

**PENEMPATAN PEGAWAI DI BADAN
PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

Sri Maryati
NIM: E.21109016

Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Tanjungpura,
Pontianak, 2013

Email: sri.maryati67@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan dan menganalisis penempatan pegawai pada Bidang Perencanaan Ekonomi di Bappeda Provinsi Kalimantan Barat. Manfaat secara teoritis sebagai sumber informasi dan khasanah ilmu pengetahuan, khususnya di program pengembangan pada Mata Kuliah Sumber Daya Manusia dan Ilmu Administrasi Negara. Secara praktis diharapkan sebagai sumbangan pemikiran untuk Bappeda Provinsi Kalimantan Barat, sehubungan proses penempatan pegawai pada Bidang Perencanaan Ekonomi sesuai analisis jabatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat diantara pegawai yang minim pendidikannya, sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai, terutama pengalaman kerja yang meliputi produktivitas dan keterampilan kerja, karena minim diikutsertakan dalam pendidikan dan latihan. Oleh karena itu, pimpinan disarankan lebih membuka kesempatan pegawai untuk mengikuti pendidikan dan latihan. Hal tersebut diperlukan untuk ketertiban kerja, karena beban tugas yang diberikan telah sesuai kemampuan yang dimiliki masing-masing pegawai.

Kata Kunci: Penempatan Pegawai, Pendidikan, Produktivitas, Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to describe and analyze the apparatus location of Economic Planning Area in Bappeda of West Kalimantan Province. Benefit theoretically as source of information science, specially in development program of Human Resource and Administrative Science State. Practically is expected as opinion contribution for the Bappeda of West Kalimantan Province, due to process the apparatus location of Economic Planning Area according to job analysis. Result of research indicate that still there are among apparatus which low education it, so that have an in with the officer performance, especially job experience covering productivity and skill work, because low involve in education and practice. Therefore, head suggested by more opening of officer opportunity to follow the education and practice. The mentioned needed to a orderliness work, because duty burden given by have down alley owned each apparatus.

Keywords: Apparatus Location, Education, Productivity, Skill Work and Job Experience Apparatus.

PENDAHULUAN

Pentingnya pembinaan pegawai negeri yang bertugas di Bappeda Provinsi Kalimantan Barat, mengingat fungsinya yang begitu penting dalam mengatur segala sesuatu yang berkaitan dengan program perencanaan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perencanaan pembangunan daerah, serta melaksanakan tugas dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diserahkan oleh gubernur dan peraturan prundang-undangan yang berlaku. Pegawai negeri yang ditempatkan di Bappeda haruslah memiliki kualifikasi dan keahlian khusus di bidang perencanaan. Oleh karena itu, diperlukan strategi perencanaan dan penempatan pegawai sesuai disiplin ilmu yang berdasarkan bidang tugas yang ada. Maksudnya bahwa analisis penempatan pegawai sangat diperlukan, mencakup keterampilan dan disiplin dalam melaksanakan tugas pekerjaan, serta didukung pendidikan formal, Diklat struktural dan teknis fungsional sebagai persiapan sebelum dipercayakan menduduki jabatan struktural maupun fungsional dalam suatu organisasi pemerintahan.

Realitas menunjukkan bahwa penempatan pegawai di Bappeda Provinsi Kalimantan Barat masih ditentukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat melalui Baperjakad. Penempatan pegawai masih ditemukan tidak sesuai bidang keilmuan, keahlian, kemampuan dan keterampilan sebagaimana kebutuhan organisasi, sehingga pelaksanaan program kegiatan belum optimal. Akibat penempatan pegawai yang tidak sesuai tersebut menjadikan beban tugas yang sangat padat, karena ketidakmampuan memahami sistem,

mekanisme dan prosedur perencanaan serta pengendalian pembangunan daerah.

Persoalan lain berkenaan ketidaksesuaian penempatan pegawai diantaranya terjadi di Bidang Perencanaan Ekonomi, dimana pada bidang ini terdiri dari 2 (dua) sub bidang, yaitu: (1) Sub Bidang Perindag, UMKM dan Investasi; dan (2) Sub Bidang Pertanian dan Sumber Daya Alam. Pada Sub Bidang Pertanian dan Sumber Daya Alam pada kenyataannya belum mempunyai staf teknis perikanan dan kelautan, peternakan dan kesehatan hewan, perkebunan dan kehutanan, sehingga idealnya diisi oleh 8 (delapan) tenaga staf dari yang ada kini seorang staf di bidang pertanian. Akibatnya, meskipun seorang staf tersebut telah dibantu oleh 2 (dua) pejabat fungsional perencana madya yang membidangi masalah perekonomian dan Industri, investasi, data pegawai namun terbilang belumlah banyak membantu. Padahal Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, pasal 12 ayat (2) menyatakan: Untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja.

Didasarkan kondisi yang telah dipaparkan tersebut kiranya memberikan kejelasan, bahwa telah terjadi persoalan sehubungan penempatan pegawai di Bappeda Provinsi Kalimantan Barat. Atas dasar ini maka dapat dirumuskan bahwa, apakah penempatan pegawai (di Bidang Perencanaan Ekonomi) pada Bappeda Provinsi Kalimantan Barat telah berdasarkan yang dibutuhkan? Permasalahan

Sri Maryati

Ilmu Administrasi FISIP Universitas Tanjungpura

itu dirumuskan karena didasarkan atas keinginan mengetahui, mendeskripsikan dan menganalisis penempatan pegawai pada Bidang Perencanaan Ekonomi di Bappeda Provinsi Kalimantan Barat.

A. KAJIAN TEORI

Penempatan pegawai dalam suatu organisasi merupakan suatu hal yang penting, karena menyangkut peran sebagai pelayan publik. Penempatan menurut Mathis dan Jackson (2001:305) adalah menempati posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaan yang akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Penempatan pegawai secara tepat diperlukan, karena menyangkut kualifikasi, profesionalisme dan beban kerja pegawai. Hal tersebut sebagaimana pendapat Hariandja (2005:156) bahwa penempatan pegawai merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Maknanya bahwa penempatan pegawai harus sesuai dengan prinsip "*The Right man on the right place and the right man on the right job*," sebagaimana Mathis dan Jackson (2001:305) menilai bahwa penempatan adalah menempati posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaan yang akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Upaya mendukung kesesuaian penempatan pegawai maka perlu dilakukan analisis jabatan dalam organisasi publik, karena melalui analisis jabatan akan menghasilkan pegawai yang mampu bekerja efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Hanya saja, untuk mendapatkan pegawai

yang produktif, persoalan utamanya adalah menempatkan setiap pegawai pada pekerjaan dan jabatan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan agar dapat bekerja secara wajar sesuai kemampuan, keahlian dan/atau keterampilan serta latar belakang pengalaman (Musaneff, 1996:105). Meskipun demikian analisis jabatan tetap diperlukan, demi diperolehnya informasi tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan suatu jabatan. Mengingat informasi tersebut dapat dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan-keputusan sehubungan dengan penempatan pegawai.

Berdasarkan Keputusan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 58 Tahun 2008 tentang tugas pokok, fungsi dan tata kerja Bappeda Provinsi Kalimantan Barat, bahwa:

Bidang Perencanaan Ekonomi merupakan salah satu bidang yang ada di Bappeda Provinsi Kalimantan Barat, bertanggung jawab kepada Kepala Badan melalui Sekretaris, dan mempunyai tugas menyiapkan bahan dan merumuskan kebijakan teknis penyusunan program kerja bidang perencanaan ekonomi di bidang Pertanian, Perkebunan, Peternakan dan Kesehatan Hewan, Kehutanan, Perikanan dan Kelautan dan Sumber Daya Alam serta bidang Perindustrian, Perdagangan, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif dan Investasi.

Mengacu pada Keputusan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 58 Tahun 2008 tersebut, secara implementatif, ternyata dalam penempatan pegawainya belum sesuai analisis jabatan yang dibutuhkan. Padahal penempatan pegawai merupakan salah satu fungsi manajemen, sebagaimana Ambar dan Rosidah (2003:151) menyatakan, bahwa penempatan pegawai adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi atau bagian personalia untuk menentukan posisi seorang pegawai masih tetap atau tidak

ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan dan kualifikasi tertentu. Wahyudi (2002:94) menambahkan, bahwa dasar yang digunakan dalam kegiatan penempatan pegawai bermula dari analisis jabatan, deskripsi jabatan atau persyaratan jabatan. Oleh karena itu, agar konsep “*the right man on the right place*” terwujud, seyogianya aparatur yang menduduki suatu jabatan harus sesuai mekanisme persyaratan penempatan pegawai sebagaimana mestinya, dimana menurut Ambar dan Rosidah (2003:152), bahwa ada beberapa persyaratan penting yang harus dipenuhi dalam rangka penempatan pegawai, meliputi: (1) Informasi analisis jabatan yang memberikan deskripsi jabatan, spesialisasi jabatan dan standar prestasi yang seharusnya ada dalam setiap jabatan tersebut; (2) Rencana-rencana sumber daya manusia yang memberikan informasi kepada manajer tentang tersedia tidaknya lowongan pegawai dalam suatu instansi; dan (3) Keberhasilan fungsi rekrutmen yang akan menjamin manajer bahwa tersedia sekelompok orang yang akan dipilih.

Penempatan pegawai secara benar, tentunya berdampak pada motivasi pegawai, serta sebagai penilaian positif terhadap sistem yang ada, serta dengan adanya prinsip-prinsip analisis jabatan, karena penempatan kerja meliputi karakteristik pekerjaan dan karakteristik kerja. Panggabean (2002:130) menegaskan, bahwa:

Karakteristik pekerjaan berbeda dengan karakteristik kerja, karena karakteristik pekerjaan berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dimana ia berkaitan dengan cara bagaimana karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya. Sedangkan karakteristik kerja yang juga disebut dengan *the nature of environment* adalah faktor-faktor

yang diduga dapat membantu atau menghalangi karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Faktor yang membantu tersebut dapat berupa pekerjaan itu sendiri, sedangkan faktor yang menghalangi dapat berupa lingkungan kerja seperti perlakuan-perlakuan yang diterima tidak sesuai harapan.

Berdasarkan pendapat tersebut maka diperlukan upaya mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat menciptakan profesionalitas pegawai, sebagaimana Wahyudi (2002:129) menegaskan, bahwa profesionalitas merupakan satu sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk dapat melakukan tugas-tugasnya, dan oleh Affandi (2002:88-89) menambahkan bahwa ada 4 (empat) ciri yang bisa dilihat tingkat profesionalitas seseorang, berupa: (1) Penguasaan ilmu pengetahuan di bidang tertentu, dan ketekunan mengikuti perkembangan ilmu yang dikuasai; (2) Kemampuan dalam menerapkan ilmu yang dikuasai, khususnya yang berguna bagi kepentingan sesama; (3) Ketaatan dalam melaksanakan dan menjunjung tinggi etika keilmuan, serta kemampuannya untuk memahami dan menghormati nilai-nilai sosial yang berlaku dilingkungannya; dan (4) Besarnya rasa tanggung jawab terhadap Tuhan, bangsa dan negara, masyarakat, keluarga, serta diri sendiri atas segala tindak lanjut dan perilaku dalam mengemban tugas berkaitan dengan penugasan dan penerapan bidang ilmu yang dimiliki.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa analisis penempatan sumber daya manusia khususnya pegawai di lingkungan Bappeda Provinsi Kalimantan Barat sangat diharapkan, sehingga bisa menjawab berbagai

persoalan kerja dan bisa bersaing di era globalisasi yang diketahui seringkali menuntut profesionalitas dan kinerja yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, pegawai selaku sumber daya manusia dapat bertahan dan menjalani perannya secara baik manakala memiliki kompetensi dan berkemampuan merumuskan visi, misi dan strategi untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya lain dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi kerja.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif, yaitu penelitian deskriptif adalah penelitian yang sekedar melukiskan atau menggambarkan (deskripsi) sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah atau unit yang diteliti tanpa mempersoalkan hubungan antar variabel sebagai upaya eksplorasi dan klasifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial.

Lokasi penelitian adalah Bappeda Provinsi Kalimantan Barat. Alasan pemilihan lokasi penelitian, adalah disamping menghemat waktu, biaya dan tenaga karena peneliti berdomisili di Kota Pontianak, juga didasarkan pemikiran bahwa adanya pegawai yang tidak sesuai penempatan pada posisinya belum sesuai dengan anjab/kebutuhan, serta permasalahan yang ada tersebut belum pernah dilakukan penelitian.

Penentuan informan dilakukan secara *purposive*, meliputi: (1) Kepala Bidang Perencanaan Ekonomi; (2) Kepala Sub Bidang Perencanaan Ekonomi; (3) Fungsional Perencana Bidang Ekonomi; dan (4) Staf Perencanaan Bidang Ekonomi. Sedangkan obyek penelitian ini adalah Analisis Penempatan Pegawai di Bidang

Sri Maryati

Ilmu Administrasi FISIP Universitas Tanjungpura

Perencanaan Ekonomi pada Bappeda Provinsi Kalimantan Barat.

Data yang diperlukan dalam penelitian ini mencakup data primer dan data sekunder. Adapun teknik dan alat dalam penelitian ini, meliputi: (1) Teknik observasi dengan alat panduan observasi atau *check list*; (2) Teknik wawancara dengan pedoman/panduan wawancara; dan (3) Teknik dokumentasi dengan alat berupa catatan lapangan, *photo copy* dan *scanner*.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, mencakup: *Pertama*, data yang berhasil dikumpulkan kemudian dilakukan pemisahan-pemisahan, pengkategorian atau pengklasifikasian, sehingga memudahkan peneliti melakukan aktivitas berikutnya. *Kedua*, data yang sudah dikelompokkan, dipilah untuk segera diolah sehingga mudah ditafsirkan untuk melangkah pada tahap penarikan kesimpulan. Kegiatan analisis data itu, meliputi: Reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Agar data yang diperoleh benar-benar sah (*valid*) maka dilakukan pemeriksaan dengan teknik triangulasi. Teknik triangulasi menyangkut tentang cara membandingkan data yang diperoleh dari satu sumber data terhadap data yang diperoleh dari sumber data lainnya tentang fokus yang sama, pada berbagai fase penelitian lapangan pada waktu yang berlainan dengan menggunakan metode yang berlainan.

C. HASIL PENELITIAN

1. Penempatan Pegawai Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Penempatan pegawai di Bidang Perencanaan Ekonomi pada Bappeda Provinsi Kalimantan Barat belum memenuhi kebutuhan organisasi. Berdasarkan uraian tugasnya membutuhkan pegawai sebanyak 15 pegawai, sedangkan saat ini baru terdapat 9 pegawai, meliputi; 1 orang selaku kepala bidang, 2 orang selaku kepala sub bidang dan 6 orang selaku staf yang dibantu 3 orang selaku Fungsional Perencana Madya. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat kekurangan jumlah pegawai sesuai dengan uraian tugas yang ada di bidang tersebut. Masih minimnya jumlah pegawai yang memiliki kecakapan akibat kurang didukung latar belakang pendidikan memadai, menjadikan sulitnya menerapkan fungsi Bappeda Provinsi Kalimantan barat yang diketahui kaya akan fungsi namun memiliki struktur yang kecil. Kepala Bidang Perencanaan Ekonomi Bappeda Provinsi Kalimantan Barat menyatakan, bahwa:

“Pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Bappeda sangatlah menentukan terhadap dokumen perencanaan yang dihasilkan. Beban tugas dan tanggung jawab yang besar berpengaruh bagi keberhasilan pelaksanaan pembangunan daerah. Oleh karena itu, segenap pegawai yang ada pada Bappeda Provinsi Kalimantan Barat harus mampu memfasilitasi tugas-tugas perencanaan dibidangnya, koordinasi, monitoring dan evaluasi secara efektif. Kondisi masih tumpang tindihnya beban pekerjaan pada kedua sub bidang pada Bidang Perencanaan Ekonomi, selain kekuarangan staf juga keterbatasan kualitas karena belum sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai yang disandang.”

Atas dasar pengakuan tersebut maka terhadap penempatan yang kurang selektif akan memberikan dampak yang besar terhadap suatu pekerjaan, efektivitas dan hasil kerja yang ingin dicapai oleh

sebuah organisasi. Penempatan yang berdasarkan keahlian dan pengetahuan pegawai akan memberikan kebaikan terhadap ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh sebab itu, sudah selayaknya bila dalam penempatan pegawai dengan memperhatikan jenis, tingkat pendidikan dan latar belakang pendidikan pegawai mendapatkan perhatian yang serius.

2. Produktivitas Sumber Daya Manusia

Produktivitas penempatan pegawai pada Bidang Perencanaan Ekonomi Bappeda Provinsi Kalimantan Barat perlu penataan kembali. Mengingat jumlah pegawai yang bertugas belum memadai, kondisi tumpang tindih beban pekerjaan antar kedua sub bidang yang ada, baik dari segi kualitas maupun kuantitas sangat memerlukan perbaikan, terutama pada aspek: (a) Kapasitas staf melalui pendidikan dan latihan teknis struktural; dan (b) Menambah tenaga fungsional perencana dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan ruang lingkup kerja di Bidang Perencanaan Ekonomi.

Hal demikian sebagaimana dikemukakan Kepala Bidang Perencanaan Ekonomi Bappeda Provinsi Kalimantan Barat, bahwa:

“Yang sangat penting dalam mendukung produktivitas suatu ruang lingkup kerja salah satunya adalah melibatkan karyawan/pegawai untuk menyusun standar kinerja dan mengenal penyebab-penyebab kemacetan kinerja. Untuk mengembangkan kinerja sebuah organisasi, dibutuhkan kemampuan dan keterampilan individu pegawai, kelompok, kerjasama dalam organisasinya yang dipandu oleh pemimpin yang tahu kemana kinerja dan tujuan organisasi harus diarahkan.”

Berdasarkan apa yang telah diungkapkan tersebut dapatlah dipahami, bahwa kemampuan atau

keterampilan, merupakan upaya dan faktor eksternal yang mempengaruhi efektivitas kinerja individu dan organisasi. Dengan kata lain pekerjaan dapat dilakukan dengan sumber daya manusia yang ada, tanpa menunggu sumber daya tersebut mampu melakukan apa yang diperintahkan dan melaksanakan sesuai aturan-aturan yang ada.

3. Penempatan Pegawai Berdasarkan Keterampilan Kerja

Bidang Perencanaan Ekonomi pada Bappeda Provinsi Kalimantan Barat dinilai masih kurang didukung pegawai yang sarat memiliki kemampuan keterampilan teknis dalam merumuskan program-program kegiatan yang ada. Sebagai contoh diantaranya sulit sekali menemukan pegawai yang terampil menangani masalah program peternakan dan kesehatan hewan, program perindustrian dan perdagangan, koperasi UMKM, investasi. Hal tersebut sebagaimana diakui Kepala Sub Bidang Perencanaan Ekonomi Bappeda Provinsi Kalimantan Barat, menyatakan:

“Perlu peningkatan keterampilan pegawai. Keterampilan pegawai sangat diperlukan, dan itu semestinya bisa diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal yang nantinya harus terus menerus ditingkatkan. Salah satu sumber peningkatan keterampilan dapat berasal dari pengalaman-pengalaman dalam bidang tertentu. Hanya saja, perolehan keterampilan pegawai dilakukan masih melalui proses yang bertahap, seperti pelaksanaan tugas-tugas, pelatihan ataupun kegiatan lainnya yang berkaitan dengan pengembangan keterampilan seorang pegawai.”

Berdasarkan pengakuan tersebut, bahwa segenap keterampilan teknis merupakan solusi untuk menempatkan seorang pegawai pada pekerjaan teknis yang sangat dibutuhkan dalam menyelesaikan

pekerjaan. Artinya, keterampilan yang dimiliki sesuai dengan bidang pekerjaan sangatlah diharapkan, karena keterampilan kerja yang dimiliki pegawai secara langsung sangat mendukung suksesnya pekerjaan yang dilaksanakan sebagai bagian tanggungjawabnya.

4. Pengalaman Kerja Dalam Pendidikan dan Latihan

Pengalaman kerja pada dasarnya dapat diketahui dari masa kerja para pegawai. Di samping itu aspek lainnya yang tidak kalah penting dalam penempatan pegawai adalah dengan mempertimbangkan keikutsertaan pegawai dalam pendidikan dan latihan, karena semakin sering pegawai mengikuti pendidikan dan latihan, maka semakin besar peluang pegawai memiliki kompetensi dalam bidang kerjanya. Pegawai yang telah banyak mengikuti pendidikan dan latihan tentu akan memiliki kompetensi, keahlian dan keterampilan yang banyak pula dalam bidang kerjanya. Oleh karena itu, aspek keikutsertaan pegawai dalam pendidikan dan latihan harus menjadi hal penting bagi seorang pemimpin dalam menempatkan pegawainya.

Penempatan pegawai pada Bidang Perencanaan Ekonomi pada Bappeda Provinsi Kalimantan Barat, berdasarkan aspek pengalaman kerja dan keikutsertaan pegawai dalam pendidikan dan latihan diikuti, diketahui belum sepenuhnya mampu membawa perubahan bagi instansi dalam hal produktivitas kerja dan efisiensi serta kinerja bagi pegawai tersebut.

Pendidikan dan latihan hanya dipandang sebagai suatu cara untuk meningkatkan kemampuan

pegawai, meskipun secara realitas pegawai yang pernah mengikuti pendidikan dan latihan tersebut belum bisa dipastikan memiliki kecakapan yang diharapkan, karena untuk meningkatkan kemampuan pegawai ada aspek lain di luar pendidikan dan latihan, agar berkinerja secara baik dalam menjalani tugas dan tanggung jawabnya. Dengan kata lain, pegawai yang dikirim untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan terkadang tidak memiliki dasar keilmuan yang sesuai secara teknis pekerjaan, akibatnya kemampuan-kemampuan khusus yang diperlukan kurang dapat terserap sebagaimana mestinya.

Salah seorang staf Bidang Perencanaan Ekonomi pada Bappeda Provinsi Kalimantan Barat, mengungkapkan:

“Pelatihan yang diikuti selama ini belum bisa diterapkan dengan bidang tugas yang dikerjakan selama ini. Hal ini disebabkan karena pelatihan yang diikuti lebih bersifat teknis dan cocok untuk pegawai pada Satuan Kerja Perangkat Daerah teknis, sedangkan Bappeda mempunyai tugas dan fungsi di bidang perencanaan secara makro.”

Berdasarkan pengakuan dimaksud, bahwa pendidikan dan latihan yang diikuti oleh pegawai belum sepenuhnya mampu membawa perubahan bagi instansi dalam hal produktivitas kerja dan efisiensi serta kinerja bagi pegawai tersebut. Pendidikan dan latihan merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, keahlian dan keterampilan pegawai di bidang tugasnya atau jabatan yang ada padanya serta melaksanakan tugas-tugas lain yang memerlukan keahlian khusus.

D. KESIMPULAN

Sri Maryati

Ilmu Administrasi FISIP Universitas Tanjungpura

1. Penempatan pegawai merupakan aspek penting dalam suatu organisasi. Kualitas dan kapasitas pegawai yang ditempatkan di Bidang Perencanaan Ekonomi pada Bappeda Provinsi Kalimantan Barat masih kurang sesuai dengan latar belakang pendidikannya, karena analisis jabatan kurang memperhatikan latar belakang pendidikan, sehingga berdampak dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi. Oleh karena itu, disarankan dalam penempatan pegawai hendaknya dilihat dari pendidikan atau disiplin ilmu yang dimiliki oleh pegawai, serta berdasarkan analisis jabatan dan sesuai dengan kebutuhan pegawai.
2. Produktivitas penempatan sumber daya manusia belum sepenuhnya membawa perubahan dan kebaikan kerja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, sehingga produktivitas pegawai belum maksimal dalam melaksanakan tugas. Oleh karena itu disarankan dalam penempatan pegawai dapat dilihat juga produktivitas pegawai yang akan melaksanakan tugas atau pekerjaan yang telah diprogramkan.
3. Penempatan pegawai berdasarkan keterampilan kerja merupakan suatu minat atau bakat yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dalam rangka menghindari terjadinya kelemahan kinerja dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang selama ini terjadi, karena kurangnya keterampilan yang dimiliki akibat keterbatasan dalam perolehan pendidikan formal maupun non formal. Oleh karena itu disarankan perlu dilakukan pembinaan secara intensif kepada segenap pegawai, sehingga beban kerja yang padat tidak menjadi halangan

bagi pegawai yang memiliki kecakapan, keterampilan kerja yang memadai.

4. Penempatan pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Barat harus disertai pendidikan dan pelatihan, karena selama belum bisa diterapkan sebagaimana mestinya maka pegawai praktis minim dalam kepemilikan pengalaman kerja secara teknis. Oleh karena itu disarankan pegawai perlu diikutsertakan dalam pendidikan dan pelatihan secara rutin secara dan berlaku secara merata, sesuai dengan bidang tugasnya.

E. SARAN

Diharapkan dukungan yang penuh dari pimpinan dalam penempatan pegawai yang sesuai dengan analisis jabatan yang dibutuhkan agar tidak tumpang tindih pekerjaan antara kasubbid yang satu dengan kasubbid yang lainnya, sehingga beban tugas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai serta diikutkan dalam pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tugas yang diberikan.

F. REFERENSI

Buku-buku:

- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- B. Siswanto, S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bandung: Bina Angkasa.
- Hariandja, E. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai)*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Sri Maryati

Ilmu Administrasi FISIP Universitas Tanjungpura

Musanef, S. 1996. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Yogyakarta: GajahMada University.

Panggabean, S. Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.

Wahyudi, Bambang. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: BPFE.

Peraturan/Undang-Undang:

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Peraturan Gubernur Kalimantan Barat Nomor 58 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok dan fungsi dan Tata Kerja Bappeda Provinsi Kalimantan Barat.



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://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>
Email: jurnalmhs@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 : SRI MARYATI
NIM / Periode lulus : E.21109016
Fakultas/Jurusan : ISIP / Ilmu Administrasi Negara
E-mail address/HP : sri.maryati67@yahoo.co.id

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa.....*) 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 **):

PENEMPATAN PEGAWAI DI BADAN PERENCANAAN
PEMBANGUNAN 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 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 29-4-2014

Dr. ARIFIN, M.A.B
NIP. 197105021997021002

Dibuat di : Pontianak
Pada tanggal: 5 Mei 2014

(Sri Maryati)
nama terang dan tanda tangan mhs

catatan:

*tulis nama jurnal sesuai prodi masing-masing
(Publika/Governance/Aspirasi/Sociodev/Sosiologtque)

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).