

## **PENEMPATAN APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR CAMAT TELUK KERAMAT KABUPATEN SAMBAS**

Oleh:

**Nurlia<sup>1\*</sup>**

NIM :E1011161050

Sri Haryaningsih<sup>2</sup>, Hairil Anwar<sup>2</sup>

\*Email:[Nurlia03@student.untan.ac.id](mailto:Nurlia03@student.untan.ac.id)

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**

Penulisan Skripsi ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan dan menganalisis proses Penempatan Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Teluk Keramat Kabupaten Sambas. Permasalahan mengenai penempatan Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Teluk Keramat yang cukup menarik untuk diteliti karena masih terdapat ketidaksesuaian penempatan, yang mana jabatan yang diisi belum sesuai dengan Pendidikan yang seharusnya sesuai dengan jabatan yang diemban. Penelitian ini termasuk dalam penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini menggunakan teori Saksono yang mengatakan langkah-langkah penempatan seorang pegawai, yaitu: 1) Lowongan Kerja (kebutuhan akan tingkat pekerjaan terhadap seseorang), 2) Uraian Pekerjaan (tugas dan tanggungjawab orang yang akan mengerjakan pekerjaan tersebut), 3) Penarikan dan Seleksi, 4) Menempatkan orang tersebut pada pekerjaan yang ada di organisasi (Penempatan). Teknik pengumpulan data berupa observasi, dokumentasi, dan wawancara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Penempatan Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Teluk Keramat belum sesuai dengan prinsip *the right man on the right place*, dikarenakan pihak Camat Teluk Keramat tidak memiliki wewenang untuk membuka lowongan kerja, membuat uraian pekerjaan, melakukan penarikan dan seleksi serta menempatkan pegawai. Dilihat dari adanya penempatan pegawai yang belum sesuai dengan pendidikan dan pengetahuan kerja, penelitian ini dapat memberikan saran agar memperbaiki struktur penempatan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahliannya agar pegawai tidak kesulitan dalam mengerjakan tugas/pekerjaannya.

**Kata kunci** : Penempatan, Aparatur Sipil Negara, Kantor Camat.

## THE PLACEMENT OF CIVIL SERVANTS AT TELUK KERAMAT DISTRICT OF SAMBAS REGENCY

By:

**Nurlia<sup>1\*</sup>**

NIM :E1011161050

Dr. Hj. Sri Haryaningsih, M.Si<sup>2</sup>, Hairil Anwar, S.E, M. M.Si<sup>2</sup>

\*Email:[Nurlia03@student.untan.ac.id](mailto:Nurlia03@student.untan.ac.id)

1. A Student of Public Administration Study Program in Social and Political Science Faculty of Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Lecturers of Public Administration Study Program in Social and Political Science Faculty of Universitas Tanjungpura Pontianak.

### ABSTRACT

The purpose of writing this thesis is to describe and analyze the process of placing state civil servants at the Teluk Keramat sub-district office, Sambas Regency. The problem regarding the placement of State Civil Servants at the Teluk Keramat District Office was quite interesting to study because there were still mismatches in the placement, in which the position filled was not in accordance with the education that should be in accordance with the position held. This research is included in descriptive research using a qualitative approach. This study uses Saksono's theory which says the steps for placing an employee, such as: 1) Job Vacancies (the need for employment's level of a person), 2) Job Description (duties and responsibilities of the person who will do the work), 3) Recall and Selection, 4) Placing the person in an existing job in the organization (Placement). Data collection techniques were observation, documentation, and interviews. The results of this study indicated that the placement of state civil servants at the Teluk Keramat district office was not in accordance with the principle of the right man on the right place, it was because the Head District of Teluk Keramat does not have the authority to open job vacancies, make job descriptions, make recall and selections and place employees. By seeing from the placement of employees who are not in accordance with education and work knowledge, this research could provide recommendations to improve the structure of employee placement in accordance with their educational background and expertise so that employees do not have difficulty in doing their duties/jobs.

**Keywords:** Placement, Civil Servants, District Office



## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia dalam menghadapi arus global memiliki peran yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan pemerintah. Berhasil atau tidaknya pemerintah dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (pegawai) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu setiap instansi pemerintah perlu memikirkan cara untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi pemerintah.

Berdasarkan 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.

Penempatan pegawai bertujuan untuk menempatkan seseorang pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya sehingga prestasi kerja pegawai akan meningkat. Penempatan pegawai yang tidak tepat akan berpengaruh terhadap produktifitas organisasi sehingga perlu diadakannya penyesuaian antara keterampilan, pengetahuan dan jabatan pekerjaan, penempatan pegawai disesuaikan dengan kemampuan, penataan dan perkembangan karirnya. Penempatan pegawai sangat penting diperhatikan, karena salah satu penempatan pegawai akan menimbulkan penurunan prestasi kerja, kebosanan, menurunkan gairah kerja dan sebagainya. Karena kesalahan penempatan pegawai harus memiliki persyaratan yang sesuai dengan penempatan, sehingga penempatan seorang pegawai pada jabatan ini dapat berhasil secara maksimum.

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 tentunya memiliki tujuan untuk menghasilkan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Sebagai institusi yang berhadapan langsung dengan masyarakat yang memiliki dinamika yang tinggi, kecamatan sebagai institusi administrasi memiliki berbagai masalah. Masalah yang dihadapi berkaitan dengan banyaknya jumlah penduduk, latar belakang pendidikan, umur, banyaknya desa di bawahnya, dan lain sebagainya. Mengingat pentingnya ketepatan penempatan Aparatur Sipil Negara dalam organisasi pemerintahan maka dengan ini peneliti melakukan penelitian mengenai Penempatan Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Teluk Keramat Kabupaten Sambas.

Berdasarkan penjelasan diatas, adanya fenomena yang terjadi di Kantor Camat Teluk Keramat bahwa penempatan pegawai di Kantor Camat Teluk Keramat atas dasar otoritas atau wewenang dari pihak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah yang artinya Kantor Camat Teluk Keramat tidak dapat merekrut dan menyeleksi pegawai. Namun, dalam permintaan pemenuhan pegawai di Kantor Camat Teluk Keramat tidak sepenuhnya dipenuhi sesuai dengan jabatan dan keahlian yang dibutuhkan.

Penempatan pegawai masih ada yang belum sesuai dengan tingkat pendidikan, disiplin ilmu (keahlian), serta pengalaman yang dimiliki seorang pegawai dibandingkan dengan tugas dan bertanggung jawab yang diemban, seperti: pada bagian Kasi Trantibum dan Kasi Tata Pemerintahan dengan latar belakang pendidikan SMA, akan tetapi disiplin ilmu/ keahlian yang dimilikinya tidak

sesuai dengan jabatan yang dipangkunya.

Tingkat Pendidikan di Kantor Camat Teluk Keramat masih banyak pegawai bidang-bidang tertentu mempunyai latar belakang pendidikannya tamatan SMA. Hal ini menunjukkan rendahnya tingkat pendidikan pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti tugas yang menumpuk dan pekerjaan tidak selesai tepat waktu, surat-surat yang cenderung terlambat dan berkas yang dikerjakan dinilai kurang sempurna sehingga pekerjaan yang diberikan harus diperbaiki berulang kali. Selain rendahnya tingkat pendidikan di Kantor Camat Teluk Keramat, adanya kekosongan jabatan definitif Sekretaris Camat dan Kasi PMD, tidak adanya pegawai dibidang penyusunan program dan keuangan dimana pada bidang ini hanya diisi oleh kepala sub bagian, rangkap tugas yang dilakukan pegawai pada bagian pelayanan umum yang dikarenakan tidak adanya pegawai tetap yang menduduki bagian tersebut.

Menurut Peraturan Kepala BKN Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan, syarat jabatan merupakan kualifikasi yang harus dipenuhi oleh pemangku jabatan untuk dapat melakukan pekerjaan atau memangku jabatan. Syarat jabatan salah satunya adalah pendidikan yang sesuai dengan persyaratan jabatan.

Faktor penting penempatan Aparatur Sipil Negara dalam jabatan-jabatan struktural saat ini adalah faktor pendidikan. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara dijelaskan bahwa persyaratan dan pengangkatan untuk diangkat dalam jabatan Administrator salah satunya memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah Sarjana atau Diploma IV. Jabatan administrator di lingkungan Kantor Camat yaitu jabatan Camat dan Sekretaris Camat atau setara Eselon III. Sedangkan persyaratan dan pengangkatan untuk dapat diangkat dalam jabatan Pengawas salah satunya

memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah Diploma III atau setara. Jabatan pengawas di lingkungan Kantor Camat yaitu Kasubag dan Kasi atau setara Eselon IV. Yang terakhir yaitu jabatan Pelaksana, salah satu persyaratan untuk diangkat dalam jabatan pelaksana yaitu memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah Sekolah Lanjutan Tingkat Atas atau yang setara. Jabatan pelaksana di lingkungan Kantor Camat yaitu Staf-Staf.

Ditindaklanjuti dengan Surat Keputusan Bupati Sambas Nomor: /SETDA-ORTAL/2017 Tentang Penetapan Informasi Jabatan di lingkungan Pemerintah Kecamatan Kabupaten Sambas.

Berdasarkan kondisi yang terjadi dilapangan bahwa di Kantor Camat Teluk Keramat yang belum sepenuhnya sesuai dengan Surat Keputusan Bupati Sambas Nomor:/SETDA-ORTAL/2017 tentang Penetapan Informasi Jabatan

dilingkungan Pemerintah Kecamatan Kabupaten Sambas.

## 2. Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka diidentifikasi beberapa masalah yakni sebagai berikut :

1. Kantor Camat Teluk Keramat tidak merekrut dan menyeleksi pegawai.
2. Permintaan pemenuhan pegawai di Kantor Camat Teluk Keramat tidak sepenuhnya dipenuhi sesuai dengan jabatan dan keahlian yang dibutuhkan.
3. Tingkat Pendidikan Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Teluk Keramat masih rendah.
4. Penempatan jabatan Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Teluk Keramat Kabupaten Sambas masih belum sesuai, yang mana jabatan yang diisi belum sesuai dengan pendidikan yang seharusnya sesuai dengan jabatan yang diemban.

### **3. Fokus Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti memfokuskan masalah penelitian ini pada Proses Penempatan Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Teluk Keramat Kabupaten Sambas.

### **4. Rumusan Masalah**

Dari uraian yang telah dipaparkan pada bagian identifikasi masalah dan fokus penelitian maka dapat peneliti rumuskan masalah secara umum dalam penelitian yaitu “Bagaimana Proses Penempatan Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Teluk Keramat Kabupaten Sambas?”.

### **5. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mendeskripsikan dan menganalisis Proses penempatan Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Teluk Keramat Kabupaten Sambas.

### **6. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat secara teoritis, dalam penelitian ini diharapkan berguna untuk mengembangkan dan memperkaya ilmu pengetahuan terutama Ilmu Administrasi Publik, khususnya konsentrasi manajemen sumber daya manusia karena masalah yang diteliti menyangkut pada Penempatan Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Teluk Keramat Kabupaten Sambas yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia.

#### **2. Manfaat Praktis**

Manfaat praktis yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran ataupun sebagai masukan bagi pihak-pihak terkait yang berhubungan dengan proses Penempatan Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Teluk Keramat Kabupaten Sambas.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Manajemen**

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, penarikan, seleksi, pengelolaan, pemeliharaan serta pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan maupun organisasi. Menurut Mangkunegara (2013, 2) mendefinisikan “manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengandaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi”.

### **2. Penempatan**

Penempatan pegawai merupakan 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.

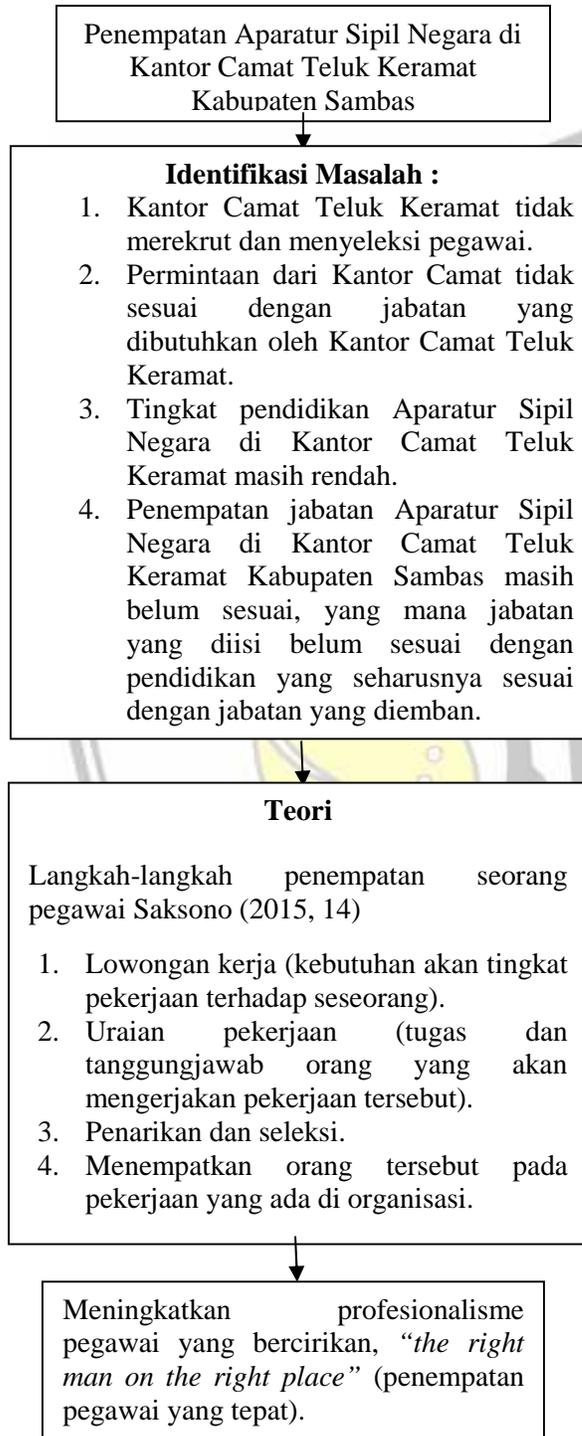
Penempatan menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013, 116) yaitu penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan.

Saksono (2015, 14) mengemukakan bahwa langkah-langkah dari penempatan seseorang pegawai adalah sebagai berikut :

1. Lowongan Kerja (kebutuhan akan tingkat pekerjaan terhadap seseorang).
2. Uraian Pekerjaan (tugas dan tanggungjawab orang yang akan mengerjakan pekerjaan tersebut).
3. Penarikan dan Seleksi.
4. Menempatkan orang tersebut pada pekerjaab yang ada di organisasi.

### 3. Alur Pikir Penelitian

#### Kerangka Pikir



### C. METODE PENELITIAN

#### 1. Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan penelitian, penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskripsi dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif lebih bersifat deskriptif yang dimaksud yakni data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar. Penelitian kualitatif melakukan analisis data secara induktif dan penelitian kualitatif lebih menekankan makna. Berdasarkan pengertian jenis penelitian deskripsi diatas maka dalam konteks penelitian ini dimaksudkan untuk mendeskripsikan penempatan Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Teluk Keramat Kabupaten Sambas.

#### 2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Camat Teluk Keramat, Kabupaten sambas. Peneliti memilih lokasi tersebut karna terdapat permasalahan yang berkaitan dengan penempatan jabatan Aparatur Sipil Negara yang belum sesuai dengan tingkat pendidikan yang seharusnya.

### 3. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini diambil menggunakan teknik *purposive* artinya peneliti menunjukkan informan yang benar-benar mengetahui permasalahan yang terjadi. Hal ini dilakukan karena peneliti ingin menggali informasi sedalam-dalamnya dan selengkap-lengkapya mengenai permasalahan daam mekanisme Penempatan Aparatur Sipil Negeri di Kantor Camat Teluk Keramat Kabupaten Sambas.

Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Kepala Bagian Pengandaan dan Mutasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah Kabupaten Sambas (BKPSDMAD)
- b. Camat Teluk Keramat.
- c. Plt. Sekretaris Camat Teluk Keramat.
- d. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Teluk Keramat.

Sedangkan yang menjadi objek penelitian dalam penelitian ini adalah objek-objek yang berhubungan atau memiliki keterkaitan dengan penelitian yang dilaksanakan dalam proses penempatan Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Teluk Keramat Kabupaten Sambas.

### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah cara yang digunakan oleh penulis dalam mengumpulkan data atau informasi. Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan antara lain:

1. Teknik Observasi
2. Teknik Wawancara
3. Teknik Dokumentasi

### 5. Instrumen atau Alat Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data penulis membutuhkan alat bantu (instrument penelitian). Dalam penelitian ini penulis menggunakan 2 alat bantu yaitu:

## 1. Panduan Wawancara

Panduan Wawancara, yaitu berisi daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada subjek penelitian.

Daftar pertanyaan dibuat agar pertanyaan tersebut tetap mengarah pada rumusan masalah yang akan dibuat dan tidak menyimpang dari fokus penelitian.

Selain menggunakan panduan wawancara peneliti juga menggunakan alat untuk merekam yakni *handphone* hal ini bertujuan agar percakapan yang terjadi selama proses wawancara dapat terekam sehingga memudahkan peneliti untuk menyusun hasil penelitian.

## 2. Alat Dokumentasi

Alat Dokumentasi, yaitu alat pendukung penelitian untuk mempermudah peneliti dalam pengumpulan data yakni berupa alat-alat perlengkapan yang digunakan dalam proses melakukan penelitian seperti buku catatan, pulpen, kamera, laptop, *Handphone*, dokumen serta berkas

lainnya yang dianggap penting ketika melakukan penelitian.

## 6. Analisis Data

Teknik triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber. Triangulasi sumber digunakan untuk membandingkan tidak secara keseluruhan akan tetapi peneliti hanya membandingkan hasil data wawancara dengan data dokumen dan studi pustaka sehingga kebenaran dari data yang diperoleh dapat dipercaya dan menyakinkan.

## D. HASIL PENELITIAN

### 1. Lowongan Kerja (kebutuhan akan tingkat pekerjaan terhadap seseorang).

Lowongan kerja merupakan sebuah kesempatan kerja pada posisi tertentu di instansi atau tempat usaha yang tersedia untuk individu maupun kelompok yang telah memenuhi persyaratan yang dibutuhkan. Setiap lowongan kerja akan mencantumkan

jenis pekerjaan beserta posisi/jabatan yang bisa dipilih oleh para pencari kerja. Informasi lowongan kerja ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pegawai di setiap organisasi pemerintahan agar memiliki jumlah pegawai yang cukup dan pekerjaan dapat berjalan dengan lancar.

Dari seluruh informasi yang diperoleh peneliti, jika dikaitkan dengan teori Saksono (2015, 14) menjelaskan terdapat empat langkah-langkah atau proses penempatan pegawai salah satunya lowongan kerja. Dapat diketahui bahwa di Kantor Camat tidak pernah membuka semacam lowongan kerja bagi pencari kerja, karena itu merupakan wewenang Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah (BKPSDMAD). Untuk lowongan kerja di Kantor Camat BKPSDMAD Kabupaten hanya membuka formasi bagi pegawai staf atau pelaksana disesuaikan dengan persyaratan yang ada. Sedangkan untuk pejabat eselon IV atau jabatan pengawas dan eselon III atau jabatan

administrasi, mereka dilantik oleh tim baperjakat dengan melihat stok pegawai yang ada dan tentunya harus memenuhi persyaratan yang ada untuk jabatan tersebut.

## **2. Uraian Pekerjaan (tugas dan tanggungjawab orang yang akan mengerjakan pekerjaan tersebut).**

Dalam uraian pekerjaan harus ditetapkan secara jelas untuk setiap jabatan supaya pemegang jabatan mengetahui tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukannya. Uraian pekerjaan akan memberikan ketegasan, standar tugas dan tanggung jawab yang harus dicapai oleh pemegang jabatan. Uraian pekerjaan yang kurang jelas akan mengakibatkan seorang pejabat kurang mengetahui tugas dan tanggungjawabnya. Hal ini mengakibatkan pekerjaan tidak beres.

Berdasarkan keseluruhan hasil wawancara yang peneliti lakukan dilihat dari teori yang diungkapkan oleh Saksono (2015, 14) menjelaskan bahwa empat langkah dalam penempatan pegawai, salah satunya

uraian jabatan. Uraian jabatan (tugas dan tanggung jawab orang yang akan mengerjakan pekerjaannya tersebut) adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan hubungan pekerjaan, dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi. Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti mendapati masih ada beberapa pegawai yang bersantai-santai di jam kerja, ada yang datang terlambat, selain itu beberapa data-data dan pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan pekerja yang ditumpukkan pada satu orang. Kemudian komputer dan fasilitas lain untuk menunjang pekerjaannya masih sangat terbatas dan pengetahuan pegawai dalam mengaplikasikan komputer masih kurang.

### **3. Penarikan dan Seleksi.**

Menurut Hasibuan (2007, 40) menyatakan penarikan adalah usaha untuk mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar

lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Proses seleksi dilakukan setelah kegiatan rekrutmen berakhir. Seleksi SDM merupakan sebuah proses untuk memilih atau menetapkan sejumlah orang dari calon-calon yang tersedia, dengan preferensi tertentu. Sejalan dengan hal tersebut, Rivai (2004:169) mengemukakan bahwa “Proses seleksi merupakan rangkaian tahap-tahap khusus yang digunakan untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses tersebut dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan.”

Berdasarkan keseluruhan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan tersebut dilihat dari teori yang telah dikemukakan oleh Saksono (2015,14) menjelaskan bahwa empat teori yang digunakan dalam proses penempatan pegawai. salah satunya penarikan dan seleksi, berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa sumber diatas dapat peneliti simpulkan bahwa pihak Kecamatan Teluk Keramat tidak

mempunyai wewenang untuk melakukan parikan dan seleksi namun pihak kecamatan hanya dapat mengajukan atau melaporkan kekurangan pegawai kepada pihak BKPSDMAD dan pihak BKPSDMAD lah yang akan melakukan penarikan dan seleksi pegawai atau menempatkan siapa saja yang akan mengisi jabatan yang kosong tersebut. Sedangkan kesimpulan dari hasil wawancara dengan pihak BKPSDMAD yaitu penarikan dan seleksi pegawai dilakukan dengan tujuan untuk perkembangan karier pegawai berdasarkan pertimbangan pimpinan, untuk menghilangkan kejenuhan pegawai maka dilakukan penarikan.

#### **4. Menempatkan orang tersebut pada pekerjaan yang ada diorganisasi (Penempatan)**

Penempatan berarti menempatkan seseorang pada posisi kerja tertentu. Penempatan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain.

Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Di Kecamatan Teluk Keramat peneliti melihat dalam hal penempatan pegawai antar jabatan dengan tingkat Pendidikan yang seharusnya sesuai dengan jabatan yang diemban.

Berdasarkan keseluruhan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan tersebut dilihat dari fakta yang terjadi di Kantor Camat Teluk Keramat, masih ada beberapa latar belakang pendidikan pegawai yang tidak sesuai dengan jabatan yang di emban, sehingga berpengaruh juga terhadap pekerjaan pegawai itu sendiri. Ketidak sesuaiannya penempatan pegawai yang ada di Kantor Camat Teluk Keramat bisa dilihat dari terbatasnya SDM yang dimiliki, maka dari itu tentunya perlu dikembangkan lagi potensi yang ada di pegawai atau SDM yang tersedia dengan memberikan diklat, kursus dan sebagainya.

## E. PENUTUP

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan uraian pembahasan tentang Penempatan Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Teluk Keramat Kabupaten Sambas, dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut :

1. Lowongan Kerja dalam proses Penempatan Aparatur Sipil Negara di Kantor Camat Teluk Keramat Kabupaten Sambas, bahwa Pihak Kecamatan Teluk Keramat tidak mempunyai wewenang mengadakan pembukaan lowongan kerja bagi para pencari kerja. Pihak Kecamatan Teluk Keramat sekarang hanya bisa mengajukan daftar pegawai yang kurang atau dibutuhkan kepada pihak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Daerah (BKPSDMAD) Kabupaten Sambas.

2. Uraian pekerjaan sudah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintahan Bupati Sambas Nomor 55 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Sambas dan untuk setiap jabatan sudah tertuang juga dalam Undang-Undang ASN. Masih terdapat kendala dalam pelaksanaannya. Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti mendapati masih ada beberapa pegawai yang berkerja tidak sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya.

3. Penarikan dan Seleksi dilakukan untuk peningkatan karier pegawai selain untuk mengurangi kejenuhan para pegawai. Proses penarikan dilakukan oleh pihak BKPSDMAD dengan pertimbangan syarat-syarat tertentu apabila memenuhi maka akan ditarik dan dikeluarkan SK kemudian

dilantik oleh Bupati. untuk jabatan pelaksana ditetapkan melalui tes CPNS dan adanya formasi untuk Kecamatan apabila dinyatakan lulus maka SK akan ditetapkan di Kecamatan.

4. Penempatan pegawai di Kantor Camat Teluk Keramat, untuk jabatan kasi dan kasubag ditetapkan oleh pihak BKPSDMAD sedangkan untuk staf ditempatkan oleh Camat tentunya berkoordinasi dengan Sekretaris Camat dan selaku bagian kepegawaian.

Dari hasil wawancara dengan pihak BKPSDMAD diperoleh keterangan bahwa penempatan pegawai di Kantor Camat Teluk Keramat belum professional dalam pembagiannya yang artinya belum sesuai dengan prinsip *“the right man on the right place”* .

## 2. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dikemukakan sebagai upaya perbaikan dan penyempurnaan atas kekurangan dan kelemahan yang terjadi, maka peneliti bermaksud memberikan saran sebagai berikut :

1. Memperbaiki struktur penempatan pegawai, sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahliannya agar pegawai tidak kesulitan dalam mengerjakan tugas/pekerjaannya.
2. Disarankan untuk pegawai yang tidak menaati peraturan hendaknya dilakukan pembinaan disiplin pegawai agar lebih mengetahui tentang kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban tidak di taati. Kemudian, menambahkan perangkat dan fasilitas kerja agar pegawai bisa bekerja dengan baik dan lancar.

3. Hendaknya pihak BKPSDMAD menerapkan prinsip kepegawaian “*the right man on the right place*” dalam penempatan pegawai agar kinerja organisasi dapat berjalan dengan baik.

Musanef. 2003. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.

Saksono, Slamet. 2015. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.

Silalahi, Uber. 2011. *Asas Asas Manajemen*. Bandung: PT. Refika Aditama

Siswanto. 2012. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara

Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. 2017. *Metode Peneilitiaan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta

.....,2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: 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.

....., 2003. *Azas-azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press.

## F. REFERENSI

### Sumber Buku :

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

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.

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

Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: CV. Alfabeta

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

Mulyana, Dedi. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

....., 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.

Widjaja, A. W. 2003. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta : Rajawali.

#### **Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Undang-undang Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Presiden Republik Indonesia.

Peraturan Kepala BKN Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Keputusan Bupati Sambas Nomor : /SETDA-ORTAL/2017 Tentang Penetapan Informasi Jabatan Pemerintah Kecamatan Di Kabupaten Sambas.

Peraturan Bupati Sambas Nomor 62 Tahun 2008 Tentang Struktur Organisasi Kantor Camat Teluk Keramat.

Peraturan Bupati Sambas Nomor 55 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja kecamatan Kabupaten Sambas..

#### **Skripsi:**

Boni, Lusia 2016. *Pelaksanaan Penempatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural Pada Badan Kepegawaian Daerah* Provinsi Kalimantan Barat. Pontianak : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura.

Peronika, 2019. *Penempatan Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Subah Kabupaten Sambas*. Pontianak: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura..

Putri, Almira Devita. 2017. *Penempatan Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung*. Bandung : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjadjaran.

#### **Dokumen:**

Buku Panduan Penyusunan Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura 2017.

Dokumen Analisis Jabatan Kecamatan

Dokumen PNS Kecamatan Teluk Keramat Tahun 2019.