

PENEMPATAN APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR CAMAT SUBAH KABUPATEN SAMBAS

Oleh:

PERONIKA. I^{1*}

NIM. E1011151038

Dr. Azrita Mardhalena, M,Si² , Joko Triyono, SE, M,Si²

*Email: intaveronika@gmail.com

1. Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak
2. Dosen Program studi Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan dan menganalisis penempatan aparatur sipil negara pada kantor camat subah kabupaten sambas. Dilihat dari aspek penempatan yang belum sesuai Permasalahan dalam penelitian ini adalah masih adanya penempatan yang belum sesuai dengan prinsip *The Right Man on The Right Place*, seperti pada jabatan Kasi PMD, Kasi Tata Pemerintahan dan Bendahara yang belum sesuai penempatan nya jika dilihat dari pendidikan, pengetahuan, dan pengalaman kerja pegawai Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif yaitu suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati yang ditemukan dilapangan untuk di analisis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan aparatur sipil negara pada kantor camat subah belum sesuai dengan pendidikan, dan pengetahuan kerja, selain itu penempatan pegawai berdasarkan pengalaman kerja pegawai juga masih terdapat beberapa yang belum sesuai dalam penempatan nya. saran dari penelitian ini adalah supaya dalam penempatan pegawai perlu adanya penyesuaian antara posisi dan karakteristik yang dimiliki pegawai sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Kata Kunci: Penempatan, Aparatur Sipil Negara (ASN), Camat.

THE PLACEMENT OF CIVIL APARATURE IN THE SUBAH DISTRICT IN SAMBAS REGENCY

PERONIKA.I^{1*}

NIM. E1011151038

Dr.Azrita Mardhalena, M.Si², Joko Triyono, SE, M,Si²

*Email: intaveronika@gmail.com

1. Student of Public Administration Study Program, Faculty of Social and Political Sciences, Tanjungpura University, Pontianak
2. Lecturer of Public Administration Study Program, Faculty of Social and Political Sciences Tanjungura University, Pontianak

Abstract

The purpose of this study is to describe and analyze the placement of state civil servants in the Subah District Office in Sambas Regency. The problem in this study is that there are still placements that are not in accordance with the principles oh The Right Man on The Right Place, such as position of Head Of PMD, Head of Governance, and Finance Staff who do not match their placement when viewed from education, knowledge and work experience of employees. This research uses descriptive research with a qualitative approach, which is a research procedure that produces descriptive data in the form or written or oral words from this study indicate that the placement of the state civil apparatus in the Subah District Office is not in accordance with education and work knowledge. In addition, the placement of employees based on work experience are also still some that are not suitable for placement. Researchers suggest thay in placement of employees there needs to be an adjusment between positions and charateristics possessed by employees so that they can carry out their work properly.

Keywords: Placemen, State Civil Apparatus, District Head

A. PENDAHULUAN

Dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 5 tahun 2014 pasal 68 tentang Pangkat dan Jabatan bahwa penempatan pegawai seperti pengangkatan dalam jabatan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan dengan kompetensi, kualifikasi yang dimiliki pegawai.

Selain pada Undang-undang No. 5 tahun 2014 penempatan aparatur sipil negara juga telah diatur dalam PP No. 13 tahun 2002 tentang perubahan atas PP No. 100 tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural dan diterbitkannya PP No. 9 tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Selain daripada UU dan PP terdapat Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 35 tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur

Sipil Negara yang dimaksud dengan:

1. Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumber daya manusia yang terdapat dalam suatu organisasi dan merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi karena keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Mengingat pentingnya Aparatur Sipil Negara dalam tata pemerintahan oleh karena itu organisasi harus memiliki sumber daya yang berkualitas yang dapat

mendukung tercapainya tujuan organisasi dalam hal ini organisasi harus dapat memajemen ASN sebagai sumber daya manusia dalam organisasi. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, untuk menghasilkan pegawai yang profesional maka salah satu faktor pendukung nya adalah ketepatan penempatan pegawai dimana sesuai dengan prinsip *the right man on the right place* yang artinya penempatan pegawai yang tepat pada tempat nya, berdasarkan prinsip tersebut maka organisasi harus menyesuaikan penempatan ASN dengan kualifikasi yang dimiliki oleh ASN yang bersangkutan.

Ketepatan penempatan ASN dalam suatu organisasi sangat penting mengingat ASN adalah unsur penting yang dapat menggerakkan organisasi. Penempatan ASN yang tepat pada tempat nya dapat membantu pegawai untuk bekerja pada bidang pekerjaan yang dikuasai sehingga output pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan dan bernilai lebih.

Ketepatan penempatan pegawai dapat dilakukan oleh setiap organisasi apabila pimpinan dapat menghasilkan keputusan yang rasional dan objektif mengenai penempatan pegawai, hal ini juga dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

Penempatan pegawai yang tepat pada tempatnya tidak hanya berlaku pada organisasi pemerintahan yang berada pada tingkat pusat melainkan juga berlaku bagi organisasi pemerintahan yang berada pada tingkat daerah seperti kecamatan, meskipun berada pada ruang lingkup yang kecil kecamatan tetap merupakan bagian dari organisasi pemerintahan yang melayani masyarakat yang tentu nya memiliki tujuan untuk menghasilkan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Mengingat penting nya ketepatan penempatan ASN dalam organisasi pemerintahan maka dengan ini peneliti melakukan penelitian mengenai penempatan aparatur sipil negara pada Kantor Camat Subah Kabupaten Sambas.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dilapangan ditemukan

beberapa fenomena yang terjadi di Kantor Camat Subah bahwa terdapat penempatan pegawai yang tidak sesuai baik dari pendidikan, pengetahuan maupun pengalaman pegawai.

B. KAJIAN TEORI

Penempatan pegawai adalah proses menempatkan pegawai pada suatu pekerjaan atau posisi tertentu setelah diadakannya proses seleksi, penempatan pegawai sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia karena merupakan upaya meningkatkan semangat kerja pegawai juga meningkatkan kinerja organisasi. oleh karena itu dalam penempatan pegawai menempatkan seorang pegawai dalam posisi yang tepat menjadi sangat penting agar antara pegawai dan posisi yang diterimanya dapat berkesinambungan sehingga membantu pegawai dalam memperoleh semangat kerja. Menurut Rivai (dalam Suwatno dan Priansa 2014, 97) “penempatan ialah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru”. menurut

Siswanto (2012, 162) “penempatan pegawai didefinisikan sebagai “pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya”.

Sedangkan menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013, 116) “penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan.

penempatan memiliki indikator-indikator yang berperan penting karena dengan indikator tersebut maka pimpinan organisasi dapat menilai kualifikasi yang dimiliki pegawai sebelum proses penempatan dilaksanakan sehingga ketika pelaksanaan proses penempatan antara posisi dan kualifikasi pegawai dapat berkorelasi dan sesuai.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013,117-118). indikator-indikator penempatan adalah sebagai berikut :

1. Pendidikan

Dalam penempatan pegawai terdapat dua jenis pendidikan minimum yang diisyaratkan yaitu pendidikan yang seharusnya artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat, dan pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan seharusnya.

Maksud dari pendidikan yang harus dijalani dengan syarat adalah pendidikan yang diperoleh memiliki keterkaitan dengan pekerjaan atau jabatan yang akan diduduki oleh seorang pegawai, pendidikan ini dapat diperoleh dari jenjang pendidikan formal. Sedangkan yang dimaksud dengan pendidikan alternatif adalah pendidikan lain yang dimana pendidikan tersebut sebenarnya tidak diperlukan oleh organisasi akan tetapi terpaksa ditambah dengan pendidikan tambahan seperti diklat atau pelatihan.

2. Pengetahuan kerja

Indikator yang dimaksud adalah pengetahuan mendasari keterampilan, peralatan kerja, prosedur pekerjaan, dan metode proses pekerjaan. Pengetahuan adalah informasi atau ilmu yang dimiliki/kuasai oleh seorang pegawai dibidang tertentu, untuk menempatkan seorang pegawai dalam bidang tertentu. Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengetahuan kerja ini sebelumnya ditempatkan dan harus diperoleh pada saat ia bekerja dalam pekerjaan tersebut.

3. Keterampilan

Keterampilan adalah suatu kemampuan dalam mempergunakan akal, ide serta kreatifitas dalam mengerjakan, membuat ataupun mengubah sesuatu dapat menghasilkan sebuah nilai tambah dari hasil yang dikerjakan. Indikator keterampilan tersebut antara lain keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal, keterampilan fisik, dapat bertahan lama dengan pekerjaan yang dikerjakannya, keterampilan sosial,

seperti mempengaruhi orang lain, berpidato dan lainnya”.

4. Pengalaman

Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat. Pengalaman pekerjaan ini indikatornya adalah pekerjaan yang harus dilakukan.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Mulyana (2010, 61) “metode deskriptif dirancang untuk mengumpulkan informasi tentang keadaan-keadaan nyata sekarang. Tujuan utama dalam menggunakan metode ini adalah untuk menggambarkan sifat suatu keadaan yang sementara berjalan saat penelitian dan memeriksa sebab-sebab dari suatu gejala”.

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Camat Subah, Kabupaten

Sambas, waktu penelitian berlangsung selama satu (1) bulan yakni dimulai pada bulan Agustus – September 2019.

Teknik pemilihan subjek sebagai informan yang peneliti gunakan ialah teknik *purposive*. Sedangkan pada teknik pengumpulan data, peneliti menggunakan wawancara, dan dokumentasi. Sedangkan objek penelitiannya ialah Camat Subah, Kepala Subbagian Umum Aparatur dan Kepegawaian, Kasi PMD dan Staf Pengadministrasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam ini menggunakan langkah-langkah seperti yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (dalam Sugiyono 2017, 246-252) yakni *Data Reduction* (Reduksi Data), *Data Display* (Penyajian Data), *Conclusion Drawing/Verification* (Penerarikan Kesimpulan).

Untuk keabsahan data, peneliti menggunakan uji validasi data melalui teknik triangulasi. Menurut Sugiyono (2017, 273) “triangulasi diartikan sebagai teknik pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu.

Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data dan triangulasi waktu". Dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi sumber dimana peneliti akan melakukan pengecekan kembali data yang telah dihasilkan sebelumnya melalui wawancara antara informan yang satu dengan informan yang lain nya kemudian membandingkan hasil dari semuanya sehingga menghasilkan sebuah kesimpulan.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pendidikan

Pendidikan selain menjadi tuntutan profesi juga menjadi tuntutan yuridis formal bagi Aparatur Sipil Negara. Tuntutan tersebut wajib dipenuhi dan dimiliki oleh setiap Aparatur Sipil Negara agar menjadi legalitas dan dapat menunjukkan kredibilitasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, sehingga dapat melaksanakan tugas kerjanya secara profesional. Pendidikan pegawai sangat diperlukan dalam melaksanakan

tugas, jabatan dan tanggungjawab. Di Kantor Camat Suba Kabupaten Sambas penempatan aparatur masih belum sesuai berdasarkan pendidikan, hal ini selain karena penempatan pegawai yang tidak hanya menitikberatkan pada pendidikan pegawai juga karena sumber daya manusia yang ada di Kantor Camat Subah belum semuanya memenuhi syarat pendidikan yang dibutuhkan Kantor Camat Subah.

2. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan adalah informasi atau ilmu yang dimiliki/kuasai oleh seorang pegawai dibidang tertentu, untuk menempatkan seorang pegawai dalam bidang tertentu sangat mempertimbangkan aspek pengetahuan ini dalam memberikan pertimbangan tugas, tanggungjawab dan jabatan yang akan ditempati. Pengetahuan sangat membantu organisasi untuk mengetahui sejauh mana seorang pegawai dapat bekerja secara optimal dan memberikan kontribusi yang sesuai dengan tujuan organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketepatan penempatan pegawai di Kantor Camat Subah Kabupaten Sambas belum sesuai dengan pengetahuan pegawai, akan tetapi meski demikian pegawai yang bersangkutan akan diberikan pelatihan atau bimbingan tambahan guna mendorong kemajuan pegawai tersebut.

3. Keterampilan

Keterampilan merupakan suatu bentuk kemampuan yang mempergunakan pikiran dan perbuatan dalam menyelesaikan atau mengerjakan sesuatu dengan efektif dan efisien.

Selain itu keterampilan setiap orang harus terus diasah dan dikembangkan melalui program pelatihan ataupun bimbingan. Didukung oleh kemampuan dasar yang sudah dimiliki pegawai dalam dirinya.

Hasil penelitian di Kantor Camat Subah Kabupaten Sambas menunjukkan bahwa ketepatan penempatan pegawai berdasarkan keterampilan pegawai sudah cukup

baik, hal ini dapat membantu pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka masing-masing dengan lancar. Berdasarkan wawancara juga menunjukkan bahwa keterampilan kerja pegawai membantu dalam pelaksanaan tugas pegawai sehingga cukup mendukung untuk menghasilkan output yang maksimal.

4. Pengalaman

Pengalaman kerja seorang pegawai hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi, artinya dalam penempatan pegawai, pengalaman kerja lebih diperhatikan daripada yang lainnya. Karena pengalaman kerja yang dimiliki seorang pegawai lebih banyak membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pengalaman kerja seorang pegawai pada suatu pekerjaan tertentu dapat meningkatkan pengetahuan pegawai yang bersangkutan terhadap pekerjaan tersebut sehingga dapat membantu dalam kelancaran tugas. Dalam penelitian menghasilkan bahwa ketepatan penempatan pegawai

berdasarkan pengalaman kerja pegawai masih belum tepat hal ini ditunjukkan dengan masih adanya beberapa pegawai yang menduduki posisi tertentu yang berbeda dari posisi ia sebelumnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan diperoleh informasi bahwa dalam penempatan pegawai pengalaman kerja berperan penting untuk menentukan posisi seorang pegawai dalam pekerjaan tertentu, selain dinilai berdasarkan pendidikan nya penempatan pegawai juga dinilai berdasarkan pengalaman kerja.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian pembahasan tentang penempatan aparatur sipil negara pada Kantor Camat Subah Kabupaten Sambas, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Penempatan pegawai berdasarkan indikator pendidikan dalam Kantor Camat Subah Kabupaten Sambas kurang tepat, hal tersebut karena masih

ada pegawai yang berada pada posisi yang tidak sesuai dengan pendidikan yang diperoleh salah satunya nya pada bagian bendahara.

2. Penempatan pegawai berdasarkan indikator pengetahuan belum sesuai karena penempatan pegawai tidak hanya memfokuskan pada pertimbangan pengetahuan pegawai karena ada indikator lain juga menjadi pertimbangan penempatan sehingga ketepatan penempatan berdasarkan pengetahuan tidak diperhatikan

3. penempatan pegawai berdasarkan indikator keterampilan pegawai sudah sesuai walaupun belum semuanya, akan tetapi kesesuaian penempatan dengan indikator keterampilan dapat dinilai cukup baik.

4. penempatan pegawai berdasarkan pengalaman pegawai belum sesuai untuk beberapa pegawai, akan tetapi dapat dinilai cukup baik karena sebagian besar penempatan sudah sesuai/tepat.

2. SARAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian, peneliti memiliki saran yang dapat berguna dalam penempatan aparatur sipil negara pada Kantor Camat Subah Kabupaten Sambas.

Saran tersebut antara lain:

1. Dalam penempatan pegawai apabila terdapat pegawai yang bekerja pada posisi atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan pendidikan, organisasi harus memberikan pelatihan tambahan kepada pegawai yang bersangkutan sehingga dapat menambah wawasan pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya.
2. Sama halnya dengan pendidikan, apabila penempatan pegawai masih belum sesuai dengan pengetahuan yang dimiliki pegawai organisasi dapat memberikan bimbingan atau pembinaan khusus kepada pegawai.
3. Mengenai penempatan pegawai organisasi harus lebih memperhatikan kesesuaian penempatan sehingga pegawai dapat memahami bagian-bagiannya masing-masing.

4. Pelatihan atau pembinaan yang diberikan kepada pegawai sebaiknya memiliki korelasi dengan pekerjaan yang dilakukan pegawai, sehingga pelatihan yang diberikan tidak salah sasaran.

F. IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Keterbatasan penelitian yang peneliti alami dalam penelitian ini yang berjudul Penempatan Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Subah adalah sebagai berikut :

1. Keterbatasan literatur, dalam melakukan penelitian ini khususnya tentang penempatan pegawai, peneliti mengalami kesulitan dalam menemukan literatur yang berkaitan.
2. Kemudian keterbatasan pengetahuan, peneliti menyadari bahwa keterbatasan ini berasal dari dalam diri peneliti sendiri. Kurangnya kebiasaan untuk membaca dan menulis serta pengetahuan terakumulasi penulisan karya ilmiah menjadi hambatan peneliti menyelesaikan penelitian ini. Selain itu juga, keterbatasan ini

berdampak pada analisis peneliti yang kurang dalam penelitian ini

Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara

G. DAFTAR PUSTAKA

Sumber Dari Buku

- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Komarudin, Ahmad. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Kappa-Sigma
- Mangkunegara, Anwar Abu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: CV. Alfabeta
- Mulyana, Dedi. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
- Silalahi, Uber. 2011. *Asas Asas Manajemen*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Siswanto. 2012. *Pengantar*
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2017. *Metode Peneilitiaan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar Teguh., dan Rosidah. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :Graha Ilmu
- Suwatno., dan Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Suwatno. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Yuniarsih, Tjutju., dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)
- Undang-undang:**
Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
Undang-undang No.9 tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Presiden

Republik Indonesia

Skripsi :

Nallibrata, Anita. 2007. "Penempatan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat." Skripsi., Universitas Tanjungpura.

Muhtasar. 2010. "Pola Rekrutment Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat." Skripsi., Universitas Tanjungpura.

Website:
Sambaskab.bps.go.id/publik/kecamatan+subah+dalam+angka&yt0.

