

# PELAKSANAAN PENEMPATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM JABATAN STRUKTURAL PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Oleh:  
**LUSIA BONI**  
NIM. E21112008

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2016  
email: [bonilusia@yahoo.com](mailto:bonilusia@yahoo.com)

## Abstract

Tujuan penelitian ini yaitu ingin menggambarkan dan menganalisis persyaratan dalam proses penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural di Lingkungan BKD Provinsi Kalimantan Barat. Permasalahan yang ditemui bersumber dari penempatan Pegawai Negeri Sipil belum mengacu sepenuhnya kepada Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 yang berdasarkan penerapan prinsip kepegawaian yaitu penempatan pegawai yang tepat sesuai dengan keahliannya, serta syarat obyektif lainnya. Teori yang digunakan dalam penelitian menurut Hariandja (2009:211) menyatakan bahwa Syarat penempatan meliputi: 1) Kualifikasi tingkat pendidikan; 2) informasi jabatan dan 3) Kompetensi jabatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kualifikasi tingkat pendidikan mengenai penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural di Lingkungan BKD Provinsi Kalimantan Barat belum sepenuhnya mengacu kepada jenjang atau strata pendidikan dan pengalaman yang dibutuhkan dalam melaksanakan suatu pekerjaan; 2) informasi jabatan dalam penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural di Lingkungan BKD Provinsi Kalimantan Barat, belum berjalan sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002; baik mengenai uraian jabatan maupun orientasi aktivitas kerja 3) kompetensi jabatan belum sepenuhnya mengacu kepada kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku. Saran/rekomendasi dalam penelitian ini yaitu: penempatan pegawai dalam jabatan struktural perlu diperhatikan adalah peningkatan kapasitas dan kapabilitas para birokrat (PNS) dengan cara memberikan kesempatan pegawai untuk mengikuti jenjang pendidikan tinggi S1, S2, dan S3, serta pemberian ijin belajar jenjang S1, S2 dan S3.

Kata-kata kunci: Pelaksanaan, Penempatan, Jabatan Struktural.

## Abstract

The purpose of this study which is to describe and analyze the requirements in the placement process for Civil Servants in the Environment BKD West Kalimantan Province. Problems encountered sourced from the placement of the Civil Service has not referring entirely to the Government Regulation No. 13 Year 2002, which is based on the application of the principles of civil service staffing is appropriate to their expertise, as well as other objective requirements. The theory used in this study, according Hariandja (2009:211), states that the placement requirements include: 1) Qualifications level of education; 2) Information positions and 3) competency positions. The results showed that: 1) Qualification level of education regarding the placement of the Civil Service in a structural position in the Environment BKD west Kalimantan province has not fully refers to the degree or level of education and experience required to carry out a job; 2) The information office in the placement of the Civil Service in a structural position in the Environment BKD West Kalimantan Province, has not run in accordance with the requirements specified by the Government Regulation No. 13 of 2002; both regarding the job descriptions and employment orientation activities 3) I Competence positions yet fully refers to the capabilities and characteritics possessed by a civil Pengawal from of knowledge, skills and attitudes behavior. Suggestions / recommendation in this study are: the placement of employees in a structural position to note is the increase in the capacity and capability of the bureaucrats (PNS) by providing opportunities of employees to participate in higher education S1, S2, and S3, as well as the granting of study S1, S2 and S3.

*Keywords: Implementation, Placement, Structural Posotions.*

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Penelitian

Penempatan dan promosi pegawai pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik oleh Pegawai Negeri Sipil hal ini yang kemudian muncul terkait dengan penempatan pejabat struktural saat ini menimbulkan persoalan-persoalan baru karena terkadang penempatan jabatan struktural dilakukan atas dasar kedekatan, dan nuansa politik dikedepankan bahkan adanya balas jasa hal ini bertentangan dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Berkaitan dengan kebijakan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural telah diterbitkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 100 Tahun 2000 sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural, dinyatakan bahwa pola pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil menunjukkan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi dan masa jabatan seorang pegawai Negeri Sipil sejak pengangkatan pertama dalam jabatan sampai dengan pensiun.

Pada dasarnya Jabatan Struktural adalah jabatan karier artinya jenjang jabatan yang diperuntukan akan diarahkan pada jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi. Oleh karena itu, Jabatan Struktural sangat diperlukan kematangan psikologis, disamping kemampuan pribadi. masing-masing. Jabatan struktural merupakan suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara. Kedudukan tersebut bertingkat dari terendah eselon IV.b sampai dengan tingkat tertinggi Eselon I.a.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Barat, Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 18 tahun 2015 tentang struktur organisasi, tugas pokok, fungsi dan tata kerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat, bahwa BKD Provinsi Kalimantan Barat mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik di bidang kepegawaian daerah, melaksanakan tugas dekonsentrasi dan tugas lainnya yang diserahkan oleh gubernur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BKD dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada gubernur dan

Sekretaris Daerah. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, BKD Provinsi Kalimantan Barat salah satunya mempunyai fungsi: (1) pengadaan dan mutasi pegawai; (2) pengembangan pegawai; (3) disiplin dan kesejahteraan pegawai dan (4) informasi kepegawaian sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat menunjukkan bahwa jabatan yang ada di BKD berdasarkan struktur organisasi BKD Provinsi Kalimantan Barat terdiri dari 1 orang Kepala Badan, 1 orang Sekretaris dan 4 orang Kepala Bidang dan diantara 3 komponen jabatan tersebut diduduki oleh 6 orang pegawai sesuai dengan bidangnya masing-masing. Data tersebut diketahui, bahwa masih ada pegawai yang menduduki suatu jabatan belum sesuai dengan spesialisasi tingkat pendidikan dan pengalaman, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor: 13 Tahun 2002, tentang penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural.

## **2. Rumusan Permasalahan**

Agar penelitian ini lebih terarah sesuai dengan permasalahan dan pembatasan masalah yang telah diungkapkan di atas, maka penulis mencoba merumuskan masalah tersebut sebagai berikut:

Bagaimana persyaratan dalam proses penempatan pegawai dalam jabatan struktural di BKD Provinsi Kalimantan Barat?

## **3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini yaitu ingin menggambarkan dan menganalisis persyaratan dalam proses penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural di Lingkungan BKD Provinsi Kalimantan Barat.

## **4. Manfaat Penelitian**

a. Manfaat Teoritis yaitu hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah bahan bacaan disamping sebagai masukan atau bahan pertimbangan bagi mereka yang hendak melakukan penelitian pada masalah yang sesuai dengan program studi Ilmu Administrasi Negara, khususnya mengenai kebijakan publik.

b. Manfaat Praktis yaitu hasil penelitian diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi pimpinan BKD Provinsi Kalimantan Barat, terutama mengenai proses penempatan pegawai dalam jabatan struktural.

## **B. KERANGKA TEORI & METODOLOGI**

### **1. Kerangka Teori**

#### **a. Pengertian Penempatan**

Menurut Schuler dan Jackson (dalam Hasibuan, 2004: 276) bahwa: “penempatan berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan kepribadian seseorang tersebut”. Siswanto (2008:162) mengemukakan bahwa: “Penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya”.

Berdasarkan pengertian tersebut, menunjukkan bahwa penempatan merupakan suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan seseorang sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal. Penempatan yang benar adalah sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki seseorang, penempatan harus didasarkan pada analisa

jabatan yang dilakukan selama seseorang menjalani masa percobaan.

#### **b. Konsep Penempatan Pegawai**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No 13 Tahun 2002, tentang pengangkatan pegawai dalam jabatan struktural bahwa pengangkatan atau penempatan pegawai berdasarkan kepada sistem kepegawaian yang dapat dibedakan menjadi:

- 1) Sistem Kacakapan yaitu pengangkatan seorang pegawai untuk memegang suatu jabatan yang didasarkan atas kecakapan pegawai yang bersangkutan.
- 2) Sistem Karier yaitu pengangkatan seorang pegawai untuk memegang suatu jabatan yang didasarkan atas kecakapan dan pengembangannya atas masa kerja, pengalaman, kesetiaan, pengabdian dan syarat-syarat obyektif
- 3) Sistem Prestasi Kerja yaitu pengangkatan seorang pegawai untuk memegang suatu jabatan yang didasarkan atas kecakapan dan prestasi kerja yang dicapai oleh orang yang diangkat itu.

Pelaksanaan pengangkatan Pegawai dalam suatu jabatan struktural sebagaimana yang telah dituangkan dalam peraturan pemerintah tersebut di atas, merupakan suatu kegiatan dalam rangka menunjang pegawai dalam melaksanakan keterampilan, kemampuan, pendidikan,

pengetahuan serta pengalaman. Di samping itu untuk memudahkan pegawai dalam mengemban pekerjaan, maka dilakukan penempatan pegawai dalam suatu jabatan struktural.

Sejalan dengan hal tersebut, Manullang (2004:9) menyatakan bahwa proses perolehan dan penempatan tenaga kerja adalah meliputi :

- 1) *Recruitment* (perolehan tenaga kerja)
- 2) *Screening* (penyaringan)
- 3) *Testing* (ujian)
- 4) *Placement* (penempatan)
- 5) *Pre-entry Training* (pendidikan pendahuluan)
- 6) *Pra-evaluation* (penilaian pendahuluan).

Penempatan pegawai yang mengarah kepada prinsip kepegawaian dapat memberikan gambaran mengenai segala fakta yang penting tentang pekerjaan sebagaimana dikemukakan oleh Moekijat (2002:211) bahwa “landasan atau pedoman penempatan pegawai yang mengacu kepada prinsip kepegawaian yaitu *“The right man on the right place“* (penempatan pegawai yang tepat), meliputi:

- 1) Kesesuaian antara pendidikan formal dengan jabatan yang diemban
- 2) Uraian Jabatan
- 3) Persyaratan Jabatan
- 4) Penilaian Jabatan.

Sebagaimana dikemukakan oleh Moekijat di atas menunjukkan bahwa penempatan pegawai yang mengarah kepada prinsip kepegawaian merupakan syarat suatu jabatan seperti: keterampilan dan kondisi kerja. Dengan demikian dalam suatu organisasi penempatan pegawai melalui prinsip kepegawaian mutlak harus diciptakan/diterapkan dan dilaksanakan, karena dengan jelasnya tugas yang mereka emban tidak menutup kemungkinan fungsi dari organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Pengangkatan dan Penempatan pegawai yang mengarah kepada prinsip kepegawaian dapat memberikan gambaran mengenai segala fakta yang penting tentang pekerjaan sebagaimana dikemukakan oleh Hariandja (2009:211) bahwa syarat atau pedoman pengangkatan dan penempatan pegawai, meliputi:

- 1) Kualifikasi tingkat pendidikan meliputi jenjang atau strata dan kompetensi
- 2) Informasi jabatan meliputi nama jabatan, kode jabatan, ikhtisar jabatan, kedudukan dalam struktur dan uraian jabatan
- 3) Kompetensi jabatan meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku.

Berdasarkan pendapat tersebut menunjukkan bahwa kualifikasi tingkat pendidikan bersangkutan-paut dengan

jenjang atau strata pendidikan guru seperti D2, D3, D4, S1, S2 dan S3. Kemudian kualifikasi pendidik merujuk pada kompetensi yang dimiliki oleh seseorang sebagai pendidik. yang dimaksud kualifikasi pendidikan guru dalam penelitian ini adalah jenjang atau strata pendidikan khusus yang harus ditempuh sebagai persyaratan untuk memperoleh suatu keahlian atau kemampuan guna menduduki jabatan struktural.

## **2. Metode Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2008:63) penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang meneliti status kelompok manusia, suatu obyek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Lokasi penelitian yaitu di BKD Provinsi Kalimantan Barat. Subjek penelitian adalah Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat), Kepala BKD, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Sub Bagian dan Staf Pelaksana. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis data kualitatif yang diperoleh dengan melakukan wawancara dan mendokumentasikan beberapa obyek yang menjadi bahan penelitian.

## **C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **1. Kualifikasi Tingkat Pendidikan**

Kualifikasi tingkat pendidikan selain menjadi tuntutan profesi juga merupakan tuntutan yuridis formal bagi Pegawai Negeri Sipil. Tuntutan tersebut menjadi wajib dipenuhi dan dimiliki oleh setiap Pegawai Negeri Sipil agar memiliki legalitas dan dapat menunjukkan kredibilitasnya sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat, sehingga dapat melaksanakan tugas keprofesiannya secara professional.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Kepala BKD Provinsi Kalimantan Barat diperoleh keterangan bahwa: Menempatkan pegawai pada suatu bagian adalah wewenang atasan, namun atas dasar pertimbangan dari Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Bepejakat) dari instansi daerah Provinsi. Tugasnya adalah memberikan pertimbangan kepada pimpinan BKD dalam penempatan, pemindahan atau penempatan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam dan dari jabatan struktural eselon III ke bawah.

Berdasarkan hal tersebut, menunjukkan bahwa penempatan pegawai di BKD provinsi Kalimantan Barat tidak terlepas dari Keputusan Gubernur

Kalimantan Barat Nomor 18 tahun 2015 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja BPKD Provinsi Kalimantan Barat, yaitu kualifikasi pemegang jabatan harus dilatar-belakangi pendidikan, keahlian dan keterampilan, dengan maksud agar pelaksanaan tugas dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Karena setiap tugas atau jabatan, akan lebih baik ditangani oleh orang yang ahli atau spesialisasi pendidikan di bidang tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Kepala Bidang menyatakan bahwa Pegawai yang ditempatkan di BKD pada kenyataan masih ada yang tidak dilatar belakangi ilmu spesialisasi atau penempatan pegawai kurang berlandaskan kepada kebutuhan organisasi, rentang kendali, kondisi geografis dan karakteristik tugas pokok dan fungsi jabatan yang berhubungan langsung dengan pelayanan kepada masyarakat. sebagaimana yang sudah tergambar dalam susunan organisasi. Untuk itu sangat diperlukan pegawai yang mempunyai pendidikan atau pengetahuan yang khusus.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat diasumsikan bahwa penempatan pegawai yang tidak dilaksanakan secara objektif, adalah pimpinan sebagai pelaku dalam penempatan Pegawai kurang memperhatikan karakteristik pegawai itu sendiri dan berpedomankan kepada

Peraturan Pemerintah Nomor: 13 tahun 2002 serta Tim Baperjakat, seperti memberikan kepastian kepada pegawai yang bersangkutan bahwa ia akan diperlukan secara wajar sebagaimana diharapkan oleh setiap pegawai, menumbuhkan kesegaran kerja, memperluas cakrawala pengalaman dalam rangka pembinaan karier pegawai serta menumbuhkan gairah kerja pegawai yang bersangkutan agar produktivitas kerja lebih baik. Di samping itu Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam jabatan struktural yang pada BKD Provinsi Kalimantan Barat, masih ada pegawai yang menduduki jabatan yang belum mengikuti atau lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan tingkat jabatan structural, karena setiap pegawai yang menduduki suatu jabatan wajib mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan selambat-lambatnya 12 (dua belas) bulan sejak yang bersangkutan dilantik.

## **2. Informasi Jabatan**

Uraian jabatan atau deskripsi pekerjaan merupakan suatu dokumen singkat mengenai informasi faktual yang berisi pembagian tugas-tugas yang harus dilaksanakan dan merupakan tanggung jawab yang dipegang oleh suatu pekerjaan tertentu. Dokumen penting ini bersifat penggambaran dan terdiri dari catatan-

catatan fakta pekerjaan yang ada dan berhubungan. Manajemen sangat memerlukan keterangan yang nyata dan teratur mengenai kewajiban dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Kepala BKD Provinsi Kalimantan Barat, diperoleh keterangan bahwa Hasil uraian jabatan di lingkungan BKD Provinsi Kalimantan Barat, menunjukkan pembagian tugas yang diuraikan belum sepenuhnya sesuai menurut norma dan standar yang berlaku. Karena melakukan pekerjaan seseorang harus mempunyai kemampuan untuk merealisasikan setiap tugas yang diamanatkan dengan syarat mereka harus memahami setiap tugas yang akan dilaksanakan. Pelaksanaan uraian tugas lebih mengarah kepada suatu orientasi kepada penyelesaian tugas pekerjaan, memberikan informasi yang tepat serta memberikan contoh kepada bawahan apabila tugas yang akan dilaksanakan sulit dipahami.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat ditelaah bahwa pelaksanaan uraian jabatan pada BKD Provinsi Kalimantan Barat belum berjalan sesuai dengan harapan, karena analisis jabatan sama sekali tidak dijadikan dasar dalam menempatkan pegawai ke dalam suatu jabatan tertentu, kalupun ada hanya sebatas memperhatikan nama atau

sebutan jabatan itu. Karena rata-rata pegawai yang menduduki jabatan struktural tingkat pendidikan dan pengalaman mereka belum didasarkan kepada kualifikasi tingkat pendidikan yang sesuai dengan bidangnya.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Kepala Sub Bagian, memberikan keterangan bahwa pegawai yang dilimpahkan jabatan terkadang mengalami hambatan pada saat melaksanakan tugas pokok yang dilimpahkan oleh atasan. Terutama pekerjaan yang dilimpahkan belum pernah di kerjakan sementara pengarahan dan petunjuk dari atasan sulit untuk di tafsirkan. Sulitnya untuk menafsirkan pekerjaan disebabkan pengalaman kerja relatif masih minim, oleh karena itu masih memerlukan bimbingan, pengarahan dan petunjuk secara sistematis dari atasan, maka tindakan yang dilakukan oleh bawahan tetap mengerjakan sesuai dengan apa yang mereka ketahui, kemudian ada juga yang pekerjaan tersebut dibiarkan atau tidak dikerjakan sambil menunggu atasan memanggilnya. Kondisi yang demikian, sebaiknya langkah yang perlu dilakukan oleh atasan adalah selalu memberikan peluang atau kesempatan kepada bawahan dalam menghadapi masalah pekerjaan, terutama dalam rangka mengikhtisarkan

fakta-fakta yang diberikan oleh analisis jabatan dalam susunan yang sistematik.

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat ditelaah bahwa kegiatan operasional merupakan serangkaian tugas-tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Semakin besar suatu organisasi semakin banyak pula tugas yang diemban serta semakin kompleks pula tujuan, misi dan tugas pokok. Suatu organisasi selalu menuntut adanya pemerataan beban kerja yang disesuaikan dengan tingkatan atau posisi seseorang dalam organisasi. Untuk itu orientasi setiap pelaksanaan tugas agar tepat waktu, perlu ditunjang dengan pemerataan tugas atau beban kerja sesuai dengan keahlian masing-masing serta selalu didukung dengan pemberian petunjuk atau pengarahan. Contoh pegawai dalam mengemban jabatan cenderung lebih banyak kurang memahami atau mengerti informasi jabatan yang dilimpahkan oleh atasan.

### 3. Kompetensi Jabatan

Penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan yang 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. Jabatan struktural hanya dapat diduduki oleh mereka yang berstatus sebagai Pegawai Negeri sipil dan bagi calon Pegawai Negeri Sipil tidak dapat diangkat dalam jabatan struktural.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Sekretaris, diperoleh keterangan bahwa kriteria persyaratan jabatan yang mengacu kepada kompetensi jabatan berpedomankan pada kesesuaian pendidikan formal, non formal dan pengalaman, artinya unit kerja mereka jarang menggunakan kreteria persyaratan jabatan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Jo Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dijelaskan bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan pernyataan tersebut, menunjukkan bahwa persyaratan kompetensi jabatan tersebut merupakan hal faktor yang sangat diperhatikan dalam persyaratan seorang pegawai menduduki suatu jabatan struktural, karena persyaratan tersebut dapat memberikan konsekwensi pengetahuan yang sesuai

dengan jenis pendidikan yang dimiliki. Pentingnya pendidikan, pengalaman dalam suatu organisasi, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, baik dari jenis dan sifat pekerjaan yang diemban. Sehubungan tidak seorangpun mampu melaksanakan tugas dengan baik dan lancar, tanpa mengetahui jenis dan sifat pekerjaan yang dihadapinya, bahkan untuk jenis pekerjaan yang sifatnya sederhana, kenyataannya terkadang seorang pegawai, akan juga mengalami kesulitan untuk melaksanakannya dengan baik dan lancar.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Kepala Bidang, diperoleh keterangan bahwa jabatan yang diemban pada BKD Provinsi Kalimantan Barat, terkadang tidak selamanya mempertimbangkan pengalaman kerja pegawai. Sehingga masih ada pegawai yang mengemban tugas atau jabatan yang tidak sesuai dengan pengalaman yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Di satu sisi ada pegawai yang menjabat suatu bagian atau sub bagian yang belum mempunyai pengalaman di bidang tugasnya, namun di sisi lain ada pegawai yang mempunyai pengalaman di bidang tugas tersebut, tetapi ditempatkan di bagian lain yang secara kebetulan juga mereka belum mempunyai pengalaman di bagian tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis di lapangan, mengenai penempatan pegawai berdasarkan kompetensi jabatan, menunjukkan bahwa penempatan pegawai dalam menduduki jabatan struktural di BKD Provinsi Kalimantan Barat, belum sepenuhnya mengacu kepada pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap perilaku (*attitude*) pegawai yang menduduki jabatan tersebut. Karena ketiga unsur tersebut merupakan satu kesatuan yang utuh yang tidak terpisahkan, dengan tujuan utama standar kompetensi jabatan adalah sebagai persyaratan dalam penyusunan pola karier PNS, menjamin obyektivitas, keadilan dan transparansi dalam pengangkatan PNS. dalam jabatan dan menjamin keberhasilan pelaksanaan tugas jabatan secara profesional, efektif dan efisien.

Standar kompetensi jabatan struktural merupakan persyaratan kompetensi minimal yang harus dimiliki seorang PNS dalam pelaksanaan tugas jabatan struktural. Kompetensi jabatan struktural terdiri dari kompetensi dasar dan kompetensi bidang. Kompetensi dasar adalah kompetensi yang wajib dimiliki oleh setiap pejabat struktural. Kompetensi bidang adalah kompetensi yang diperlukan oleh setiap pejabat struktural sesuai dengan bidang pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

## D. SIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang merujuk pada tujuan penelitian sebagai dasar pemikiran seperti kualifikasi pendidikan, informasi jabatan, dan kompetensi jabatan, maka dapatlah penulis menarik beberapa kesimpulan bahwa pelaksanaan penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural di BKD Provinsi Kalimantan Barat belum mengarah kepada penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya, hal tersebut meliputi :

1. Kualifikasi tingkat pendidikan belum sepenuhnya mengacu kepada jenjang atau strata pendidikan. Hal tersebut terlihat penempatan pegawai belum memperhatikan faktor pendidikan, namun hanya memperhatikan faktor senioritas dalam kepangkatan, usia dan pengalaman yang dimiliki. Kemudian pegawai yang diangkat dalam jabatan struktural masih ada yang belum mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan tingkat jabatan struktural sejak pegawai tersebut dilantik.
2. Informasi jabatan belum berjalan sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002, baik mengenai ikhtisar jabatan, kedudukan dalam struktur maupun

uraian jabatan. Hal tersebut terlihat Informasi Jabatan Struktural yang ada pada BKD Provinsi Kalimantan Barat belum sepenuhnya mengacu kepada deskripsi pekerjaan atau informasi faktual yang berisi pembagian tugas-tugas yang harus dilaksanakan dan merupakan tanggung jawab yang dipegang pegawai yang menduduki suatu jabatan struktural.

3. Kompetensi jabatan belum sepenuhnya mengacu kepada kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural di lingkungan BKD Provinsi Kalimantan Barat, baik berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Hal tersebut terlihat masih ada pegawai yang menduduki jabatan struktural belum mampu mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan kewenangan dan prosedur yang berlaku di unit kerjanya dan melakukan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi dalam unit organisasinya.

## E. SARAN

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Kualifikasi tingkat pendidikan belum sepenuhnya mengacu kepada jenjang atau strata pendidikan. Oleh karena itu, pejabat pembina kepegawaian daerah perlu memperhatikan faktor senioritas dalam kepangkatan, usia, pendidikan dan pelatihan jabatan, dan pengalaman yang dimiliki. Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam jabatan struktural yang, belum mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan tingkat jabatan struktural wajib mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan selambat-lambatnya 12 (dua belas) bulan sejak yang bersangkutan dilantik.
2. Informasi jabatan belum berjalan sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan oleh karena itu, pembenahan informasi jabatan yaitu dengan memilah-milah antara uraian jabatan mana saja yang masuk kedalam deskripsi jabatan, spesifikasi jabatan, standar kinerja jabatan dan kemudian di *cover* dalam sebuah informasi uraian jabatan, sehingga terbentuklah informasi uraian jabatan pegawai yang terstruktur dan lebih mudah dipahami oleh setiap pegawai.
3. Kompetensi jabatan belum sepenuhnya mengacu kepada kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil berupa

pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam setiap pelaksanaan tugas jabatannya.

## F. REFERENSI

### Buku-Buku:

Badan Kepegawaian Daerah Prov Kalbar. 2006. *Himpunan Peraturan Kepegawaian Buku III Pengembangan PNS*. Pontianak: BKD Kalbar.

Dwidjoesastro, Soenardi. 2002. *Materi Pokok Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Karunika.

Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Komarudin. 2002. *Pengadaan Personalia*. Jakarta: Rajawali.

Manullang. 2004. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Moekijat. 2002. *Analisa Jabatan*. Bandung: Mandar Maju.

Moleong, Lexy J. 2004. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

### Dokumen Pemerintah :

Peraturan Pemerintah. Nomor 13 Tahun 2002. tentang *Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu Jabatan Struktural*

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian. 2002. *Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural Sebagaimana Telah diubah*

*dengan PP Nomor 13 Tahun 2002.*  
Jakarta: BKN.

Peraturan Gubernur Kalimantan Barat  
Nomor: 18 Tahun 2015 tentang, *Tugas  
Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan  
Kepegawaian Daerah Provinsi  
Kalimantan Barat.*





LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH / PUBLIKASI  
 KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : Lusla BONI  
 NIM / Periode lulus : E21112008 / 2016  
 Tanggal Lulus : 3 - Agustus 2016  
 Fakultas/ Jurusan : ISIP / IAA  
 Program Studi : IAA  
 E-mail address/ HP : ~~boni~~ bonilusia@yahoo.com

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Publika \*) pada Program Studi ..... Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul\*\*):

Pelaksanaan Penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural pada Badan Kepegawain Daerah provinsi Kalimantan Barat

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/ format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/ mempublikasikannya di Internet atau media lain):

- Secara *fulltext*
- content* artikel sesuai dengan standar penulis jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.



Dibuat di : Pontianak  
 Pada tanggal : 21 September 2016  
 Lusla BONI  
 NIM. E21112008

Catatan :  
 \*tulis nama jurnal sesuai prodi masing-masing  
 (Publika/Governance/Aspirasi/Sociodev/Sosiologique)

Setelah mendapat persetujuan dari pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author)