

# EFEKTIVITAS PENEMPATAN PEJABAT STRUKTURAL BERBASIS KOMPETENSI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BITUNG PROVINSI SULAWESI UTARA

RIZAL JACOB BARANTIAN TAMBARITJI  
NPP. 29.1529

*Asdaf Kota Bitung Provinsi Sulawesi Utara  
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: 29.1529@praja.ipdn.ac.id

## ABSTRACT

**Problem (GAP):** the author focuses on the principle of "The Right Man On The Right Place" which is important to be applied in the placement of employees in Indonesia. To support the implementation of tasks optimally, there is a planning for the placement of employees in a position that must be in accordance with competence. The reality that occurs in the field shows that the placement of employees is still wrong with what it should be. **Purpose:** This study aims to find out how to place competency-based structural officials at the Bitung City BKPSDM, then find out whether there is intervention from other parties with political interests in the placement of officials and to find out the efforts made by the Bitung City BKPSDM in addressing problems that arise due to employee placement. **Methods:** The research method used in this research is a qualitative research with a descriptive method. Sources of data used are primary data sources and secondary data. Data collection techniques were carried out by observation, interviews and documentation. **Results/findings:** the placement of competency-based structural officials at the BKPSDM in Bitung City has not been carried out optimally. The political intervention factors are the main obstacle to the implementation of the employee placement process, then other factors such as the need for unfulfilled education and training for employees and the limited number of competent employees in the field of management, especially staffing. There are several efforts made by the Bitung City BKPSDM in addressing these problems, including continuing to carry out personnel management by being consistent with the rules, Implementation of training for employees to improve the quality of employees so that they are competent and carry out monitoring activities optimally as a form of employee development to be used in determining the need for personnel planning. **Conclusion:** The placement of structural officials in the Agency for Personnel and Human Resources Development of Bitung City is considered ineffective and not based on competence, this is because in its implementation it is still not in accordance with Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 13 of 2002 concerning Appointment of Civil Servants in Structural Position. There are several structural officials whose placements are not in accordance with the disciplines pursued.

**Keywords:** Employee Placement, Structural, Competence, Management

## ABSTRAK

**Permasalahan (GAP):** penulis berfokus pada Prinsip “The Right Man On The Right Place” penting untuk diterapkan dalam penempatan pegawai di Indonesia. Untuk menunjang pelaksanaan tugas secara optimal maka adanya perencanaan penempatan pegawai pada suatu posisi yang harus sesuai dengan kompetensi. Realita yang terjadi dilapangan menunjukkan penempatan pegawai masih keliru dengan yang seharusnya. **Tujuan:** Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana penempatan pejabat struktural berbasis kompetensi di BKPSDM Kota Bitung, kemudian mengetahui ada tidaknya intervensi pihak lain dengan kepentingan politik dalam penempatan pejabat serta untuk mengetahui upaya yang dilakukan BKPSDM Kota Bitung dalam menyikapi permasalahan yang muncul akibat penempatan pegawai. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** peempatan pejabat struktural berbasis kompetensi di BKPSDM Kota Bitung masih belum terlaksana secara optimal. Adapun faktor intervensi politik yang menjadi penghambat utama terlaksananya proses penempatan pegawai kemudian faktor lainnya seperti kebutuhan Diklat yang belum terpenuhi bagi pegawai serta terbatasnya pegawai yang berkompeten di bidang manajemen khususnya kepegawaian. Terdapat beberapa upaya yang dilakukan BKPSDM Kota Bitung dalam menyikapi permasalahan tersebut antara lain tetap menjalankan manajemen kepegawaian dengan bersikap konsisten terhadap aturan, Pelaksanaan diklat bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas pegawai agar berkompeten serta melaksanakan kegiatan pengawasan secara maksimal sebagai salah satu bentuk pembinaan pegawai untuk digunakan dalam penetapan kebutuhan perencanaan kepegawaian. **Kesimpulan:** Penempatan pejabat struktural di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bitung terbilang kurang efektif dan belum berdasarkan kompetensi, hal ini dikarenakan dalam pelaksanaannya masih belum sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural. Terdapat beberapa pejabat struktural yang penempatannya tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang ditempuh.

**Kata Kunci:** Penempatan Pegawai, Struktural, Kompetensi, Manajemen

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Penempatan pegawai merupakan suatu kegiatan perencanaan pemerintahan dalam menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat dengan memperhatikan kompetensi, kualifikasi, pengalaman dan minat bakat, sehingga pada pelaksanaannya sumber daya dalam hal ini aparatur mempunyai produktivitas dalam pekerjaannya. Namun pada kenyataannya masih banyak permasalahan yang terjadi dalam penempatan pegawai, sehingga penempatan pegawai menjadi kurang optimal.

Penempatan Sumber daya manusia dalam hal ini aparatur Negara dalam perencanaan penempatan pegawai yang sesuai dengan 5 kompetensi bukan semata untuk peningkatan optimalisasi pelaksanaan dan prestasi kerja pemerintahan, melainkan juga mempertimbangkan serta merencanakan peningkatan kualitas kompetensi dan kapasitas Sumber daya manusia dalam hal ini aparatur di masa yang akan datang. Berkaitan dengan hal tersebut sebagai salah satu bentuk upaya untuk meningkatkan motivasi pegawai yaitu dengan pemberian uang tambahan, kebutuhan untuk berprestasi dan afiliasi pasti akan menghasilkan suatu hal yang berarti dalam pelaksanaan tugas. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan dalam hal penempatan pegawai yang asal-asalan dengan tidak memperhatikan pertimbangan keahlian, kompetensi dan kualifikasi dapat menimbulkan beberapa pengaruh yang tidak baik dalam pelaksanaan tugas seorang aparatur. Esensi penting dari Reformasi Birokrasi itu sendiri diharapkan tidak hanya menjadi sebuah harapan melainkan harus dapat diwujudkan. Hal ini tentu tidak lepas dari tuntutan perkembangan zaman yang harus disesuaikan. Penempatan pegawai harus sesuai dengan analisis jabatan dan analisis beban kerja, hal ini diperlukan agar supaya penempatan pegawai yang dilakukan sudah berpedoman pada pertimbangan kompetensi, kualifikasi dan keahlian agar pelaksanaan tugas yang dijalankan seorang aparatur dapat berjalan baik sesuai kapabilitas aparatur itu sendiri.

Pada prinsipnya Sumber daya manusia dalam hal ini aparatur yang memiliki kompetensi, kualifikasi dan keahlian harus disesuaikan dengan penempatan jabatan, hal ini menghindari ketidakselarasan antara kompetensi yang dimiliki dengan tugas yang diterima. Namun sangat disayangkan prinsip tersebut tidak dapat dimanfaatkan dalam pelaksanaannya dalam hal ini penempatan pegawai sehingga berpengaruh dalam kondisi keuangan dan kualitas Sumber daya manusia suatu negara. Perencanaan penempatan Aparatur Sipil Negara menjadi sebuah hal yang sangat menarik untuk dibahas, terlebih terhadap penempatan pejabat struktural yang tidak sesuai atau relevan antara kualifikasi pendidikan yang ditempuh dan jabatan yang dimiliki. Potret pemerintahan seperti ini, sangat banyak terjadi dimana ketidakselarasan antara ilmu pendidikan yang ditempuh dengan jabatan yang dimiliki. Hal ini merupakan pertanda bahwa sistem pengkaderan dan penempatan pegawai masih belum terfokus dan memiliki arah yang jelas terhadap perencanaan penempatan pegawai.

Kepala Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah memiliki wewenang dalam menentukan pegawai/aparatur dalam menduduki jabatan tertentu. Penyelewengan kekuasaan sangat perlu diawasi apabila Kepala Daerah menggunakan kekuasaan tersebut untuk kepentingan pribadi, kepentingan politik, kepentingan golongan, mempertahankan kekuatannya serta memilih seorang aparatur pada suatu jabatan tertentu berdasarkan kedekatan kerabat, kolega atau keluarga. Hal ini bertujuan sebagai ajang balas budi untuk dikemudian hari para pihak-pihak yang diangkat tadi dapat membantunya menjadi Kepala Daerah. Fenomena seperti ini masih banyak terjadi hampir diseluruh wilayah Kesatuan Republik Indonesia dalam penempatan aparatur/pegawai yang belum berpedoman pada konsep "The Right Man On The Right Place" khususnya dalam penempatan jabatan struktural.

Permasalahan tersebut terbukti dengan adanya pejabat struktural yang menduduki jabatannya padahal tidak sesuai atau tidak selaras dengan kompetensi, keahlian dan latar belakang pendidikan serta pelatihan yang ditempuh.

Kota Bitung saat ini juga masih mengalami gejala permasalahan yang sama dimana para pejabat struktural yang menduduki jabatan struktural tidak berpedoman pada konsep “The Right Man On The Right Place”. Seperti yang sudah termuat menurut Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 memberikan penjelasan bahwa sistem pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam sebuah jabatan struktural harus mengikuti dan wajib lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang telah diatur. Selaras dengan aturan yang telah ditetapkan maka terdapat relevansi yang erat antara keahlian dan penempatan jabatan struktural karena dapat menciptakan suatu kinerja yang produktif dan efektif demi tercapainya suatu tujuan organisasi pemerintahan.

Masih ada beberapa pejabat struktural di BKPSDM Kota Bitung yang belum sesuai antara jabatan yang dimilik dengan latar belakang pendidikan yang ditempuh. Fenomena seperti ini sering ditemukan dan terus menerus terjadi hingga menyebabkan budaya organisasi yang kurang sesuai dengan tujuan Reformasi Birokrasi, berjalan tanpa adanya kesadaran diri untuk menghentikan budaya organisasi tentang praktik penempatan pegawai yang tidak berpedoman pada kompetensi dan kualifikasi pendidikan. Berdasarkan permasalahan yang sudah penulis paparkan pada latar belakang ini, sehingga penulis tertarik untuk melakukan kegiatan penelitian magang di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bitung dengan judul penelitian : “Efektivitas Penempatan Pejabat Struktural Berbasis Kompetensi Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bitung Provinsi Sulawesi Utara”

## **1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Kota Bitung saat ini juga masih mengalami gejala permasalahan yang sama dimana para pejabat struktural yang menduduki jabatan struktural tidak berpedoman pada konsep “The Right Man On The Right Place”. Seperti yang sudah termuat menurut Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 memberikan penjelasan bahwa sistem pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam sebuah jabatan struktural harus mengikuti dan wajib lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang telah diatur.

Masih ada beberapa pejabat struktural di BKPSDM Kota Bitung yang belum sesuai antara jabatan yang dimilik dengan latar belakang pendidikan yang ditempuh. Fenomena seperti ini sering ditemukan dan terus menerus terjadi hingga menyebabkan budaya organisasi yang kurang sesuai dengan tujuan Reformasi Birokrasi, berjalan tanpa adanya kesadaran diri untuk menghentikan budaya organisasi tentang praktik penempatan pegawai yang tidak berpedoman pada kompetensi dan kualifikasi pendidikan.

## **1.3 Penelitian Terdahulu**

Penelitian pertama, Penelitian dari M. Doni Hadinata (2012) dengan judul Analisis Penempatan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupatenind Ragiri Hilir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Permasalahan utama yang dibahas dalam penelitian ini ialah bagaimana proses penempatan dan faktor apa yang dipertimbangkan dalam penempatan pegawai.

Selanjutnya Penelitian dari Akhsrullah (2014) dengan judul Intervensi Pejabat Politik Dalam Mutasi Pejabat Struktural Di Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Permasalahan utama yang dibahas dalam penelitian ini yaitu pengaruh intervensi politik dalam penempatan pegawai atau mutasi pegawai.

#### **1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. GAP penelitian juga hanya ada dan merupakan masalah khusus yang terjadi di lokus Penulis.

#### **1.5 Tujuan.**

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan ini yaitu:

1. Untuk mengetahui tentang bagaimana efektivitas penempatan pejabat struktural berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bitung.
2. Untuk mendeskripsikan ada atau tidaknya intervensi politik terhadap penempatan pejabat struktural berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bitung.
3. Untuk menganalisis langkah-langkah yang dilakukan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bitung dalam efektivitas penempatan pejabat struktural berbasis kompetensi.

### **II. METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian menurut Sugiyono (2018) dimana menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif agar peneliti dapat menganalisis dan menggambarkan fenomena penelitian peneliti dengan lengkap dan runtut berdasarkan fakta-fakta yang didapatkan sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan penelitian yang bermakna. Dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data dengan melakukan teknik yang meliputi wawancara (*interview*), observasi (*observation*), dan dokumentasi (*taking notes*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Simangunsong (2017).

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **3.1. Efektivitas Penempatan Pejabat Struktural Berbasis Kompetensi Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bitung Provinsi Sulawesi Utara**

Pada penelitian ini penulis memfokuskan dengan dimensi dan indikator yang mengacu pada Teori Efektivitas dari Gibson dalam Sumaryadi (2005). Dimana indikator pengukuran meliputi produktivitas, efisiensi, kepuasan, fleksibilitas dan mutu.

#### **A. PRODUKTIVITAS**

- Produktivitas merupakan suatu aktivitas pekerjaan yang bertujuan untuk menghasilkan keluaran/output tertentu dengan disesuaikan pada bidang masing-masing (Sumaryadi 2005:107). Dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan berupa penempatan pejabat struktural, diharapkan dapat dilaksanakan dengan tepat guna meningkatkan produktivitas seorang pekerja serta mampu memenuhi beban kerja yang telah diterima.
- **Kinerja Pegawai.** penempatan pejabat yang sesuai dengan konsep “The right man on the right place” dapat mempengaruhi produktivitas kinerja yang dihasilkan, seorang pejabat yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan keahliannya lebih mampu memberikan kontribusi hasil yang memuaskan, hal ini dikarenakan pejabat tersebut sudah paham betul

dan mendalami peran, tugas, dan fungsinya lebih baik dibandingkan dengan pejabat yang keahliannya tidak sesuai dengan keahliannya.

- **Kemampuan Memenuhi Beban Kerja.** penempatan pejabat berdasarkan kompetensinya memberikan pengaruh terhadap beban kerja yang diterima dan hasil kinerja yang dihasilkan.

## B. EFISIENSI

- Efisiensi pada dasarnya merupakan perbandingan antara masukan dengan keluaran dan memfokuskan pada proses masukan-proseskeluaran. Efisiensi juga bertujuan untuk memanfaatkan seluruh komponen sumber daya yang ada disertai dengan peningkatan kinerja sehingga menghasilkan hasil yang lebih maksimal. penjelasan tersebut memiliki keterkaitan dengan penempatan pejabat yang disesuaikan dengan komponen kemampuan yang dimiliki guna menghasilkan suatu keluaran yang maksimal.
- Pentingnya penempatan pegawai kepada kader pejabat yang sudah selaras dengan kompetensi dan minat yang dimiliki. Pejabat yang ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki tentu dapat bekerja lebih efektif dan menghasilkan kinerja serta memenuhi beban kerja yang diterima secara baik.

## C. KEPUASAN

- Kepuasan ialah sebuah perasaan yang dimunculkan masyarakat terhadap peran serta pekerjaan mereka didalam organisasi, kemudian membutuhkan pertimbangan manfaeat yang diterima pelanggan (Sumaryadi 2005: 108). Dalam hal ini ukuran kepuasan dalam organisasi merupakan keberhasilan aparatur yang memenuhi beban kerja. Dilihat dari penjelasan diatas indikator kepuasan berhubungan dengan kepuasan atas kinerja
- penempatan pejabat struktural tidak terlalu berpengaruh terhadap hasil kinerja dan pemenuhan beban kerjanya. Kemudian pada indikator kedua yaitu pelayanan kepada masyarakat, berdasarkan observasi yang dilakukan penulis mendapati bahwa aparatur yang melakukan pekerjaan yang tidak dimengerti atau dikuasainya maka hal tersebut berjalan baik-baik saja, hal ini dibantu karena aparatur tersebut memanfaatkan komunikasi dengan rekan kerja setempat yang mengerti dan menguasai pekerjaan tersebut. Walaupun sebenarnya tidak terlalu menjadi masalah namun masalah pemanfaatan waktunya terbilang lama.

## D. FLEKSIBILITAS

- Fleksibilitas ialah kemampuan individua atau kelompok/organisasi untuk beradaptasi dan tetap melaksanakan pekerjaan pada situasi yang berbeda.
- **Pengawasan Pimpinan.** Pengawasan pimpinan terhadap kinerja pejabat yang melakukan pekerjaan pada bidangnya berbeda hasilnya dengan pejabat yang bekerja diluar bidangnya . Pejabat yang bekerja diluar bidangnya menghasilkan hasil kinerja yang sekedaranya saja yang penting sudah melakukan pekerjaannya tanpa mempertimbangkan output yang dihasilkan.
- **Penegakan Aturan.** sejauh ini tingkat disiplin kehadiran para pejabat struktural yang ada di BKPSDM Kota Bitung terbilang baik, walaupun terkadang masih terdapat beberapa oknum yang melanggar aturan yang ada seperti datang terlambat dan pulang kantor sebelum waktunya. Pengawasan yang ada terfokus pada hasil kinerja dan sasaran program yang ada, sedangkan untuk masalah disiplin perlu untuk di tingkatkan lagi.

## E. MUTU

- Mutu/kualitas adalah pemenuhan harapan pelanggan mengenai produk dan jasa dengan ukuran dan penilaian berasal dari pelanggan”. Mengacu pada Efektivitas Penempatan Pejabat Struktural Berbasis Kompetensi di BKPSDM Kota Bitung pada dasarnya harus disesuaikan dengan kompetensi yang dimiliki oleh pejabat bersangkutan, sehingga harapannya kedepan dalam mengemban suatu amanah yang diberikan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan hasilnya tentu sesuai dengan apa yang diharapkan.
- **Latar Belakang Pendidikan.** penempatan pejabat struktural yang ada di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bitung masih ditemukannya pejabat struktural yang menduduki jabatan yang bertolakbelakang atau tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, hal ini dilihat dari latar belakang Pendidikan yang maupun Diklat Kepemimpinan yang masih belum sesuai dengan jabatan yang duduki. Permasalahan yang ditakutkan ialah para pejabat tersebut tidak dapat bekerja secara maksimal dikarenakan jabatan yang diduduki disertai beban kerja yang diterima tidak sesuai dengan disiplin ilmu dan kecakapan yang dimiliki. Maka dari itu diharapkan dalam proses penempatan pejabat struktural di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia di Kota Bitung bahkan diseluruh organisasi pemerintahan yang ada haruslah mengacu pada prinsip “the right man on the right place”. Perlu adanya perhatian yang besar dalam melakukan penempatan pegawai yang memerlukan pertimbangan kesesuaian jabatan dengan kompetensi yang dimiliki oleh calon pejabat, kompetensi yang dimaksud ialah latar belakang Pendidikan serta keahlian yang dimiliki seorang calon pejabat, sehingga dalam pelaksanaan penempatan pejabat struktural tersebut sudah mengacu pada aturan yang berlaku.

Adanya intervensi pihak-pihak dalam kepentingan politik menjadi salah satu faktor terbesar yang menghambat proses pelaksanaan penempatan pejabat struktural berbasis kompetensi di BKPSDM Kota Bitung. Faktor Penghambat lainnya antara lain :

- a. Adanya Faktor Subjektif;
- b. Minimnya pegawai yang memiliki kompetensi di Bidang Kepegawaian;
- c. Kebutuhan Pendidikan dan pelatihan yang belum terpenuhi.

Upaya-upaya yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bitung dalam menyikapi permasalahan Penempatan Pejabat Struktural Berbasis Kompetensi di BKPSDM Kota Bitung, antara lain :

- a. Pelaksanaan kegiatan Pendidikan dan pelatihan (diklat) baik teknis maupun kepemimpinan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai;
- b. Pelaksanaan kegiatan pengawasan yang dilaksanakan secara optimal sebagai bentuk pembinaan pegawai untuk digunakan dalam penetapan perencanaan kepegawaian;
- c. Melaksanakan tugas dan fungsi secara konsisten yang mengacu pada aturan-aturan yang berlaku, dalam hal ini mengikuti aturan pelaksanaan penempatan pejabat struktural dengan melaksanakan open bidding dan open selection.

### 3.2. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Temuan penting pertama yang ditemukan oleh penulis ialah terdapat perbedaan mendasar yang menunjukkan kebaruan penelitian penulis dibandingkan dengan penelitian Penelitian pertama yang dilakukan oleh M. Doni Hadinata (2012) dengan judul Analisis Penempatan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupatenind Ragiri Hilir. Jelas bahwa Permasalahan utama yang dibahas dalam penelitian ini ialah bagaimana proses penempatan dan faktor apa yang dipertimbangkan dalam

penempatan pegawai. Selain itu penelitian tersebut tidak membahas tentang indikator pengawasan pimpinan terhadap kinerja pejabat yang melakukan pekerjaan pada bidangnya berbeda hasilnya dengan pejabat yang bekerja diluar bidangnya . Pejabat yang bekerja diluar bidangnya menghasilkan hasil kinerja yang sekedarnya saja yang penting sudah melakukan pekerjaannya tanpa mempertimbangkan output yang dihasilkan.

Kemudian, perbedaan penting yang menunjukkan temuan utama penulis yang mencerminkan kebaruan penelitian penulis dengan penelitian yang dilakukan oleh Akhsrullah (2014) dengan judul Intervensi Pejabat Politik Dalam Mutasi Pejabat Struktural Di Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. Dimana permasalahan utama yang dibahas dalam penelitian ini yaitu pengaruh intervensi politik dalam penempatan pegawai atau mutasi pegawai.

Temuan utama yang menunjukkan kebaruan hasil penelitian penulis dibandingkan penelitian terdahulu lainnya selain metode, informan dan lokus ialah penulis menemukan bahwa penempatan pejabat struktural tidak terlalu berpengaruh terhadap hasil kinerja dan pemenuhan beban kerjanya. Kemudian pada indikator kedua yaitu pelayanan kepada masyarakat, berdasarkan observasi yang dilakukan penulis mendapati bahwa aparatur yang melakukan pekerjaan yang tidak dimengerti atau dikuasanya maka hal tersebut berjalan baik-baik saja, hal ini dibantu karena aparatur tersebut memanfaatkan komunikasi dengan rekan kerja setempat yang mengerti dan menguasai pekerjaan tersebut. Walaupun sebenarnya tidak terlalu menjadi masalah namun masalah pemanfaatan waktunya terbilang lama.

#### IV. KESIMPULAN

1. Penempatan pejabat struktural di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bitung terbilang kurang efektif dan belum berdasarkan kompetensi, hal ini dikarenakan dalam pelaksanaannya masih belum sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural. Terdapat beberapa pejabat struktural yang penempatannya tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang ditempuh.
2. Adanya intervensi pihak-pihak dalam kepentingan politik menjadi salah satu faktor terbesar yang menghambat proses pelaksanaan penempatan pejabat struktural berbasis kompetensi di BKPSDM Kota Bitung. Faktor Penghambat lainnya antara lain : a. Adanya Faktor Subjektif; b. Minimnya pegawai yang memiliki kompetensi di Bidang Kepegawaian; c. Kebutuhan Pendidikan dan pelatihan yang belum terpenuhi.
3. Upaya-upaya yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bitung dalam menyikapi permasalahan Penempatan Pejabat Struktural Berbasis Kompetensi di BKPSDM Kota Bitung, antara lain : a. Pelaksanaan kegiatan Pendidikan dan pelatihan (diklat) baik teknis maupun kepemimpinan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi pegawai; b. Pelaksanaan kegiatan pengawasan yang dilaksanakan secara optimal sebagai bentuk pembinaan pegawai untuk digunakan dalam penetapan perencanaan kepegawaian; dan c. Melaksanakan tugas dan fungsi secara konsisten yang mengacu pada aturan-aturan yang berlaku, dalam hal ini mengikuti aturan pelaksanaan penempatan pejabat struktural dengan melaksanakan open bidding dan open selection.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Keterbatasan tersebut yang membuat data dan analisis penulis menjadi terbatas dalam melakukan penelitian ini.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa untuk



menambah rekomendasi, mengatasi permasalahan yang ada serta mencegah permasalahan krusial baru muncul.

## **V. UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan sebesar- besarnya kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bitung Provinsi Sulawesi Utara serta jajaran, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

## **VI. DAFTAR PUSTAKA**

Akhsrullah. 2014. Intervensi Pejabat Politik Dalam Mutasi Pejabat Struktural. Di Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa. SKRIPSI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR.

Hadinata, M. D. 2012. Analisis Penempatan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

Simangunsong, Fernandes. 2017. Manajemen Sumber Daya Aparatur. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sumaryadi, I Nyoman. 2005. Efektivitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah. Jakarta: CV Citra Utama

