

EVALUASI PENEMPATAN APARATUR SIPIL NEGARA DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SUMEDANG

Syarif Hidayat
NPP. 30.0593

*Asdaf Kabupaten Sumedang, Provinsi Jawa Barat
Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Email: 30.0593@praja.ipdn.ac.id*

Pembimbing: Dr. Rizki Amalia, S.STP, M. AP

ABSTRACK

Problem Statement/Background (GAP): Sumedang Regency as an autonomous region has deconcentrating obligations in accordance with those mandated by law with the aim of improving community welfare and public services. To maximize public services, local governments have the authority to manage and maximize human resources in the government. **Purpose:** The purpose of the study is to determine and analyze the evaluation of the placement of the State Civil Apparatus (ASN) within the Regional Secretariat of Sumedang Regency. **Method:** The research method used by the researcher is a qualitative approach method with informants in this study are 14 informants with informant selection techniques, namely Purposive Sampling. The data collection techniques used were interviews and documentation. Technical data analysis starts from data reduction, data presentation, and conclusions. **Results:** Based on the results of the study, the Evaluation of the Placement of State Civil Apparatus in the Regional Secretariat of Sumedang Regency has run quite well based on the dimensions of Effectiveness, Efficiency, Adequacy, Flattening, Responsiveness and Accuracy, Obstacles in the Evaluation of the Placement of State Civil Apparatus in the Regional Secretariat of Sumedang Regency include Lack of Apparatus Resources, Placement of ASN is not entirely the authority of the Sumedang Regency Government, Discrepancy between positions and position, as for the efforts that need to be made, among others, carrying out the recruitment of the State Civil Apparatus by adjusting the needs in accordance with the qualifications and competencies of their positions, Establishing good coordination in determining the proposal for the Placement of the State Civil Apparatus to the Regional Government of Sumedang Regency. **Conclusion:** The evaluation of the placement of the State Civil Apparatus in the Regional Secretariat of Sumedang Regency has gone quite well, as evidenced by the results of the evaluation of employee placement analyzed using Dunn Theory (2012).

Keywords: Employee Placement

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Kabupaten Sumedang sebagai daerah otonom memiliki kewajiban dekonsentrasi sesuai dengan yang diamanatkan oleh UU dengan tujuan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan pelayanan umum. Untuk memaksimalkan pelayanan umum pemerintah daerah memiliki wewenang untuk mengelola dan memaksimalkan sumber daya manusia yang ada di dalam pemerintahan. **Tujuan:** Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis evaluasi penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode pendekatan kualitatif dengan informan dalam penelitian ini adalah 14 informan dengan teknik pemilihan informan yakni *Purposive Sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan dokumentasi. Teknis analisis data dimulai dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan:** Berdasarkan hasil penelitian Evaluasi Penempatan Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah

Kabupaten Sumedang sudah berjalan dengan cukup baik berdasarkan dimensi Efektivitas, Efisiensi, Kecukupan, Perataan, Responsivitas dan Ketepatan, Hambatan dalam Evaluasi Penempatan Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang antara lain Kurangnya Sumber Daya Aparatur, penempatan ASN bukan Sepenuhnya wewenang Pemerintah Kabupaten Sumedang, Ketidak sesuaian antara jabatan dan kedudukan, adapun upaya yang perlu di lakukan antara lain melaksanakan perekrutan Aparatur Sipil Negara dengan menyesuaikan kebutuhan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi jabatannya, Menjaln koordinasi dengan baik dalam menentukan usulan Penempatan Aparatur Sipil Negara kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang. **Kesimpulan:** Evaluasi Penempatan Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang sudah berjalan dengan cukup baik hal tersebut dibuktikan dengan hasil evaluasi penempatan pegawai yang dianalisis menggunakan Teori Dunn (2012).

Kata Kunci: Penempatan Pegawai

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kabupaten Sumedang sebagai daerah otonom memiliki kewajiban dekonsentrasi sesuai dengan yang diamanatkan oleh Undang-undang dengan tujuan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan pelayanan umum. Untuk memaksimalkan pelayanan umum pemerintah daerah memiliki wewenang untuk mengelola dan memaksimalkan sumber daya manusia yang ada di dalam pemerintahan, untuk itu Aparatur Sipil Negara tugas dan tanggung jawab untuk melaksanakan dan meningkatkan pelayanan umum di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang.

UU No. 5 Tahun 2014 yang mengatur tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan hal tersebut. ASN adalah alat atau perangkat pemerintah yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya, harus jujur dan kompeten. Ia memiliki tugas pokok dan fungsi aparatur negara. ASN pengurus, termasuk situasi pekerja, harus dilakukan dengan situasi dan teknik yang tepat untuk menjamin hal tersebut. Apalagi, pegawai Pemerintah dengan Tata Usaha atau PPPK yang bekerja di kantor pemerintahan memiliki komitmen serupa. Untuk menjamin hal tersebut, pengelolaan ASN, termasuk penempatan pegawai, harus dilakukan dengan sistem dan pendekatan yang tepat.

Penempatan pegawai yang disyaratkan oleh keahlian dan pengalaman kerja, yang tentunya akan berkorelasi dengan output pekerjaan, dapat menjadi penentu kinerja individu atau organisasi. Tujuan dasar penempatan Pegawai adalah menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat yang sesuai dengan minat dan keterampilan Pegawai. Ini akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja saat ini.

Selain untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai guna mencapai prestasi kerja yang tinggi, penempatan yang tepat juga memberikan kontribusi dalam proses pengembangan kompetensi pegawai ke depan. Akibatnya, faktor-faktor seperti latar belakang pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan harus diperhitungkan saat menempatkan Pegawai. Hal ini direncanakan agar aparatur negara dapat secara tepat menyelesaikan kewajibannya sebagai pekerja masyarakat sesuai dengan keahlian, kapasitas dan kewajiban serta kemampuannya di bidang masing-masing.

Sesuai Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, diumumkan mutasi dan pangkat PNS. Ketika tingkat kompetensi seseorang tinggi, dapat menyebabkan promosi atau mutasi, artinya seseorang dapat naik ke posisi yang lebih tinggi dengan tulang rahang yang lebih konsisten.

Berdasarkan temuan yang penulis peroleh dari draf spesifikasi pendidikan, jabatan, kepangkatan, dan golongan Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang,

terdapat beberapa jabatan yang tidak memenuhi kualifikasi dan kompetensi jabatan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang. Jabatan tersebut menyumbang 44,43 persen dari total jabatan yang dimiliki oleh pelaksana. total 760 anggota staf. Hal ini menunjukkan bahwa hanya 422 dari 760 posisi eksekutif yang diisi oleh kandidat dengan keterampilan dan kualifikasi yang diperlukan.

Dari permasalahan yang terjadi di atas, Penulis ingin meneliti tentang **“Evaluasi Penempatan Aparatur Sipil Negara Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang”**.

1.2 Kesenjangan Masalah

Berdasarkan temuan yang penulis peroleh dari draf spesifikasi pendidikan, jabatan, kepangkatan, dan golongan Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang, terdapat beberapa jabatan yang tidak memenuhi kualifikasi dan kompetensi jabatan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang. Jabatan tersebut menyumbang 44,43 persen dari total jabatan yang dimiliki oleh pelaksana. total 760 anggota staf. Hal ini menunjukkan bahwa hanya 422 dari 760 posisi eksekutif yang diisi oleh kandidat dengan keterampilan dan kualifikasi yang diperlukan

Tabel 1. 1
Presentase Jabatan yang Tidak Sesuai Spesialisasi dan Prestasi Jabatan

No.	Jabatan	Total Jabatan	Jabatan Sesuai Spesialisasi	Jabatan Tidak Sesuai Spesialisasi	Persentase Jabatan Tidak Sesuai Spesialisasi %
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Eselon 2 & 3	5	4	1	20%
2.	Tapem	14	9	5	35%
3.	Hukum	16	13	3	18,75%
4.	Organisasi	11	8	3	27%
5.	Kerjasama	8	6	2	25%
6.	Perekonomian	13	10	3	23%
7.	Kesejahteraan	12	11	1	8%
8.	Adpem	13	7	6	46%
9.	PBJ	15	12	3	20%
10.	Umum	38	21	17	44,7%
11.	Humas	23	15	8	34,7%
12.	Perencanaan	16	15	1	6%
Total		184	131	53	28,8%

Sumber: Data diolah Penulis 2022 didukung data Sekda tahun 2021

Berdasarkan data di atas terdapat beberapa bidang jabatan yang diisi oleh Aparatur Sipil Negara yang tidak sesuai dengan spesialisasi yang dimiliki dan ada beberapa bidang yang memerlukan perhatian khusus diantaranya bidang Tata Pemerintahan, Umum dan Humas Tentu ini menjadi suatu persoalan. Mengingat penempatan yang tidak sesuai dengan kompetensi pegawai dikhawatirkan menjadi permasalahan terhadap kinerja.

1.3 Penelitian Terdahulu

Pertama, penelitian yang dilaksanakan oleh Muhammad Faudzan dalam Skripsi Studi Administrasi Universitas Hasanudin Fakultas Ilmu Sosial Politik dan Hukum, tahun 2016 dengan judul “evaluasi penempatan pegawai pada badan kepegawaian daerah (BKD) Kota Makassar” menggunakan pendekatan kuantitatif dengan hasil penempatan sudah berjalan dengan baik ditandai dengan angka 71,8%(Faudzan, 2016).

Kedua, Penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Jabatan Struktural di Dinas Sosial Kab. Kep. Talaud (Waloni, Rorong, & Laloma, 2019) Jurnal Penempatan Pegawai Negeri Sipil (ASN) pada Jabatan Struktural Dinas Sosial Kabupaten merupakan yang kedua. Kep. Talaud, dimana penelitian ini mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan ASN di Dinas Sosial Kabupaten. Kep. Talaud. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, temuan menunjukkan bahwa pendidikan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman, usia, dan setidaknya lima faktor lain mempengaruhi penempatan (Rorong & Laloma, 2019).

Ketiga, dilakukan kajian Andreas Diion dengan judul “Evaluasi Penempatan Pegawai Negeri Sipil pada Jabatan Administrasi pada Badan Pengembangan Kepegawaian dan SDM Kab”. Lembata Prov. Nusa Tenggara Timur” tahun 2022, studi ini mengkaji kesenjangan antara jumlah pejabat yang belum mengikuti Diklat Kepemimpinan dengan jabatan yang dipegang, serta kompetensi yang dimiliki pejabat tersebut (Diion, 2022).

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya. Perbedaannya sebagai berikut.

1. Penelitian Muhammad Faudzan (2016) Metodologi yang digunakan oleh penulis sebelumnya menggunakan pendekatan kuantitatif sedangkan metode yang digunakan oleh penulis saat ini adalah kualitatif.
2. Penelitian Rorong Waloni dan Laloma (2019) Perbedaan terletak pada fokus dan lokus penulis berfokus pada tahap evaluasi dan berlokus di Kabupaten Sumedang.
3. Penelitian Andreas Diion (2022) perbedaan terletak pada lokus penelitian

1.5 Tujuan

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis evaluasi penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang. untuk mengetahui hambatan evaluasi penempatan Aparatur Sipil (ASN) Negara di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang. untuk mengetahui upaya mengatasi hambatan evaluasi penempatan dan upaya yang dilakukan oleh Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang memastikan dan menyajikan gambaran secara sistematis, akurat, dan faktual dari objek yang sedang dibahas untuk memberikan wawasan tentang topik yang dibahas (Sugiyono, 2019). Penulis menggunakan teori Evaluasi Dunn Tahun 2012.

Informan pada penelitian ini ada 14 orang. Teknik yang digunakan untuk menentukan narasumber/informan dalam penelitian ini adalah Purposive sampling (Sugiyono, 2019). Sumber data penelitian ini ada dua jenis yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder (Sugiyono, 2019). ada tiga macam teknik pengumpulan data atau informasi, yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi (Sugiyono, 2019). Teknik analisis data yaitu reduksi data, penyajian data, pengumpulan data dan Penarikan Kesimpulan (Sugiyono, 2019).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Evaluasi Penempatan Pegawai di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang

Evaluasi penempatan pegawai di lingkungan sekretariat daerah Kabupaten Sumedang akan penulis analisis menggunakan teori Evaluasi Dunn (2012) dalam Selvina (2020) yang menjelaskan bawasannya evaluasi terdiri dari 6 konsep yakni sebagai berikut.

a. Efektivitas

Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang hanya memiliki wewenang untuk memberi usul untuk mutasi. Dalam hal mutasi yang memiliki wewenang adalah Bupati sebagai Kepala Daerah. Dan usulan yang diberikan oleh Sekda tentunya berdasar pada kebutuhan kompetensi di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang. Dimensi efektivitas menunjukkan bawasannya penempatan ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang sepenuhnya menjadi urusan pemerintah Pusat yakni Badan Ketenagakerjaan Negara

b. Efisiensi

Penulis melaksanakan wawancara dengan Kepala Bagian Tata Pemerintah Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang tentang penempatan ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang, Beliau mengatakan bahwa:

sebagaimana telah disampaikan di awal, bahwa sekarang ini kita memang sedang mengalami krisis pegawai yang memenuhi kompetensi di bidang kerjanya. Hal ini memang karena pengangkatan pegawai itu berada di pusat (BKN) sedangkan kita hanya mengusulkan saja.

Berdasarkan wawancara tersebut penulis menyimpulkan bawasannya Sekretariat Kabupaten Sumedang sedang mengalami kekurangan pegawai yang memenuhi kompetensi dalam bidang keahliannya. Hal tersebut dikarenakan pengangkatan ASN tergantung pada Badan Ketenagakerjaan Negara (Pemerintah Pusat). Sekretariat Kabupaten Sumedang hanya dapat melakukan pengusulan permintaan pegawai yang memenuhi kompetensi dalam bidangnya.

Dimensi efisiensi bahwa penempatan yang tidak sesuai dengan kompetensi pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan masyarakat. Penempatan pegawai dalam bidangnya dilaksanakan oleh Sekretariat Kabupaten Sumedang dengan mengusulkan kepada Badan Ketenagakerjaan Negara dalam penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi bidangnya untuk menjamin pelayanan kepada masyarakat tercapai dengan maksimal dan terealisasi dengan baik.

c. Kecukupan

Pencapaian kinerja dalam penempatan pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang akan penulis sajikan hasil kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang yang akan penulis bandingkan dengan jumlah pegawai sesuai dengan pendidikan sebagai berikut.

Tabel 3.1
capaian kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2022

No.	Capaian Kinerja	Hasil (%)
(1)	(2)	(3)
1	kinerja Persentase Perangkat Daerah bidang pemerintahan yang capaian target kinerja tahunannya	99,49%
2	Capaian kinerja Persentase Perangkat Daerah bidang pembangunan yang capaian target kinerja tahunannya berkategori	93,75%
3	Capaian kinerja Persentase Perangkat Daerah bidang Administrasi Umum yang capaian target kinerja tahunannya	99,54%
4	Capaian kinerja Indeks Reformasi Birokrasi	34,16%
5	Capaian kinerja Nilai SAKIP Kabupaten	81,92%

6	Capaian kinerja cakupan Layanan Pembentukan Produk Hukum Daerah	100%
7	Capaian kinerja Persentase Dokumen Kesepakatan Kerjasama Yang Ditindak Lanjuti Ke dalam Perjanjian Kerjasama	100%
8	Capaian kinerja Persentase Perangkat Daerah yang melaksanakan administrasi Kinerja pembangunan	100%
9	Capaian kinerja Tingkat Kematangan UKPBJ	50%
10	Capaian kinerja Cakupan Fasilitiasi dan Dukungan Pelayanan Kepada Pimpinan Daerah	100%
11	Capaian kinerja Cakupan Tertib Administrasi Keuangan	96,82%
12	Capaian kinerja Nilai Sakip perangkat Daerah	81,92%
13	Capaian kinerja Tingkat penyerapan anggaran	97,59%
14	Capaian kinerja Jumlah inovasi	200%

Hasil : Laporan Kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang Tahun 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bawasannya Capaian kinerja tahun 2022 sebesar 97,59% meningkat dari tahun sebelumnya, dimana pada tahun 2021 capaian kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang sebesar 96.61 % atau terjadi peningkatan kinerja sebesar 0.98%.

Wawancara penulis dengan Kepala Bagian Tata Pemerintah Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang mengenai kemampuan ASN terhadap capaian kinerja, beliau mengatakan dalam wawancaranya sebagai berikut:

Jika berbicara tentang kemampuan atau kompetensi ASN secara pribadi atau bahkan kumulatif itu sudah baik. Semua bisa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku. Bagi pegawai yang bukan dari bidang tersebut, mereka ada pelatihan yang kerap diadakan sehingga harapannya pekerjaan tersebut bisa tertangani dengan baik. Tapi kita berbicara kompetensi terhadap susunan birokrasi di sini, maka memang masih cukup banyak pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya.

d. Perataan

Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang tidak memiliki persentase jabatan Aparatur Sipil Negara yang paling rendah, namun masih relatif rendah dibandingkan dengan pemerintah kota lain di Provinsi Jawa Barat. Dikhawatirkan penempatan yang tidak sesuai dengan kompetensi pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan masyarakat. Oleh karena itu, evaluasi terhadap pemerintah federal sangat diperlukan untuk meningkatkan pengadaan komponen pegawai sesuai dengan jabatan dan tanggung jawabnya.

Dalam dimensi perataan berdasarkan data dan wawancara penulis laksanakan dalam penelitian dapat ditarik kesimpulan bawasannya Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang tidak memiliki persentase jabatan Aparatur Sipil Negara yang paling rendah, namun masih relatif rendah dibandingkan dengan pemerintah kota lain di Provinsi Jawa Barat.

e. Responsivitas

Dalam dimensi ini penulis melaksanakan wawancara dengan Kepala Bagian Tata Pemerintah Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang mengenai perbandingan masa lalu dan sekarang dalam penempatan pegawai, hal ini dilaksanakan guna mengetahui responsivitas Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang dalam penempatan pegawai yang sesuai dengan perkembangan ASN, beliau mengatakan:

Dibandingkan dengan masa lalu, hal-hal tidak banyak berubah. Kami sering mengalami kekurangan Pegawai yang mengikuti posisi mereka. Kadang-kadang jika kami menemukan orang yang tepat, namun kami tidak memiliki posisi sebut saja. Itulah

masalah kami saat ini. Selain itu, sangat sedikit individu yang mendaftar sebagai ASN di wilayah kami. Selain itu ASN yang kami miliki saat ini lebih inovatif dan memiliki keahlian dalam bidang IT tentu ini menjadi suatu kemajuan bagi ASN di lingkungan setda sehingga berdampak terhadap meningkatnya kualitas ASN khususnya dalam bidang IT.

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber di atas dapat disimpulkan bahwa fenomena rendahnya persentase pegawai yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang memang terjadi dalam beberapa tahun terakhir. Dalam wawancara ini juga diketahui minat masyarakat di wilayah Kabupaten Sumedang memang sedikit yang ingin menjadi PNS dan mengabdikan diri untuk negara. Hal ini dikarenakan masih minimnya sumber daya manusia, pegawai yang mengisi posisi sesuai dengan kemampuan dan latar belakang keilmuannya. Namun saat ini keadaan sudah lebih baik dibandingkan masa sebelumnya mulai bermunculan ASN yang memiliki kemampuan dan keinginan untuk bergerak maju mengikuti perkembangan jaman khususnya dalam pengembangan program Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik SPBE.

f. Ketepatan

Berdasarkan wawancara penulis dengan Kepala Bagian Tata Pemerintah Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang mengenai Ketepatan kompetensi dan kemampuan dalam penempatan pegawai beliau mengatakan dalam wawancaranya sebagai berikut:

jika berbicara tentang kemampuan atau kompetensi ASN secara pribadi atau bahkan kumulatif itu sudah baik. Semua bisa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku. Bagi pegawai yang bukan dari bidang tersebut, mereka ada pelatihan yang kerap diadakan sehingga harapannya pekerjaan tersebut bisa tertangani dengan baik. Tapi kita berbicara kompetensi terhadap susunan birokrasi di sini, maka memang masih cukup banyak pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya.

Pegawai kompeten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, meskipun tidak sejalan dengan latar belakang pendidikan pegawai, berdasarkan wawancara dengan narasumber di atas. Berdasarkan temuan wawancara tersebut, upaya untuk menonjolkan kemampuan ASN atau pegawai dalam menjalankan amanahnya antara lain dengan aktif mengikuti pelatihan kerja yang diberikan oleh pihak internal pemerintah maupun pemerintah pusat. Hal ini diharapkan dapat memberikan solusi atas permasalahan Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang yang kekurangan pegawai yang memenuhi syarat untuk menduduki jabatannya.

3.2 Faktor Penghambat Penempatan Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang

Dalam proses penempatan pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang ditemukan faktor-faktor yang menjadi Penghambat sebagai berikut.

1. Kurangnya Sumber Daya Aparatur di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang

Sumber daya aparatur di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang masih kurang dari kata cukup, sehingga ini menjadi faktor penempatan yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Aparatur Sipil Negara berhak atas pengembangan karier di mana salah satu bentuk pengembangan karier adalah dengan mutasi dan promosi sehingga cukup sulit untuk merumuskan setiap jabatan yang kosong dengan kompetensi yang sesuai.

2. Penempatan Pegawai Bukan Sepenuhnya Wewenang Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang
Penempatan itu sendiri bukanlah sepenuhnya wewenang dari Pemerintah Provinsi apalagi wewenang dari Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang. Sekretariat Kabupaten Sumedang hanya mempunyai wewenang untuk merancang usulan kebutuhan pegawai dan juga mutasi pegawai di dalam kota.

3.3 Upaya dalam Mengatasi Faktor Penghambat Penempatan Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang

Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang memiliki beberapa upaya yang dilakukan guna mengatasi Faktor-faktor yang menjadi penghambat penempatan pegawai yaitu

1. Melaksanakan Usulan Kebutuhan Formasi Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten
Dalam mengatasi faktor penghambat dalam penempatan di Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang khususnya pada Kurangnya aparatur di Sekretariat Daerah Kabupaten Timur dapat dilakukan dengan Melaksanakan Usulan Kebutuhan Formasi Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten.
2. Melaksanakan Perencanaan Usulan Formasi Pegawai yang Dibutuhkan
Dalam mengatasi faktor penghambat dalam penempatan di sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang khususnya pada Penempatan Pegawai Bukan Sepenuhnya Wewenang Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang adalah dengan melakukan perencanaan formasi terperinci yang kemudian diserahkan kepada BKN pusat sehingga penempatan teteap berdasarkan pada perencanaan yang telah dibuat.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Kebaharuan Penelitian yang penulis laksanakan pada penelitian sebelumnya akan penulis deskripsikan sebagai berikut.

Pertama, penelitian yang dilaksanakan oleh Muhammad Faudzan (Faudzan, 2016). Terletak Pada dimensi Efisiensi, Penempatan pegawai dalam bidangnya dilaksanakan oleh Sekretariat Kabupaten Sumedang dengan mengusulkan kepada Badan Ketenagakerjaan Negara dalam penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi bidangnya untuk menjamin pelayanan kepada masyarakat tercapai dengan maksimal dan terealisasi dengan baik

Kedua, Penelitian Waloni, Rorong, & Laloma, 2019 (Rorong & Laloma, 2019). Terletak pada dimensi Efektivitas, dimensi efektivitas menunjukkan bawasannya penempatan ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang sepenuhnya menjadi urusan pemerintah Pusat yakni Badan Ketenagakerjaan Negara.

Ketiga, penelitian yang dilaksanakan oleh Andreas Diion(Diion, 2022). Terletak pada dimensi Evaluasi Penempatan Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang sudah berjalan dengan cukup baik hal tersebut dibuktikan dengan hasil evaluasi penempatan pegawai yang dianalisis menggunakan Teori Dunn (2012).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis pembahasan dan penelitian yang peneliti lakukan dalam proses Evaluasi Penempatan Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang dengan mengacu kepada teori evaluasi oleh William N. Dunn (2003), maka peneliti menyimpulkan yaitu:

1. Evaluasi Penempatan Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang sudah berjalan dengan cukup baik hal tersebut dibuktikan dengan hasil

evaluasi penempatan pegawai yang dianalisis menggunakan Teori Dunn (2012) sebagai berikut.

- a. Efektivitas, dimensi efektivitas menunjukkan bawasannya penempatan ASN pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang sepenuhnya menjadi urusan pemerintah Pusat yakni Badan Ketenagakerjaan Negara
 - b. Efisiensi, Penempatan pegawai dalam bidangnya dilaksanakan oleh Sekretariat Kabupaten Sumedang dengan mengusulkan kepada Badan Ketenagakerjaan Negara dalam penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi bidangnya untuk menjamin pelayanan kepada masyarakat tercapai dengan maksimal dan terealisasi dengan baik
 - c. Kecukupan, Dimensi kecukupan menunjukkan hasil yang sangat baik dikarenakan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keterampilan tidak memberikan dampak yang signifikan dalam capaian hasil kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang
 - d. Perataan, Dalam dimensi perataan berdasarkan data dan wawancara penulis laksanakan dalam penelitian dapat ditarik kesimpulan bawasannya Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang tidak memiliki persentase jabatan Aparatur Sipil Negara yang paling rendah, namun masih relatif rendah dibandingkan dengan pemerintah kota lain di Provinsi Jawa Barat.
 - e. Responsivitas, dimensi ini menunjukkan bawasannya Sekretariat mengikuti penempatan pegawai yang sesuai dengan perkembangan
 - f. Ketepatan, untuk menonjolkan kemampuan ASN atau pegawai dalam menjalankan amanahnya antara lain dengan aktif mengikuti pelatihan kerja yang diberikan oleh pihak internal pemerintah maupun pemerintah pusat
2. Hambatan dalam Evaluasi Penempatan Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang antara lain:
- a. Kurangnya Sumber Daya Aparatur yang memiliki Keahlian sesuai dengan spesifikasi hal tersebut dibuktikan dengan data bahwa hanya ada 52 posisi yang diisi oleh ASN yang memiliki keahlian yang sesuai dari 184 total jabatan.
 - b. Penempatan ASN bukan Sepenuhnya wewenang Pemerintah Kabupaten Sumedang.
 - c. Terdapat ketidak sesuaian antara kompetensi dengan jabatan yang di duduki. Hal ini disebabkan oleh penempatan ASN sepenuhnya dilaksanakan oleh Badan Ketenagakerjaan Negara (Pemerintah Pusat), Sekretariat Daerah hanya dapat memberikan formasi kebutuhan ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi.
3. Upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan pada Evaluasi Penempatan Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang antara lain:
- a. Melaksanakan usulan formasi Aparatur Sipil Negara dengan menyesuaikan kebutuhan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi jabatannya.
 - b. Menjalani koordinasi dengan baik antara Sekretaris Daerah dan Badan Kepegawaian Negara dalam penempatan ASN sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi.
 - c. Menjalani interaksi dan komunikasi dengan tim untuk mengetahui lebih jauh kesesuaian yang akan mengemban jabatan dan kedudukan.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini keterbatasan utama yakni waktu. Keterbatasan waktu penulis maksimalkan dalam proses pengumpulan data dari Teknik pengumpulan data yaitu dalam observasi, dokumentasi dan wawancara.

Arah Masa Depan Penelitian (future work). Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian yang penulis laksanakan. Peneliti mengharapkan penelitian ini ada saran dan masukan demi kesempurnaan penelitian ini.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian dan memberikan informasi pada penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Diion, A. (2022). *Evaluasi Penempatan Pegawai Negeri Sipil pada Jabatan Administrasi pada Badan Pengembangan Kepegawaian dan SDM Kab*". Lembata Prov. Nusa Tenggara Timur.
- Faudzan, M. (2016). *evaluasi penempatan pegawai pada badan kepegawaian daerah (BKD) Kota Makasar*.
- Rorong, W., & Laloma. (2019). *Penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Jabatan Struktural di Dinas Sosial Kab. Kep. Talaud*.
- Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian dan Pengembangan Research and Development*. alfabeta.
- Sugiyono. (2019b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. alfabeta.

