

**PENEMPATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL
PADA BADAN PERENCANAAN PENELITIAN
DAN PENGEMBANGAN DAERAH (BAPPPEDA)
KABUPATEN BOALEMO PROVINSI GORONTALO**

Anisya Nurfatimah Putri Haryono

NPP. 30.1317

*Asdaf Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia*

Email: anisanurfatimah301317@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dr. Dra. Sri Hartati, M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP) Placement of employees is not just placing, but must match and compare the qualifications of employees with the needs and requirements of a particular position so that the right man in the right place can be achieved. **Purpose:** The purpose of this study was to identify and analyze the placement of civil servants at the Regional Research and Development Planning Agency, Boalemo Regency, Gorontalo Province, the inhibiting factors and the efforts made to overcome obstacles in the implementation of employee placements. **Method:** The research method used is descriptive method with an inductive approach. Data collection techniques were carried out by interviews, observation, and documentation. Data analysis techniques were carried out by data reduction, presentation and conclusion. **Result:** The results of this study, the placement of Civil Servants at the Regional Research and Development Planning Board of Boalemo Regency is still not good. Factors inhibiting the placement of employees include: Insufficient quantity of Civil Servants So that most employees who occupy a position are not in accordance with the requirements of the position that has been determined, and the lack of training for Civil Servants in accordance with the position they hold so that it will impact or influence on employee performance. Efforts made by the Boalemo District Regional Research and Development Planning Agency include: planning the appointment of technical personnel in order to cover the required staff shortage. Planning the implementation of education and training for employees to improve the abilities and skills of employees as well as one of the requirements to be able to occupy a position. **Conclusion:** The placement of civil servants at the Regional Development Planning Board of Boalemo Regency is still not good because there are still several obstacles in its implementation. In overcoming these obstacles the Regional Research and Development Planning Agency of Boalemo Regency will continue to make efforts to overcome the obstacles seriously.

Keywords: Placement, Civil Servant, Position

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penempatan pegawai tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan tertentu sehingga *the right man on the*

right place dapat tercapai. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis penempatan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Boalemo Provinsi Gorontalo, faktor penghambat serta upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan penempatan pegawai. **Metode:** Penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif dengan pendekatan induktif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan reduksi data, penyajian serta penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan:** Hasil dari penelitian ini, penempatan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Boalemo masih belum baik. Faktor penghambat penempatan pegawai antara lain: kuantitas Pegawai Negeri Sipil yang belum memadai sehingga kebanyakan pegawai yang menduduki suatu jabatan tidak sesuai dengan persyaratan jabatan yang telah ditetapkan, dan kurangnya pelaksanaan Diklat bagi Pegawai Negeri Sipil yang sesuai dengan jabatan yang di embannya sehingga berdampak atau mempengaruhi kinerja pegawai. Upaya yang dilakukan Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Boalemo antara lain: merencanakan pengangkatan tenaga teknis dalam rangka menutupi kekurangan pegawai yang dibutuhkan. Merencanakan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai yang sekaligus sebagai salah satu persyaratan untuk dapat menduduki suatu jabatan. **Kesimpulan:** Penempatan PNS pada BAPPEDA Kabupaten Boalemo masih kurang baik dikarenakan masih terdapat beberapa hambatan dalam pelaksanaannya. Dalam mengatasi hambatan tersebut Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Boalemo akan tetap berupaya untuk mengatasi hambatan yang dihadapi dengan serius.

Kata Kunci: Penempatan, Pegawai Negeri Sipil, Jabatan

I. PENDAHULUAN

1.1 Lataar Belakang

Organisasi yang berfokus pada pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) selalu berupaya untuk memberikan yang terbaik bagi pegawainya melalui serangkaian aktivitas pengembangan SDM yang komprehensif dan berkesinambungan. Aktivitas penting dari pengembangan SDM tersebut yaitu berkenaan dengan penempatan pegawai yang merupakan proses untuk menempatkan pegawai sesuai dengan apa yang ada dalam diri pegawai tersebut juga sesuai dengan deskripsi dan spesifikasi jabatan yang ada (Priansa, 2018).

Penempatan pegawai bertujuan untuk menempatkan manusia yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya sehingga prestasi kerja pegawai akan meningkat. Manusia sebagai tenaga kerja merupakan unsur yang sangat penting bagi organisasi, maka pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan akan kemampuan sumber daya manusia sebagai pegawai dengan tuntutan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan hal penting untuk organisasi agar dapat berkembang secara produktif. penempatan pegawai tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan tertentu sehingga *the right man on the right place* dapat tercapai (Suwanto dan Priansa, 2014 *dalam* Silaban dan Rifai, 2017).

Pelaksanaan penempatan pegawai pada Badan perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah sangatlah penting untuk dilaksanakan dengan baik mengingat tugas dan fungsi

BAPPPEDA yang sangat penting bagi suatu pemerintahan. Pelaksanaan penempatan pegawai pada BAPPPEDA berfungsi bagi pegawai baru dalam tindak lanjut dari seleksi pegawai yang diterima untuk ditempatkan pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut, penempatan tidak hanya di khususkan bagi pegawai baru saja, tetapi bagi pegawai lama dengan adanya promosi, mutasi, dan demosi (Silaban dan Rifai, 2017).

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

BAPPPEDA Kabupaten Boalemo pada kenyataannya masih mengalami beberapa permasalahan yang berkaitan dengan ketidaksesuaian antara orang yang mengisi jabatan tertentu dengan kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan. Salah satunya pegawai dengan latar belakang Sarjana Ilmu Hukum ditempatkan di jabatan Sekretaris. Tidak hanya itu, pegawai dengan latar belakang sarjana Peternakan dan Magister Pendidikan ditempatkan pada jabatan Kepala Bidang Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan. ketidaksesuaian penempatan pada jabatan pejabat fungsional perencanaan dengan latar belakang pendidikannya yaitu Diploma III Peternakan, kemudian juga pada jabatan Pejabat Fungsional Analisis Pemanfaatan Iptek Bidang Penelitian dan Pengembangan dengan latar belakang pendidikan Sarjana Peternakan. Sehingga dapat dilihat konsep *the right man on the right place* masih menjadi permasalahan dikarenakan belum efektif. Oleh karena itu, penempatan pegawai sudah seharusnya dapat disesuaikan dengan latar belakang pendidikan pegawai karena dapat meminimalisir adanya kesalahan-kesalahan saat melakukan tugas dan tanggungjawabnya

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, baik dalam penempatan pegawai maupun sumber daya manusia. Penelitian pertama oleh Isra Yuliana, Djumadi, dan paranoan (2015) dengan judul “Penempatan Pegawai dalam Meningkatkan Kinerja di Lingkungan Kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Samarinda” hasil penelitiannya yaitu penempatan pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah dan Aset Daerah Kota Samarinda secara implementatif kurang memenuhi kualifikasi yang diharapkan, atau kurang selaras antara formasi/bidang pekerjaan dengan 13 kapasitas dan kompetensi pegawai sehingga kinerja pegawai kurang mencapai hasil yang optimal.

Penelitian kedua Dian Herlina (2021) “Penerapan Prinsip-Prinsip Penempatan Pegawai di Kecamatan Tamansari Kota Tasikmalaya, hasil penelitian *Prinsip the right man on the right place* sudah diterapkan dengan baik dimana penempatan pegawai didasarkan pada kompetensi dan kemampuan yang dimiliki sehingga berdampak pada hasil kerja yang sesuai dengan yang diharapkan dan direncanakan. Begitu halnya dengan para pegawai yang ada dikantor kecamatan Tamansari Kota Tasikmalaya. Mereka pada dasarnya ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka. Cuma ada sebagian pegawai dalam penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Prinsip kesatuan tujuan prinsip yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang menjadi awal gerak dan program 14 kerja yang ingin dicapai. prinsip ini diterapkan untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Prinsip efisiensi dan produktifitas kerja prinsip ini sangat penting karena erat sekali dengan tujuan yang

ingin dicapai. Dan pada kantor Kecamatan Tamansari Kota Tasikmalaya para pegawainya sudah menerapkan prinsip ini dengan cukup optimal.

Penelitian Ketiga Taufiq Kurrahman (2015) dengan judul “Penempatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Jabatan Struktural Pada UPTD Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, Hasil penelitiannya yaitu Penempatan pegawai di UPTD Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, secara aplikatif kurang memenuhi kualifikasi yang diharapkan, sehingga upaya peningkatan kinerja pegawai kurang optimal. Kurang efektifnya penempatan pegawai terindikasi oleh sejumlah pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan formasi yang dibutuhkan, baik ditinjau dari segi latar belakang pendidikan, 15 kompetensi pegawai, keterampilan dan keahlian, berdasarkan golongan/jabatan maupun berdasarkan pengalaman kerja.

Penelitian keempat Sri Maryati Silaban dan Arief Rifa’i (2017) “Analisis Penempatan Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru”, hasil penelitiannya yaitu masih ada beberapa pegawai yang menduduki jabatan tidak sesuai dengan pendidikan serta pegawai yang sudah lama cukup bekerja dikantor tidak disenioritaskan berdasarkan masa kerja mereka.

Penelitian kelima Leni Sudiarti, *dkk* (2022) dengan judul “Analisis Penempatan Pegawai Pengalih Media Menjadi Fungsional Pustakawan Pada Unit Kerja Alih Media Perpustakaan Nasional Republik Indonesia”, hasil penelitian ini adalah proses penempatan pegawai di unit alih media sudah sesuai dengan analisa jabatan dan analisa beban kerja, dimana pegawai dari jabatan pengalih media memenuhi syarat untuk ditempatkan sebagai pustakawan dengan terpenuhi syarat penempatan berdasarkan pengetahuan, kemampuan, dan sikap.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni Penempatan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Boalemo Provinsi Gorontalo. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan induktif yang berbeda dengan penelitian Sri Maryati Silaban dan Arief Rifa’I (2017). Teori yang digunakan peneliti juga berbeda dengan penelitian oleh Isra Yuliana, Djumadi, dan Paranoan (2015), Dian Herlina (2021), Taufiq Kurrahman (2015), Sri Maryati Silaban dan Arief Rifa’I (2017) Leni Sudiarti *dkk* (2022) yaitu teori Penempatan Pegawai menurut Wahyudi *dalam* Yuniarsih dan Suwatno (2013) dengan indikator: 1) Pendidikan; 2) Pengetahuan Kerja; 3) Keterampilan Kerja dan; 5) Pengalaman Kerja.

1.5 Tujuan

Mengetahui dan menganalisis Penempatan Pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah kabupaten Boalemo Provinsi Gorontalo, hambatan dalam pelaksanaannya serta upaya dalam mengatasi hambatan tersebut.

II. METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan induktif. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori penempatan pegawai yang dikemukakan oleh Wahyudi *dalam* Yuniarsih dan Suwatno (2013:117) yang terdiri dari 4 (empat) indikator yaitu pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik yang digunakan dengan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini dilaksanakan pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Boalemo Provinsi Gorontalo.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Penempatan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Boalemo Provinsi Gorontalo

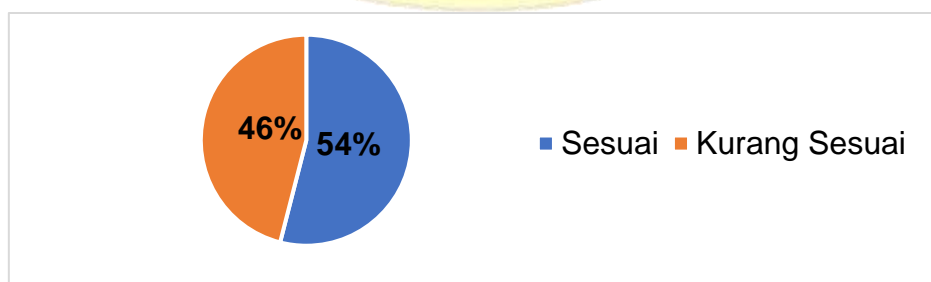
3.1.1 Pendidikan

Dalam penempatan Pegawai Negeri Sipil, pendidikan menjadi suatu hal yang perlu diperhatikan oleh setiap instansi pemerintahan, karena keberhasilan atau tercapainya tujuan instansi ditentukan oleh keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Latar belakang pendidikan seseorang mempengaruhi apakah dia akan dianggap memenuhi syarat untuk memegang jabatan tertentu atau tidak, dengan pendidikan yang baik, seorang pegawai pada umumnya akan mampu mengemban tugas yang dibebankan kepadanya secara profesional dan bertanggungjawab.

3.1.1.1 Kesesuaian Tanggungjawab Pekerjaan dengan Latar Belakang Pendidikan Formal

Pendidikan formal merupakan persyaratan yang sangat penting untuk mendapatkan perhatian dalam proses penempatan pegawai pada instansi pemerintahan, karena pendidikan formal sangatlah berguna untuk mengetahui sejauh mana kecerdasan intelektual dari pegawai. Berikut dapat dilihat hasil persentase kesesuaian latar belakang pendidikan dengan syarat jabatan PNS BAPPEDA Kabupaten Boalemo pada diagram berikut:

Diagram 3.1
persentase Kesesuaian Latar Belakang Pendidikan dengan Syarat Jabatan PNS BAPPEDA Kabupaten Boalemo



Berdasarkan hasil observasi diatas dapat diketahui bahwa pendidikan dari Pegawai Negeri Sipil pada BAPPEDA Kabupaten Boalemo sebagian besar sudah sesuai, Sebesar 16 orang dengan persentase 54% pendidikannya sudah sesuai dan 14 orang dengan persentase 46% yang belum sesuai dengan syarat jabatan yang diduduki. 54% 46% Sesuai Kurang Sesuai 65 Kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan syarat jabatan sangatlah penting untuk diterapkan dengan baik sehingga akan tercapai penempatan pegawai yang ideal sesuai dengan prinsip the right man on the right place. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa dalam penempatan pegawai ada beberapa persyaratan yang menyangkut masalah latar belakang pendidikannya diabaikan, hal ini tentunya akan berpengaruh pada tugas dan wewenang yang di emban pegawai tersebut.

3.1.1.2 Kesesuaian Tingkat Pendidikan

Kemampuan Pegawai Negeri Sipil dapat dilihat juga dari tingkat pendidikan yang dimilikinya baik secara formal maupun non formal, semakin tinggi tingkat pendidikannya semakin besar pula kemampuan yang dimilikinya begitupun sebaliknya. Dengan memperhatikan latar belakang pendidikan akan mempermudah dalam menempatkan seorang pegawai dalam suatu jabatan.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Srijun Tasman Dangkoa, SP, MM selaku Kepala Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Boalemo Pada hari Rabu 11 Januari 2023 pukul 08.30 WITA mengemukakan bahwa: “Tingkat pendidikan memang tentu diperhatikan dan harus memang ditempatkan pada tempat sesuai dengan keahliannya. Seperti untuk tamatan SMA ditempatkan sesuai kebutuhan”.

3.1.1.3 Pendidikan dan Pelatihan Khusus

Pendidikan dan pelatihan khusus bagi Pegawai Negeri Sipil juga sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kompetensi dari pegawai, dengan melaksanakan diklat diharapkan setiap pegawai mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Bidang Penelitian dan Pengembangan BAPPEDA kabupaten Boalemo Ibu Ineke Hambali, STP, M.Si saat ditemui diruangannya pada hari Selasa 17 Januari 2023 pukul 13.30 WITA Mengemukakan bahwa:

Dalam pelaksanaan penempatan pegawai berdasarkan diklat dikantor ini, jumlah Pegawai Negeri Sipil yang belum mengikuti diklat masih banyak, dikarenakan pelaksanaannya dilakukan secara bertahap, karena sebagian besar hanya setingkat atasan yang mengikuti pendidikan dan pelatihan khusus sedangkan untuk pegawai biasa sangat jarang sekali dilakukan.

3.1.2 Pengetahuan Kerja

Penempatan berdasarkan pengetahuan kerja merupakan penempatan dengan mempertimbangkan pemahaman terhadap prosedur kerja, maupun aturan-aturan yang terdapat pada lokasi kerja yang sesuai.

3.1.2.1 Prosedur Kerja

Pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Boalemo masih kurang memperhatikan pengetahuan kerja yang dimiliki oleh pegawai, hal ini bisa mengindikasikan terjadinya kesalahpahaman terhadap prosedur kerja maupun aturan-aturan yang terdapat pada pekerjaan sehingga dapat menyebabkan ketidakefektifan dalam bekerja. Hal tersebut sesuai hasil wawancara dengan sekretaris Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Boalemo, Ibu U'ul Sri Wulan Yunia Ningsih, SH pada hari Selasa, 17 Januari 2023 pukul 10.00 WITA mengatakan bahwa:

Dalam hal penempatan pegawai itu tidak diperhatikan pengetahuan kerja yang dimiliki. Karena nantinya itu akan bertahap pegawai akan paham dengan sendirinya terhadap tugas-tugas dalam bekerja. Tetapi untuk pegawai yang dimutasi akan berpengaruh pada pengalaman kerjanya.

hasil pengamatan yang peneliti lakukan untuk pengetahuan tentang prosedur kerja dalam penempatan pegawai belum diperhatikan karena diyakini bahwa nantinya pegawai akan memahami sendiri saat mulai bekerja, karena hal itu akan menjadi rutinitas harian dari pegawai tersebut.

3.1.2.2 Metode Kerja

Metode kerja yang menjabarkan tentang uraian tugas dalam penempatan pegawai harusnya menjadi pertimbangan pada penempatan pegawai, karena dari pengetahuan tentang metode kerjanya pegawai akan lebih terarah dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Pada BAPPEDA Kabupaten Boalemo pengetahuan kerja belum menjadi pertimbangan khusus dalam penempatan pegawai hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Bidang Ekonomi Sosial dan Budaya Ibu Rukmin Tuna, SE, MM pada hari Selasa 17 Januari 2023 pukul 09.45 WITA yang mengemukakan bahwa “Tidak ada pertimbangan tentang pengetahuan metode kerja, karena nantinya pegawai akan paham sendiri dengan arahan dari pimpinan juga”.

3.1.2.3 Peralatan Kerja

Pengetahuan Pegawai Negeri Sipil pada peralatan kerja sangatlah penting dalam penempatan, karena dari pengetahuan inilah yang berguna untuk mendukung lancarnya suatu pekerjaan. Dalam penggunaan peralatan kerja PNS BAPPEDA Kabupaten Boalemo sudah relatif baik, dapat dilihat dari pengetahuan pegawai dalam pemanfaatan teknologi melalui komputer atau laptop, hal ini sesuai dengan hasil wawancara Kepala Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Boalemo Bapak Srijun Tasman, SP, MM Pada hari Rabu 11 Januari 2023 pukul 08.30 WITA yang mengemukakan bahwa:

Kemampuan yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil pada BAPPEDA Kabupaten Boalemo tentang peralatan kerja sudah sangat mumpuni dapat dilihat dari kemampuan dalam bidang teknologi, dimana BAPPEDA Kabupaten Boalemo ini sudah meluncurkan inovasi berupa aplikasi Si-Indah berbasis web yang berguna untuk mengevaluasi serta menilai kualitas inovasi disetiap OPD di Kabupaten Boalemo

3.1.3 Keterampilan Kerja

keterampilan merupakan pertimbangan utama dalam pelaksanaan penempatan pegawai, keterampilan ini berupa kecakapan yang dimiliki oleh seorang pegawai yang berhubungan dengan tugas yang dimilikinya dan dipergunakan untuk memudahkan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

3.1.3.1 Teknik Skill

Keterampilan pegawai pada teknik skill merupakan pertimbangan yang dilakukan dengan melihat kemampuan khusus pegawai untuk melakukan pekerjaan atau tugas tertentu. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Penelitian dan Pengembangan, Ibu Ineke Hambali, STP, M.Si pada hari Selasa 17 Januari 2023 pukul 13.30 WITA, beliau mengatakan bahwa:

Keterampilan kerja yang dimiliki pegawai untuk melakukan tugas-tugas tertentu pastinya dari masing-masing pegawai berbeda, ada pegawai yang mahir sedari awal bekerja dan ada juga pegawai yang harus menyesuaikan lagi tentang penguasaan pekerjaannya, namun hal ini tidak mempengaruhi penempatan pegawai karena penguasaan keterampilan ini juga akan bertambah seiring dengan berjalannya waktu.

3.1.3.2 Komunikasi/Human Skill

Keterampilan yang berkaitan dengan komunikasi/*Human Skill* merupakan keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai dalam bekerja untuk membangun hubungan antar pegawai melalui komunikasi yang baik untuk saling memengaruhi satu sama lain dalam sebuah tim untuk menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah kabupaten Boalemo Bapak Srijun Tasman dangkau, SP, MM pada hari Selasa 17 Januari 2023 pukul 08.30 WITA, Menyatakan bahwa:

Komunikasi penting dalam keberlangsungan pekerjaan, harus bisa menyaring perkataan untuk rekan kerja apalagi dengan pimpinan, karena dari komunikasi yang baik akan memacu peningkatan kinerja, apalagi pekerjaan yang dilakukan secara bersama-sama atau dalam bentuk tim.

3.1.3.3 Konseptual Skill

Keterampilan kerja yang berkaitan dengan konseptual skill merupakan kemampuan mental untuk bisa mempengaruhi orang lain dalam bekerja, dimana kemampuan ini dapat diartikan keahlian untuk dapat mengkoordinir segala aktivitas guna tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil wawancara bersama Kepala Sub Bagian Umum & Kepegawaian BAPPEDA Kabupaten Boalemo Ibu Wilda Daud, SE, pada hari Selasa, 17 Januari 2023 pukul 09.00 WITA mengemukakan bahwa: “Keterampilan dalam mempengaruhi orang lain itu lebih kepada pimpinan dimana dia yang punya jabatan tinggi yang dapat memotivasi dan mengarahkan bawahan untuk bekerja dengan baik”

3.1.4 Pengalaman kerja

Pengalaman merupakan salah satu hal yang menjadi dasar dalam pelaksanaan penempatan pegawai, pengalaman yang dimaksudkan disini adalah berkaitan dengan lamanya seorang bekerja, serta pengalaman bekerja lainnya. Dalam setiap jabatan yang diduduki oleh seorang pegawai akan mendapatkan bekal pengetahuan yang baru terhadap tugas pekerjaan ataupun jabatan yang baru nantinya.

3.1.4.1 Masa Kerja

Masa kerja dalam pengalaman berfungsi sebagai ukuran apakah seseorang dapat melaksanakan tugasnya dengan benar atau tidak. Untuk itu kompetensi yang harus dimiliki oleh pegawai yang akan ditempatkan adalah pengalaman masa kerjanya, memiliki banyak pengalaman masa kerja akan mendukung dalam membantu menyelesaikan suatu pekerjaan. Berikut dapat melihat pengalaman masa kerja dari Pegawai Negeri Sipil BAPPEDA Kabupaten Boalemo pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Masa kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Boalemo

No.	Masa Kerja	Jumlah	Presentase %
1	Sangat lama (12 tahun)	6	20%
2	Lama (5-10 tahun)	7	23,33 %
3	Cukup lama (2-4 tahun)	11	36,66 %
4	Kurang lama (1 tahun)	6	20%
JUMLAH		30	100%

Sumber: BAPPEDA Kabupaten Boalemo, 2023 (diolah oleh penulis)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa pengalaman kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Boalemo adalah cukup lama. Hal ini dapat dilihat dari masa kerja pegawai yang memiliki masa kerja sangat lama (lebih dari 12 tahun) sebanyak 6 orang atau 20 % dari jumlah pegawai, kemudian pegawai yang memiliki masa kerja dalam waktu lama (5-10 tahun) sebanyak 7 orang atau 23,33 %, pegawai yang memiliki masa kerja cukup lama (2-4 tahun) berjumlah 11 orang atau 36,66 %, sedangkan pegawai yang memiliki masa kerja kurang lama (1 tahun) sebanyak 6 orang atau 20 % pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar Pegawai Negeri Sipil pada BAPPEDA Kabupaten Boalemo cukup lama (2-4 tahun) dari masa kerjanya.

3.1.4.2 Riwayat Tempat Tugas/Kerja

Menurut Priansa (2018) Pengalaman kerja dari seorang pegawai menjadi sebuah pertimbangan yang sangat penting dalam menempatkan seorang pegawai dengan tepat. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh pegawai maka pegawai tersebut cenderung lebih dapat menguasai pekerjaannya.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Wilda Daud, SE selaku Kepala Sub Bagian Umum & Kepegawaian BAPPEDA Kabupaten Boalemo pada hari Selasa 17 Januari 2023 pukul 09.00 WITA mengemukakan bahwa: “Pengalaman kerja yang didapat dari tempat tugas sebelumnya sangat membantu dalam pekerjaan sekarang ini, karena dari pengalaman kerja itu kita dapat menguasai suatu pekerjaan untuk diselesaikan secara efektif dan efisien”.

3.1.4.3 Riwayat Jabatan

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan Bapak Moh. Nasir, S.Pt, M.Pd pada hari Rabu 11 Januari 2023 pukul 11.00 WITA mengemukakan bahwa “Riwayat jabatan bagi PNS sangatlah penting dalam penempatannya, karena dari pengalaman yang didapat akan menentukan apakah dia akan di promosikan, dimutasikan, atau bahkan didemosi”.

Selanjutnya sesuai hasil wawancara dengan Kepala Bidang Penelitian dan Pengembangan, Ibu Ineke Hambali, STP, M.Si pada hari Selasa 17 Januari 2023 pukul 13.30 WITA mengemukakan bahwa “Riwayat jabatan dalam penempatan pegawai sangat penting untuk diperhatikan karena dari riwayat jabatanlah kita dapat melihat informasi berupa rekam jejak pekerjaan yang pernah dilakukan”.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa pengalaman kerja mengenai riwayat jabatan pada PNS BAPPEDA Kabupaten Boalemo sudah dianggap penting dan diperhatikan karena dari hal inilah dapat menentukan penempatan pegawai apakah dipromosikan, dimutasikan atau bahkan didemosi.

3.2 Faktor yang Menghambat Penempatan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Boalemo Provinsi Gorontalo

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan dilapangan, ada beberapa hal yang mengakibatkan pelaksanaan penempatan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Boalemo yang kurang maksimal dan masih menjadi hambatan yang terdapat pada aspek pendidikan diantaranya yaitu:

1. Kuantitas Pegawai Negeri Sipil yang belum memadai

Kendala yang dihadapi oleh BAPPEDA Kabupaten Boalemo terkait masalah kepegawaian adalah kuantitas Pegawai Negeri Sipil sangat minim dan terbatas. Kekurangan jumlah PNS tentunya mampu mengganggu terhadap bagaimana pelaksanaan tugas yang harus diselesaikan. Sehingga BAPPEDA Kabupaten Boalemo harus mampu memanfaatkan ketersediaan PNS yang ada dalam mengisi jabatan-jabatan yang ada. Dengan kondisi tersebut maka kebanyakan pegawai yang menduduki suatu jabatan tidak sesuai dengan persyaratan jabatan yang telah ditetapkan.

2. Kurangnya pelaksanaan Diklat bagi Pegawai Negeri Sipil yang sesuai dengan jabatannya

Berkaitan dengan Diklat tentunya sangat berpengaruh terhadap penempatan pegawai, kurangnya pendidikan dan pelatihan khusus yang sesuai dengan jabatan yang di embannya tentunya akan berdampak atau mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.

3.3 Upaya yang dilakukan Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Boalemo dalam Penempatan Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dalam penelitian, peneliti mendapat bahwa Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Boalemo dalam pelaksanaan penempatan pegawai tentunya tidak selamanya berjalan dengan baik dan sesuai dengan apa yang telah diterapkan. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaannya menjadi kurang maksimal dan bahkan tidak dapat terlaksana dengan baik. Berikut ini upaya-upaya yang dilakukan BAPPEDA Kabupaten Boalemo dalam rangka mengatasi hambatan-hambatan yang terdapat pada aspek pendidikan yaitu:

1. Mengenai permasalahan Kuantitas Pegawai Negeri Sipil yang belum memadai dan memenuhi syarat dalam penempatan PNS, upaya yang bisa dilakukan yaitu dengan merencanakan pengangkatan tenaga teknis dalam rangka menutupi kekurangan pegawai yang dibutuhkan.
2. berkaitan dengan hambatan tentang Kurangnya pelaksanaan Diklat bagi Pegawai Negeri Sipil di BAPPEDA Kabupaten Boalemo upaya yang dilakukan adalah dengan lebih merencanakan lagi kepada Pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya guna meningkatkan kemampuan masing-masing pegawai, yaitu dengan merencanakan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai yang sekaligus sebagai salah satu persyaratan untuk dapat menduduki suatu jabatan.

Melalui upaya-upaya diatas tentunya diharapkan mampu untuk memperbaiki kondisi yang ada dilapangan khususnya terkait dengan Penempatan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Boalemo khususnya di BAPPEDA.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Penempatan pegawai bertujuan untuk menempatkan manusia yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya sehingga prestasi kerja pegawai akan meningkat. penempatan pegawai tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan tertentu sehingga *the right man on the right place* dapat tercapai. Penempatan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Boalemo pada umumnya belum berjalan sesuai prinsip *the right man on the right place*.

Layaknya program lainnya, penempatan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Boalemo masih memiliki beberapa hambatan, diantaranya adalah adanya kuantitas Pegawai Negeri Sipil yang belum memadai Sehingga kebanyakan pegawai yang menduduki suatu jabatan tidak sesuai dengan persyaratan jabatan yang telah ditetapkan, serta masih kurangnya pelaksanaan Diklat yang sesuai jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil yang diberikan sehingga akan berdampak atau mempengaruhi kinerja pegawai.

Adanya program ini juga diharapkan secara jangka panjang mampu melakukan penempatan Pegawai Negeri sipil agar sesuai dengan prinsip *the right man on the right place*. Kemudian juga dapat memberikan pegawai untuk mengikuti diklat yang sesuai dengan jabatan yang telah diemban untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia itu sendiri, selain itu OPD tersebut perlu melakukan koordinasi dengan Badan Kepegawaian Daerah Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Boalemo sebagai instansi yang melaksanakan rekrutmen pegawai. Kemudian Untuk pengetahuan kerja Pegawai Negeri Sipil harusnya lebih diperhatikan lagi khususnya untuk prosedur kerja, akan lebih baik jika terdapat uraian tugas pada setiap meja kerja dari Pegawai Negeri Sipil agar para pegawai lebih memahami tugas pokok dan fungsinya masing-masing, sehingga apa yang dikerjakan tidak hanya berpatokan pada perintah atasan yang menjadi rutinitas harian pegawai.

IV. KESIMPULAN

Penempatan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Boalemo pada umumnya belum berjalan sesuai prinsip *the right man on the right place*, hal ini dilihat dari indikator pendidikan yang kurang baik, indikator Pengetahuan Kerja yang kurang baik, indikator Keterampilan Kerja yang cukup baik dan pada indikator Pengalaman Kerja yang sudah baik dalam pertimbangan penempatan. Faktor-faktor yang menghambat Penempatan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Boalemo yaitu adanya kuantitas Pegawai Negeri Sipil yang belum memadai Sehingga kebanyakan pegawai yang menduduki suatu jabatan tidak sesuai dengan persyaratan jabatan yang telah ditetapkan, serta masih kurangnya pelaksanaan Diklat yang sesuai jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil yang diberikan sehingga akan berdampak atau mempengaruhi kinerja pegawai. Upaya yang dilakukan Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Boalemo dalam penempatan Pegawai Negeri Sipil yaitu dengan pengangkatan tenaga teknis dalam rangka menutupi kekurangan pegawai yang dibutuhkan, serta lebih merencanakan lagi untuk Pendidikan dan pelatihan bagi pegawainya guna meningkatkan kemampuan masing-masing pegawai.

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

Arah Masa Depan Penelitian: Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian ini, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan dengan topik yang serupaberkaitan dengan Penempatan Pegawai Negeri Sipil untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada kedua orang tua, Rektor Institut Pemerintahan Dalam Negeri, segenap dosen pengajar, pelatih dan pengasuh serta seluruh civitas akademika IPDN serta kepada pemerintah Provinsi Gorontalo terkhusus Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah kabupaten Boalemo Provinsi Gorontalo.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Herlina, D. (2021). Penerapan Prinsip-Prinsip Penempatan Pegawai Di Kecamatan Tamanasari Kota Tasikmalaya. *Jak Publik (Jurnal Administrasi & Kebijakan Publik)*, 2(3).

Kurrahman, T. (2017). Penempatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Jabatan Struktural Pada UPTD Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Paradigma (JP)*, 4(2), 116-126.

Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Silaban, S. M., & Rifa'i, A. (2017). Analisis Kesesuaian Penempatan Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru. *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 3(1), 135- 153.

Yuliana, I., & Paranoan, D. B. (2017). Penempatan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Di Lingkungan Kerja Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Samarinda. *Jurnal Administrative Reform*, 3(4), 428-440

Yuniarsi, Tjuju dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabet

