengenai tata cara ketentuan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural telah diatur dalam Peraturan Perundang-undangan oleh Pemerintah mengenai pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural yakni Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002, yang selanjutnya juga telah diterbitkannya Keputusan Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP No. 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS dalam

jabatan struktural sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002.

Berbicara mengenai perihal penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural, Badan Kepegawaian Daerah sangat berperan penting dalam penempatan jabatan struktural dalam upaya mengangkat pegawai yang berkualitas dan profesional. Tetapi di Kabupaten Pelalawan selama ini tidak sedikit dijumpai penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural baik pada instansi pemerintah pusat maupun di daerah masih menyimpang dari aturan-aturan yang ditetapkan. Dalam aturannya penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi, serta masa jabatan seorang Pegawai Negeri Sipil sejak penempatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun, akan tetapi dalam kenyataannya penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural tidak hanya murni berdasarkan syarat-syarat atau ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, namun terkadang justru malah lebih ditentukan faktor-faktor di luar hal tersebut. Seperti dalam penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural ataupun penempatannya masih saja didominasi kepentingan politik, kerabat, keluarga dan lain sebagainya.

Ada beberapa permasalahan yang dihadapi oleh pemerintah daerah yang berkaitan dengan sumber daya aparatur antara lain: pertama, pemda

kekurangan pegawai yang berkualitas yang mampu bekerja secara efektif. Kedua, setiap merekrumen dan penempatan Pegawai Negeri Sipil selalu berujung pada pertimbangan politik, artinya terdapat beberapa kepentingan politik atau yang didasarkan atas hubungan kekeluargaan. Ketiga, tidak adanya standar kerja yang jelas untuk suatu jabatan sehingga merancukan pengertian profesionalisme.

Organisasi merupakan wadah bagi sekumpulan manusia yang saling bekerja sama demi mencapai tujuan tertentu. Salah satu indikator yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya tujuan organisasi adalah pegawai yang dimiliki oleh organisasi itu sendiri. Dalam menghadapi tantangan pada era globalisasi, lembaga atau organisasi publik perlu beradaptasi dengan perubahan yang sangat dinamis. Pemerintah dituntut untuk selalu melakukan penyempurnaan kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) baik dari sisi kelembagaan maupun dari sisi sikap pegawai itu sendiri. Perbaikan kinerja birokrasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat akan mempengaruhi kinerja pegawai masyarakat secara keseluruhan dalam rangka meningkatkan daya saing Aparatur Sipil Negara dalam suatu negara.

Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena pegawai bisa menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Oleh karena itu, pegawai memilki

peran yang kuat dalam kelangsungan organisasi. Salah satu yang harus diperhatikan tentang kepegawaian adalah proses penempatan pegawai.

Penempatan pegawai bertujuan untuk menempatkan manusia yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya sehingga prestasi kerja pegawai akan meningkat. Manusia sebagai tenaga kerja merupakan unsur yang sangat penting bagi organisasi, maka pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan akan kemampuan sumber daya manusia sebagai pegawai dengan tuntutan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar organisasi dapat berkembang secara baik.

Penempatan pegawai yang tidak tepat akan berpengaruh terhadap produktifitas organisasi sehingga perlu diadakannya penyesuaian antara keterampilan, pengetahuan dan jabatan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2005 : 63), penempatan harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip "*The right man on the right place and the right man behind the job*".

Hal ini akan membawa suatu instansi kepada hasil kerja yang optimal karena terdapat adanya korelasi positif antara penempatan pegawai dengan peningkatan produktifitas kerja. Mathis & Jackson (2006 : 262), menyatakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya

akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Penempatan pegawai sangat penting diperhatikan, karena salah menempatkan pegawai akan menimbulkan penurunan prestasi kerja, kebosanan, menurunnya gairah kerja dan sebagainya. Karena penempatan pegawai harus memiliki kualifikasi yang sesuai dengan syarat penempatan, sehingga penempatan pegawai pada jabatan ini dapat berhasil secara maksimal. Menurut Rivai (dalam Suwatno & Donni Juni Priansa, 2013 : 97) Penempatan ialah mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu, khususnya terjadi pada karyawan baru.

Dalam fenomena yang terjadi di instansi pemerintahan, ditemukan adanya ketidaksesuaian antara orang yang mengisi jabatan tertentu dengan kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan. Setiap merancang formasi perencanaan pegawai, terdapat uraian jabatan yang harus disesuaikan dengan kualifikasi yang dimiliki calon pegawai. Pejabat yang memiliki wewenang kurang memperhatikan analisis jabatan dalam melakukan suatu penempatan pegawai sehingga hasilnya kinerja organisasi kurang maksimal. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 56 menegaskan, setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan Aparatur Sipil Negara berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Penyusunan kebutuhan sebagaimana dimaksud dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.

Disebutkan dalam Undang-undang ini, setiap Instansi Pemerintah

mengumumkan secara terbuka kepada masyarakat adanya kebutuhan jabatan untuk diisi dari calon Aparatur Sipil Negara, dan setiap Warga Negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi Aparatur Sipil Negara setelah memenuhi persyaratan.

Adapun penyelenggaraan seleksi pengadaan Aparatur Sipil Negara harus dilakukan melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan.

Penyelenggaraan seleksi sebagaimana dimaksud terdiri dari 3 (tiga) tahap, meliputi seleksi administrasi, seleksi kompetensi dasar, dan seleksi kompetensi bidang. Berdasarkan bunyi Pasal 63 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yaitu, peserta yang lolos seleksi diangkat menjadi calon Aparatur Sipil Negara, dan pengangkatan calon Aparatur Sipil Negara ditetapkan dengan keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian.

#### **Table 1.1 Nama pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pelalawan**

NO	NAMA	PANGKAT/ GOL	JABATAN	Latar Belakang Pendidikan
1.	Andi Yuliandri, S.kom	Pembina Tk. I/ IV.b	Kepala BKD	Sarjana Komunikasi
Bidang Pembinaan Pegawai				
1.	Darlis, SP, M.Si	Penata Tk. I/III.d	Kabid. Pembinaan Pegawai	
2.	T. Kiki Rosnika Wanti, SE	Penata /III.c	Kasubbid. Kesejahteraan Pegawai	Sarjana Ekonomi
3.	T. Afwan Gafur, SE	Penata Muda Tk.I/III.b	Pj. Kasubbid. Pembinaan Disiplin Pegawai	Sarjana Ekonomi
4.	Fadla, SE	Penata Muda /III.a	Fungsional Umum	Sarjana Ekonomi

Sumber :kantor BKD Pelelawan,  
2015

Berdasarkan tabel di atas bahwa pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pelalawan yang memiliki ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan jabatan yang didudukinya. Setiap perencanaan penempatan pegawai harus memperhatikan kesesuaian spesifikasi jabatan dengan kualifikasi pegawai yang dibutuhkan. Untuk mencapai efektivitas yang tinggi dalam kinerja organisasi, sedapat mungkin dilakukan upaya menempatkan pegawai yang benar-benar sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Oleh karena itu, untuk mengetahui seberapa besar peran Badan Kepegawaian Daerah terhadap penempatan

pegawai di Kabupaten Pelalawan, penulis tertarik meneliti permasalahan di

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pelalawan yang berjudul “ **Peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam Penempatan Aparatur Sipil Negara pada Jabatan Struktural di Kabupaten Pelalawan**”

## B. Rumusan Masalah

Maka berdasarkan uraian diatas penulis merumuskan suatu pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu Bagaimana peran Badan Kepegawaian Daerah dalam menempatkan aparatur sipil Negara pada jabatan struktural?

## C. Tinjauan Pustaka

## A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan komponen dari lembaga atau organisasi pemerintah yang mempunyai arti sangat penting. Sumber daya manusia menjadi penentu dari pencapaian tujuan suatu lembaga atau organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan lembaga atau organisasi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya meskipun pada saat ini otomatis telah memasuki setiap pemerintah, tetapi apabila pelaku dari pelaksanaan tersebut yaitu manusia, tidak bisa membuat peranan yang diharapkan, maka otomatis akan sia-sia.

Suatu cara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan menduduki Jabatan yang ada dalam organisasi bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan organisasi, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Rivai (dalam Suwatno & Donni Juni Priansa, 2013 : 97) mendefinisikan bahwa penempatan adalah mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Sedangkan menurut

Sikula (dalam Tjuju Yuniarsih & Suwatno, 2013 : 115) menyatakan bahwa penempatan berarti menyesuaikan atau mencocokkan kualifikasi individu dengan tuntutan pekerjaan.

Penempatan merupakan proses penugasan/ pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/ jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (transfer), dan penurunan jabatan (demosi), atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Kegiatan penempatan pegawai sangat penting diperhatikan, karena salah menempatkan pegawai akan menimbulkan penurunan prestasi kerja, kebosanan, menurunnya gairah kerja dan sebagainya. Karena penempatan pegawai harus memiliki kualifikasi yang sesuai dengan syarat penempatan, sehingga penempatan pegawai pada jabatan ini dapat berhasil guna secara maksimal.

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Yuniarsih dan Suwatno, 2013 : 115) tentang Penempatan adalah menempatkan seseorang pada posisi yang tepat (*fitting a person to the right job*). Berdasarkan pendapat tersebut maka penulis dapat merumuskan bahwa penempatan pegawai merupakan proses untuk menempatkan seseorang pada bidang-bidang yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan bakat dasarnya berdasarkan penilaian dalam *job description* dan *job specification*. Pengertian ini mengandung arti bahwa dasar ukuran bagi penempatan seseorang adalah evaluasi *job description* dan *job*

*specification* sebagai standar evaluasi.

Adapun menurut Saydam (2005 : 222) hal-hal yang perlu diperhatikan dalam penempatan pegawai adalah :

- A. Latar belakang pendidikan SDM
- B. Kesehatan jasmani dan rohani
- C. Pengalaman kerja
- D. Umur SDM yang bersangkutan
- E. Jenis kelamin
- F. Status perkawinan
- G. Minat dan hobi

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan lembaga atau organisasi dalam pencapaian tujuannya. Hal ini mencakup dari mulai memilih siapa saja yang memiliki kualifikasi dan pantas untuk menempati posisi dalam Lembaga atau Organisasi (*the right man on the right place*) seperti disyaratkan lembaga atau organisasi hingga bagaimana agar kualifikasi ini dapat dipertahankan bahkan dapat ditingkatkan serta dikembangkan dari waktu ke waktu.

Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia ini merupakan proses yang berkelanjutan sejalan dengan proses operasionalisasi organisasi, maka perhatian terhadap sumber daya manusia ini memiliki tempat yang khusus dalam organisasi pemerintah. Menurut Murihot T. E. Hariandja (2005: 156) “ penempatan merupakan proses penugasan/ pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda”.

Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2006: 262) “ penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan”. Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa penempatan merupakan proses menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuannya. Penempatan adalah kebijaksanaan sumber daya manusia untuk menentukan posisi atau jabatan seseorang. Menurut B. Siswanto Sastrohardiwiryo bahwa pemempatan karyawan adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerja pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya.

Dalam penempatan pegawai, tentunya perlu dipertimbangkan beberapa aspek sebelum pelaksanaan penempatan. Menurut Wahyudi (dalam Yuniarsih & Suwatno, 2013 : 117) dalam melakukan penempatan pegawai hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

#### A. Pendidikan

Prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang perlu dipertimbangkan tidak terbatas pada jenjang terakhir pendidikannya tetapi termasuk jejang yang pernah dialami.

Tenaga kerja yang memiliki



prestasi akademis tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, sebaliknya tenaga kerja yang memiliki latar belakang akademis rata-rata atau dibawah standar harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan ringan dengan beban wewenang dan tanggung jawab yang relatif rendah.

Dalam penempatan pegawai, tentunya perlu dipertimbangkan beberapa aspek sebelum pelaksanaan penempatan Pengetahuan kerja. Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu pegawai tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

#### B. Keterampilan kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3(tiga) kategori yaitu:

- a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain.
- b. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain lain.
- c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

#### 3. Pengalaman kerja

Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk :

- a. Pekerjaan yang harus ditempatkan
- b. Lamanya melakukan pekerjaan

Adapun Sastrohadiwiryono (dalam Yuniarsih & Suwatno, 2013 : 117) mengemukakan faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam menempatkan pegawai adalah sebagai berikut :

#### a. Faktor Prestasi Akademik

Prestasi akademik yang dimaksudkan adalah prestasi yang telah dicapai oleh pegawai selama mengikuti jenjang pendidikan SD sampai pendidikan terakhir, dipadukan dengan prestasi akademis yang diperoleh berdasarkan hasil seleksi yang telah dilakukan terhadap pegawai yang bersangkutan, sehingga diharapkan memberikan masukan dalam menempatkan pegawai pada posisi yang tepat pula.

#### b. Faktor Pengalaman

Faktor pengalaman perlu mendapat pertimbangan karena ada kecendrungan, makin lama bekerja makin banyak pengalaman yang dimiliki dan sebaliknya makin singkat masa kerja, maka makin sedikit pengalaman yang diperoleh.

#### c. Pengertian Pejabat Struktural

Pejabat Struktural adalah orang yang diberikan tugas, wewenang dan tanggung jawab untuk menempati jabatan struktural. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara mengatur tentang macam-macam Jabatan dan Pejabat Aparatur Sipil Negara yang diatur dalam Pasal 1 angka 7 sampai dengan angka 11, yaitu sebagai berikut :

- a. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.
- b. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang

- menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi.
- c. Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.
  - d. Pejabat Administrasi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Administrasi pada instansi pemerintah
  - e. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tberkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan kemampuan.
  - f. Pejabat Fungsional adalah Pegawai ASN yang menduduki jabatan fungsional pada instansi pemerintah.

Penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural telah diatur dalam Pasal 17 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999, pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan. Pasal 68 ayat (4) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil dapat berpindah antar dan antara Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional di Instansi Pusat dan Instansi Daerah berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kerja. Selain itu, Pasal 5

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2000 telah mengatur mengenai syarat-syarat pengangkatan Jabatan Struktural.

## B. Aparatur Sipil Negara

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk terbesar ke 4 di dunia, oleh karena itu Indonesia memiliki potensi sumber daya manusia yang sangat luar biasa. Dengan kekayaan kondisi demografi ini, tentu harus dimanfaatkan dengan bijak untuk kemajuan negara. Namun, ini tentu juga harus diimbangi dengan kualitas sumber daya manusia yang kita miliki. Orang yang bekerja pada suatu organisasi dapat disebut sebagai pegawai.

Pengertian Aparatur Sipil Negara menurut Undang-Undang no 5 tahun 2014 pasal 1 ayat (3), tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yaitu :

“Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat ASN adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan”

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, Aparatur Sipil Negara adalah pegawai pemerintah yang berada di luar politik, bertugas melaksanakan administrasi pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan. Pegawai merupakan orang yang bekerja dalam pemerintahan. Dengan demikian, Aparatur atau Pegawai Pemerintah

Daerah dapat didefinisikan sebagai alat kelengkapan pemda yang bertugas melaksanakan tugas pemda sehari-hari, yang berada diluar politik, bertugas melaksanakan administrasi pemerintah di daerah dan mendapatkan imbalan (gaji) berdasarkan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan. Sehingga dari pengertian di atas dapat disimpulkan tentang syarat-syarat seseorang dikatakan seorang Aparatur Sipil Negara yaitu:

- a. Memenuhi syarat-syarat yang ditentukan.
- b. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.
- c. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri.
- d. Digaji menurut peraturan perundang-undangan.

#### **D. Metode Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif yang menjelaskan data secara deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan penelusuran dokumen. Sedangkan sumber data yang digunakan adalah data primer yang di peroleh dari lokasi penelitian berupa informan penelitian dan selanjutnya di dukung oleh data sekunder.

#### **E. PEMBAHASAN**

##### **A. Peran Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pelalawan**

Badan Kepegawaian Daerah mempunyai peranan yang sangat

penting. Dimana dengan adanya pegawai yang profesional yang mudah menyelesaikan setiap pekerjaan yang harus dilakukan. Dalam tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah terdiri dari perencanaan, rekrutmen, penempatan pembinaan, pengawasan dan pemberhentian. Dalam perencanaan pegawai yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pelalawan, subbidang , perencanaan, dan pengadaan pegawai mengecek bagian apa saja yang masih kekurangan pegawai dan lulusan yang dibutuhkan untuk kemudian diusulkan pada saat proses rekrutmen.

*Hal ini sesuai dengan pendapat Malayu S.P. Hasibuan bahwa perencanaan sumber daya manusia yaitu merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Pelaksanaan selanjutnya yaitu rekrutmen. Rekrutmen merupakan kegiatan yang dilakukan oleh instansi untuk mendapatkan calon pegawai yang sesuai dengan yang dibutuhkan. Tentunya yang berkualitas dan memiliki keterampilan dibidangnya. Calon pegawai yang berkualitas akan dapat menunjang setiap pekerjaan yang harus diselesaikan.*

Namun pada kenyataan pengangkatan dalam jabatan yang sesuai dengan disiplin ilmu atau kemampuan pejabat yang seharusnya menjadi persyaratan utama dalam pengangkatan pejabat struktural menjadi persyaratan yang diabaikan. Hal tersebut diatas seperti justru tidak sesuai dengan apa yang telah disyaratkan dalam Keputusan Badan

Kepegawaian Negara No. 13 Tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP No. 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan PP No. 13 Tahun 2002 mengenai syarat untuk diangkat dalam jabatan struktural.

Masalah-masalah ini menjadi kendala struktural untuk mencapai atau menerapkan prinsip dasar secara profesional. Hal ini justru akan menghambat efektifitas dan produktivitas dalam menjalankan pekerjaannya. Oleh karena itu berdasarkan ini juga tentu akan sulit munculnya efektifitas dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi serta kelancaran dalam penyelenggaraan pembangunan nasional.

Berdasarkan peraturan bupati Kabupaten Pelalawan Nomor 41 Tahun 2009 tentang penjabaran tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pelalawan, dalam BAB II pasal 2 Badan Kepegawaian Daerah memiliki tugas merumuskan administrasi pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural dan jabatan fungsional.

### **B. Faktor-faktor yang mempengaruhi Badan Kepegawaian Daerah dalam penempatan pegawai**

Faktor yang mempengaruhi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pelalawan dalam Proses penempatan pegawai tentunya dapat terlaksana dengan adanya faktor pendukung. Hasil penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten

Pelalawan menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi proses penempatan pegawai :

- 1) Sumber Daya Manusia
- 2) kerjasama antar pegawai
- 3) sarana dan prasarana yang memadai.

Faktor-faktor yang mempengaruhi proses penempatan pegawai tersebut perlu diperhatikan agar pelaksanaan penempatan pegawai dapat berjalan dengan baik. Sesuai dengan pendapat Sondang P. Siagian ( 1992: 2) bahwa dalam pelaksanaan proses penempatan pegawai perlu memanfaatkan sarana dan prasarana tertentu secara berdaya guna dan berhasil guna. Apabila sarana dan prasarana sudah memadai begitu juga dengan kerjasama antar pegawai sudah baik maka dalam melaksanakan administrasi kepegawaian akan menjadi lebih mudah dan tentunya akan mendapatkan hasil yang maksimal.

### **C. Faktor-faktor penghambat yang ada dalam proses penempatan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pelalawan yaitu:**

Faktor Penghambat Keberhasilan Pelaksanaan Administrasi Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pelalawan Dalam melaksanakan proses penempatan pegawai selain ada factor yang mendukung keberhasilan juga ada faktor penghambat.

- 1) sarana dan prasarana dalam kondisi kurang baik
- 2) beberapa pegawai yang menyerahkan materi terlalu lama

- 3) kebijakan atasan yang kadang mendadak dan
- 4) kurangnya komunikasi antar pegawai.

Faktor-faktor tersebut sangat mengganggu dalam proses penempatan pegawai. Dengan adanya faktor-faktor tersebut proses penempatan pegawai menjadi lebih lama.

## F. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa pada pembahasan penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa mengenai perihal penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural, Badan Kepegawaian Daerah sangat berperan penting dalam penempatan jabatan struktural dalam upaya mengangkat pegawai yang berkualitas dan profesional. Tetapi di Kabupaten Pelalawan selama ini tidak sedikit dijumpai penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural baik pada instansi pemerintah pusat maupun di daerah masih menyimpang dari aturan-aturan yang ditetapkan. Dalam aturannya penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi, serta masa jabatan seorang Pegawai Negeri Sipil sejak penempatan pertama dalam jabatan tertentu sampai dengan pensiun, akan tetapi dalam kenyataannya penempatan pejabat dalam jabatan struktural tidak hanya murni berdasarkan syarat-syarat atau ketentuan yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, namun terkadang justru malah lebih

ditentukan faktor-faktor di luar hal tersebut. Seperti dalam penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural ataupun penempatannya masih saja didominasi kepentingan politik, kerabat, keluarga dan lain sebagainya.

## 2. Saran

1. Kepada badan kepegawaian daerah kabupaten pelalawan sebaik penempatan pegawai harus melihat kualifikasi pendidikan.
2. Penempatan pegawai harus dilandasi oleh keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.
3. Penempatan pegawai sebaiknya harus sesuai kebutuhan pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Situmorang, V. M. (1994). *Hukum Administrasi Pemerintah di Daerah*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Moleong, L. J. (2005). *Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Thoha, M. (1989). *Administrasi Kepegawaian Daerah*. Jakarta: Ghalia.
- Rivai, Veithzal, H., & Jauvani, Ella. 2009. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA untuk PERUSAHAAN*

*Dari Teori Ke Politik*. Jakarta :  
Rajagrafindo Persada.  
Mathis & Jackson.(2006).  
*Manajemen Sumber Daya Manusia*.  
Jakarta: Salemba  
Empat.  
Malayu S.P. Hasibuan. (2003).  
*Manajemen Sumber Daya Manusia*.  
Jakarta: Bumi  
Aksara.  
Siswanto Sastrohadiwiryo.  
(2003).*Manajemen Tenaga Kerja  
Indonesia*.Jakarta:  
PT Bumi Aksara.  
Sondang P. Siagian. (1992).  
*Kerangka Dasar Ilmu Administrasi*.  
Jakarta: Rineka  
Cipta.  
Hasibuan, Malayu. (2005).  
**Manajemen Sumber Daya Manusia  
(edisi revisi)**.  
Jakarta : Bumi Aksara.  
Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen  
Sumber Daya Manusia : Suatu  
Pendekatan Mikro*. Jakarta :  
Djambatan.  
**Undang-undang**  
Undang-undang Nomor 32 Tahun  
2004 tentang Pemerintah Daerah.  
Undang-undang Nomor 5 Tahun  
2014 Tentang Aparatur Sipil Negara  
(ASN)  
Peraturan Pemerintah Nomor 100  
Tahun 2000 jo Peraturan Pemerintah  
Nomor 13 Tahun 2002,  
Keputusan Badan Kepegawaian  
Negara Nomor 13 Tahun 2002  
tentang Ketentuan Pelaksanaan PP  
No. 100 Tahun 2000  
Peraturan Bupati Kabupaten  
Pelalawan Nomor 41 Tahun 2009  
tentang Penjabaran Tugas dan Fungsi  
Badan Kepegawaian Daerah  
Kabupaten Pelalawan  
erah Provinsi Riau.