

**PROSES PENEMPATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI DINAS PERKEBUNAN
PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

Arwin Amru Hakim

Program studi Ilmu Administrasi Negara FISIP UNTAN

Email : Gembol89@yahoo.com

ABSTRAK

Judul artikel ini adalah prosen Penempatan Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Barat. Artikel ini dilatarbelakangi Adanya kesalahan penempatan Pegawai Negeri Sipil Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Barat Di Bagian Umum dan Aparatur, Adanya kesalahan penempatan Pegawai Negeri Sipil Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Barat Di Seksi Pemasaran. Dari kedua permasalahan tersebut, akan sangat berpengaruh terhadap aktivitas dan kegiatan manajemen sumber daya manusia khususnya dalam mencapai tujuan organisasi atau pemerintahan. Hal ini pada akhirnya akan berpengaruh terhadap manajemen sumber daya manusia pegawai yang kurang optimal. Rumusan permasalahan yang disajikan dengan maksud untuk memperjelas sasaran yang terdapat dalam penelitian ini, khususnya agar penelitian ini tidak menyimpang dari sasaran yang lebih ditetapkan sebelumnya, terutama dalam mengumpulkan data di lapangan. Maka dari itu perumusan masalah ini adalah : “Mengapa Terjadi Kesalahan Dalam proses Penempatan (*Staffing*) Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Barat”. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan Pendekatan kualitatif dimana dalam memecahkan masalah yang diteliti dilakukan dengan memberikan gambaran apa adanya sesuai dengan kenyataan di lapangan. Tujuan Penulisan artikel ini untuk memberikan pemahaman mengenai Penempatan Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Barat. Permasalahan mengenai Mengapa Terjadi Kesalahan Dalam proses dan mengapa terjadi kesalahan dalam Penempatan (*Staffing*) Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Barat.

Dari analisis data menunjukan Terjadinya kesalahan dalam Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Barat, dikarenakan adanya pegawai yang sudah mendekati pensiun yang belum pernah mengisi jabatan tetapi pengalamannya dan sudah sering mengikuti pelatihan-pelatihan. Untuk itu Harus diberikan pelatihan yang lebih efektif bagi pegawai-pegawai yang non teknis sehingga bisa berjalan dengan lancar dan efektif dan Harus adanya sinkronisasi antara Pemerintah Provinsi SBKA dengan Dinas supaya dalam Penempatan Pegawai bisa sesuai dengan kebutuhan pegawai dan jabatan-jabatan yang kosong.

Kata kunci : Kesalahan Penempatan Pegawai, Pelatihan Pegawai.

ABSTRACT

The title of this article is cent Placement Civil Servants In the Plantation Office of West Kalimantan Province. The article was based on the placement error Plantation Office of the Civil Service of West Kalimantan Province in General and Administrative Section, An error in the placement of the Civil Service Office of West Kalimantan Plantation In Marketing Section. From both these problems, will greatly affect the activity and human resource management activities in particular in achieving organizational goals or government. This in turn will affect the human resource management employee less than optimal. The formulation of the problem is presented in order to clarify the objectives contained in this research, in particular that this study does not deviate from the predetermined target more, especially in collecting data in the field. Thus the formulation of this problem is: "Why Error Occurred In The placement process (*Staffing*) Civil Servants In the Plantation Office of West Kalimantan Province". The method used in this study was a descriptive study with a qualitative approach where in solving the problems examined do to give you an idea what it is in accordance with the reality on the ground. Purpose of this article is to provide an understanding of the placement of the Civil Service in Plantation Office of West Kalimantan Province. Issues regarding Why Error Occurred In process and why things go wrong in Placement (*Staffing*) Civil Servants In the Plantation Office of West Kalimantan Province.

Data analysis shows the occurrence of errors in the placement of the Civil Service in West Kalimantan Plantation Office, due to the employee who is approaching retirement who have been filling the position, but his experience and is often followed that training. It should be given to more effective training for employees to non-technical so that it can run smoothly and effectively and should be a synchronization between the Provincial Government SBKA with the Placement Office Employees that can suit the needs of employees and positions that are vacant.

Keywords: Placement Errors Employees, Employee Training.

Arwin Amru Hakim

Ilmu Administrasi Negara FISIP Universitas Tanjungpura

A. Pendahuluan

Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Barat merupakan salah satu dari 17 Dinas Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang berada di bawah Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat mengacu kepada prosedur yang di atur dalam Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Barat No. 10 Tahun 2008 tentang susunan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Barat maka kedudukan Dinas Daerah mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah Berdasarkan Asas Otonomi dan tugas pembantu.

Untuk Melaksanakan tugas sabagai mana dimaksud Dinas Daerah mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya ;
- b. Penyelenggaraan urusan Pemerintah dan pelayanan umum sesuai dengan lingkup tugas ;
- c. Pembinaan pelaksanaan tugas sesuai dengan lingkup tugasnya ;
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan lingkup tugasnya.

Berdasarkan peraturan Gubernur Kalimantan Barat No. 51 Tahun 2008 Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Barat mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintah Provinsi di bidang Perkebunan, melaksanakan tugas dekonsentrasi dan tugas lainnya yang diserahkan oleh Gubernur sesuai dengan peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Adapun permasalahan yang ditemui pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Barat dalam rangka manajemen sumber daya manusia pegawai antara lain yaitu :

- a. Adanya kesalahan penempatan Pegawai Negeri Sipil Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Barat Di Bagian Umum dan Aparatur.
- b. Adanya kesalahan penempatan Pegawai Negeri Sipil Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Barat Di Seksi Pemasaran.

Dari kedua permasalahan tersebut, akan sangat berpengaruh terhadap aktivitas dan kegiatan manajemen sumber daya manusia khususnya dalam mencapai tujuan organisasi atau pemerintahan. Hal ini pada akhirnya akan berpengaruh terhadap manajemen sumber daya manusia pegawai yang kurang optimal.

Mengembangkan sistem pelayanan publik berwawasan *good governance* dapat dilakukan secara relatif lebih mudah dari pada melambangkan nilai-nilai tersebut dalam keseluruhan aspek kegiatan pemerintahan. Sekurang-kurangnya terdapat tiga alasan yang melatar belakangi bahwa pembaharuan pelayanan public dapat mendorong pengembangan praktik *good governance* di Indonesia.

Fungsi-fungsi atau bagian dari proses manajemen terdiri dari manajemen, yaitu :

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Pengarahan
- d. Pengendali

Manajemen sumber daya sebagai fungsi akan tetapi penulisan mencoba untuk merumuskan sebagai suatu usaha merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, mengkoordinir serta mengawasi kegiatan dalam suatu organisasi secara efisien dan efektif

Menurut Simamora (1997 : 3), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah :“Pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya manusia juga mencakup desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus”.

Penempatan (*staffing*) sering dimulai dengan rencana sumber daya manusia, dimana terdiri dari antisipasi dan mempersiapkan untuk perpindahan karyawan ke dalam, masuk dan keluar dari perusahaan. Proses ini mengharapakan dapat mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia di masa yang akan datang dan seleksi sumber daya manusia merupakan cara untuk mendekati pemenuhan kebutuhan sumber daya yang tepat (Andrew,1989).

Menurut R. Duane, dan J.Clifton (1989, p. 239) *staffing* merupakan “Proses formal dari memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya berijazah atau memenuhi syarat untuk mendekati tujuan, dan mewakili sumber hidup dari setiap perusahaan”.

Menurut John (1984 : 6) *staffing* dapat diartikan sebagai suatu proses untuk mengisi pekerjaan dengan orang yang tepat. Hal ini merupakan bagian dari tugas manager organisasi.dan ini merupakan seni dari penempatan orang-orang yang berijazah atau memenuhi syarat dan antusias ke dalam posisi jabatan pekerjaan yang ditawarkan.

Manfaat penelitian ini yaitu : Secara teoritis hasil penelitian diharapkan dapat di jadikan sebagai sumber informasi dan pengetahuan tentang Penempatan (*Staffing*) Pegawai Negeri Sipil. Serta juga dapat menjadi sumber bacaan / referensi ilmiah bagi penelitian selanjutnya.Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Barat dalam Penempatan (*Staffing*) Pegawai Negeri Sipil dan sebagai sarana untuk melakukan rekonstruksi ulang dalam penempatan pegawai.

B. Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan Pendekatan kualitatif dimana dalam memecahkan masalah yang diteliti dilakukan dengan memberikan gambaran apa adanya sesuai dengan kenyataan dilapangan.

Pendekatan kualitatif menekankan pada makna dan pemahaman dari dalam (*verstehen*), penalaran, definisi suatu situasi tertentu (dalam konteks tertentu), lebih banyak meneliti hal-hal yang berhubungan dengan kehidupan sehari-hari. Pendekatan kualitatif, lebih lanjut, mementingkan pada proses dibandingkan dengan hasil akhir; oleh karena itu urutan kegiatan dapat berubah-ubah tergantung pada kondisi dan banyaknya gejala-gejala yang ditemukan. Tujuan penelitian biasanya berkaitan dengan hal-hal yang bersifat praktis

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga cara, yaitu: Observasi, Suatu pengamatan langsung dan pencatatan suatu gejala yang tampak pada objek yang diteliti sebagai saran dalam pengumpulan data. Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, dan dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu, adapun jenis wawancara yang di gunakan adalah wawancara terstruktur dan tidak terstruktur. Dokumentasi yaitu mengumpulkan data yang berupa dokumen atau catatan yang berkaitan dengan masalah penelitian. Berupa catatan-catatan hasil wawancara maupun data-data yang diambil pada instansi yang bersangkutan

Menurut Sugiono Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang berusaha untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya di lapangan dan setelah data terkumpul, data tersebut disederhanakan sehingga mudah untuk dibaca dan dipahami yang kemudian dilakukan pemaparan secara mendalam sehingga diharapkan dapat diperoleh kesimpulan yang memadai. Analisis Domain (*Domain analysis*). Analisis domain pada hakikatnya adalah upaya peneliti untuk memperoleh gambaran umum tentang data untuk menjawab fokus penelitian. Caranya ialah dengan membaca naskah data secara umum dan menyeluruh untuk memperoleh *domain* atau ranah apa saja yang ada di dalam data tersebut

C. Proses Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Barat

Untuk jabatan Fungsional dan Khusus, kalau fungsional khusus itu pilihan mereka misalnya jadi pengawas benih yaitu jadi mereka harus melalui pendidikan, pelatihan dan persyaratan yang sesuai persyaratan kalau mereka sudah melalui itu kita usulkan di nilai ada penilaian kredit point untuk mereka baru dikeluarkan SK ditempatkan sebagai fungsional misalnya pengawas benih, aktivaris,

kemudian staf umum biasanya fungsional umum itu kita menempatkan dengan melihat struktur organisasi yang ada, distruktur itu kita melihat pertama dari pendidikannya ada juga alternatif pilhan lain kalau dilihat dari seluruh aspek pendidikan ada suatu struktur yang numpuk disitu sedangkan aka nada yang kosong tidak akan sesuai dengan pendidikannya, maka dari itu kita ada namanya pelatihan mengikuti sertakan pegawai itu untuk mengikuti pelatihan sesuai untuk kedudukan akan tempat yang akan mereka tempati misalnya tpmat perlindungan tanaman itu perlindungan tanaman sebenarnya kalau syarat pendidikannya harusnya dari pendidikan hama penyakit ternyata cumin kita yang ada cumin satu, kemudian disitu ada aspek lingkungan kita terbatas dengan pendidikan itu. Untuk menutupi kekurangan itu kita mengikuti mereka pelatihan. Jadi menutupi kekurangan itu kita mengikuti mereka pelatihan jadi mengikuti mereka pelatihan seperti AMDAL, dasar-dasar lingkungan, hama penyakit supaya dari pendidikan umum atau pun dari jurusan-jurusan yang lain bisa kita tempatkan disana. Kemudian sama juga mengurus staf-staf keuangan.

Masalah lembur sedikit ada pengaruhnya mau tidak mau misalkan umur 50 atau 55, 54 itu akan ada kegiatan yang misalnya berkelanjutan dan itu banyak misalnya ada kita kegiatan biasanya itu penilaian perkebunan itu kita kegiatannya, itu harus terjun langsung ke kebun kadang-kadang udah umur 55 itu maunya sudah dikantor kadangtidak memungkinkan lagi. Jadi ada sedikit juga ngaruhnya, walaupun tidak terlalu besar tapi itu mungkin lebih banyak juga pertimbangan kemanusiaan.

Menurut bapak MK ada program yang enam bulan itulah untuk menambah ilmu teknis mereka non teknis dan secara besar-besaran kita mendatangkan tenaga teknis dari jawa di jemput, tes di jawa kita bawa ke Kalimantan Barat. sedangkan tenaga non teknis dari SMA ada di Kalimantan Barat untuk memenuhi Dinas Perkebunan Tanaman Pangan tidak cukup, sehingga kita Dinas Perkebunan dengan cara melatih Cres Program Diploma satu di pulau jawa. Ada juga kerja sama dengan Universitas Tanjung Pura kelihatannya kita tidak punya izin dari DIKNAS dengan Fakultas Pertanian karena Program Diploma satu harus dikerjasamakan.

Contoh :

merekruit dapat formasi sfesifikasi ilmu tanah tidak ada yang daftar bidang ilmu tanah karena di Kalimantan Barat di Universitas Tanjung Pura yang ada waktu itu cumin Agronomi dengan Sosek jurusannya. Bagaimana kita menempatkan yang ada di bidang-bidang kita waktu itu dengan cara melihat kemampuan masing-masing dan dipandang juga dari pangkat (*senioritas*) juga keahlian dan keterampilan mereka. Jadi masalah penempatan

pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan barat saya rasa tidak masalah apabila pegawai tidak sesuai dengan ilmu teknisnya kita telah banyak melatih rata-rata di lembaga pemerintah di Kalimantan Barat ada juga mengikuti pelatihan misalnya karet (sembaw) disesuaikan dengan yang dibutuhkan untuk pelatihannya.

Proses penempatan tetap memang dari awalnya penerimaan permintaan, kebutuhan disesuaikan dengan kebutuhan kita misalkan membutuhkan teknis nanti diterimanya akuntan, membutuhkan penyuluhan kasinya yang ekonomi tidak tepat. Itu sesuai dari awal penerimaan pegawai tapi kalau sampai di dalam kita tinggal menyesuaikan lagi. Pada saat ada rotasi-rotasi itu ditempatkan dimana itu kita ininya memang sesuai yang kita mampu, tapi orang itu tidak akan tahu yang lain kurang lebih, saya tahu akutansi saya di keuangan terus memang itu dia tidak akan pernah tahu yang lain.

Penempatan pegawai kadang melenceng one by one description job itu bagus itu system tetapi kalau untuk karir dia harus tau banyak hal. Proses penempatan dengan sumber daya manusia yang ada sehingga dia memang tidak pas kita taruh disitu, tapi hanya ini yang ada orangnya untuk memenuhi syarat. Sekarang pekerjaannya hanya ini-ini saja karena kita hanya punya ini di ruang kita jadi yah gak bisa dihindari mau di bilang salah gak mungkin itu salah. Tetapi kita bekalin lagi dengan diklat-diklat kalo memang tidak sesuai. Kita tidak mungkin seperti perusahaan kalau tidak sesuai saya bisa berhentikan, saya cari yang orang baru. Tetapi institusi pemerintah kalau pemerintah kita hanya menerima.

Untuk jabatan Struktural Penempatannya melalui mekanisme yang di bahas melalui Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT) yang berada di Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat. dalam pelaksanaannya di tangani dan dikordinir oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT) ini dibentuk oleh Gubernur berdasarkan tingkat eselon jabatan Struktural yang akan di bahas dan dianalisis Tim bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah Provinsi Kalimantan Barat. Keanggotaan Tim terdiri dari unsure sekretariat Daerah, para Asisten lingkup Sekretariat Daerah, Inspektorat Daerah dan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat sebagai simpul koordinasi. Tugas utama dari Tim BAPERJAKAT ini adalah membuat analisa dan pertimbangan terhadap calon personil yang akan menduduki jabatan Struktural di maksud kepada Gubernur Kalimantan Barat sebagai pengambil keputusan dan kebijakan.

Ada, hal ini terjadi semata-mata untuk kepentingan Organisasi. Sebagai contoh untuk

jabatan Kepala Sub Bagian Umum dan Aparatur sesuai dengan keputusan Gubernur Kalimantan Barat nomor 138/OR/2011 tentang uraian jabatan Dinas Perkebunan Kalimantan Barat seharusnya berpendidikan S-1 jurusan Administrasi Negara atau Hukum Tata Negara namun kenyataannya Jabatan tersebut di isi oleh yang berpendidikan S-1 jurusan Pertanian. Setidaknya ada empat jabatan di tingkat Sekretariat Dinas Perkebunan yang tidak sesuai dengan persyaratan pendidikan, yaitu jabatan Sekretaris (esselon 3), kepala Sub Bagian Umum dan Aparatur (esselon 4), Jabatan Kepala Sub Bagian Rencana Kerja dan Monitoring dan Evaluasi (esselon 4), dan Kepala Sub Bagian Keuangan dan Aset (esselon 4).

Untuk jabatan Struktural memang pernah terjadi pengisian yang tidak berdasarkan Daftar Urutan Kepegawaian yang ada di lingkungan Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Barat, namun secara persyaratan kepangkatan minimal telah terpenuhi. Misalnya jabatan Struktural setingkat eselon 4 (Kepala Seksi / Kepala Sub Bagian) di isi oleh personil dengan pangkat pengatur III C, pada hal personil yang berpangkat pengatur Tingkat I (III D). Hal ini terjadi, semata-mata untuk kepentingan Organisasi dan wewenang pengangkatannya ada pada Gubernur Kalimantan Barat melalui Proses analisa dan pertimbangan BAPERJAKAT. Walaupun terjadi beberapa kebijakan yang di ambil sampai saat ini tidak pernah terjadi kesenjangan atau pun hambatan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Barat, baik tugas-tugas urusan Pemerintahan maupun tugas-tugas teknis perkebunan, tugas Dekonsentrasi, tugas pembantu, dan tugas-tugas lainnya yang diserahkan Gubernur Kalimantan Barat sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Untuk jabatan Struktural yang purna tugas (pensiun), pelaksanaan tugas dan fungsinya sementara di tangani oleh Pejabat Pelaksana Tugas (PLT), namun sering pula terjadi keterlambatan pengisian pejabat pengganti secara defemitif (antara 3-6 bulan), walaupun pengusulan calon pengganti pejabat Struktural yang purna tugas tersebut sudah diusulkan ke Gubernur Kalimantan Barat.

Untuk jabatan fungsional, penempatannya melalui proses yang dibahas oleh Tim Penilaian Penentuan Angka Kredit. Tim ini keberadaannya pada instansi terkait yang berkompeten sebagai contoh untuk jenis jabatan Fungsional pengawasan Benih Tanaman (PBT), Tim Penilaian Penentuan Angka Kredit berada di Dinas Perkebunan Tanaman Pangan Provinsi Kalimantan Barat. Sebagai ketuanya adalah Kepala Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Kalimantan Barat dengan anggota berasal dari Dinas dan Unit

Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) terkait. Salah satu tugas dari Tim ini adalah melakukan analisis dan penilaian angka kredit dari calon personil untuk jabatan fungsional.

Proses Penempatan Jabatan Fungsional adalah sebagai berikut:

- a. Formasi untuk jabatan fungsional pada masing-masing SKPD setiap tahunnya di tentukan oleh Biro Organisasi setda Provinsi Kalimantan Barat yang di tuangkan dalam keputusan Gubernur Kalimantan Barat.
- b. Sebelum mengusulkan personil untuk jabatan fungsional tertentu, Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Barat menawarkan dulu kepada pegawai-pegawai yang ada sesuai formasi dan persyaratan yang diminta.
- c. Bagi pegawai yang berminat di ikut sertakan untuk mengikuti pelatihan khusus seperti latihan pengawasan benih tanaman, latihan penata arsip dan lain-lain.
- d. Dinas Perkebunan menyampaikan usulan calon personil jabatan fungsional kepada Gubernur Kalimantan Barat melalui Badan Kepegawaian (BKD) Provinsi Kalimantan Barat.
- e. Usulan tersebut ditembuskan kepada Ketua Tim Penilaian Penentuan Angka Kredit dengan melampirkan Daftar Usulan Penetapan Angka Kredit (DUPAK).
- f. Personil yang di usulkan ini harus memenuhi persyaratan antara lain: mempunyai bakat dan minat, umur pendidikan, pengalaman kerja, dan pendidikan khusus.
- g. Selanjutnya usulan tersebut (DUPAK) di bahas oleh Tim Penilaian Penentuan Angka Kredit dengan berpedoman Pada Standard an criteria yang telah ditetapkan berdasarkan dengan peraturan dan ketentuan yang ada.
- h. Bagi calon personil yang memenuhi syarat, utamanya persyaratan minimal angka kredit minimal telah dipenuhi, maka personil yang bersangkutan diteruskan, usulannya ke Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan selanjutnya oleh Tim Penilaian yang ada BKD di lakukan analisa dan Penilaian Angka Kredit kembali.
- i. Apabila angka kredit dari calon Personil Jabatan Fungsional ini memenuhi skor yang ditentukan dan persyaratan lainnya sudah terpenuhi, maka yang bersangkutan di usulkan untuk menduduki jabatan fungsional di maksud melalui Keputusan Gubernur Kalimantan Barat.

Pembahasan penempatan dan pengaturan pegawai dilakukan secara intern yang intinya untuk mengisi kekosongan tingkat staf pada masing-

masing tingkatan eselon 3 dan eselon 4. Hasil akhir dari pembahasan ini biasanya terjadi mutasi intern antar staf pada tingkat eselon 3.

Mutasi intern atau staf ini didasarkan atas beberapa pertimbangan antara lain :

Tingkat pendidikan, lamanya masa kerja di satu tempat (misalnya di sekretariat), pelatihan atau BinteK yang pernah diikuti. Penempatan personil untuk mengisi jabatan staf yang kosong sering juga terjadi tidak sesuai dengan tingkat pendidikannya, maka dari itu terhadap staf yang demikian akan diberikan pelatihan, pembekalan sesuai dengan kedudukan atau tempat yang baru.

Pada dasarnya mutasi (intern) ini, adalah hal yang biasa dan harus terjadi dalam suatu organisasi, hal ini terjadi dalam rangka pengaturan dan dinamisasi orang. Sering pula terjadi kelewatan dari staf yang dimutasikan ini, karena biasanya terkait dengan faktor umur atau kemampuan fisik sehingga diperlakukan pengaturan ulang. Untuk tugas-tugas khusus yang diperlakukan penanganannya melalui tim personil, biasanya diambil secara kolektif dan masing-masing staf pada eselon 3. Untuk tugas teknik ini juga ditetapkan melalui surat tugas Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Barat.

Penempatan dan Jumlah staf pada masing-masing eselon 3 di lakukan berdasarkan analisa bukan kerja yang ada, misalnya untuk penanganan Seksi Umum dan Aparatur diperlakukan beberapa orang personal, sehingga dengan demikian seluruh tugas pokok dan fungsinya (TUPOKSI) dari seksi tersebut dapat terbagi habis dan pelaksanaan tugas dapat tepat waktu sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Penempatan staf secara ideal dan prinsip penempatan sesuai dengan persyaratan yang dibutuhkan (pendidikan dan lain-lain) memang di Dinas Perkebunan belum dapat diterapkan secara sempurna, namun intinya terpulang lagi kepada pegawai yang bersangkutan utamanya bagi pegawai yang masih muda untuk dapat mau mengembangkan dirinya dan kemampuan. Sebelumnya saya mau menyampaikan dulu tentang penerimaan (rekrutmen) pegawai pada tahun delapan puluhan dimana pada waktu itu saya masih bertugas di sub bagian kepegawaian. Penerimaan pegawai tenaga (honorer) pada waktu itu dilakukan secara besar – besaran, karena di Dinas Perkebunan seluruh Kalimantan Barat banyak terdapat kegiatan Proyek pembangunan perkebunan, baik yang di ambil oleh pinjaman Bank Dunia maupun yang di Danai dalam negeri yang berasal dari Anggaran Penerimaan Belanja Negara (APBN).

D. Penutup **Kesimpulan**

Proses Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Barat prosesnya melalui Tim Baperjakat dan gabungan dari BKD yang menentukan akhir dari penempatan pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Barat. Dinas Perkebunan cuman mengusul Jabatan (structural) yang kosong maka di bahas oleh Tim Baperjakat dan Dinas Perkebunan hanya menunggu SK yang dikeluarkan oleh Gubernur, sedangkan jabatan Fungsional itu melalui Kepala Dinas yang mengeluarkan keputusan tetapi dilihat dari kemampuan untuk mengisi jabatan fungsional atau dibekali pelatihan sebelum mengisi jabatan itu.

Saran

Harus adanya sinkronisasi antara Pemerintah Provinsi SBKA dengan Dinas supaya dalam Penempatan Pegawai bisa sesuai dengan kebutuhan pegawai dan jabatan-jabatan yang kosong.

Referensi

- Ambar, T. Sulistiyani, Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Kontek Organisasi public*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Cardoso, Faustino, Gomes, 1995, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Reksohadiprojo, Sukanto. 1992. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Keputusan Gubernur Kalimantan Barat No. 138/OR/2008
- Peraturan Gubernur Kalimantan Barat No. 51 Tahun 2008 Tentang Tugas Pokok, Fungsi

Tata Kerja Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Barat.

Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Barat No. 10 Tahun 2008 Tetang Susunan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Barat.

Badan Statistik Kota Pontianak. Kota Pontianak Dalam Angka 2011

Rahmad, Ahmad, Gilang .2009. *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Diambil pada Tanggal 15 Oktober 2012 dari <http://karya-ilmiah.um.ac.id/index.php/manajemen/article/view/8866>.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PENGELOLA JURNAL MAHASISWA

Jalan Prof.Dr.H.Hadari Nawawi, Pontianak Kotak Pos 78124

Homepage: <http://jurnal.mahasiswa.fisip.untan.ac.id>

Email: jurnal.mhs@fisip.untan.ac.id

**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 : ARUW AMELU HAKIM
NIM / Periode lulus : E01108006
Fakultas/Jurusan : FISIPOL / ILMU ADMINISTRASI NEGARA
E-mail address/HP : CEMBOL82@YAHOO.COM / 085750900923

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

Proses Penempatan Pegawai Mejeri Sipil di Dinas Perkebunan
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 penulisan jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis 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.

Mengetahui/disetujui
Pengelola Jurnal

Dr. Arifin

NIP. 197105021999021012

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).

Pg: Catatan! (Arifin) on.

PONTIANAK

Dibuat di : 1 - AGUSTUS - 2013

Pada tanggal:

Arifin Amel Hakim

nama terang dan tanda tangan mhs