

ANALISIS PENEMPATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KOTA PEKANBARU

Oleh :

Rini

(e-mail : rrini430@yahoo.com)

Pembimbing: Dr Tuti Khairani H, S.Sos, M.Si

Jurusan Ilmu Administrasi – Prodi Administrasi Negara

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus bina widya jl. H.R. Soebrantas Km. 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 288293

Telp/Fax. 0761-63277

Abstract

Placement of the right employees are the way to optimize the capabilities, skills to the job performance of employees, it is an evolution of employee future directed to place employees in positions appropriate to their rules and their qualifications, but in reality there are still some institutions, especially government that ignores those principles. Employees are very important and key to any organization because employees determine the realization of the objectives of the organization, so that the objective will be easily achieved if the employee is placed at a position corresponding to the competency. The purpose of this study was to determine the placement of Analysis of Civil Servants at the Regional Employment Board Pekanbaru city and to determine the factor that influence it.

The concept of the theory is used the staffing proposed by siagian three promotions, and demotions over the task. This study is using current methods of qualitative research with an assessment of descriptive data. In data collection the author uses interview, observation and documentation. By using key informants as source of information and triangulation techniques as source of data validity.

The results of research by the author that the Placement Analyze On Civil Servants Personnel Board in Pekanbaru, placement is done as in the Regional Employment Board of Pekanbaru most positions occupied by most employees are not in accordance with the educational background. In addition, factors are affecting the Regional Employment Board of Pekanbaru is the employees placement who are still influenced elements are not objective, the proximity of families and certain groups. This study is focused on the placement of employees on the basis of expected employees more motivated and passion in order to gain new positions and tasks through a system of career coaching orderly and healthy to realize an apparatus and accountable government organization and quality.

Key words: Human Resource Management, Job Analysis, Placement employee

PENDAHULUAN

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sekarang ini menjadi perubahan yang sangat besar sekali untuk mewujudkan perkembangan

tata cara pemerintahan yang demokratis, baik, bersih dan berwibawa selalu menjadi obsesi dizaman modern pemerintahan sekarang ini. Baik buruknya kerja salah satu intansi pemerintah sangat di

pengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada, untuk itu dalam meningkatkan sumber daya manusia perlunya manajemen sumber daya manusia agar sesuai antara kemampuan, keahlian yang ada dalam diri pegawai dengan bidang yang di tempatkan sehingga kualitas pelayanan dalam instansi tersebut dapat ditingkatkan.

Berdasarkan undang-undang No. 5 pasal 1 ayat 3 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dijelaskan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Aparatur Negeri Sipil secara tetap oleh pejabat instansi Pembina Kepegawaian untuk memenuhi jabatan pemerintahan. Salah satu organisasi Pelaksanaan Pemerintah Kota tersebut adalah Pemerintah Kota Pekanbaru dimana, Pemerintah Kota Pekanbaru dalam menjalankan tugas pemerintahan.

Sesuai Visi dan Misi Kota Pekanbaru adalah untuk meningkatkan sarana dan prasarana baik tempat yang bersih, pegawai yang ramah terutama pegawai yang yang mampu bekerja pada bidangnya yang telah ditetapkan padanya agar supaya memberikan pegawai yang ada supaya pelayanan kepada masyarakat agar merasa nyaman maka pegawai yang bekerja diaparatur pemerintah harus sesuai dengan bidang pendidikan dan keahlian pegawai yang bekerjapegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Pekanbaru merupakan instansi pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Walikota selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi.

Dalam menjalankan tugas penyelenggaraan pengelolaan kepegawaian daerah Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas dan berfungsi sebagai berikut:

Tugas Badan Kepegawaian Daerah

- a. Merencanakan dan merumuskan kebijakan bidang kepegawaian meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
- b. Membina dan melaksanakan pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, kepangkatan, pemindahan, penempatan pensiun dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil daerah dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional.
- c. Merumuskan dan melaksanakan Analisa Jabatan, Analisa Beban Kerja dan Evaluasi Jabatan serta standar Kompetensi Jabatan
- d. Mengelola Sistem Informasi Pegawai Negeri Sipil
- e. Membagi tugas kepada bawahan dengan cara disposisi atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan tanggung jawab masing-masing.
- f. Memberi petunjuk kepada bawahan dengan cara tertulis atau secara lisan agar pelaksanaan tugas efisien dan efektif.
- g. Mengatur pelaksanaan tugas berdasarkan prioritas agar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan.

- h. Melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan secara lisan maupun tulisan
- i. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Adapun penempatan pegawai merupakan penugasan atau pengisian jabatan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai yang lulus dari seleksi jabatan yang dibutuhkan maupun menentukan pegawai apakah masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu jabatan tertentu.

Salah satu perangkat daerah yang turut bekerja sama dalam pembangunan birokrasi dan administrasi pemerintahan, khususnya pemerintahan Provinsi Riau adalah Kabupaten atau Kota salah satu keberhasilan desentralisasi. Yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, bertanggung jawab atas apa yang dibebankan pegawai pegawai tersebut.

pegawai yang ditempatkan belum sesuai dengan latar belakang pendidikan, keahlian dan kemampuan yang tidak sama dengan tugas dan tanggung jawabnya:

1. Kepala Badan yang mempunyai latar belakang pendidikan Institut Pemerintahan Daerah Negara (IPDN)
2. Sekretaris yang mempunyai latar belakang pendidikan Institut Pemerintahan Daerah Negara (IPDN)
3. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang mempunyai latar belakang pendidikan Sarjana Perikanan, tidak sesuai dengan latar pendidikan, keahlian dan kemampuan yang dimilikinya tidak sesuai dengan jabatan yang dipangkunya.
4. Sub Bagian Keuangan dan Penatausahaan Aset yang mempunyai latar belakang pendidikan Sarjana Ekonomi Akuntansi
5. Sub Bagian Penyusunan Program yang mempunyai latar belakang pendidikan Pasca Sarjan Teknik
6. Bidang Pengadaan Pegawai dan Sistem Informasi yang mempunyai latar belakang pendidikan Pasca Sarjana Ekonomi
7. Sub Bidang Pengadaan dan Pensiun Pegawai yang mempunyai latar belakang pendidikan Pasca Sarjana Teknik
8. Sub Bidang Dokumentasi dan Sistem Informasi Pegawai yang mempunyai latar belakang pendidikan Sajana Komunikasi
9. Bidang Pengembangan Karier yang mempunyai latar belakang pendidikan Pasca Sarjana Teknologi Pertanian, tidak sesuai dengan latar pendidikan, keahlian dan kemampuan yang dimilikinya tidak sesuai dengan jabatan yang dipangkunya
10. Sub Bidang Jabatan Struktural yang mempunyai latar belakang pendidikan Pasca Sarjana Ekonomi
11. Sub Bidang Jabatan Fungsional yang mempunyai latar belakang pendidikan Sarjana Ekonomi
12. Bidang Kesejahteraan dan Pembinaan Disiplin yang mempunyai latar belakang Sarjana Sosial

13. Sub Bidang Peningkatan Kesejahteraan yang mempunyai latar belakang pendidikan Pasca Sarjana Ilmu Pemerintahan
14. Sub Bidang Pembinaan dan Disiplin yang mempunyai latar belakang pendidikan Pasca Sarjana Ekonomi, tidak sesuai dengan latar pendidikan, keahlian dan kemampuan yang dimilikinya tidak sesuai dengan jabatan yang dipangkunya.
15. Bidang Kepangkatan yang mempunyai latar belakang pendidikan Sarjana Hukum
16. Sub Bidang Kepangkatan Jabatan Struktural yang mempunyai latar belakang pendidikan Pasca Sarjana Teknologi Pertanian, tidak sesuai dengan latar pendidikan, keahlian dan kemampuan yang dimilikinya tidak sesuai dengan jabatan yang dipangkunya.
17. Sub Bidang Kepangkatan Jabatan Fungsional yang mempunyai latar belakang pendidikan Komputer D3, tidak sesuai dengan latar pendidikan, keahlian dan kemampuan yang dimilikinya tidak sesuai dengan jabatan yang dipangkunya
18. Staf Pegawai Yang Antar Surat yang mempunyai latar belakang pendidikan SMP dan SD.
19. Staf Pegawai Yang Antar Surat yang mempunyai latar belakang pendidikan SMA.
20. Tenaga Kerja Harian Lepas yang mempunyai latar belakang pendidikan SMA. Ini ada untuk membantu tugas pegawai yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru

bila kekurangan pegawai atau dalam mempercepat tugas pegawai.

Dilihat dari table 1.4 diatas bahwa yang dijumpai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru ditemukan bahwa penempatan pegawai belum memberikan hasil yang maksimal dalam bekerja sehingga penempatan pegawai tidak terlaksana sesuai pada bidang dan tugas yang berikan kepada pegawai dalam penempatan masih kurang cocok pada posisi dan bidang yang ditempatkan pegawai yang bekerja baik.

Dari, tabel 1.4 diatas tersebut terdapat beberapa fakta lain dalam bidang-bidang tertentu yang mana banyak terdapat pegawai mempunyai latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan jabatan yang dipangkunya seperti pendidikan tamatan SMA, SMP dan SD. Pegawai yang di tempatkan karena adanya kedekatan dengan atasan atau dengan pemegang kekuasaan. Hasil Wawancara yang dilakukan penulisdengan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yaitu:

Penempatan Pegawai Negeri Sipil yang berdasarkan hak ditempatkan sesuai dengan keahliannya tanpa melihat status keluarga atau kedekatan dengan atas penempatan pegawai ini harus berdasarakan latar belakang pendidikan, keahlian dalam bekerja dan tidak ada perbedaan antara pegawai yang satu dan yang lain, ini merugikan pegawai yang bekerja sesuai dengan keinginan instansi pemerintah tentu mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja dalam memberikan kinerja yang baik untuk dipemerintah maupun dalam masyarakat dipandang bagus tanpa membedakan satu sama lain.

Dilihat dari tabel 1.4 diatas adanya penempatan pegawai pada instansi pemerintah ini pertimbangan untuk

memberikan pekerjaan berdasarkan atas kekeluargaan atau teman dekat dengan pemegang kekuasaan yang terjadi rendahnya kinerja pegawai ini untuk pemegang tugas yang telah didudukinya bisa terjadi kecemburuan sosial dengan pegawai lain atau yang berhak dibidang yang ditempatkan rendahnya pemahaman tugas dan tanggung jawab yang diemban bagi seorang pegawai tersebut.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil pasal 7 ayat 3, demi tercapainya tujuan organisasi maka dibutuhkan penempatan pegawai prosedur yang sesuai dengan prosedur dan spesifikasinya. Fenomena yang ditemukan dari tabel 1.3 penulis melihat dimana Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil pasal 7 ayat 3 telah lama ada dijalankan namun kenyataannya ditemukan, yaitu:

1. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil pasal 7 ayat 3 sudah ada, tetapi masih ada pegawai yang bekerja ditempatkan yang tidak sesuai berdasarkan kebutuhan jabatan dan Tes kompetensi bidang.
2. Penempatan pegawai yang ada diintansi belum sesuai dengan pengalamandan pendidikan dilihat dari tabel 1.4 menyebabkan rendahnya kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diemban.

3. Kebijakan penempatan pegawai yang dilakukan masih ada pegawai belum sesuai dengan keahlian pada jabatan yang dilihat dari hasil wawancara.

Berdasarkan dari uraian fenomena diatas yang terjadi maka penulis tertarik mengadakan penelitian tentang “**Analisis Penempatan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru**”

Konsep Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan (2012:9)** Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaat sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu: manajemen ini terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu: *men, money, metode, materials, machines dan market.*

Menurut **Hasibuan (2012:9)** apa saja persamaan dan perbedaan antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen manajemen personalia yaitu:

1. Manajemen sumber daya manusia yang dikaji secara makro, sedangkan manajemen personalia dikaji secara mikro
2. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa pegawai adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi, jadi harus di pelihara dengan baik. Manajemen personalia menganggap bahwa pegawai adalah faktor produksi, jadi harus dimanfaatkan secara produktif.
3. Manajemen sumber daya manusia pendekatannya secara modern, sedangkan manajemen personalia pendekatannya secara klasik.

2. Analisis Pekerjaan

Menurut **Hasibuan (2012:28)** Analisis Pekerjaan (*job analysis*) adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan. Analisis pekerjaan akan memberikan informasi mengenai uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan bahkan memperkirakan pengayaan atau perluasan pekerjaan dan penyederhanaan pekerjaan pada masa yang akan datang. Manfaat dari analisis pekerjaan akan memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, konteks pekerjaan, persyaratan personalia untuk melaksanakan pekerjaan atau menghasilkan uraian pekerjaan (*job description*).

Menurut **Hasibuan (2012:32)** uraian pekerjaan (*job description*) adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan dalam suatu pekerjaan yang harus dilakukandalam organisasi.

3. Penempatan Pegawai

Suatu cara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam intansi bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan pegawai terletak pada penempatan pegawai baru maupun lama pada posisi jabatan yang baru. Proses penempatan pegawai merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten dan di butuhkan intansi pemerintahan, karena penempatan pegawai tepat dalam posisi jabatan akan dapat membantu dalam mencapai tujuan yang diharapkan

pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai pada bidang yang diintansi pemerintah yang akan membantu dalam mencapai tujuan. Adapun pengertian penempatan menurut para ahli:

Menurut **Siswanto dalam Suwatno (2010:138)** Penempatan pegawai adalah untuk mendapatkan pegawai sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya.

Menurut **Wilson (2012:159)** penempatan pegawai berkaitan dengan penyesuaian kemampuan bakat seseorang pegawai dengan pekerjaan yang akan dikerjakan. Suatu tugas manajer yang menetapkan orang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki sesuai dengan persyaratan pekerjaan.

a. Manfaat Penempatan Pegawai

Menurut **Saydam (2000:151)** bahwa penempatan pegawai adalah proses kegiatan yang dilaksanakan oleh yang berwenangdalam suatu intansi untuk menentukan lokasi dan posisi seorang pegawai dalam hal ini penempatan pegawai adalah sebagai berikut:

1. Latar belakang pendidikan
2. Pengalaman
3. Minat dan Hobi

b. Syarat-syarat penempatan pegawai

Menurut **Teguh dan Rosidah (23:152)** adapun persyaratan yang harus dipenuhi penempatan pegawai adalah berikut:

- a. Adanya informasi analisa jabatan yang memberikan deskripsi jabatan atau spesialisasi jabatan dan standard

prestasi yang seharusnya ada dalam setiap jabatan tersebut.

- b. Rencana Sumber Daya Manusia yang memberikan informasi kepada pimpinan tentang tersedia tidaknya lowongan pegawai dalam suatu instansi.
 - c. Keberhasilan fungsi penempatan yang akan menjamin pimpinan bahwa tersedia sekelompok orang yang akan terpilih.
- c. Kriteria-kriteria penempatan pegawai

Menurut **Siagian (2013:168)** penempatan pegawai merupakan akhir dari proses seleksi menurut pandangan ini, jika seluruh proses telah ditempuh dan lamaran seseorang pegawai diterima, maka seseorang pegawai akan memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi yang tepat tertentu untuk melaksanakan tertentu pula. penempatan pegawai terdiri dari yaitu:

- a. Promosi
- b. Alih tugas
- c. Demosi

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif, yaitu menggambarkan keadaan subjek dan objek, suatu sistem pemikiran gambaran secara sistematis mengenai fakta-fakta atau fenomena yang ada dilapangan yang dilakukan dengan wawancara pada informan penelitian, dari hasil wawancara berupa kata-kata dan dihubungkan dengan konsep teori yang relevan.

Lokasi penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru, fokus penelitian ini pegawai Pegawai Negeri Sipil pada Penempatan Pegawai Negeri Sipil kota Pekanbaru.

Adapun alasan melakukan penelitian di Badan Kepegawaian Daerah kota Pekanbaru, dikarenakan Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru ini merupakan satuan kerja yang mengelola data kepegawaian atau pusat kepegawaian yang ada di kota Pekanbaru.

Untuk menggumpulkan data dan informasi maka penulis menggunakan data primer dan data sekunder maka penulis menggunakan metode-metode sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Tanggapan informan mengenai analisispenempatan Pegawai Negeri SipilBadan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru.

2. Data Sekunder

Adalah data penunjang yang relevan dengan kajian penelitian. Data sekunder yang dimaksud dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari dokumen yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru mengenai profil Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru, jumlah pegawai yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru, tugas dan fungsi, tujuan, mekanisme dan struktur organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengamati langsung pada objek penelitian dan mencatat beberapa hal-

hal penting yang berhubungan dengan penelitian. Tujuan observasi adalah untuk mengecek atau memastikan sendiri sampai dimana kebenaran data dan informasi yang telah dikumpulkan oleh peneliti.

2. Wawancara

Teknik ini digunakan untuk memperoleh data dan keterangan seperlunya yang dipandang penting dengan jalan mengadakan tanya jawab langsung dengan informan. Informan berasal dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru. Pertanyaan yang diajukan sesuai dengan kebutuhan penelitian.

3. Dokumentasi

yaitu suatu metode pengumpulan data dengan melihat catatan tertulis yang dapat dipertanggung jawabkan serta menjadi alat bukti yang resmi. Metode ini digunakan untuk mengungkap tentang bagaimana Analisis Penempatan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Berbagai masalah yang ditemui dalam penempatan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah yaitu diawali dengan masih adanya penempatan Pegawai Negeri Sipil ialah di dinas Badan Kepegawaian Daerah kota Pekanbaru, seperti berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Pasal 7 Ayat 3 sudah ada, tetapi masih ada pegawai yang bekerja ditempatkan yang tidak sesuai berdasarkan Kebutuhan Jabatan dan Tes Kompetensi

Bidang. Masih belum maksimal penempatan pegawai yang ada diintansi belum sesuai dengan pengalaman dan pendidikan dilihat dari tabel 1.4 menyebabkan rendahnya kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Tidak hanya itu kebijakan penempatan pegawai yang dilakukan masih ada pegawai yang belum sesuai dengan keahlian pada jabatan yang dilihat dari hasil wawancara bagi pegawai yang di kota Pekanbaru. Permasalahan dalam penempatan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah kota Pekanbaru merupakan hal yang sangat penting bagi intansi dan bagi pegawai untuk pengembangan kariernya harus segera diselesaikan. Untuk itu, Badan Kepegawaian Daerah kota Pekanbaru yang merupakan pegawai yang ingin bekerja semangat dan secara profesional, efektif dan efisien untuk terus majukan daerah kota Pekanbaru, tentu saja dicari jalan keluar pegawai yang ada diintansi daerah pada permasalahan penempatan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah, agar nantinya kota Pekanbaru menjadi pegawai mampu bekerja secara profesional, objektif dan subjektif.

Pentingnya melakukan analisis penempatan Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah kota Pekanbaru demi tercapainya pegawai yang semangat kerja, pengembangan karier, motivasi, juga mengurangi tingkat kesalahan dalam bekerja lancarnya roda pemerintahan baik bersih/secara objektif.

Analisis yang dilakukan bagi pegawai-pegawai yang ada diintansi dalam penempatan Pegawai Negeri Sipil tentu sangat mengetahui keadaan pegawai tersebut. Analisis yang baik dan sesuai dengan kualifikasi maka akan tercipta pegawai yang sesuai sama bidang kebutuhan dan penempatan pegawai yang tepat pada bidang yang akan ditempatkan analisis ini sebagai proses kegiatan yang

dilakukan pada dinas Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru untuk mengurangi pegawai-pegawai diintansi, agar tercipta pegawai merupakan kekayaan (*asset*) utama bagi organisasi yang bekerja dan tingkat kesalahan berkurang serta baik intansi bagi pegawai termotivasi, semangat kerja dalam pengembangan karier pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru.

Untuk menjamin agar tidak terjadi kesalahan diperlukan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil Pasal 7 Ayat 3 yang ada sesuai Kebutuhan Jabatan dan Tes Kompetensi Bidang. Dan juga menurut **Siagian (2013:168)** penempatan adalah merupakan akhir dari proses seleksi menurut pandangan ini, jika seluruh proses telah ditempuh dan lamaran seseorang pegawai diterima, maka seseorang pegawai akan memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi yang tepat tertentu, maksud supaya penempatan pegawai yang ditempatkan apakah penempatan pegawai sesuai dengan posisi yang tepat untuk ditempatkan dan telah ditetapkan sebelumnya.

Agar lebih jelas mengenai analisis penempatan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah kota Pekanbaru, maka penulis akan menguraikan dengan jelas kriteria-kriterian. Adapun kriteria dari analisis penempatan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah pegawai yang diintansi dalam penelitian ini adalah:

1. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil pasal 7 ayat 3 yaitu:

a. Kebutuhan Jabatan

Kebutuhan jabatan disini untuk menentukan jabatan apa ketepatan penempatan pegawai pada pekerjaan diintansi sudah sesuai dengan penugasan, harapan dalam meningkatkan kinerja pegawai oleh dinas Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru didalam melaksanakan analisis penempatan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah kota Pekanbaru.

Kebutuhan jabatan ini seperti melakukan keterampilan berbagai teknik, prosedur serta peraturan yang berhubungan dengan bidang tugas jabatan yang dimiliki dalam organisasi dan analisis kebutuhan jabatan untuk mengetahui kondisi pegawai kompetensi pada seseorang pegawai dalam menduduki jabatan yang belum terpenuhi dari pendidikan profesi sebelumnya yang sesuai pegawai yang ditempatkan atau dilakukan analisis, tujuan organisasi akan tercapai apabila para pegawai mampu menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik untuk menentukan berhasil tidaknya penempatan pegawai yang ada pada kebutuhan jabatan diintansi.

Kebutuhan jabatan yang dibutuhkan pegawai kadang kala kekurangan data yang diajukan, untuk pegawai yang ada diintansi sekarang ini sesuai dengan kebutuhan bidang yang telah diisi jabatan dan sudah terpenuhi dan pegawai sudah cukup.

b. Tes Kompetensi Bidang

Kompetensi ialah kriteria untuk menilai pegawai dan dalam analisis penempatan pegawai yang ada diintansi. Kompetensi yang harus dimiliki seorang pegawai merupakan tingkat kemampuan yang merupakan pengetahuan, keterampilan kecakapan, sikap dan perilaku seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas kewenangan dan tanggungjawab yang dimiliki dalam melaksanakan tugasnya secara efisien dan efektif adalah bahwa dalam menyelenggarakan manajemen Aparatur Sipil Negara sesuai dengan target atau tujuan dengan target waktu sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan, dan seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugas-tugas dibidang pekerjaan tertentu.

Tes kompetensi bidang yang dilakukan untuk pegawai yang akan ditempatkan harus terlebih dahulu berdasarkan pada kompetensi pegawai tersebut harus pada psikotes, wawancara dan mempersentasikan makalahnya diuji oleh 5 orang penilai yang sesuai dengan kompetensi pegawai yang akan ditempatkan pada bidangnya. Pegawai yang harus ditempatkan berdasarkan analisis jabatan yang ada Badan Kepegawaian Daerah, yang mampu menggunakan komputer dan pegawai administrasi ini dikarenakan masih umum pegawai yang dites kompetensi bidang untuk seperti untuk pegawai yang untuk daerah kabupaten kota setingkat kepala badan, kepala kantor, inspektorat sekretaris daerah dan asisten adalah eselon 2 itu yang wajib berdasarkan Peraturan Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dilingkungan intansi pemerintah.

2. Kriteria-kriteria penempatan pegawai menurut Siagian (2013:168) terbagi 3 yaitu:

a. Promosi

Maksud dari promosi ini adalah promosi pegawai yang didasarkan oleh seseorang pegawai atas prestasi kerja, pengalaman dan tanggungjawabnya lebih besar, tingkatannya dalam jabatan yang lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar pula bagi pegawai.

Pegawai yang dipromosikan merasa sangat senang dan mendapatkan pengalaman baru dan tanggung jawab baru yang lebih besar memiliki beban tugas yang lebih banyak, sistem koordinasi yang lebih luass sehingga banyak pengalaman yang akan didapat dan bekerjasama pengembangan releksasi (penyegaran) ini merupakan peningkatan kinerja yang baik atas prestasi kerja yang telah dicapai.

Pegawai promosi jabatan pegawai dilakukan dalam setahun 2 kali ini dalam melakukan penempatan, penempatan pegawai yang dilakukan melalui kompetensi yaitu promosi penilaian terbaik atau yang paling tingkat golongan yang dinilai baik tetapi juga pendidikan yang dimiliki harus menunjang terhadap ditugaskan kepada pegawai dan masih ada pegawai yang tidak sesuai dengan pendidikan yang ditematkannya.

Badan Kepegawaian Daerah hanya mengusulkan pegawai dan menempatkan pegawai yang sesuai dengan posisi yang akan ditempatkan tetapi harus disetujui oleh Walikota setelah disetujui pegawai tersebut baru akan dilantik oleh Walikota Pekanbaru.

b. Alih tugas

Yang dimaksud dengan alih tugas disini merupakan mengambil salah satu dari dua bentuk pertama adalah penempatan pada tugas baru dengan tanggungjawab, hirarki jabatan dan penghasilan sama dengan status yang lama. Bentuk lain adalah alih tempat, berarti seorang pekerja melakukan pekerjaan yang sama atau sejenis, penghasilan yang tidak berubah tanggungjawab yang relatif sama. Hanya saja secara fisik berbeda lokasi tempat bekerja lain dari yang sekarang ini dapat ditempuh apabila organisasi mempunyai berbagai satuan kerja pada banyak lokasi. Akan tetapi melalui alih tugas para pegawai pun sesungguhnya memperoleh manfaat yang tidak kecil yaitu:

Pegawai yang dipindahkan ini hanya untuk menambah pengalaman baru saja pemindahan ini dilakukan untuk mengurangi kebosanan atau kejenuhan dalam bekerja.

Pegawai yang dialih tugaskan tidak menggunakan Surat Keputusan dan langsung ditempatkan saja jika pegawai tersebut dengan kantor yang sama dan dibuatkan surat keputusan ini dikarenakan pegawai tersebut masih bekerja diintansi yang sama dan mendapat pengalaman yang baru dalam bidang yang akan ditempatkan sedangkan pegawai yang dipindahkan pada kantor yang berbeda tetapi dengan jabatan yang sama pegawai tersebut pindah adanya surat keputusan yang berbunyi bahwa intansi yang dia kerja terdahulu kalau surat keputusan penempatan belum ada pegawai tersebut harus menunggu sampai siap surat keputusannya baru bisa bekerja .

Pegawai yang dialih tugaskan ini rata-rata pegawai yang sarjana sosial atau pasca sarjana sosial sedangkan pegawai yang tidak sesuai dengan bidang ilmu

pendidikan intansi penilaiannya itu dari pengalaman kerja pegawai kepada tugas baru yang dimilikinya.

c. Demosi (penurunan)

Tindakan ini dilakukan apabila seseorang pegawai mengalami penurunan kinerja dan perilaku yang difungsional seperti tingkat kemangkiran yang tinggi. Dengan tindakan ini perbaikan kinerja dalam arti tindakan yang diambil untuk menyesuaikan hasil pekerjaan yang menurun karena frustrasi, beban tugas yang terlalu berat dan umur sudah tua.

Untuk dapat melaksanakan tindakan langkah yang diambil maka pegawai tersebut perlu dianalisis penyebab terjadinya penurunan kinerja.

Dilakukan dengan cara melihat usia pegawai, pegawai tersebut merasa sudah tua dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya sudah berkurang dikarenakan usia yang sudah tua wajar saja didemosi tugas jam kerjanya dikurangi. Pegawai yang mengalami Penurunan kinerja ini tidak mungkin akan dipertahankan yang namanya organisasi tidak boleh tergantung pada seseorang apalagi itu mengenai pelayanan jangan karena tidak ada atasan kantor tidak berjalan dengan baik yang namanya organisasi harus berjalan terus untuk itu harus orang yang sanggup bekerja dan sudah mampu bekerja dengan baik dan diberikan pelatihan sesuai kebutuhan bidang.

Proses demosi ini dilakukan apabila seorang pegawai yang menduduki jabatan mengundurkan diri, tugas dan jabatan yang diemban tidak mampu dilaksanakan dan pegawai yang tidak loyalitas keperibadian yang baik terhadap pimpinan dan pekerjaan. Masalah pegawai yang kosong BKD tidak ada membuat

usulan formasi, yang ada dari dinas lain sedangkan BKD tidak ada mengusulkan apabila jabatan tidak diketahui tanpa mengusulkan tetapi persetujuan kita lantik karena jabatan kosong itu sudah nampak pegawai yang pensiun, pindah atau wafat tidak perlu usulan. Hanya saja usulan tidak diperlukan karena langsung otomatis tidak diperlukan atau memberitahukan jabatan kosong yang belum diisi karena untuk BKD tidak ada sudah nampak kosong langsung dilantik pegawai yang ada di masukkan badan pertibimbangan jabatan dan kepengkatan.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Analisis Penempatan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan ditemukan berbagai macam faktor yang mempengaruhi yang dapat menghambat keberhasilan dari penempatan pegawai Badan Kepegawaian Daerah kota Pekanbaru dalam Penempatan Pegawai Negeri Sipil tersebut, yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi bawahan sehingga mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan organisasi. Seorang pemimpin harus mempunyai jiwa kepemimpinan sebagai penerak dan penentu arah tujuan organisasi. Dalam melaksanakan penempatan pegawai dilihat dari aturan prosedur sangatlah penting, karena pemimpin dalam organisasi mempunyai wewenang untuk menentukan arah serta mempengaruhi bawahannya. Dan juga sarana dan prasaran yang disediakan oleh pemerintah Propinsi Riau sudah cukup lengkap mulai dari gedung, listrik dan komputer dan lain-lain

Pimpinan dalam menempatkan pegawai masih memperhatikan tempat tinggal pegawai, selain itu juga pegawai Komunikasi dengan baik dengan atasan maupun bawahan agar dapat menyelesaikan tugas dengan tepat pada waktunya. Tetapi juga harus melihat faktor kesehatan fisik dan mental pegawai bebass narkoba tersebut.

2. Sumber Daya Manusia

sumber daya manusia sangatlah mempengaruhi dari organisasi tersebut sumber daya manusia yang dimaksud adalah dilihat dari segi kualitas dan kuantitasnya. Kualitas sumber daya manusia yang diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik, memahami tugas, tanggungjawabnya dan memiliki kompetensi yang handal dibidangnya.

Keahlian menjadi faktor pegawai yang ditempatkan dalam suatu jabatan haruslah memiliki keahlian yaitu kemampuan dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya. Hal ini berarti pejabat tersebut harus memahami metode kerjanya guna mempermudah tugas dan tanggung jawabnya. Keahlian ini dapat diperoleh dari keikutsertaan dalam pelatihan teknis misalnya diklat pelatihan pelayanan publik, diklat analisis kepegawaian, diklat teknis tata naskah dinas. Selain itu juga pendidikan dan pengalaman kerja yang sangat baik kadang kala kurang sesuai dengan dengan bidang yang akan ditempatkan yang didasarkan atas teman dekat dengan orang yang berkepentingan.

3. Regulasi

Demi tercapainya tujuan organisasi maka dibutuhkan penempatan pegawai yang sesuai dengan spesifikasinya, dalam Peraturan pemerintah Nomor 100 tahun 2000 pasal 6 dapat dijelaskan bahwa

penempatan pegawai harus memperhatikan faktor senior dalam kepangkatan, usia, pendidikan dan pelatihan jabatan, dan pengalaman yang dimiliki. Sudah jelas dalam perturan ini bahwa dalam melakukan penempatan harus berdasarkan latar belakang pendidikan.

Ada juga pegawai yang sudah ditempatkan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang ada, dikarenakan Dalam masalah ini adalah bermuara pada posisi politik, artinya jabatan yang tidak sesuai penempatan ini adalah bagian dari tawar menawar politik. Sehingga kemungkinan yang terjadi pegawai yang ditempatkan pada jabatan yang tidak seharusnya ini akan mengakibatkan kurang maksimalnya pegawai tersebut dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis yang diuraikan diatas pada bab sebelumnya mengenai Penempatan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Daerah kota Pekanbaru maka diperoleh kesimpulan dari kriteria-kriteria yang digunakan untuk melihat bagaimana menganalisis penempatan pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian Daerah kota Pekanbaru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu:

1. Penempatan pegawai yang diBadan Kepegawaian Daerah kota Pekanbaru, dalam analisispenempatan pegawai dilingkungan pemerintah kota Pekanbaru belum berjalan dengan baik, harusnya analisis jabatan adalah merupakan salah satu unsur yang menentukan penempatan pegawai sesuai bidangnya, jika analisis jabatan dijadikan sebagai landasan maka proses sudah bisa

dikatakan efektif. Penempatan Badan Kepegawaian Daerah merupakan usaha manajemen untuk mengisi setiap jabatan yang kosong dalam suatu organisasi dengan pegawai yang memenuhi syarat-syarat pada saat dibutuhkan proses penempatan sesuai merit system, dan pada bidang yang dibutuhkan sesuai permintaan intansi dan keahlian adalah menempatkan pegawai pada tempatkan sesuai bidang kebutuhan dan kompetensi Pegawai Negeri Sipil. Hal ini dapat dilihat dari sudah adanya kejelasan kriteria promosi, alih tugas dan demosi penempatan yang belum memperhatikan pendidikan dan pengalaman dalam analisis penempatan pegawai. Penentuan Penempatan pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Daerah kota Pekanbaru ini oleh keputusan Badan Kepegawaian Daerah, setelah itu yang mengesahkan oleh Walikota (disusun dalam SK Walikota) setelah itu akan diserahkan kepada bagian organisasi dan tata laksana.

2. Penempatan Badan Kepegawaian Daerah dalam pelaksanaan penempatan pegawai yang dipengaruhi oleh faktor, yaitu: faktor kepemimpinan, sumber daya manusia dan regulasi. Penempatan yang belum maksimal karena diketahui bahwa tingkat pendidikan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah masih adanya pegawai SD, SMP, SMA dan masih adanya pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan serta pengalaman sangat mempengaruhi penempatan pegawai.

B. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai penempatan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah dilingkungan pemerintah kota Pekanbaru penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Dalam Penempatan Pegawai Negeri Sipil pada jabatan di Badan Kepegawaian Daerah kota Pekanbaru harus sesuai dengan pendidikan, Ada baiknya dalam melakukan penempatan pegawai tersebut tetap berusaha menjalankan tahap demi tahap dalam proses penempatan pegawai sesuai dengan aturan yang berlaku dan aturan yang telah ditentukan. Sehingga pegawai yang akan ditempatkan adalah orang-orang yang benar-benar sesuai dengan diharapkan diintansi dan sesuai dengan jabatan yang akan ditempatkan. Hal ini dikarenakan penempatan pegawai pada badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru telah sesuai dan memenuhi kriteria, yang meliputi mempromosikan harus memperhatikan syarat tertentu antara lain tingkat pendidikan, pengalaman, loyalitas, kejujuran, sedangkan alih tugas mendapatkan yang pengalaman yang baru dan untuk demosi harus dilatarbelakangi sebuah alasan yang pasti, karena kalau tidak akan menimbulkan sebuah polemik. Ditempatkan pada suatu jabatan sesuai pada bidang yang telah ditetapkan sehingga penempatan yang tepat dapat terwujud dengan baik.
2. Kepala Badan dan Walikota Pekanbaru dalam

melakukan penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam memutuskan siapa yang akan ditempatkan diputuskan Walikota Pekanbaru dan Badan Kepegawaian Daerah kota Pekanbaru hanya mengusulkan dan memperhatikan saran dan usulan harus pada peraturan dan betul-betul memperhatikan latar belakang pendidikan Pegawai Negeri Sipil ketika ingin menempatkan seorang Pegawai Negeri Sipil disebuah kantor tersebut dalam Penempatan pegawai hendaknya senantiasa mengedepankan pertimbangan secara objek atau tanpa ada sikap keberpihakan pada akibat dari faktor kedudukan, kedekatan teman, suku, agama jenis kelamin dan kelompok atau golongan tertentu saja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Ardana, I Koming dan Ni Wayan Mujiati. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Gomes, Cardoso. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andy Yogyakarta
- Handoko, Hanni.T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Bumi Aksara
- Marihot, Hariandja. 2005. *Penempatan Pegawai*. Jakarta: Airlangga

Mathis dan Jakson. 2008. *Penempatan Pegawai*. Jakarta: bumi aksara

Manusia. Bandung: MandarMaju

CV

Mangkuprawira, Arifin. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori kePraktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Saydam, Gazali. 2000. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gunung Agung Jakarta

Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Soedjadi. 2001. *Administrasi Organisasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara

Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dilengkapi dengan Budaya Organisasi, Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Cv Alfaveta

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Cv Alfaveta
Suwatno dan Priansa. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: ALFAVETA

Suwatno dan Yuniarsih. 2009. *MSDM Teori dan Aplikasi Isu Penelitian*. Bandung: ALFAVETA

Teguh Sulistiyani, Ambar dan Rosidah. 2003. *MSDM konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Thohari, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Sumber Daya*

Sumber Lain:

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Kedua Atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 85 Tahun 2013 Tentang Peraturan Atas Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 18 Tahun 2008 Tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Dilingkungan Pemerintah Kota Pekanbaru.

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Yollanda, Mujanti. 2012. *Tujuan Penempatan Pegawai*. [Http://YollandaMujanti.blogspot.com/2012/04/Tujuan-Penempatan-Pegawai](http://YollandaMujanti.blogspot.com/2012/04/Tujuan-Penempatan-Pegawai). Html diakses pada tanggal 7 November 2015 Pukul 14:20 WIB