

PENEMPATAN PEJABAT STRUKTURAL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KOTA BINJAI PROVINSI SUMATERA UTARA

M. ALFI SYAHRIN PASARIBU
NPP. 28.0126

*Asdaf Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: 28.0126@praja.ipdn.ac.id

ABSTRACT

Problem (GAP): the author focuses on the process of placing employees in structural positions that should be in accordance with the competencies possessed by the apparatus. In practice, there are still many officers who are placed in positions that are not in accordance with their competencies. **Purpose:** To find out how the placement of structural officials in the Regional Personnel Agency of Binjai City. **Methods:** The study used a qualitative research design with descriptive methods through an inductive approach, then data collection techniques used observation, interviews and documentation techniques. The data analysis technique used by the author is data reduction, data presentation and conclusion drawing. **Results/Findings:** Based on the results of the analysis, the authors conclude that the placement of structural officials in the Regional Civil Service Agency of Binjai City is an indicator of administrative requirements, ranks and classes that must be owned by officials. , there are still officials who have not met the minimum rank and class according to Government Regulation of the Republic of Indonesia No. 11 of 2017 and there are still many structural officials who have not attended the Leadership Training according to the position they occupy. **Conclusion:** The placement of structural officials in the Regional Personnel Agency of Binjai City, North Sumatra Province has not been fully based on competence and has not been in accordance with Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 13 of 2002 concerning Appointment of Civil Servants in Structural Positions. There are several structural officials whose placements are not in accordance with their educational background. This is due to the lack of employees who meet the requirements to be placed in structural positions.

Keywords : Placement, Development, Subjectivity Factor

ABSTRAK

Permasalahan (GAP): penulis berfokus pada proses penempatan pegawai dalam jabatan struktural seharusnya sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh aparatur. Dalam pelaksanaannya masih banyak aparatur yang ditempatkan pada jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. **Tujuan:** Untuk mengetahui bagaimana penempatan pejabat struktural di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai. **Metode:** Penelitian menggunakan desain penelitian kualitatif dengan metode deskriptif melalui pendekatan induktif, kemudian teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan oleh penulis yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan:** Berdasarkan hasil analisis, penulis menyimpulkan bahwa penempatan pejabat struktural di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai dalam indikator persyaratan administratif, pangkat dan golongan yang harus dimiliki pejabat, masih terdapat pejabat yang belum memenuhi pangkat dan golongan minimal menurut Peraturan Pemerintah RI No. 11 Tahun 2017 serta masih banyak pejabat struktural yang belum mengikuti Diklat Kepemimpinan menurut jabatan yang didudukinya. **Kesimpulan:** Penempatan pejabat struktural di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara belum sepenuhnya berdasarkan pada kompetensi serta 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 latar belakang pendidikan. Hal ini dikarenakan kurangnya pegawai yang memenuhi persyaratan untuk dapat ditempatkan pada jabatan struktural.

Kata Kunci : Penempatan, Pengembangan, Faktor Subyektifitas

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil untuk ditempatkan dalam jabatan struktural mesti berpedoman pada konsep “The Right Man On The Right Place”. Kompetensi yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil dapat ditinjau dari pengetahuan, keterampilan, dan motivasi yang sangat dibutuhkan untuk menjalankan tugas jabatan secara profesional, efektif, dan efisien. Pengetahuan dapat dilihat dari latar belakang Pendidikan sedangkan keterampilan dapat diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Masalah terkait penempatan pejabat struktural seharusnya bisa dikaji dengan serius dan mencari solusi terbaik untuk keefektifan kinerja pegawai. Proses penempatan pejabat struktural saat ini sering kali tidak berpedoman pada hasil analisis jabatan yang sudah dilakukan, hal ini mengakibatkan tidak terpenuhinya kualitas pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

Wali Kota Binjai, Amir Hamzar sudah melantik dan mengambil sumpah 37 pejabat eselon III dan IV di lingkungan Pemkot Binjai yang dilakukan pada hari jum'at tanggal 4 Juni 2021. Akan tetapi sampai saat ini pejabat eselon II (kepala dinas) di Pemerintah Kota Binjai masih kosong, dan untuk mengisi kekosongan jabatan tersebut, beberapa Aparatur Sipil Negara (ASN) ditempatkan sebagai pelaksana tugas (Plt) diberbagai dinas. Antara lain Kepala Dinas Tenaga Kerja Perindustrian dan Perdagangan, Dinas Lingkungan Hidup, Badan Kepegawaian Daerah, Kasat Pol PP, Perkim, BPBD dan Inspektur Sekdako Binjai. Hal ini dilakukan karena Wali Kota belum memiliki kewenangan sebab belum enam bulan lebih menjabat. Namun kosongnya pejabat eselon II menjadi perbincangan di kalangan ASN, beredar sejumlah kabar bahwa ada beberapa oknum yang mulai kasak-kusuk melakukan lobi-lobi agar bisa menempatkan orang bawaannya untuk mengisi kekosongan jabatan tersebut. (<https://www.digtara.com/kabar/politik/jabatan-eselon-ii-kosong-wali-kotabinjai-diminta-selektif-dalam-penempatan-para-pejabat/> diakses pada 05 September 2021 Pukul 21.00).

Dalam Perubahan Renstra Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Tahun 2016-2021 dikatakan bahwa terdapat beberapa masalah dan isu-isu strategis yang menjadi tantangan Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai dalam menjalankan fungsinya sebagai pengelola kepegawaian, diantaranya adalah Belum optimalnya pelayanan administrasi kepegawaian secara maksimal, masih kurangnya kualitas dan kuantitas sumber daya aparatur kota binjai, transfer pegawai antar daerah yang kurang memiliki kompetensi, belum terlaksananya pengembangan karir aparatur berdasarkan sistem merit dengan maksimal dan penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada suatu jabatan belum berdasarkan kebutuhan melalui pemetaan jabatan (kompetensi, akuntabel dan profesional). Hal itu tentunya akan berpengaruh terhadap kurangnya keefektifan pegawai dalam menjalankan tugas.

Dokumen dan penelitian diatas sudah menunjukkan berbagai permasalahan yang menyangkut tentang pengelolaan pegawai yang berakibat pada rendahnya kualitas kinerja ASN. Terlebih lagi dalam penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi dan latar belakang pendidikan, kemampuan yang dimiliki oleh seseorang berasal dari proses pembelajaran yang ditempuh selama pendidikan. Maka dari itu penempatan pegawai semestinya dapat disesuaikan dengan latar belakang pendidikan hal ini bertujuan untuk memaksimalkan kinerja seorang pegawai dan meminimalisir terjadinya kelasahan-kesalahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

Dalam penelitian ini penulis menentukan lokus pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik mengambil penelitian terapan pemerintahan dengan judul “Penempatan Pejabat Struktural Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara”.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Terdapat beberapa permasalahan yang terjadi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai sesuai dengan apa yang sudah penulis uraikan, oleh karena itu penulis mengidentifikasi masalah tersebut antara lain; 1) Belum optimalnya pelayanan administrasi kepegawaian secara maksimal; 2) masih kurangnya kualitas dan kuantitas sumber daya aparatur kota binjai; 3) Belum terlaksananya pengembangan karir aparatur 7 berdasarkan sistem merit dengan maksimal; 4) Transfer pegawai antar daerah yang kurang memiliki kompetensi; 5) Penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada suatu jabatan belum berdasarkan kebutuhan melalui pemetaan jabatan (kompetensi, akuntabel dan profesional); 6) Maraknya isu-isu di kalangan ASN tentang beberapa oknum yang mulai kasak-kusuk melakukan lobi-lobi agar bisa menempatkan orang bawasanya untuk mengisi jabatan yang kosong.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama dilakukan oleh Yosua Irja Waloni, Arie J. Rorong, dan Alden Laloma (2019) dengan judul “Penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Jabatan Struktural Di Dinas Sosial Kab. Kep Talaud”. Ada lima indikator yang dikaji yaitu pendidikan, pengetahuan, pengalaman, keterampilan, dan faktor. Dari hasil penelitian dikatakan bahwa penempatan ASN atau lebih tepatnya pejabat struktural di Dinas Sosial Kab. Kep Talaud sudah dilakukan dengan baik namun kurang objektif dan tidak terbuka. Objektifitas dalam penempatan seorang ASN dalam jabatan struktural harus lebih memperhatikan beberapa faktor penting terutama terkait persyaratan untuk penempatan seperti Pangkat/Golongan, pendidikan, pengetahuan, pengalaman, keterampilan dan faktor usia dan juga harus berpedoman pada aturanaturan yang masih berlaku

Penelitian kedua dilakukan oleh Taufiq Kurrahman (2015). Judul penelitiannya yaitu “Penempatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Jabatan Struktural Pada UPTD Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur”. Penelitian ini dikaji dengan 5 indikator yaitu latar belakang pendidikan, kompetensi pegawai, keahlian dan keterampilan pegawai, kepangkatan, dan pengalaman kerja. Kesimpulan dari penelitian ini adalah penempatan pegawai dalam jabatan struktural di UPTD Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur secara keseluruhan kurang memenuhi kriteria kualifikasi yang diinginkan, sehingga berakibat pada upaya peningkatan kinerja pegawai menjadi kurang optimal. Ketidakefektifannya penempatan pegawai dapat dilihat dari sejumlah pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan formasi yang dibutuhkan, baik dari segi kompetensi pegawai, latar belakang pendidikan, keterampilan dan keahlian, golongan/jabatan maupun berdasarkan pengalaman kerja. Diantara beberapa faktor yang menjadi penghambat adalah perbedaan sudut pandang antara tim Baperjakat dan masih kuatnya intervensi politik dalam pelaksanaan penempatan pejabat.

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 meliputi:

1. Untuk mengetahui bagaimana penempatan pejabat struktural di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai.
2. Untuk mengetahui apa yang menjadi faktor penghambat penempatan pejabat struktural di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai.
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan dalam mengatasi permasalahan penempatan pejabat

struktural di Badan Kepegawaian Daerah kota Binjai.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian menurut Sugiyono (2016) 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, 2016).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. EFEKTIVITAS PELAYANAN PERIZINAN BERUSAHA BERBASIS ELEKTRONIK DI DPMPTSP KOTA PALU PROVINSI SULAWESI TENGAH

Pada penelitian ini penulis memfokuskan dengan dimensi dan indikator yang mengacu pada teori Teori Penempatan Pejabat Struktural menurut Bedjo (2013:162) dimana indikator pengukuran penempatan meliputi persyaratan administratif, prestasi akademis, pengalaman dan kesehatan fisik serta mental.

A. PERSYARATAN ADMINISTRATIF

- Persyaratan administratif merupakan syarat awal yang perlu diperhatikan yang menentukan posisi ditempatkan seorang pejabat struktural. Persyaratan tersebut meliputi pangkat dan golongan, diklat kepemimpinan yang pernah atau sudah diikuti, serta jabatan awal, usia dan masa kerja. Setiap jabatan memiliki kualifikasi persyaratan jabatan yang berbeda-beda yang harus dipenuhi oleh pegawai yang akan menduduki jabatan tersebut.
- Melalui wawancara bersama Bapak Kamsah Pandia, S.Sos pada tanggal 17 Januari 2022, beliau mengatakan memang ada pejabat di kantor ini belum mengikuti Diklat Pim, perencanaan untuk diselenggarakannya diklat sudah ada, tetapi banyak waktu yang tertunda dikarenakan pandemi covid-19 yang tak kunjung usai, sehingga beberapa diklat yang sudah dijalankan semuanya dilaksanakan secara daring (online), ditambah dengan kuota diklat yang sangat terbatas, selain itu juga ada permasalahan internal yang terjadi pada kantor ini sehingga belum bisa dilaksanakan diklat". Penempatan pejabat struktural di BKD Kota Binjai dilakukan dengan sistem pengangkatan terlebih dahulu kemudian melaksanakan diklat. Hal ini juga menimbulkan kekurangan, dimana pegawai yang menduduki jabatan 61 struktural akan menunggu hingga Diklat kembali diadakan, bahkan hingga dia akan diganti oleh pegawai lain. Sejalan dengan hal tersebut pada wawancara yang dilaksanakan hari Senin 17 Jaunari 2022 bersama Kabid Kepegawaian bapak Muhammad Fauzi, S.IP menyatakan bahwa diklat kepemimpinan menjadi syarat menempati jabatan struktural, terutama jabatan eselon II, karena di eselon II minimal sudah pernah diklat pim III dan sekurang-kurangnya sudah lulus seleksi dalam diklat pim II, walaupun diklat pim II nya belum dijalani.
- Berdasarkan hasil wawancara tersebut penulis menyimpulkan dari aspek syarat pangkat dan eselon sebagian besar sudah memenuhi. Sedangkan untuk persyaratan diklat masih banyak pejabat struktural di BKD Kota Binjai yang belum mengikuti diklat kepemimpinan sesuai dengan eselonnya.

B. PRESTASI AKADEMIS

- Kemampuan seorang pejabat struktural dapat ditentukan dari prestasi akademis yang pernah dicapai. Prestasi akademis merupakan suatu penghargaan yang didapat oleh seseorang dalam bidang akademis seperti saat melaksanakan pendidikan formal maupun selama menjalankan tugas sebagai seorang ASN. Prestasi akademis dalam hal ini berkaitan dengan latar belakang pendidikan dan prestasi para pejabat struktural yang pernah dicapai selama menjadi ASN. Sebagai reward atas prestasi tersebut para pegawai biasanya diberikan penghargaan seperti penghargaan Satya Lencana.
- Penempatan pegawai khususnya pada jabatan struktural perlu memperhatikan latar belakang pendidikan formal dari pegawai tersebut agar pelaksanaan tugas yang dilakukan dapat lebih efektif. Apabila tidak sesuai maka produktivitas yang dihasilkan juga lebih rendah karena tidak sesuai dengan spesifikasi pendidikannya. Menurut Kabid Pendidikan dan Pelatihan, Kamsah Pandia menyatakan dalam wawancara yang dilaksanakan pada hari senin, 17 Januari mengatakan bahwa : “Pelaksanaan penempatan pejabat struktural di BKD Kota Binjai memang masih ada beberapa yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikan. Faktor ini tidak terlalu diperhatikan dalam proses penempatan pegawai. Faktor lain yang diperhatikan adalah keterampilan dan pengalaman dari pegawai itu sendiri. Jadi walaupun belum sesuai dengan latar belakang pendidikan namun hal ini tidak menjadi hambatan dalam pelaksanaan tugas para pejabat struktural.” Berdasarkan hasil wawancara tersebut serta pengamatan yang dilakukan penulis menyimpulkan bahwa penempatan pejabat struktural di BKD Kota Binjai masih belum sesuai dengan latar belakang pendidikan. Namun hal ini tidak menjadikan para pejabat struktural rendah akan kemampuan dan keterampilannya dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Para pejabat struktural masih dapat meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan

C. PENGALAMAN

- Riwayat jabatan yang pernah diduduki oleh pegawai juga menentukan dalam pelaksanaan penempatan. Aspek pengalaman berkaitan dengan seberapa besar tingkat pengetahuan dan keterampilan mengenai suatu pekerjaan yang pernah dilakukannya. Pengetahuan tersebut didapat langsung akibat keterlibatannya terhadap suatu kegiatan (pekerjaan) dalam suatu waktu tertentu.
- Muhammad Fauzi, S.IP menyatakan dalam wawancara yang dilakukan pada hari senin, 17 Januari 2022 menyatakan bahwa : “pegawai dalam bekerja selalu berpatokan pada tugas pokok dan fungsi dan uraian tugas untuk memenuhi sasaran kerja, apabila sudah sesuai tugas dan fungsi maka sasaran kerja akan terpenuhi”. Beliau juga menjelaskan bahwa dalam hal penempatan pegawai, itu merupakan kewenangan dari pimpinan. Namun dalam menentukan posisi yang tepat untuk setiap pegawainya, faktor pengalaman juga menjadi suatu hal yang diperhatikan oleh pimpinan dalam menentukan siapa yang pantas untuk menduduki jabatan tersebut. Faktor pengalaman yang dimaksud adalah dilihat dari jabatan-jabatan sebelumnya yang pernah diduduki sehingga ada kesesuaian dengan jabatan baru yang akan ditempatkan. Berdasarkan dari hasil wawancara diatas penulis menyimpulkan bahwa dalam penempatan pejabat struktural di BKD Kota Binjai, faktor pengalaman sangat diperhatikan. Pengalaman menjadikan seorang pegawai mampu bekerja dengan baik karena memiliki kemampuan dan

pengetahuan tentang pekerjaan tersebut. Sehingga dalam penyelesaian suatu pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan professional oleh para pejabat struktural.

D. KESEHATAN FISIK DAN MENTAL

- Kondisi kesehatan yang baik merupakan suatu aspek pendukung yang sangat penting dalam mendorong seorang pegawai dapat bekerja dengan baik. Kondisi kesehatan yang baik bukan hanya dilihat berdasarkan kondisi fisik tetapi kondisi psikologis juga merupakan faktor yang dapat menentukan dalam pelaksanaan tugas seorang pegawai. Kondisi kesehatan akan berpengaruh langsung terhadap tingkat kehadiran pegawai khususnya para pejabat struktural. Pegawai yang sering sakit akan berakibat pada terkendalanya penyelesaian tugas yang seharusnya dapat diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Pegawai yang memiliki Kesehatan yang tentu akan menjalankan tugas dan fungsi dengan maksimal, sehingga dapat tercapainya sasaran kinerja dari pegawai tersebut.
- tingkat kehadiran para pejabat struktural masih dapat dikatakan baik. Tingkat kesehatan para pejabat struktural juga masih dikatakan baik karena hanya dua pejabat struktural yang absen karena sakit yaitu Kepala Sub Bidang Mutasi dan Kepala Sub Bidang Diklat Teknis dan Fungsional pada bulan Januari Tahun 2022.

Faktor penghambat yang dihadapi dalam proses penempatan pegawai dalam jabatan struktural berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut: 1. Kurangnya pegawai yang memiliki kompetensi di bidang manajemen kepegawaian 2. Kebutuhan pendidikan dan pelatihan belum terpenuhi 3. Adanya faktor subjektif Faktor utama yang sangat berpengaruh terhadap penempatan pejabat struktural adalah keterbatasan pegawai yang memiliki kompetensi di bidang manajemen kepegawaian. Kompetensi ini merupakan faktor yang perlu diperhatikan karena BKD itu sendiri memiliki tugas dan tanggungjawab dalam mengelola urusan kepegawaian di suatu lingkup daerah.

Upaya yang dilakukan BKD Kota Binjai dalam mengatasi faktor penghambat dalam penempatan pejabat struktural berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut: 1. Meningkatkan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. 2. Pengoptimalan pengawasan dalam rangka pembinaan pegawai untuk digunakan dalam penetapan perencanaan kebutuhan pegawai. 3. Konsisten terhadap aturan.

3.2. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Temuan penting pertama yang ditemukan oleh penulis ialah terdapat perbedaan mendasar yang menunjukkan kebaharuan penelitian penulis dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh Waloni, Rorong, dan Laloma, 2019 dengan judul Penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Jabatan Struktural Di Dinas Sosial Kab.Kep. Talaud. Dimana penelitian tersebut menggunakan teori penempatan dari Yuniarsih dan Suwanto sebagai landasan teoritik penyusunan konsep operasional variabel penempatan ASN pada jabatan struktural di Dinas Sosial Kab. Kep. Talaud, sedangkan penulis menggunakan teori penempatan dari Siswanto sebagai landasan teoritik penyusunan konsep variabel penempatan pejabat struktural di BKD Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara.

Kemudian, penulis sepakat dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taufiq Kurrahman, 2015, dengann judul Penempatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Jabatan Struktural Pada UPTD Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. Bahwa Taufiq Kurrahman dan penulis sama-sama mengangkat penempatan sebagai obyek penelitian, dan juga memiliki kesamaan pada fokus penelitiannya yaitu berfokus pada penempatan PNS dalam jabatan struktural. Namun terdapat

perbedaan pada lokasi penelitiannya. Taufiq Kurrahan meneliti pada UPTD Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, sedangkan penulis meneliti di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara. Perbedaan lokus ini tentu akan menghasilkan fenomena dan hasil penelitian yang berbeda.

Temuan utama yang menunjukkan kebaruan hasil penelitian penulis dibandingkan penelitian terdahulu lainnya selain metode, informan dan lokus ialah penulis mendapati bahwa penempatan pejabat struktural di BKD Kota Binjai masih belum sesuai dengan latar belakang pendidikan. Namun hal ini tidak menjadikan para pejabat struktural rendah akan kemampuan dan keterampilannya dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Para pejabat struktural masih dapat meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis indikator pada penelitian ini maka kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil riset mengenai kajian penempatan pejabat struktural di BKD Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

1. Penempatan pejabat struktural di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara belum sepenuhnya berdasarkan pada kompetensi serta 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 latar belakang pendidikan. Hal ini dikarenakan kurangnya pegawai yang memenuhi persyaratan untuk dapat ditempatkan pada jabatan struktural.
2. Faktor penghambat yang dihadapi dalam proses penempatan pegawai dalam jabatan struktural berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut: 1. Kurangnya pegawai yang memiliki kompetensi di bidang manajemen kepegawaian 2. Kebutuhan pendidikan dan pelatihan belum terpenuhi 3. Adanya faktor subjektif Faktor utama yang sangat berpengaruh terhadap penempatan pejabat struktural adalah keterbatasan pegawai yang memiliki kompetensi di bidang manajemen kepegawaian. Kompetensi ini merupakan faktor yang perlu diperhatikan karena BKD itu sendiri memiliki tugas dan tanggungjawab dalam mengelola urusan kepegawaian di suatu lingkup daerah.
3. Upaya yang dilakukan BKD Kota Binjai dalam mengatasi faktor penghambat dalam penempatan pejabat struktural berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut: 1. Meningkatkan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. 2. Pengoptimalan pengawasan dalam rangka pembinaan pegawai untuk digunakan dalam penetapan perencanaan kebutuhan pegawai. 3. Konsisten terhadap aturan.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

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 Daerah Kota Binjai serta jajaran, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga

seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Siswanto, Bedjo. 2013. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia; Pendekatan Administratif Dan Operasional. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara

Simangunsong, Fernandes. 2016. *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Taufiq Kurrahman. 2015. Penempatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Jabatan Struktural Pada UPTD Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Paradigma*. 4(2) 116-126.

Waloni, Rorong, dan Laloma. 2019. Penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Jabatan Struktural Di Dinas Sosial Kab.Kep. Talaud.

