

**PENEMPATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL BERBASIS KOMPETENSI
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN BOMBANA PROVINSI SULAWESI TENGGARA**

Fauziah Reski Amalia

NPP. 30.1334

*Asdaf Kabupaten Bombana Provinsi Sulawesi Tenggara
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Email: fauziahreski.amalia28@gmail.com*

Pembimbing Skripsi: Dr. Rinny Dewi Anggraeni, S.Pd., M.Pd

ABSTRACT

Problem/Background (GAP): Competence is one of the basics in placing employees in a certain position. The placement of civil servants must pay attention to the competence of these employees. Therefore, this research is entitled "Placement of Competency-Based Civil Servants in the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) Bombana Regency, Southeast Sulawesi Province" **Purpose:** This study aims to determine the placement of competency-based civil servants in the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) in Bombana Regency, Southeast Sulawesi Province, the inhibiting factors and the efforts made to overcome problems in these placements. **Method:** The research method used is qualitative research, with descriptive methods and an inductive approach using the theory of Placement by Priansa. As for data collection techniques using observation, interviews and documentation. Then for data analysis techniques the authors use data reduction, data presentation and drawing conclusions. **Result:** The results of the study show that the Placement of Competency-Based Civil Servants in the Personnel and Human Resources Development Agency in Bombana Regency, Southeast Sulawesi Province has been carried out well in the dimensions of experience, physical and mental health, marital status, and age. However, the placement of Civil Servants is still not in accordance with the dimensions of academic achievement. **Conclusion:** The obstacles are the placement of Civil Servants is not in accordance with the rank/class, the limited employees who have competence in the field of staffing, and the implementation of education and training that has not been fulfilled for employees, and the placement of employees is not in accordance with rank and class. Efforts are made to overcome these problems by placing civil servants with regard to years of service and experience, increasing employee competence through education and training and optimizing supervision in the context of developing employees to be used in determining training needs planning. The researcher's suggestion is to recommend immediately optimizing leadership training and conducting technical training for employees at the Bombana Regency BKPSDM and immediately reallocating the budget for training needs.

Keywords: Placement, Government Employees, Competence

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Kompetensi merupakan salah satu dasar dalam penempatan pegawai pada suatu jabatan atau posisi tertentu. Penempatan Pegawai Negeri Sipil harus memperhatikan kompetensi dari pegawai tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul “Penempatan Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana Provinsi Sulawesi Tenggara” **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penempatan Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bombana Provinsi Sulawesi Tenggara faktor penghambat dan upaya yang dilakukan dalam mengatasi permasalahan pada penempatan tersebut. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, dengan metode deskriptif dan pendekatan induktif dengan menggunakan teori Penempatan oleh Priansa. Sedangkan untuk teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Kemudian untuk teknik analisis data penulis menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penempatan Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bombana Provinsi Sulawesi Tenggara sudah terlaksana dengan baik pada dimensi pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, dan usia. Namun, penempatan Pegawai masih belum sesuai pada dimensi prestasi akademis. **Kesimpulan:** Adapun hambatan adalah penempatan pegawai belum sesuai dengan pangkat/golongan, kurangnya pegawai yang memiliki kompetensi di bidang kepegawaian, dan keterbatasan anggaran dalam penyelenggaraan diklat. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah menempatkan pegawai dengan memperhatikan pengalaman dan masa kerjanya, meningkatkan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan serta mengoptimalkan pengawasan dalam rangka pembinaan pegawai untuk digunakan dalam penetapan perencanaan kebutuhan diklat. Saran peneliti adalah merekomendasikan agar segera mengoptimalkan diklat kepemimpinan dan melakukan diklat teknis terhadap pegawai yang ada di BKPSDM Kabupaten Bombana dan segera melakukan realokasi anggaran untuk keperluan diklat.

Kata kunci: Penempatan, Pegawai Negeri Sipil, Kompetensi

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penempatan Pegawai Negeri Sipil berpedoman pada konsep manajemen sumber daya manusia, yang dikenal dengan konsep “*The Right Man In The Right Place and Right Man In The Right Job*” (Hasibuan, 2020:14). Artinya orang yang tepat berada di tempat yang tepat, dan orang yang tepat pada jabatan yang tepat. Kinerja yang dihasilkan sejalan dengan apa yang seharusnya terlaksana. Tidak didasarkan pada keadaan subjektif pejabat yang berwenang. Dapat dipastikan bahwa dengan efisiensi dan efektivitas tertinggi dapat dicapai dengan menerapkan prinsip-prinsip tersebut. Banyaknya jabatan yang diisi oleh sumber daya manusia yang bukan ahli di bidangnya, seperti yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana, terdapat ketidaksesuaian kompetensi beberapa pejabat struktural maupun fungsional, baik teknis,

manajemen, maupun sosiokultural. Meskipun diikuti dengan prosedur yang mencakup aspek-aspek seperti pangkat, golongan, masa kerja, latar belakang pendidikan, serta jenjang pendidikan dan pelatihan. Namun pada kenyataannya, hal itu tidak menjamin pengangkatan atau penempatan pegawai pada jabatan tertentu sesuai dengan kompetensi dan kualifikasi yang dipersyaratkan. BKPSDM Kabupaten Bombana dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil 18 orang dan yang menduduki jabatan struktural sejumlah 6 orang dan terdapat 7 orang yang semula jabatan struktural disetarakan menjadi jabatan fungsional khusus (tertentu). Dapat dilihat bahwa dalam penempatan pegawai masih ada pegawai yang belum sesuai antara latar belakang pendidikan dengan jabatan yang diduduki yaitu Kepala Bidang Pengadaan, Pensiun, Informasi dan Kesejahteraan Aparatur yang diisi oleh PNS dengan latar belakang sarjana pendidikan ilmu pengetahuan sosial yang mana hal tersebut tidak sesuai dengan tugas yang diemban. Begitu pula dengan pegawai yang menduduki jabatan fungsional, masih terdapat yang belum sesuai dengan persyaratan penyetaraan jabatan yaitu jabatan analis SDM ahli muda yang diisi oleh sarjana dengan latar belakang sarjana pendidikan budidaya perairan, juga pada jabatan fungsional pengelola data kepegawaian diisi oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan sarjana sains. Kemudian dalam pengembangan kompetensi melalui diklatpim yang mana menjadi hal yang dipersyaratkan bagi pejabat struktural, di BKPSDM Kabupaten Bombana dari 6 orang yang menduduki jabatan struktural 3 orang di antaranya telah mengikuti diklat PIM III yaitu pejabat yang menduduki jabatan Sekretaris, Kabid Pengadaan, Pensiun, Informasi & Kesejahteraan Aparatur, serta Kabid Diklat, Mutasi, Promosi & Pengembangan Sumber Daya Aparatur, serta Plt. Kepala Badan telah mengikuti diklat PIM II. Selanjutnya belum terlaksananya diklat teknis, dan untuk diklat fungsional bagi pelaksana jabatan fungsional hanya satu pegawai yang telah melaksanakan diklat fungsional. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penempatan jabatan di BKPSDM Kabupaten Bombana belum sesuai dengan kapasitas dan persyaratan jabatan.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Ada beberapa permasalahan berkaitan dengan mengenai penempatan Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana Provinsi Sulawesi Tenggara. Dalam penempatan pegawai terdapat ketidaksesuaian antara bidang dengan latar pendidikannya, pangkat/golongan serta keikutsertaan Pendidikan dan pelatihan yang dikhawatirkan akan berpengaruh terhadap pelaksanaan tugasnya. Penempatan pegawai semestinya dapat disesuaikan dengan faktor prestasi akademis. Hal ini bertujuan supaya hasil kinerja dari pegawai tersebut dapat maksimal, dan dapat mengurangi kesalahan-kesalahan saat melakukan tugas dan tanggung jawabnya

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu dalam konteks penempatan Pegawai Negeri Sipil berbasis Kompetensi. Penelitian pertama oleh Muhammad Doni Hadinata (2012) dengan judul *Analisis Penempatan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hilir*. Penelitian ini menggunakan Teori Penempatan Pegawai menurut Siswanto (2002:162). Penempatan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir telah terlaksana dengan baik. Karena sesuai dengan faktor yang di pertimbangkan dalam penempatan pegawai.. Penelitian selanjutnya oleh Nursafitry Sila (2020) dengan judul *Analisis Penempatan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang*. Penelitian ini menggunakan Teori Penempatan

Pegawai lama atau jutasu menurut Wahyudi dalam Suwatno (2003). Hasil analisis menunjukkan bahwa penempatan pegawai dapat dikatakan belum. Efektif Penempatan dilihat dari kesesuaian latar belakang pendidikan, kemampuan kerja dan motivasi kerja pegawai. Kendala dalam penempatan ini, tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan pekerjaan yang diberikan. Penelitian selanjutnya oleh Sri Maryanti dan Arief Rifa'I H (2017) dengan judul *Analisis Kesesuaian Penempatan Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru*. Penelitian ini menggunakan Teori Penempatan Pegawai oleh Sedarmayanti (2007:375). Penempatan pegawai sudah dilaksanakan dengan optimal, namun masih terdapat beberapa permasalahan, yaitu bahwa dalam penempatan pegawai mereka tidak melihat dari sisi masa kerja/pengalaman kerja, pendidikan dan golongan yang pegawai miliki, pegawai yang memiliki golongan tinggi masih ada menduduki sebagai staff. Penelitian terakhir oleh Nana Idriati (2017) dengan judul *Analisis Optimalisasi Sistem Penempatan Pegawai Negeri Sipil berbasis Kompetensi pada Inspektorat Kota Tangerang*. Penelitian ini menggunakan Teori Sistem Penempatan Pegawai Negeri Sipil menurut Thoha (2010:97-98). Pelaksanaan penempatan pegawai sudah dilaksanakan dengan baik namun masih perlu diperhatikan persyaratan kesesuaian antara minat, bakat, pengetahuan, keterampilan dan keahlian pegawai dengan jenis dan tingkat pekerjaan/ jabatan yang dipercayakan kepadanya.

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni mengenai penempatan Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana Provinsi Sulawesi Tenggara, metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Selain itu pengukuran/indikator yang digunakan yakni menggunakan Teori Penempatan pegawai menurut Priansa (2018:129) terdapat beberapa faktor yaitu faktor prestasi akademis, faktor pengalaman, faktor kesehatan fisik dan mental, faktor status perkawinan, dan faktor usia.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penempatan Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bombana Provinsi Sulawesi Tenggara faktor penghambat dan upaya yang dilakukan dalam mengatasi permasalahan pada penempatan tersebut.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Penulis mengumpulkan data dengan menggunakan jenis data primer dan sekunder. Adapun informan penelitian terdiri Sekretaris Daerah Kabupaten Bombana, Kepala BKPSDM Kabupaten Bombana, Sekretaris BKPSDM Kabupaten Bombana, Kasubbag Perencanaan dan Keuangan BKPSDM Kabupaten Bombana, Kasubbag Umum BKPSDM Kabupaten Kabupaten Bombana, Kabid Diklat, Mutasi, Promosi dan Pengembangan SDM BKPSDM Kabupaten Bombana, Kabid Pengadaan, Pensiun, Informasi dan Kesejahteraan Aparatur BKPSDM Kabupaten Bombana, dan Analis Kepegawaian, dan Analis SDM Aparatur Ahli Muda BKPSDM Kabupaten Bombana. Data-data tersebut dikumpulkan dengan menggunakan teknik berupa wawancara, observasi, serta dokumentasi

Adapun analisisnya menggunakan teori Penempatan oleh Priansa. Sedangkan untuk teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Kemudian untuk teknik analisis data penulis menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dianalisis penempatan Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana Provinsi Sulawesi Tenggara, metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Selain itu pengukuran/indikator yang digunakan yakni menggunakan Teori Penempatan Priansa (2018:129). Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

3.1. Prestasi Akademis

a. Pangkat dan Golongan

Pada dasarnya jenjang karier Pegawai Negeri Sipil diklasifikasikan ke dalam sistem pangkat dan golongan PNS. Pangkat ialah kedudukan yang menunjukkan tingkatan jabatan berdasarkan tingkat kesulitan tanggung jawab, dampak dan persyaratan kualifikasi pekerjaan yang digunakan sebagai dasar penggajian. Golongan PNS berkaitan dengan jabatan yang diduduki dan atau pendidikan formal yang dimiliki. Golongan PNS mempengaruhi besaran gaji dan tunjangan yang diterima.

Tabel 1.
Daftar Pejabat Negeri Sipil BKPSDM Kabupaten Bombana

NO.	NAMA NIP	GOL. RUANG	JABATAN
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	dr. H. Sunandar., MM.Kes NIP. 19690716 200003 1 004	Pembina Utama Muda, (IV/c)	Plt. Kepala Badan
2.	Deddy Fan Alva Slamet, ST.,MM NIP. 19820501 200803 1 006	Pembina, (IV/a)	Sekretaris
3.	Dahriana, S.Pd NIP. 19710202 200312 2 006	Pembina, (IV/a)	Kabid Pengadaan, Pensiun, Informasi & Kesejahteraan Aparatur
4.	Yayan Daryono, S.STP.,M.A.P NIP. 19920318 201406 1 001	Penata Tk. I, (III/d)	Kabid Diklat, Mutasi, Promosi & Pengembangan Sumber Daya Aparatur
5.	Astuti Achmad, S.Pt,MM NIP. 19850217 201001 2 002	Penata Tk. I, (III/d)	Kasubag Perencanaan & Keuangan
6.	Andi Alamsyah Idris, S.STP NIP. 19940617 201609 1 001	Penata Muda Tk. I, (III/b)	Kasubag Umum
7.	Zulfadli Said, SE., MM NIP. 19790716 200701 1 010	Pembina, (IV/a)	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda/ Sub Koordinator pada Bidang Pengadaan, Pensiun, Informasi dan Kesejahteraan Aparatur
8.	Sitti Sarifa Nasir, SE NIP. 19820109 200804 2 003	Penata Tk. I, (III/d)	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda/ Sub Koordinator pada Bidang Pengadaan, Pensiun, Informasi dan Kesejahteraan Aparatur
9.	M. Andi Alamsyah. SH, MM NIP. 19830504 200903 1 003	Pembina, (IV/a)	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda/ Sub Koordinator pada Bidang Diklat, Mutasi, Promosi, dan Pengembangan SDA
10.	Dhany Saputra, S.Kom NIP. 19871222 201001 1 007	Penata Tk. I, (III/d)	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda/ Sub Koordinator pada Bidang Pengadaan,

			Pensiun, Informasi dan Kesejahteraan Aparatur
11.	Muh. Yunus, SE NIP. 19770725 200701 1 019	Penata Muda Tk. I, (III/b)	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda/ Sub Koordinator pada Bidang Diklat, Mutasi, Promosi, dan Pengembangan SDA
12.	Masnawati, S.Pi NIP. 19821110 201412 2 001	Penata Tk.I, III/d	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda/ Sub Koordinator pada Bidang Diklat, Mutasi, Promosi, dan Pengembangan SDA
13.	Marwan Bahrin, S.IP, MP NIP. 19711008 199101 1 001	Pembina Tk.I, (IV/b)	Analisis Kepegawaian
14.	Gita Permata Sari M, S.STP NIP. 19940424 201609 2 002	Penata Muda Tk. I, (III/b)	Penyusun Rencana Mutasi
15.	Hilman, S.Sos NIP. 19780524 200801 1 010	Penata Muda Tk. I, (III/b)	Analisis Kepegawaian Ahli Pertama
16.	Muhamad Abdul Kohar, S.STP NIP. 19950505 201808 1 002	Penata Muda Tk. I, (III/b)	Pengelola Data Bidang Diklat, Mutasi, Promosi & Pengembangan SDM
17.	Muhammad Arfah, S.Kom NIP. 19800925 201408 1 002	Penata Muda Tk. I, (III/b)	Bendahara Rutin
18.	Samsuddin, S.Kom NIP. 19801114 201412 1 003	Penata Muda Tk. I, (III/b)	Pengelola Barang
19.	Andi Anur Resky Alam, S.Kom NIP. 19961115 202012 1 001	Penata Muda, (III/a)	Pranata Komputer
20.	Sukirman, S.Si NIP. 19770727 201410 1 003	Penata Muda, (III/a)	Pembantu Bendahara Barang
21.	Emanuella Denyse Budhiharto, S.Tr.IP NIP. 19981210 202108 2 001	Penata Muda, (III/a)	Penyusun Promosi dan Kerjasama
22.	Herlina NIP. 19731227 201412 2 001	(Pengatur, II/c)	Pengadministrasi Umum

Sumber: *BKPSDM Kabupaten Bombana 2022*

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa penempatan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana belum sepenuhnya didasarkan atas pangkat atau golongan yang dimilikinya. Di antaranya ialah M. Andi Alamsyah, SH., MM golongan IV/a yang hanya sebagai sub koordinator bidang diklat, mutasi, promosi dan pengembangan SDM. Sedangkan Kepala bidangnya berdasarkan daftar urutan kepangkatan masih berada di bawah yaitu bapak Yayan Daryono, S.STP., M.AP dengan pangkat golongan Penata tingkat I (III/d). Pegawai Negeri Sipil yang menempati jabatan pada bagian Kepala Sub Bagian Umum, Andi Alamsyah Idris, S.STP dengan golongan III/b, sedangkan staf-stafnya memiliki pangkat di atasnya. Salah satunya ditempati pegawai dengan golongan IV/b yaitu Marwan Bahrin, S.IP., MP secara pangkat dan golongan sudah sepatasnya menduduki jabatan struktural. Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana belum sesuai dengan pangkat dan golongannya. Masih terdapat pegawai yang menempati jabatan struktural belum sesuai dengan pangkat dan eselonnya, begitu pula yang menjadi ahli fungsional masih ada pegawai yang bergolongan tinggi tetapi tidak menduduki jabatan struktural.

b. Diklat Kepemimpinan

Pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil adalah penyelenggaraan proses belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan PNS dalam melaksanakan jabatannya. Pendidikan dan pelatihan terdiri atas diklat prajabatan dan diklat dalam jabatan. Diklat prajabatan terdiri dari diklat prajabatan golongan I untuk menjadi PNS golongan I, diklat prajabatan golongan II untuk menjadi PNS golongan II, diklat prajabatan golongan III untuk menjadi PNS golongan III. Sedangkan, diklat dalam jabatan meliputi diklat kepemimpinan, diklat fungsional, dan diklat teknis.

Tabel 2.

Daftar Pejabat Negeri Sipil BKPSDM Kabupaten Bombana dalam Mengikuti Diklat

NO.	NAMA NIP	JABATAN	DIKLAT
(1)	(2)	(4)	5
1.	dr. H. Sunandar., MM.Kes NIP. 19690716 200003 1 004	Plt. Kepala Badan	Diklat PIM II
2.	Deddy Fan Alva Slamet, ST.,MM NIP. 19820501 200803 1 006	Sekretaris	Diklat PIM III
3.	Dahriana, S.Pd NIP. 19710202 200312 2 006	Kabid Pengadaan, Pensiun, Informasi & Kesejahteraan Aparatur	Diklat PIM III
4.	Yayan Daryono, S.STP.,M.A.P NIP. 19920318 201406 1 001	Kabid Diklat, Mutasi, Promosi & Pengembangan Sumber Daya Aparatur	Diklat PIM III
5.	Astuti Achmad, S.Pt,MM NIP. 19850217 201001 2 002	Kasubag Perencanaan & Keuangan	Diklat Prajabatan
6.	Andi Alamsyah Idris, S.STP NIP. 19940617 201609 1 001	Kasubag Umum	Diklat Prajabatan
7.	Zulfadli Said, SE., MM NIP. 19790716 200701 1 010	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda/ Sub Koordinator pada Bidang Pengadaan, Pensiun, Informasi dan Kesejahteraan Aparatur	Diklat PIM IV
8.	Sitti Sarifa Nasir, SE NIP. 19820109 200804 2 003	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda/ Sub Koordinator pada Bidang Pengadaan, Pensiun, Informasi dan Kesejahteraan Aparatur	Diklat PIM IV
9.	M. Andi Alamsyah. SH, MM NIP. 19830504 200903 1 003	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda/ Sub Koordinator pada Bidang Diklat, Mutasi, Promosi, dan Pengembangan SDA	Diklat PIM III
10.	Dhany Saputra, S.Kom NIP. 19871222 201001 1 007	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda/ Sub Koordinator pada Bidang Pengadaan, Pensiun, Informasi dan Kesejahteraan Aparatur	Diklat Prajabatan
11.	Muh. Yunus, SE NIP. 19770725 200701 1 019	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda/ Sub Koordinator pada Bidang Diklat, Mutasi, Promosi, dan Pengembangan SDA	Diklat Prajabatan
12.	Masnawati, S.Pi NIP. 19821110 201412 2 001	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda/ Sub Koordinator pada Bidang Diklat, Mutasi, Promosi, dan Pengembangan SDA	Diklat Prajabatan
13.	Marwan Bahrin, S.IP, MP NIP. 19711008 199101 1 001	Analisis Kepegawaian	Diklat Prajabatan
14.	Gita Permata Sari M, S.STP NIP. 19940424 201609 2 002	Penyusun Rencana Mutasi	Diklat Prajabatan
15.	Hilman, S.Sos NIP. 19780524 200801 1 010	Analisis Kepegawaian Ahli Pertama	Diklat Fungsional

16.	Muhamad Abdul Kohar, S.STP NIP. 19950505 201808 1 002	Pengelola Data Bidang Diklat, Mutasi, Promosi & Pengembangan SDM	Diklat Prajabatan
17.	Muhammad Arfah, S.Kom NIP. 19800925 201408 1 002	Bendahara Rutin	Diklat Prajabatan
18.	Samsuddin, S.Kom NIP. 19801114 201412 1 003	Pengelola Barang	Diklat Prajabatan
19.	Andi Anur Resky Alam, S.Kom NIP. 19961115 202012 1 001	Pranata Komputer	Diklat Prajabatan
20.	Sukirman, S.Si NIP. 19770727 201410 1 003	Pembantu Bendahara Barang	Diklat Prajabatan
21.	Emanuella Denyse Budhiharto, S.Tr.IP NIP. 19981210 202108 2 001	Penyusun Promosi dan Kerjasama	Diklat Prajabatan
22.	Herlina NIP. 19731227 201412 2 001	Pengadministrasi Umum	Diklat Prajabatan

Sumber: BKPSDM Kabupaten Bombana 2022

Berdasarkan tabel di atas pejabat struktural pada jabatan eselon II dan eselon III telah mengikuti diklat kepemimpinan yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural. Sedangkan untuk pejabat struktural pada jabatan eselon IV belum mengikuti diklat kepemimpinan sesuai dengan eselonnya yaitu Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan serta Kepala Sub Bagian Umum. Penempatan pejabat struktural secara aturan harus mengikuti Diklat PIM sebelum menduduki jabatan Struktural atau mengikuti Diklat PIM setahun setelah menduduki jabatan Struktural. Selanjutnya juga belum terlaksananya diklat teknis dan hanya ada satu pegawai yang telah mengikuti diklat fungsional analis kepegawaian.

c. Latar Belakang Pendidikan

Organisasi pemerintahan pada dasarnya perlu menempatkan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikannya berdasarkan kebutuhan organisasi karena pegawai merupakan unsur pelaksana dari rencana kerja yang dijalankan. Tidak adanya aturan yang mengikat terhadap disiplin ilmu Pegawai Negeri Sipil membuat alur karir pegawai kadang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Penempatan pegawai yang didasarkan dengan disiplin ilmu akan berdampak positif terhadap organisasi dan akan mampu mewujudkan tujuan. Berikut adalah daftar pegawai BKPSDM Kabupaten Bombana berdasarkan latar belakang Pendidikan:

Tabel 3.

Daftar Pendidikan Terakhir Pegawai Negeri Sipil BKPSDM Kabupaten Bombana

NO.	NAMA NIP	JABATAN	PENDIDIKAN TERAKHIR
(1)	(2)	(4)	4
1.	dr. H. Sunandar., MM.Kes NIP. 19690716 200003 1 004	Plt. Kepala Badan	S-2 Magister Manajemen Kesehatan
2.	Deddy Fan Alva Slamet, ST.,MM NIP. 19820501 200803 1 006	Sekretaris	S-2 Magister Manajemen
3.	Dahriana, S.Pd NIP. 19710202 200312 2 006	Kabid Pengadaan, Pensiun, Informasi & Kesejahteraan Aparatur	S-1 Pendidikan IPS

4.	Yayan Daryono, S.STP.,M.A.P NIP. 19920318 201406 1 001	Kabid Diklat, Mutasi, Promosi & Pengembangan Sumber Daya Aparatur	S-2 Magister Administrasi Publik
5.	Astuti Achmad, S.Pt,MM NIP. 19850217 201001 2 002	Kasubag Perencanaan & Keuangan	S-2 Magister Manajemen
6.	Andi Alamsyah Idris, S.STP NIP. 19940617 201609 1 001	Kasubag Umum	D-IV Ilmu Pemerintahan
7.	Zulfadli Said, SE., MM NIP. 19790716 200701 1 010	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda/ Sub Koordinator pada Bidang Pengadaan, Pensiun, Informasi dan Kesejahteraan Aparatur	S-2 Magister Manajemen
8.	Sitti Sarifa Nasir, SE NIP. 19820109 200804 2 003	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda/ Sub Koordinator pada Bidang Pengadaan, Pensiun, Informasi dan Kesejahteraan Aparatur	S-1 Ekonomi Manajemen
9.	M. Andi Alamsyah. SH, MM NIP. 19830504 200903 1 003	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda/ Sub Koordinator pada Bidang Diklat, Mutasi, Promosi, dan Pengembangan SDA	S-2 Magister Manajemen
10.	Dhany Saputra, S.Kom NIP. 19871222 201001 1 007	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda/ Sub Koordinator pada Bidang Pengadaan, Pensiun, Informasi dan Kesejahteraan Aparatur	S-1 Komputer
11.	Muh. Yunus, SE NIP. 19770725 200701 1 019	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda/ Sub Koordinator pada Bidang Diklat, Mutasi, Promosi, dan Pengembangan SDA	S-1 Ekonomi Manajemen
12.	Masnawati, S.Pi NIP. 19821110 201412 2 001	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda/ Sub Koordinator pada Bidang Diklat, Mutasi, Promosi, dan Pengembangan SDA	S-1 Budidaya Perairan
13.	Marwan Bahrin, S.IP, MP NIP. 19711008 199101 1 001	Analisis Kepegawaian	S-2 Magister Profesional
14.	Gita Permata Sari M, S.STP NIP. 19940424 201609 2 002	Penyusun Rencana Mutasi	D-IV Administrasi Kependudukan Dan Catatan Sipil
15.	Hilman, S.Sos NIP. 19780524 200801 1 010	Analisis Kepegawaian Ahli Pertama	S-1 Ilmu Administrasi Negara
16.	Muhamad Abdul Kohar, S.STP NIP. 19950505 201808 1 002	Pengelola Data Bidang Diklat, Mutasi, Promosi & Pengembangan SDM	D-IV Ilmu Pemerintahan
17.	Muhammad Arfah, S.Kom NIP. 19800925 201408 1 002	Bendahara Rutin	S-1 Komputer
18.	Samsuddin, S.Kom NIP. 19801114 201412 1 003	Pengelola Barang	S-1 Komputer
19.	Andi Anur Resky Alam, S.Kom NIP. 19961115 202012 1 001	Pranata Komputer	S-1 Komputer
20.	Sukirman, S.Si NIP. 19770727 201410 1 003	Pembantu Bendahara Barang	S-1 Sains
21.	Emanuella Denyse Budhiharto, S.Tr.IP NIP. 19981210 202108 2 001	Penyusun Promosi dan Kerjasama	D-IV Ilmu Pemerintahan
22.	Herlina NIP. 19731227 201412 2 001	Pengadministrasi Umum	SMA A.3/IPS

Sumber: BKPSDM Kabupaten Bombana 2022

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa dalam penempatan Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana belum sepenuhnya sesuai antara jabatan atau posisi yang ditempati dengan latar belakang pendidikannya. Kepala Bidang Pengadaan, Pensiun, Informasi dan Kesejahteraan Aparatur yang diisi oleh PNS dengan latar belakang

sarjana pendidikan ilmu pengetahuan sosial yang mana hal tersebut tidak sesuai dengan tugas yang diemban. Begitu pula dengan pegawai yang menduduki jabatan fungsional, masih terdapat yang belum sesuai dengan persyaratan penyetaraan jabatan diantaranya jabatan analis SDM ahli muda yang diisi oleh sarjana dengan latar belakang sarjana pendidikan budidaya perairan, juga pada jabatan fungsional pengelola data kepegawaian diisi oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan sarjana sains.

3.2. Pengalaman

a. Riwayat Pekerjaan

Riwayat jabatan atau pekerjaan yang pernah diduduki oleh pegawai menentukan dalam pelaksanaan penempatan. Pegawai dengan pengalaman kerja yang lebih banyak akan menguntungkan bagi suatu instansi atau lembaga. Apalagi pegawai dengan bidang kerja yang dikuasai sebelumnya sama dengan bidang kerja yang akan ditempatkan maka dalam melaksanakan suatu pekerjaan akan lebih mudah dilakukan karena sebelumnya sudah memiliki pengalaman dalam melakukan pekerjaan tersebut. Pengalaman menjadikan seorang pegawai dapat melaksanakan tugas dengan baik serta dapat bekerja secara profesional.

Sebagaimana dijelaskan oleh Sekretaris Daerah Kabupaten Bombana Bapak Drs. Man Arfa, M.Si pada wawancara Senin, 16 Januari 2023 menjelaskan terkait mekanisme pengisian jabatan bahwa:

Untuk pengisian jabatan yang lowong itu terutama Jabatan Tinggi Pratama (JPT) harus melalui seleksi terbuka. Pertama yang harus kita lakukan itu minta rekomendasi ke Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), Setelah keluar rekomendasi panel dan sebagainya, dilakukan *assessment* terhadap calon-calon yang mendaftar untuk mengisi jabatan itu. Biasanya *assessment* itu ada dua, ada yang dari BKN ada juga *Assessment Center* Sulawesi Selatan yang punya akreditasi A itu juga yang biasa kita pakai. Setelah keluar nilai *Assesment* diserahkan kepada Panitia Seleksi (Pansel) untuk melakukan pengujian terhadap semua calon yang mendaftar untuk mengisi jabatan itu. Untuk mengisi jabatan Kepala BKPSDM, besok (Selasa, 17 Januari 2023) kita melakukan yang namanya *job fit* eselon II, uji kompetensi, uji kelayakan semua jabatan tinggi pratama. Dari hasil seleksi itu, kita melihat kesesuaian apabila ada yang cocok untuk menduduki jabatan Kepala BKPSDM tentu kita rekomendasikan untuk dilantik di sana dan jabatan yang kosong itu yang akan dilelang. Jadi tidak mutlak apabila Kepala BKPSDM itu sudah pensiun itu jabatan yang akan di lelang.

Peneliti juga mewawancarai Sekretaris BKPSDM Kabupaten Bombana, Bapak Deddy Fan Alva Slamet, ST.,MM pada hari Selasa, 10 Januari 2023 menjelaskan terkait faktor pengalaman pegawai bahwa:

Pengalaman merupakan peranan penting dalam meningkatkan kemampuan seseorang. Pegawai BKPSDM masih kurang dari sisi perolehan Diklat. Tetapi karena, pelaksanaan kerjanya sudah lama membuat pegawai banyak mendapatkan hal baru, sehingga itu menimbulkan kompetensi sendiri bagi pegawai dalam melakukan tugas dan fungsinya. Sejauh ini saya lihat pegawai-pegawai disini sudah mampu melakukan tugas dan fungsi

masing-masing. Apalagi penempatan yang sekarang sesuai dengan jabatan yang lama.

Seorang pegawai yang memiliki pengalaman pada suatu bidang akan dipertimbangkan dalam proses penempatan. Berdasarkan beberapa hasil wawancara di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa dari sisi pengalaman pegawai di BKPSDM Kabupaten Bombana sudah mampu dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sesuai bidang masing-masing, serta dalam penempatan pejabat struktural sudah sesuai dengan prosedur. Latar belakang pendidikan memang penting dalam penempatan tetapi akan lebih cenderung mempertimbangkan pengalaman bekerja yang dimiliki pegawai yang bersangkutan, karena orang yang berpengalaman lebih cepat dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Masa Kerja

Pengalaman kerja dapat diperoleh dengan melewati masa kerja yang telah dilakui di suatu tempat kerja. Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan yang dimanifestasikan dalam jumlah masa kerja akan meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja seseorang sehingga hasil kerja akan semakin meningkat. Berikut daftar masa kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana:

Tabel 4.
Daftar Masa Kerja Pegawai Negeri Sipil BKPSDM Kabupaten Bombana

NO	NAMA	JABATAN	MASA KERJA	PANGKAT, GOL/RUANG
1	2	3	4	5
1	dr. H. Sunandar., MM.Kes NIP. 19690716 200003 1 004	Plt. Kepala Badan	19 thn, 1 bln	Pembina Utama Muda, IV/c
2	Deddy Fan Alva Slamet, ST.,MM NIP. 19820501 200803 1 006	Sekretaris	14 thn, 11 bln	Pembina, IV/a
3	Dahriana, S.Pd NIP. 19710202 200312 2 006	Kabid Pengadaan, Pensiun, Informasi & Kesejahteraan Aparatur	19 thn, 1 bln	Pembina, IV/a
4	Yayan Daryono, S.STP.,M.A.P NIP. 19920318 201406 1 001	Kabid Diklat, Mutasi, Promosi & Pengembangan Sumber Daya Aparatur	8 thn, 7 bln	Penata Tk. I, III/d
5	Astuti Achmad, S.Pt,MM NIP. 19850217 201001 2 002	Kasubag Perencanaan & Keuangan	13 thn	Penata Tk. I, III/d
6	Andi Alamsyah Idris, S.STP NIP. 19940617 201609 1 001	Kasubag Umum	6 thn, 4 bln	Penata Muda Tk. I, III/b
7	Zulfadli Said, SE., MM NIP. 19790716 200701 1 010	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	16 thn	Pembina, IV/a
8	Sitti Sarifa Nasir, SE NIP. 19820109 200804 2 003	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	14 thn. 9 bln	Penata Tk. I, III/d
9	M. Andi Alamsyah. SH, MM NIP. 19830504 200903 1 003	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	13 thn, 10 bln	Pembina, IV/a
10	Dhany Saputra, S.Kom NIP. 19871222 201001 1 007	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	13 thn	Penata Tk. I, III/d
11	Muh. Yunus, SE NIP. 19770725 200701 1 019	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	16 thn	Penata Muda Tk. I, III/b
12	Masnawati, S.Pi NIP. 19821110 201412 2 001	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	8 thn, 1 bln	Penata Muda Tk. I, III/b
13	Marwan Bahrin, S.IP, MP	Analisis Kepegawaian	32 thn	Pembina Tk.I,

	NIP. 19711008 199101 1 001			IV/b
14	Gita Permata Sari M, S.STP NIP. 19940424 201609 2 002	Penyusun Rencana Mutasi	6 thn, 4 bln	Penata Muda Tk. I, III/b
15	Hilman, S.Sos NIP. 19780524 200801 1 010	Analisis Kepegawaian Ahli Pertama	15 thn	Penata Muda Tk. I, III/b
16	Muhamad Abdul Kohar, S.STP NIP. 19950505 201808 1 002	Pengelola Data Bidang Diklat, Mutasi, Promosi & Pengembangan SDM	4 thn, 5 bln	Penata Muda Tk. I, III/b
17	Muhammad Arfah, S.Kom NIP. 19800925 201408 1 002	Pengadministrasian Kepegawaian	8 thn, 5 bln	Penata Muda Tk. I, III/b
18	Samsuddin, S.Kom NIP. 19801114 201412 1 003	Pengelola Barang	8 thn, 1 bln	Penata Muda Tk. I, III/b
19	Andi Anur Resky Alam, S.Kom NIP. 19961115 202012 1 001	Pranata Komputer	2 thn, 1 bln	Penata Muda, III/a
20	Sukirman, S.Si NIP. 19770727 201410 1 003	Pengadministrasi Kepegawaian	8 thn, 3 bln	Penata Muda, III/a
21	Emanuella Denyse Budhiharto, S.Tr.IP NIP. 19981210 202108 2 001	Penyusun Promosi dan Kerjasama	1 thn, 5 bln	Penata Muda, III/a
22	Herlina NIP. 19731227 201412 2 001	Pengadministrasi Umum	8 thn, 1 bln	Pengatur, II/c

Sumber: *BKPSDM Kabupaten Bombana 2022*

Melihat tabel di atas, apabila merujuk pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 35 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil maka terdapat beberapa PNS yang menunjukkan ketidakserasian antara masa kerja, pangkat dan golongan dengan jabatan atau posisi yang diduduki. Seperti, jabatan Sekretaris BKPSDM (eselon III.a) dengan latar belakang pendidikan terakhir Magister (S.2) golongan IV/a masa kerja 14 tahun 11 bulan seharusnya hanya bisa menduduki jabatan eselon III.b, sebab untuk menduduki jabatan eselon III.a Gol.ruang (IV/a–IV/b) masa kerja yang harus ditempuh selama 16 tahun.

Begitu juga dengan jabatan Kepala Bidang Diklat, Mutasi, Promosi & Pengembangan Sumber Daya Aparatur (eselon III.b) dengan latar belakang pendidikan terakhir Magister (S.2) golongan III/d masa kerja 8 tahun 7 bulan seharusnya hanya bisa menduduki jabatan eselon IV.a, karena untuk menduduki jabatan eselon III.b Gol.ruang (III/d–IV/a) masa kerja yang harus ditempuh selama 12 tahun. Selain itu, Kepala Sub Bagian Umum (IV.a) dengan latar belakang pendidikan terakhir Diploma (D.IV) golongan III/b masa kerja 6 tahun 4 bulan seharusnya hanya bisa menduduki jabatan eselon IV.b, karena untuk menduduki jabatan eselon IV.a Gol.ruang (III/c–III/d) masa kerja yang harus ditempuh selama 12 tahun. Kemudian untuk alur karier PNS secara regular dalam jabatan fungsional tertentu kategori keahlian dan keterampilan sebagian besar PNS BKPSDM sudah sesuai antara masa kerja, pangkat dan golongan dengan posisi yang ditempati. Hanya ada 5 pegawai yang seharusnya sudah cukup untuk melakukan kenaikan pangkat/golongan sesuai dengan masa kerjanya. Penempatan pegawai di BKPSDM Kabupaten Bombana memperhatikan aspek masa kerja pegawai, sehingga sebagian besar sudah sesuai antara masa kerja, pangkat golongan dan jabatan atau posisi yang diduduki terdapat kesesuaian penempatan jabatan baru dengan jabatan lama. Dengan adanya kesesuaian tersebut para pegawai akan lebih mudah menjalankan tugasnya.

3.3. Kesehatan Fisik dan Mental

a. Riwayat kesehatan yang baik

Pegawai yang akan menduduki salah satu jabatan struktural harus memenuhi persyaratan memiliki riwayat kesehatan yang baik. Selain memiliki riwayat kesehatan yang baik, tingkat kehadiran yang tinggi serta jarang absen karena sakit juga merupakan faktor penilaian yang akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan nantinya saat menduduki atau menempati suatu posisi. Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti di BKPSDM Kabupaten Bombana bahwa peneliti melihat kondisi fisik dan psikologi pegawai yang adadi sana semuanya baik, selain satu orang pegawai yang pernah menjalani cuti sakit. Dalam penempatan di BKPSDM Kabupaten Bombana kondisi kesehatan baik jasmani dan rohani selalu dipertimbangkan. Apabila ada pegawai yang sakit, maka akan diberikan kesempatan untuk berobat. Jadi dalam melakukan pekerjaan itu harus pegawai yang benar-benar sehat, sehingga hasil kerjanya bagus.

b. Tingkat kehadiran tinggi

Presensi pegawai sangatlah penting guna mencatat kehadiran pegawai dan juga untuk mengetahui keadaan pegawai serta alasan ketidakhadiran pegawai di Kantor. Selain itu, presensi juga berguna apabila sewaktu-waktu diperlukan pelaporan kinerja pegawai dalam organisasi atau instansi.

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti di BKPSDM Kabupaten Bombana bahwa peneliti melihat pegawai di BKPSDM juga selalu tepat waktu untuk masuk kantor dan juga pulang kantor dengan tepat waktu bahkan yang peneliti lihat pegawai di BKPSDM pulangnya lebih lama dari jam pulang seharusnya. Berdasarkan hal tersebut peneliti menyimpulkan bahwa tingkat kehadiran para pegawai di BKPSDM Kabupaten Bombana sudah baik. Sehingga hal ini tidak menjadi suatu kendala dalam menjalankan tugas sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil.

3.4. Status Perkawinan

a. Kawin atau belum kawin

Status perkawinan juga merupakan syarat yang harus diperhatikan dalam menempatkan Pegawai Negeri Sipil selain ketentuan pengalaman dan prestasi akademis. Hampir semua pegawai BKPSDM Kabupaten Bombana sudah menikah hanya ada satu pegawai yang belum menikah yaitu pegawai pada posisi penyusun promosi dan kerja sama, serta satu pegawai yang berstatus cerai yaitu Sekretaris BKPSDM Kabupaten Bombana. Status perkawinan dijadikan sumber oleh pimpinan untuk mengambil keputusan dalam rangka untuk penempatan pegawai, mengetahui status perkawinan pegawai adalah hal penting untuk kepentingan kepegawaian juga menjadi bahan pertimbangan pimpinan dalam penempatan pegawai. Dengan mengetahui status perkawinannya maka akan dapat ditentukan, dimana seseorang akan ditempatkan.

3.5. Usia

a. Kriteria usia dalam penempatan

Faktor usia sangat penting untuk diperhatikan dalam menempatkan pegawai. Umumnya pegawai yang lebih muda relatif lebih produktif dibandingkan dengan pegawai yang sudah tua. Berikut adalah daftar Pegawai Negeri Sipil BKPSDM Kabupaten Bombana berdasarkan usia:

Tabel 5.
Daftar Usia Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Bombana

NO	NAMA	JABATAN	USIA
1	2	3	4
1	dr. H. Sunandar., MM.Kes NIP. 19690716 200003 1 004	Plt. Kepala Badan	53 thn, 8 bln
2	Deddy Fan Alva Slamet, ST.,MM NIP. 19820501 200803 1 006	Sekretaris	40 thn, 10 bln
3	Dahriana, S.Pd NIP. 19710202 200312 2 006	Kabid Pengadaan, Pensiun, Informasi & Kesejahteraan Aparatur	52 thn, 1 bln
4	Yayan Daryono, S.STP.,M.A.P NIP. 19920318 201406 1 001	Kabid Diklat, Mutasi, Promosi & Pengembangan Sumber Daya Aparatur	31 thn
5	Astuti Achmad, S.Pt,MM NIP. 19850217 201001 2 002	Kasubag Perencanaan & Keuangan	38 thn, 1 bln
6	Andi Alamsyah Idris, S.STP 19940617 201609 1 001	Kasubag Umum	28 thn, 9 bln
7	Zulfadli Said, SE., MM NIP. 19790716 200701 1 010	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	43 thn, 3 bln
8	Sitti Sarifa Nasir, SE NIP. 19820109 200804 2 003	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	41 thn. 2 bln
9	M. Andi Alamsyah. SH, MM NIP. 19830504 200903 1 003	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	39 thn, 10 bln
10	Dhany Saputra, S.Kom NIP. 19871222 201001 1 007	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	35 thn, 3 bln
11	Muh. Yunus, SE NIP. 19770725 200701 1 019	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	45 thn, 7 bln
12	Masnawati, S.Pi NIP. 19821110 201412 2 001	Analisis SDM Aparatur Ahli Muda	40 thn, 4 bln
13	Marwan Bahrin, S.IP, MP NIP. 19711008 199101 1 001	Analisis Kepegawaian	51 thn, 5 bln
14	Gita Permata Sari M, S.STP NIP. 19940424 201609 2 002	Penyusun Rencana Mutasi	28 thn, 11 bln
15	Hilman, S.Sos NIP. 19780524 200801 1 010	Analisis Kepegawaian Ahli Pertama	44 thn, 10 bln
16	Muhamad Abdul Kohar, S.STP NIP. 19950505 201808 1 002	Pengelola Data Bidang Diklat, Mutasi, Promosi & Pengembangan SDM	27 thn, 10 bln
17	Muhammad Arfah, S.Kom NIP. 19800925 201408 1 002	Pengadiminstrasian Kepegawaian	42 thn, 5 bln
18	Samsuddin, S.Kom NIP. 19801114 201412 1 003	Pengelola Barang	42 thn, 4 bln
19	Andi Anur Resky Alam, S.Kom NIP. 19961115 202012 1 001	Pranata Komputer	26 thn, 4 bln
20	Sukirman, S.Si NIP. 19770727 201410 1 003	Pengadministrasi Kepegawaian	45 thn, 7 bln
21	Emanuella Denyse Budhiharto, S.Tr.IP NIP. 19981210 202108 2 001	Penyusun Promosi dan Kerjasama	24 thn, 3 bln
22	Herlina NIP. 19731227 201412 2 001	Pengadministrasi Umum	49 thn, 3 bln

Dapat dilihat dari tabel di atas bahwa pegawai dengan usia 21–30 tahun ada 5 pegawai dengan persentase 22,7%, sedangkan usia 31-40 tahun ada 6 pegawai dengan persentase 27,3%, sementara itu untuk usia 41-50 tahun terdapat 8 pegawai dengan persentase 36,3%, kemudian untuk usia 51-60 tahun ada 3 pegawai dengan persentase 13,7%. Menempatkan pegawai dalam suatu jabatan atau posisi, faktor usia pegawai perlu dipertimbangkan. Hal ini untuk menghindari rendahnya produktifitas yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan. Demikian juga halnya dengan BKPSDM Kabupaten Bombana juga berusaha memperhatikan faktor usia dalam menempatkan pegawainya.

b. Kesesuaian Jabatan dengan Usia

Mengingat semakin pesatnya perkembangan teknologi dan pengetahuan tentu sangat berdampak pada kualitas dalam pekerjaan. Kesesuaian antara Faktor Usia dengan jabatan yang dipangku merupakan hal yang perlu di perhatikan. Usia berkaitan dengan Pendidikan formal dan masa kerja yang dimiliki dalam pengembangan karier seseorang PNS. Berdasarkan tabel 5 daftar usia Pegawai Negeri Sipil BKPSDM Kabupaten Bombana, merujuk pada Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 35 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil, pegawai BKPSDM Kabupaten Bombana sudah sesuai antara usia, pangkat dan golongan dengan jabatan atau posisi yang diduduki. Meskipun ada beberapa pegawai yang menduduki jabatan struktural dengan usia yang lebih muda dari usia yang diperhitungkan yaitu pada jabatan Kepala Bidang Diklat, Mutasi, Promosi & Pengembangan Sumber Daya Aparatur dan Kepala Sub Bagian Umum.

3.6. Hambatan dalam Penempatan Jabatan Struktural Berbasis Kompetensi

a. Penempatan Pegawai belum sesuai dengan pangkat dan eselonnya

Dalam penempatan Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Bombana ada beberapa pegawai yang menempati jabatan struktural, berdasarkan daftar urutan kepangkatan masih berada di bawah pegawai di bidangnya. Seperti, Kepala Bidang Diklat, Mutasi, Promosi dan Pengembangan SDM dengan pangkat dan golongan Penata Tingkat I (III/d) masih berada di bawah Sub Koordinator Bidang Diklat, Mutasi, Promosi dan Pengembangan SDM yaitu dengan pangkat dan golongan Pembina (IV/a). Kemudian pada Kepala Sub Bagian Umum memiliki pangkat dan golongan lebih rendah dari pegawai pada sub bagian umum. Tidak hanya itu beberapa pegawai fungsional memiliki pangkat dan golongan lebih tinggi dari pejabat strukturalnya (masih ditetapkan sebagai staff).

b. Kurangnya Pegawai Yang Memiliki Kompetensi di Bidang Kepegawaian

Penempatan Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Bombana selalu diusahakan berjalan secara maksimal sesuai kompetensi dari pegawai. Namun dalam pelaksanaannya memiliki berbagai hambatan yang menjadikan proses pelaksanaannya tidak berjalan secara maksimal. Salah satu faktor penghambat yang dihadapi dalam proses pelaksanaan penempatan pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Bombana adalah kurangnya pegawai yang memiliki kompetensi di bidang kepegawaian. Ada beberapa pegawai yang menempati jabatan atau posisi yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Dari 22 Pegawai Negeri Sipil yang memiliki latar belakang pendidikan di bidang manajemen kepegawaian hanya ada 13 pegawai, juga terdapat 4 pegawai dengan latar belakang pendidikan sarjana Komputer, sedangkan 5 lainnya merupakan pegawai dengan latar belakang

pendidikan yang tidak ada kaitannya dengan bidang manajemen kepegawaian. Masih banyaknya pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan kepegawaian yang kurang sehingga kurang selaras dengan jabatan yang diemban. Akibat kurangnya pegawai yang memiliki kompetensi pada spesifikasi bidang ilmu kepegawian, terdapat beberapa jabatan struktural maupun jabatan fungsional yang diisi oleh pegawai yang tidak sesuai antara jabatan dengan spesifikasi ilmunya.

c. Keterbatasan Anggaran dalam Penyelenggaraan Kebutuhan Diklat

Terdapat beberapa pejabat struktural belum mengikuti diklat sesuai dengan jabatannya. Sebagian dari pejabat struktural sudah mengikuti diklat kepemimpinan, namun untuk pelaksanaan diklat teknis dan diklat fungsional masih sulit diselenggarakan. Hal ini dikarenakan masih terdapat kendala yaitu memiliki keterbatasan dalam anggaran.

3.7. Upaya Yang Dilakukan Dalam Mengatasi Faktor Penghambat Dalam Penempatan Jabatan Struktural Berbasis Kompetensi

a. Menempatkan Pegawai dengan Memperhatikan Kesesuaian Masa Kerja dan Pengalaman

Salah salah satu upaya yang dilakukan BKPSDM Kabupaten Bombana agar penempatan PNS sesuai dengan posisi atau jabatan yang diemban ialah dengan mempertimbangkan setiap pegawai berdasarkan faktor senioritas dalam kepangkatan, pengalaman, masa kerja, usia dan selanjutnya kompetensi atau prestasi kerja yang mereka miliki dalam pelaksanaan tugas apakah layak atau tidak, dan apakah memenuhi persyaratan atau tidak.

b. Meningkatkan Kompetensi Pegawai Melalui Pendidikan Dan Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan kebutuhan serta hak yang harus diberikan bagi pegawai. Tujuan dilaksanakannya adalah untuk meningkatkan kompetensi pegawai. Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kompetensi pegawai di BKPSDM Kabupaten Bombana adalah dengan melaksanakan kegiatan Diklat Kepemimpinan maupun Diklat Teknis dan diklat fungsional bagi para pegawai. Selain dilaksanakan diklat kepemimpinan bagi para pejabat struktural pelaksanaan diklat teknis juga diperlukan dalam rangka peningkatan kemampuan dan keterampilan teknis sesuai bidangnya.

c. Pengoptimalan Pengawasan Dalam Rangka Pembinaan Pegawai

Pengawasan secara langsung dari pimpinan kepada bawahannya merupakan upaya yang cukup mempengaruhi dalam rangka pembinaan pegawai. Upaya ini dilakukan agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan tupoksi masing-masing. Dalam pelaksanaannya Para pegawai di BKPSDM Kabupaten Bombana selalu menunjukkan sikap yang baik dalam bekerja dan saling mendukung antar sesama pegawai. Dengan sikap baik yang ditunjukkan para pegawai tersebut merupakan hal positif yang mendukung tercapainya tujuan pengawasan dan pembinaan pegawai. Pengawasan dalam rangka pembinaan pegawai agar pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai tupoksi merupakan upaya yang efektif karena pimpinan dapat mengetahui langsung bagaimana kinerja dari para pegawainya.

3.8. Diskusi Temuan Utama Penelitian

Penempatan Pegawai Negeri Sipil merupakan kegiatan dalam rangka memberikan kesempatan kepada pegawai untuk bekerja sesuai dengan kompetensinya atau kesesuaian antara bidang yang ditempat dengan latar belakang baik dari pengalaman maupun dari pendidikannya. Dalam penelitian ini penempatan Pegawai Negeri Sipil terutama jabatan structural didasarkan atas kompetensi yang harus dimiliki yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana Provinsi Sulawesi Tenggara. Dalam implementasi penempatan Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Bombana sebagian sudah berjalan sesuai dengan aturan. Tidak seperti halnya yang terjadi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang oleh penelitian Nur Safitri Sila (2020) karena dalam penempatan ini, tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan, kemampuan kerja, dan motivasi kerja pegawai dengan pekerjaan yang diberikan.

Dalam pelaksanaannya BKPSDM Kabupaten Bombana yang telah sesuai dengan aturan dan memenuhi dimensi yang didasarkan dalam penelitian ini tidak serta merta berjalan dengan lancar melainkan ada saja kendala yang terjadi selama pelaksanaannya yakni seperti kurangnya pegawai yang berkompentensi khususnya di bidang Kepegawaian karena pada dasarnya BKPSDM sendiri ialah Badan yang mengurus keseluruhan pegawai dalam hal kepegawaiannya maka dibutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi dibidang tersebut. Serta pada keterbatasan anggaran yang dimiliki BKPSDM Kabupaten Bombana untuk mengikuti Pendidikan dan pelatihan. Kendala tersebut juga yang ditemukan dalam penelitian Nana Idriati (2017) yang membuat penempatan pegawai pada Inspektorat Kota Tangerang sudah dilaksanakan dengan baik namun masih perlu diperhatikan persyaratan kesesuaian antara minat, bakat, pengetahuan, keterampilan dan keahlian pegawai dengan jenis dan tingkat pekerjaan/ jabatan yang dipercayakan kepadanya.

Penempatan Pegawai Negeri Sipil berdasar kompetensi ini sebenarnya memiliki dampak positif bagi setiap pegawai. Pegawai harus gigih dalam memperjuangkan apabila adanya peluang untuk mengisi jabatan, namun mereka harus terlebih dahulu memenuhi persyaratan terutama yakni pendidikan dan pelatihan kepemimpinan maupun teknis.

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan bahwa Penempatan Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bombana Provinsi Sulawesi Tenggara sudah terlaksana dengan baik pada dimensi pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, dan usia. Namun, penempatan Pegawai masih belum sesuai pada dimensi prestasi akademis. Adapun hambatan adalah penempatan pegawai belum sesuai dengan pangkat/golongan, kurangnya pegawai yang memiliki kompetensi di bidang kepegawaian, dan keterbatasan anggaran dalam penyelenggaraan diklat. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut adalah menempatkan pegawai dengan memperhatikan pengalaman dan masa kerjanya, meningkatkan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan serta mengoptimalkan pengawasan dalam rangka pembinaan pegawai untuk digunakan dalam penetapan perencanaan kebutuhan diklat.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada lokus yang telah ditetapkan sebagai model studi kasus yang dipilih berdasarkan Teori Penempatan Pegawai menurut Priansa (2018:179).

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

mengenai penempatan Pegawai Negeri Sipil berbasis kompetensi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana Provinsi Sulawesi Tenggara untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bombana Provinsi Sulawesi Tenggara beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, dan seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Doni Hadinata, Muhammad. (2012). Analisis Penempatan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Hilir. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim: Pekanbaru
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idriati, N. (2017). Analisis Optimalisasi Sistem Penempatan Pegawai Negeri Sipil berbasis Kompetensi pada Inspektorat Kota Tanggerang. *Jurnal MoZaik*, 9(2).
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 35 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penyusunan Pola Karier Pegawai Negeri Sipil
- Priansa, D. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Rifa'i, A., & S. M. (2017). Analisis Kesesuaian Penempatan Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. *Jurnal Publika*, 3(1), 135-153.
- Sila, N. (2021). Analisis Sistem Penempatan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Administrasi Negara*, 2(6).