

PENEMPATAN PEJABAT STRUKTURAL BERDASARKAN KOMPETENSI DI KABUPATEN PANGKEP PROVINSI SULAWESI SELATAN

Hikmahtullah Munibe

NPP. 31.0826

Asdaf Kabupaten Pangkep, Provinsi Sulawesi Selatan

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email : Hikmahtullahmunibe@gmail.com

Pembimbing Skripsi : Dra. Ni Gusti Made Ayu Ambarawati, M.Si

ABSTRACT

The Problem (GAP): The researcher focuses on the implementation of the placement of structural officials based on competency which has not been implemented optimally in all regional apparatus organizations in the Regional Government of Pangkep Regency, South Sulawesi Province. **Purpose:** This research aims to find out how the placement of structural officials based on competency takes place in Pangkep Regency, South Sulawesi Province. **Method:** This research uses a descriptive qualitative research method with an inductive approach and then uses the employee placement indicator theory by Wahyudi in Yuniarsih and Suwatno. The data used is secondary data with data collection techniques carried out using documentation, then analyzed using comparative data analysis techniques. **Result:** The findings obtained from this research are from the four indicators revealed by Wahyudi, the first indicator of education was the results obtained from a number of 29 heads of regional apparatus organizations, there were 38% or a total of 11 people who had an educational history that did not comply with the specified requirements. The two indicators of working knowledge were obtained from 29 heads of regional apparatus organizations, 45% of which or 13 people had qualifications that did not meet the specified requirements. The results of the three indicators of work skills were obtained from 29 heads of regional apparatus organizations, 76% or 22 people whose qualifications did not meet the specified requirements. The results of the four indicators of work experience were obtained from a number of 29 heads of regional apparatus organizations, all of whom met the specified requirements. **Conclusion:** Placement of structural officials based on competency in Pangkep Regency, South Sulawesi Province, especially echelon II officials as a whole, from each indicator, it can be concluded that of the 29 heads of regional apparatus organizations who meet all the requirements for each indicator, there are only 2 people, namely the secretary of the Pangkep Regency DPRD and the Head of Service Pangkep Regency Social. Thus, it can be said that the placement of structural officials based on competency is still not working effectively.

Keywords: Placement, Structural Officials, Competence

ABSTRAK

Permasalahan (GAP): Peneliti berfokus kepada pelaksanaan penempatan pejabat struktural berdasarkan kompetensi yang belum terlaksana secara maksimal diseluruh organisasi perangkat daerah di Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkep Provinsi Sulawesi Selatan. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penempatan pejabat struktural berdasarkan kompetensi yang berlangsung di Kabupaten Pangkep Provinsi Sulawesi Selatan. **Metode:** Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif kemudian menggunakan teori indikator penempatan pegawai oleh

Wahyudi dalam Yuniarsih dan Suwatno. Data yang digunakan merupakan data sekunder dengan teknik pengumpulan datanya dilakukan dengan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan menggunakan teknik analisis data komparatif. **Hasil/Temuan:** Temuan yang diperoleh dari penelitian ini yaitu dari keempat indikator yang diungkapkan oleh Wahyudi, pertama indikator pendidikan didapatkan hasil dari sejumlah 29 kepala organisasi perangkat daerah terdapat 38% atau sejumlah 11 orang yang memiliki riwayat pendidikan yang tidak sesuai dengan persyaratan yang ditentukan. Kedua indikator pengetahuan kerja didapatkan hasil dari sejumlah 29 kepala organisasi perangkat daerah terdapat 45% atau sejumlah 13 orang yang memiliki kualifikasi tidak sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan. Ketiga indikator keterampilan kerja didapatkan hasil dari sejumlah 29 kepala organisasi perangkat daerah terdapat 76% atau sejumlah 22 orang yang memiliki kualifikasi belum sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan. Keempat indikator pengalaman kerja didapatkan hasil dari sejumlah 29 kepala organisasi perangkat daerah semuanya telah memenuhi persyaratan yang ditetapkan. **Kesimpulan:** Penempatan pejabat struktural berdasarkan kompetensi di Kabupaten Pangkep Provinsi Sulawesi Selatan khususnya pejabat eselon II secara keseluruhan dari setiap indikator dapat disimpulkan bahwa dari sejumlah 29 kepala organisasi perangkat daerah yang memenuhi semua persyaratan dari setiap indikator hanya terdapat 2 orang, yaitu sekretaris DPRD Kabupaten Pangkep dan Kepala Dinas Sosial Kabupaten Pangkep. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penempatan pejabat struktural berdasarkan kompetensi masih belum berjalan secara efektif.

Kata Kunci: Penempatan, Pejabat struktural, Kompetensi

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Reformasi birokrasi merupakan hal yang selama ini masih dilaksanakan dan dianggap penting agar dapat memperbaiki kualitas tata pemerintahan di Indonesia. Salah satu hal yang terpenting dalam reformasi birokrasi adalah pengelolaan sumber daya manusia yang harus tepat sasaran dalam sistem pengelolaannya, yang dimana pengelolaan sumber daya manusia merupakan salah satu langkah yang dilakukan untuk mencapai penerapan tata kelola yang baik. Pengelolaan ini diterapkan agar pegawai dapat lebih memahami tupoksinya sebagai seorang aparatur sipil negara. Manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk diterapkan dalam penataan dan pengelolaan SDM pada sebuah organisasi, agar lebih membuka peluang tercapainya penempatan yang sesuai serta pengelolaan pegawai yang tepat untuk posisi yang akan ditempatinya. Oleh sebab itu, organisasi memerlukan pegawai yang memiliki kompetensi dan bermutu dalam jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan pada Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah pada pasal 1 ayat 6 yang berbunyi “Otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia”. Dapat kita lihat dari bunyi pasal diatas pemerintah daerah mempunyai kewenangan dan fungsi konkret untuk mengatur urusan pemerintahannya sendiri termasuk manajemen ASN serta pengembangan SDM yang profesional, kompetitif, dan berintegritas dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan. Begitu juga didalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, diharapkan dari manajemen pegawai negeri sipil dapat menghasilkan hasil yang baik yaitu seseorang yang profesional, seorang ASN yang akan

menduduki suatu jabatan harus mempunyai kualifikasi profesi dan keterampilan yang dipersyaratkan.

Perhatian utama dalam sumber daya manusia harus dikaitkan dengan penempatan seseorang dalam sebuah organisasi, karena penempatan seseorang akan mempengaruhi kedudukan dari organisasi tersebut. Menurut (Hasibuan, 2013:14) “Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan seseorang harus berdasarkan prinsip *the right man on the right place and the right man in the right job*”. Kompetensi itu sendiri merupakan kualitas kerja yang harus dimiliki setiap pegawai yang mencakup aspek sikap, pengetahuan, keterampilan kerja yang sesuai dengan standarnisasi yang diharapkan. Menurut (Sedarmayanti, 2017:150) “Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, dan kemampuan”. Sedangkan, menurut (Simangunsong, 2017:146) “Kesalahan menempatkan seseorang pada tempat yang salah akan mengakibatkan kehancuran, kebodohan, kemiskinan dan kemerosotan serta tidak mudah untuk dihentikan”

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil

Prinsip *the right man on the right place* atau menempatkan pekerja pada posisi yang tepat bertujuan agar keterampilan dan menghasilkan hasil kerja yang optimal, namun terkadang terjadi ketidaksesuaian kompetensi dengan jabatan yang dipegang oleh pegawai negeri sipil. Instansi atau organisasi mengeluhkan hal ini disebabkan rendahnya tingkat kompetensi dan ada beberapa pegawai yang tidak memenuhi persyaratan administrasi pemerintahan, didalam hal ini persyaratan yang dimaksudkan adalah syarat jabatan yang telah ditetapkan didalam anjab ABK eselon II. Riwayat pendidikan seorang ASN merupakan unsur penting yang harus diperhatikan karena merupakan salah satu faktor kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat maksimal apalagi jika pendidikan serta pelatihan disesuaikan dengan jabatan yang dijabatnya. Selain latar belakang pendidikan yang menjadi permasalahan terdapat juga beberapa pegawai yang belum mengikuti diklat kepemimpinan sesuai dengan eselon yang didudukinya dan adanya pola pikir jika pendidikan dan pelatihan hanyalah sebuah formalitas, sehingga diklat tidak begitu penting serta kurang motivasi bagi pegawai dalam mengikuti diklat dalam mengembangkan kompetensi.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang peneliti laksanakan terinspirasi dari beberapa penelitian terdahulu, adapun penelitian terdahulu yang peneliti ambil diantaranya adalah yang pertama Jurnal S-1 Ilmu Administrasi Publik oleh Agung Hari Nugroho Tahun 2019 dengan judul “PELAKSANAAN PENEMPATAN PEGAWAI DALAM JABATAN STRUKTURAL PADA BADAN PERTAHANAN NASIONAL KABUPATEN SANGGAU” (Agung Hari Nugroho, 2019) yang menemukan bahwa badan pertahanan negara Kabupaten Sanggau harus dapat melaksanakan penempatan pegawai sesuai dengan kebutuhan, keahlian, dan kebutuhan organisasi. Namun demikian, masih terdapat penempatan pegawai yang tidak profesional sesuai kualifikasi yang diatur oleh badan pertahanan nasional kabupaten . Kedua Jurnal Visioner Vol. 11 No. 3 oleh Ade Evgusni Deny, I Nyoman Sumardi, Slamet Djunaedi Tahun 2019 dengan judul “ANALISIS PENEMPATAN JABATAN STRUKTURAL BERBASIS KOMPETENSI DI SEKRETARIAT DAERAH KOTA PADANGPANJANG PROVINSI SUMATERA BARAT” (Ade Evgusni Deni et al., 2019) yang menemukan bahwa pelaksanaan penempatan pegawai pada jabatan struktural tidak berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari masih terdapat pegawai yang tidak sesuai dengan riwayat pendidikannya, serta penempatan pejabat yang belum melaksanakan pendidikan pelatihan. Ketiga Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen Vol. 5 No. 1 oleh Achmad Nafarin dan Widarto Tahun 2021 dengan judul “KEBIJAKAN PENEMPATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA JABATAN

STRUKTURAL DI LINGKUNGAN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KAPUAS” (Achmad Nafarin dan Widarto, 2021) yang menemukan bahwa masih terdapat aspek yang memerlukan pengetahuan mengenai penempatan pegawai sekretariat daerah Kabupaten Kapuas dari segi pengetahuan cukup baik, namun masih perlu peningkatan sumber daya manusia dibidang teknologi karena semua orang menggunakan teknologi untuk mengelola data. Keempat Jurnal Paradigma Vol. 4 No 2 oleh Taufiq Kurrahman Tahun 2015 dengan judul “PENEMPATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DALAM JABATAN STRUKTURAL PADA UPTD DINAS PERKEBUNAN PROVINSI KALIMANTAN TIMUR” (Kurrahman, 2015) yang menemukan bahwa penempatan pegawai di UPTD Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, secara aplikatif kurang memenuhi kualifikasi yang diharapkan sehingga upaya peningkatan kinerja pegawai kurang optimal. Ditinjau dari kesesuaian antara latar belakang pendidikan dengan bidang kerjanya penempatan pegawai di UPTD Dinas Perkebunan Provinsi Kaltim masih terdapat sejumlah pegawai yang tidak sesuai dengan formasi yang dibutuhkan, ditinjau dari segi kesesuaian antara kompetensi dengan beban kerja masih terdapat sejumlah pegawai dalam melaksanakan tugasnya tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Ditinjau juga dari segi keterampilan dan keahlian dengan bidang kerja juga masih ditemukan sejumlah pegawai yang tidak sesuai dan begitu juga dari segi kepangkatan dengan jabatan serta dari segi kesesuaian pengalaman kerja dengan bidang kerjanya masih terdapat pegawai yang belum memenuhi kualifikasi yang diharapkan. Kelima Jurnal S-1 Ilmu Administrasi Negara Vol. 5 No. 3 oleh Lusua Boni Tahun 2016 dengan judul “PELAKSANAAN PENEMPATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM JABATAN STRUKTURAL PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI KALIMANTAN BARAT” (Lusia Boni, 2016) yang menemukan bahwa kualifikasi tingkat pendidikan belum sepenuhnya mengacu kepada jenjang atau strata pendidikan yang terlihat dari penempatan pegawai belum memperhatikan faktor pendidikan namun hanya melihat faktor senioritas dalam kepangkatan, usia dan pengalaman yang dimiliki. Selanjutnya informasi jabatan belum berjalan sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 baik mengenai ikhtisar jabatan, kedudukan dalam struktur maupun uraian jabatan. Serta kompetensi jabatan belum sepenuhnya mengacu kepada kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural di lingkungan BKD Provinsi Kalimantan Barat.

Keenam Jurnal *Governance dan Administrasi Publik* Vol. 2 No. 1 oleh Suratno dan Kahar Hakim Tahun 2018 dengan judul “PENEMPATAN PEGAWAI PADA JABATAN STRUKTURAL” (Suratno dan Kahar Hakim , 2018) yang menemukan bahwa pelaksanaan penetapan persyaratan administrasi dalam jabatan eselon II di Kabupaten Bengkulu Tengah telah sesuai dengan aturan dan kondisi nyata di lapangan, dimana secara individual pegawai yang diangkat menjadi eselon II telah memiliki pendidikan sarjana, dan secara kedinasan pernah menduduki jabatan tertentu sebelum diangkat eselon II serta memiliki masa kerja yang relatif lama. Pelaksanaan penetapan persyaratan kompetensi pegawai secara normatif telah sesuai dan mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 dan Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2013, namun secara empirik masih terjadi kecurangan dan penyimpangan aturan. Ketujuh Jurnal *Administrasi Publik* oleh Yosua Irja Walongi, Arie J. Rorong dan Alden Laloma Tahun 2019 dengan judul “PENEMPATAN APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA JABATAN STRUKTURAL DI DINAS SOSIAL KAB. KEP. TALAUD” (Yosua Irja Walongi et al., 2019) yang menemukan bahwa faktor pendidikan pada jabatan struktural harus bertitle sarjana Strata 1, faktor pengetahuan juga merupakan salah satu tolok ukur dalam menempatkan ASN dalam jabatan struktural, dalam faktor keterampilan ASN harus mempunyai keahlian di bidang ilmu teknologi atau komputer yang menjadi syarat, faktor pengalaman juga seperti itu yang dipersyaratkan bagi ASN yang akan menduduki jabatan

struktural harus memiliki pengalaman yang mumpuni, serta faktor usia seorang ASN harus yang produktif atau muda tentu lebih cocok ditempatkan pada jabatan struktural di dinas sosial. Kedelapan Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan Vol. 6 No.1 oleh Arpin dan Andi Agustang Tahun 2022 dengan judul “ KESESUAIAN PENGANGKATAN PEJABAT STRUKTURAL PADA PEMERINTAH KOTA MAKASSAR” (Arpin dan Andi Agustang , 2022) yang menemukan bahwa terdapat kesesuaian antara pengangkatan pejabat struktural dengan persyaratan yang ditetapkan yang dimana antara lain pengangkatan pejabat eselon II pada umumnya semua syarat jabatan telah dipenuhi, yang tidak sesuai terdapat pada bidang pengetahuan sebanyak 8%, 6% untuk pengalaman kerja dan 20% yang tidak sesuai bidang keahlian. Pengangkatan pejabat eselon III pada umumnya semua persyaratan telah dipenuhi namun masih terdapat 6% tidak berkesesuaian menyangkut pengalaman kerja, 20% untuk keahlian sedangkan untuk pengetahuan terdapat 10% yang tidak sesuai. Pengangkatan pejabat eselon IV pada umumnya telah memenuhi persyaratan jabatan, yang belum sesuai antara lain 10% mengenai pengetahuan, 6% mengenai pengalaman kerja dan untuk bidang keahlian terdapat 20% yang tidak sesuai. Kesembilan Jurnal Ilmu Administrasi Publik Vol. 10 No. 1 oleh Muhammad Eko Atmojo Tahun 2019 dengan judul “FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENENTUAN PEJABAT STRUKTURAL ESELON II DI PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA” (Muhammad Eko Atmojo , 2019) yang menemukan bahwa faktor kompetensi merupakan faktor utama yang harus diperhatikan, karena dengan adanya kompetensi maka pejabat yang akan dipromosikan atau ditempatkan dalam jabatan struktural merupakan pejabat yang sesuai dengan kebutuhan, sehingga kebijakan yang diambil memihak kepada publik. Faktor prestasi kerja juga merupakan hal penting yang dalam penilaian, untuk prestasi kerja bisa dilihat dari rekam jejak selama menjadi ASN maupun prestasi selama memimpin. Faktor penilaian, dalam penentuan pelaksanaan jabatan struktural penilaian menjadi hal yang sangat pokok mengingat dengan adanya UU baru penilaian objektif harus dilakukan secara terbuka, hal ini dilakukan untuk menjaga nilai kompetitif dan keterbukaan. Kesepuluh Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Vol. 10 No. 2 oleh Anis Ribcalia Septiana Tahun 2023 dengan judul “JABATAN STRUKTURAL ESELON III DAN IV: MODEL REKRUTMEN DAN PENEMPATAN DI SEKRETARIAT PEMERINTAHAN DAERAH KABUPATEN KOLAKA” (Anis Ribcalia Septiana , 2023) yang menemukan bahwa penempatan pegawai pada eselon III dan IV dilaksanakan oleh pejabat PPK yang berdasarkan pada yang pertama pengalaman, dalam penempatan pegawai tidak menggunakan prinsip gender, spoil sistem dan sistem senioritas. Akan tetapi berdasarkan pengalaman tinjauan masa kerja dan tingkat pengalaman kerja serta kesesuaian pengalaman kerja sebelumnya dengan jabatan yang akan diduduki. Kedua kecakapan, pola penempatan pegawai saat ini menggunakan prinsip merit sistem yaitu dengan metode *assessment center*. Ketiga kombinasi pengalaman dan kecakapan.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Peneliti melakukan penelitian yang berbeda dan belum pernah dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penempatan pejabat struktural berdasarkan kompetensi yang berlangsung di pemerintah daerah Kabupaten Pangkep Provinsi Sulawesi Selatan. Selain itu, ada perbedaan teori yang digunakan oleh peneliti yaitu dalam penelitian ini menggunakan teori penempatan pegawai oleh (wahyudi dalam yuniarsih dan suwatno 2013:117) yang memiliki empat indikator yang diantaranya pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja. Adapun persamaan dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang dilakukan peneliti ialah sama-sama membahas terkait penempatan pegawai dalam jabatan struktural.

1.5 Tujuan

Tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses penempatan pejabat struktural yang berlangsung di Kabupaten Pangkep Provinsi Sulawesi Selatan, dikarenakan peneliti melihat secara kasatmata terjadi ketidaksesuaian dari kualifikasi yang dimiliki para pemangku jabatan.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Simangunsong (2017:190) menjelaskan bahwa “Penelitian kualitatif juga dapat dianggap penelitian partisipatif dimana desain penelitiannya fleksibel atau dapat dimodifikasi untuk menyesuaikan rencana yang telah dikembangkan dengan gejala yang ada pada kenyataan lokasi penelitian”. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menjelaskan waktu sebenarnya penelitian itu dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data yang diperlukan kemudian menafsirkannya berdasarkan analisis dan rumusan masalah. Peneliti mengumpulkan data dengan teknik dokumentasi yang dimana sumber data yang digunakan peneliti adalah data sekunder yang berasal dari dokumen anjab ABK setiap eselon II disetiap OPD di Kabupaten pangkep. Kemudian dari sumber data ini peneliti menganalisis datanya dengan teknik analisis data komparatif, Analisis komparatif menurut Sugiyono (2017:20) “Penelitian yang bertujuan untuk membandingkan nilai satu atau lebih variabel pada dua atau lebih populasi, sampel atau waktu yang berbeda atau kombinasi. Penelitian komparatif menyajikan tingkat kesulitan yang lebih tinggi dibandingkan penelitian deskriptif”.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Penempatan Pejabat Struktural Berdasarkan Kompetensi Di Kabupaten Pangkep

Penempatan PNS dalam jabatan merupakan bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia dan sangat mempengaruhi tercapainya tujuan suatu organisasi. Penempatan dalam hal ini sangat identik dengan prinsip “*The right man in the right place*” dimana penempatan pegawai yang baik akan mempengaruhi optimalitas sistem organisasi dan potensi yang dimiliki organisasi yang bersangkutan mencapai tujuan organisasi. Menempatkan pegawai yang sesuai dengan potensi yang dimilikinya bukan hanya menjadi impian suatu organisasi, namun juga keinginan dari pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, pegawai yang bersangkutan akan lebih mudah memahami sejauh mana pekerjaan yang digelutinya guna meningkatkan semangat kerja dan disiplin kerja para pegawai, sehingga terciptalah suasana kerja yang baik. peneliti akan memperjelas ruang lingkup penelitian dengan mengadopsi teori Wahyudi dalam Yuniarsih dan Suwatno (2013:117) yang menjelaskan tentang penempatan pegawai.

3.1.1 Pendidikan

Dalam sistem penempatan pegawai untuk menjalankan fungsi profesionalisme dan melaksanakan wewenang dan tanggung jawab sebagai yang menempati posisi jabatan struktural, dipahami sangat penting untuk memperhitungkan hasil akademik pegawai yang memiliki posisi yang strategis. Latar belakang pendidikan juga harus diperhitungkan untuk penempatan. Jalur pendidikan yang dimaksud adalah menempatkan orang yang sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan guna menghasilkan pegawai yang mempunyai kinerja optimal sehingga kinerja organisasi/instansi juga meningkat menjadi lebih baik.

Apabila seorang pegawai yang menduduki jabatan strategis mempunyai latar belakang yang dibutuhkan, tentu akan lebih mudah baginya dalam menjalankan tugas dengan beban

kerja dan sesuai dengan kemampuannya . Berikut akan peneliti sajikan tabel riwayat pendidikan dengan jabatan yang dimiliki seorang pegawai dengan membandingkan persyaratan yang telah ditetapkan pada analisis jabatan dan analisis beban kerja dari setiap instansi pemerintah Kabupaten Pangkep Provinsi Sulawesi Selatan pada periode 2023/2024.

Tabel 4. 1 Daftar Riwayat Pendidikan Pejabat Struktural Eselon II Di Kabupaten Pangkep Provinsi Sulawesi Selatan Dengan Syarat Jabatan Tahun 2023/2024

NO	NAMA	JABATAN	SYARAT PENDIDIKAN BERDASARKAN ANJAB ABK	RIWAYAT PENDIDIKAN	KET.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Hj. SURIANI A, S.E NIP. 19730225 199803 2 007	SEKRETARIS DAERAH	S-1 / D-IV Ilmu Pemerintahan/ Manajemen/ ilmu politik/ Ilmu Sosial/ psikologi / Hukum/ Komunikasi	strata-1 Ekonomi	SESUAI
2.	Drs. BACHTIAR, M. Si NIP. 19760930 199511 1 001	INSPEKTUR DAERAH	S-1 / D-IV Ilmu politik / ilmu sosial / ilmu Ekonomi/ ilmu Hukum atau sesuai Urusan Pemerintahan	Strata-1 manajemen SDM STPDN Strata-2 administrasi pemerintahan daerah	SESUAI
3.	Drs. JUFRI BASO NIP. 19641224 199303 1 005	SEKRETARIS DPRD	S-1 / D-IV Ilmu Sosial dan Ilmu Politik /Ekonomi/Hukum atau yang sesuai dengan Urusan Pemerintahan.	Strata-1 ilmu administrasi negara	SESUAI
4.	FHARMAWATY, S. Sos., M. Si NIP. 19720620 199203 2 006	KEPALA BKPSDM	S-1 / D-IV Ilmu Pemerintahan/ Ilmu administrasi / Manajemen atau bidang lainnya yang relevan dengan tugas jabatan	Strata-1 Manajemen SDM Strata-2 Manajemen pemerintahan daerah	SESUAI
5.	AMRIL, S. Pl., MT.MA NIP. 19720407 199703 1 007	KEPALA BADAN KESBANGPOL	Sarjana (S-1) Ilmu Politik/Ilmu Pemerintahan/ Ilmu administrasi / Manajemen atau bidang lainnya yang relevan dengan tugas jabatan	Strata-1 perikanan Strata-2 perencanaan kota dan daerah	TIDAK SESUAI
6.	ASRI, S. Sos., M. Si NIP. 19750302 199803 1 006	KEPALA BKAD	S-1 / D-IV Ilmu sosial / Ilmu Politik / ilmu Ekonomi / ilmu Akuntansi atau ilmu hukum atau sesuai Urusan Pemerintahan	Strata-1 manajemen pembangunan daerah Strata-2 magister keuangan daerah	SESUAI
7.	MUSLIMIN YUSUF, S. Pd., M. Si NIP. 19720223 199501 1 001	KEPALA BPBD	S-1 / D-IV Ilmu Sosial/ Ilmu Politik/Ekonomi/Pertanahan/ hukum / Psikologi/Teknik/ Geodesi dan Astronomi atau sesuai Urusan Pemerintahan	Strata-1 Fisika Strata-2 manajemen	TIDAK SESUAI

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
8.	H. MUHAMMAD HUSNI RAHMAN, S.E NIP. 19680822 200701 1 017	KEPALA BAPENDA	S-1 / D-IV Ilmu Sosial dan Ilmu Politik /Ekonomi/Hukum atau yang sesuai dengan Urusan Pemerintahan	Strata-1 manajemen	SESUAI
9.	NURUL HAQ, S. Pi NIP. 19700524 200801 1 004	KADIS PERUMAHAN, KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN	S1/DIV Ilmu Pemerintahan/ Ilmu administrasi /Ilmu Pertanahan/ Manajemen/ Hukum, Planologi, Agraria, Teknik Sipil, Arsitektur, Geodesi/ Perencanaan Wilayah Kota atau yang sesuai dengan Urusan Pemerintahan	Strata-1 perikanan	TIDAK SESUAI
10.	Ir. AGUSTINA, M.T NIP. 19650827 19903 2 001	KADIS PERTANIAN	Sarjana Pertanian/ Perikanan/ Ekonomi/ Manajemen atau yang sesuai dengan Urusan Pemerintahan yang relevan	Strata-1 pertanian Strata-2 teknik kimia / konsentrasi lingkungan dan kesehatan	SESUAI
11.	MUHIDDIN R, S. HUT., MM NIP. 19731104 200502 1 001	KADIS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN	Sarjana Ilmu Perpustakaan atau yang sesuai dengan urusan pemerintahan (Setara)	Strata-1 kehutanan Strata-2 Manajemen	TIDAK SESUAI
12.	KUSMAWATI, S.H NIP. 19660130 199003 2 003	KADIS PERIKANAN	Sarjana Ilmu Perikanan/Kelautan atau yang sesuai dengan urusan pemerintahan	Strata-1 Hukum	TIDAK SESUAI
13.	HERLINA, S. Si. Apt., M. Kes NIP. 19670515 199803 2 001	KADIS KESEHATAN	SI Dokter /SI Kesehatan Masyarakat atau yang sesuai dengan Urusan Pemerintahan di Bidang Pelayanan Kesehatan Masyarakat	Strata-1 Farmasi Strata-2 administrasi dan kebijakan kesehatan	SESUAI
14.	Drs. MUHAMMAD THAMRIN T, M. Pd NIP. 19680603 199403 1 012	KADIS LINGKUNGAN HIDUP	Sarjana Lingkungan Hidup (S1) / Kehutanan / Ekonomi / Manajemen atau yang sesuai dengan Urusan Pemerintahan dalam Bidang Lingkungan Hidup	Strata-1 biologi Strata-2 lingkungan hidup	TIDAK SESUAI
15.	Drs. ASYKUR ABU BAKAR, M. Si NIP. 19680820 199009 1 002	KADIS SOSIAL	S1/DIV Ilmu sosial/ Pemerintahan/ Ekonomi/ Hukum / Manajemen/ Administrasi Negara atau yang sesuai dengan Urusan Pemerintahan	Strata-1 IPDN Strata-2 administrasi negara	SESUAI
16.	SYAMSURIA SYAM, S. IP., MM NIP. 19710121 199003 1 001	KADIS KOMINFO STATISTIK DAN PERSANDIAN	S1/DIV Hukum/Sospol/Manajemen/Ilmu Komunikasi atau yang sesuai urusan Pemerintahan.	Strata-1 Ilmu Pemerintahan Strata-2 Ilmu manajemen	SESUAI

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
17.	Drs. MUHAMMAD IDRIS, MM NIP. 19720101 199203 1 018	KASATPOL PP DAN DAMKAR	S-1 (Strata-Satu)/S-2 (Strata-Dua) bidang Ilmu Sosial dan Politik/Hukum/Psikologi Masyara kat/Manajemen atau yang sesuai dengan Urusan Pemerintahan	Strata-1 manajemen pembangunan daerah Strata-2 manajemen keuangan	SESUAI
18.	H. ANDI IRWAN, S.T, M.T NIP. 19721013 200312 1 005	KADIS PUTR	S1 Teknik Sipil//Manajemen/Sosial/Ekonom i atau yang sesuai dengan Urusan Pemerintahan	Strata-1 Teknik sipil Strata-2 teknik transportasi	SESUAI
19.	BAHARUDDIN, S.Sos., M.Si NIP. 19680708 198908 1 002	KADIS PERHUBUNGAN	S-1/DIV-Manajemen Transportasi atau bidang ilmu lain yang sesuai dengan jabatan	Strata-1 ilmu pemerintahan Strata-2 administrasi pemerintahan daerah	TIDAK SESUAI
20.	dr. Hj. ST NURLIAH SANUSI, MM NIP. 19740910 200502 2 003	KADIS PENGENDALIAN PENDUDUK, KB, PERBERDAYAAN PEREMPUAN, DAN PERLINDUNGAN ANAK	S1 Ilmu Sosial/ Manajemen/Kesehatan Masyarakat atau yang sesuai dengan Urusan Pemerintahan	Strata-1 Kedokteran Strata-2 manajemen	SESUAI
21.	Dr. SABRUN JAMIL, S.Pi., M.P NIP. 19750621 200411 1 001	KADIS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN	S1 Pendidikan, Manajemen, Pemerintahan, Administrasi, Ekonomi, Sosial, Hukum, Politik, atau yang sesuai dengan Urusan Pemerintahan	Strata-1 perikanan Strata-2 pengelolaan tanah dan air Strata-3 manajemen sumber daya pesisir dan lautan	TIDAK SESUAI
22.	Ir. DJADJANG, S.T., M.T.IPU NIP. 19750625 200312 1 005	KADIS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DESA	S-1 / D-IV Ilmu Sosial / Ilmu Politik / Kebijakan Publik/ Ilmu Pemerintahan / Manajemen / Ilmu Administrasi / Ilmu Hukum / Sosial Politik / Ekonomi atau sesuai Urusan Pemerintahan	Strata-1 teknik arsitektur Strata-2 magister teknik	TIDAK SESUAI
23.	ARISAL HASAN, S. IP NIP. 19881008 200701 1 001	KADIS DUKCAPIL	Sarjana Administrasi/Pemerintahan/Kebij akan Publik/Manajemen/Ekonomi atau yang sesuai dengan urusan pemerintahan	Strata-1 IPDN	SESUAI
24.	IMAN TAKBIR, S.STP., MM NIP. 19801115 199912 1 001	KEPALA BAPPELITBANGDA	S-1 / D-IV Ilmu Sosial dan Ilmu Politik/ Ilmu Pemerintahan / Ilmu Administrasi / Ilmu Hukum/ Manajemen/ Kebijakan Publik / Sosial Politik /Tekhnik/Ekonomi atau sesuai urusan pemerintahan	Strata-1 STPDN Strata-2 keuangan	SESUAI

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
25.	ANDI SADDA, S.P NIP. 19720213 200212 1 006	KADIS KETAHANAN PANGAN	Sarjana Pertanian, Agro Teknologi, Agri Bisnis, Teknik Pertanian, Sosial Ekonomi Pertanian atau yang sesuai dengan Urusan Pemerintahan	Strata-1 sosial ekonomi pertanian	SESUAI
26.	Hj. NAJEMIAH, S.P NIP. 19680816 199903 2 006	KADIS KETENAGAKERJA AN	S1/DIV Hukum/Administrasi Negara/Ekonomi/Manajemen/Psik ologi/Manajemen /Teknik industri/ Ilmu Pemerintahan /Teknik Mesin/Teknik Elektro, atau bidang yang relevan	Strata-1 sosial ekonomi pertanian	TIDAK SESUAI
27.	H. ABDUL HARIS, S.P., M. Si NIP. 19670605 199103 1 015	KADIS KOPERASI, USAHA KECIL, MENENGAH, PERDAGANGAN DAN PERINDUSTIRAN	S-1 / D-IV Ilmu Sosial / ilmu Politik/ Ilmu Manajemen/ Administrasi atau sesuai Urusan Pemerintahan	Strata-1 agribisnis Strata-2 agribisnis	TIDAK SESUAI
28.	JAENAL SANUSI, S.STP., M. Si NIP. 19820608 200012 1 001	KEPALA DISPAPORA	S-1 / D-IV Ilmu Pariwisata, Kebudayaan, Sastra, Manajemen, Pemerintahan, Administrasi, Sosial, atau sesuai Urusan Pemerintahan	Strata-1 STPDN Strata-2 administrasi pemerintahan daerah	SESUAI
29	SULFIDA, S. Sos NIP. 19730202 199803 2 010	KEPALA DPMPTSP	S1 (Strata Satu) bidang Manajemen/Ekonomi/Administra si atau yang sesuai dengan Urusan Pemerintahan	Strata-1 ilmu administrasi negara	SESUAI

Sumber : Diolah data dari BKPSDM Kabupaten Pangkep tahun 2024

Hasil dari tabel yang telah dijabarkan diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa hampir seluruh pejabat telah memenuhi dari syarat pendidikan minimal jabatan berdasarkan anjab ABK dari setiap OPD/instansi yaitu strata-1. Namun, dari seluruh instansi yang ada di Kabupaten Pangkep yang jumlah instansinya ada 29 sesuai dengan data yang telah peneliti peroleh terdapat beberapa kepala dinas yang belum memenuhi syarat pendidikan yang sesuai dengan anjab ABK berdasarkan kualifikasi.

Terdapat 11 kepala instansi yang memiliki riwayat pendidikan yang tidak sesuai dengan syarat jabatan yang telah ditetapkan didalam anjab ABK, diantaranya ialah kepala badan kesbangpol; kepala BPBD; kadis perumahan, kawasan permukiman dan pertanahan; kadis pemberdayaan masyarakat desa; kadis perpustakaan dan kearsipan; kadis perikanan; kadis lingkungan hidup; kadis perhubungan; kadis ketenagakerjaan; kadis pendidikan dan kebudayaan; dan kadis koperasi, usaha kecil, menengah, perdagangan.

Berdasarkan data yang telah peneliti jabarkan dan analisis dapat peneliti simpulkan bahwasanya didalam penempatan pejabat struktural eselon II yang dilaksanakan di Kabupaten Pangkep dalam kualifikasi persyaratan pendidikan formal dapat dikatakan belum sesuai, dengan melihat hasil analisis yang menunjukkan sebesar 38% dari 29 kepala OPD belum memiliki riwayat pendidikan yang memenuhi syarat jabatan. Sedangkan untuk mencapai tujuan suatu organisasi instansi memerlukan pegawai yang mempunyai keterampilan, dalam hal ini adalah pendidikan formal sesuai dengan jabatan yang dirumuskan dalam anjab ABK masing-masing OPD.

3.1.2 Pengetahuan Kerja

Berdasarkan dengan pengamatan peneliti selama melaksanakan penelitian, peneliti menemukan bahwa dalam hal ini para pejabat struktural khususnya eselon II di Kabupaten Pangkep telah mampu melaksanakan tanggung jawabnya masing-masing, disini peneliti mengambil sampel yang dimana kabupaten pangkep menerima beberapa penghargaan di tiga tahun terakhir diantaranya, pertama menerima penghargaan diajang *Innovative Government Award* (IGA) 2021 yang digelar oleh Kementerian Dalam Negeri, kedua meraih opini WTP 5 tahun selama 9 kali berturut-turut, ketiga penghargaan adipura tahun 2023 dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, keempat meraih juara 1 Zona IV penghargaan pembangunan daerah (PPD) tahun 2023, dan yang kelima dinas kominfo, statistik dan persandian kabupaten pangkep meraih penghargaan dari ditjen IKP Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia pada AMC 2024 yang artinya setiap pejabatnya bisa dikategorikan memiliki pengetahuan yang mumpuni melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Selain melihat beberapa penghargaan yang diterima oleh kabupaten pangkep, pegawai yang melaksanakan pendidikan non formal atau diklat sangat mempengaruhi pengetahuan kerja yang akan digunakan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Diklat yang disyaratkan sesuai dengan jabatan meskipun latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh para pejabat belum tentu sesuai dengan jabatan yang didudukinya akan sangat mempengaruhi dalam pelaksanaan tugasnya. Penempatan pegawai pada jabatan struktural harus memperhatikan ilmu yang dimilikinya. Dalam hal ini, pengetahuan diartikan sebagai pengetahuan yang dimiliki seseorang sebagai nilai tambah pada suatu bidang tertentu. Dari data, dapat peneliti ketahui bahwa para pejabat struktural eselon II di Kabupaten Pangkep telah melaksanakan beberapa diklat teknis untuk menambah pengetahuan dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, namun dapat peneliti lihat masih ada beberapa dari para pejabat itu tidak melaksanakan diklat teknis.

Total 29 kepala instansi yang peneliti jadikan data pada penelitian ini, dapat peneliti lihat bahwa terdapat 13 diantaranya yang tidak melakukan diklat teknis atau dengan kata lain sebesar 45% yang belum melaksanakan diklat teknis yang terdiri dari sekretaris daerah, inspektur daerah, kepala BKPSDM, kepala BPKAD, kepala BAPENDA, kadis kesehatan, kadis kominfo statistik dan persandian, kasatpol PP dan damkar, kadis pemberdayaan masyarakat desa, kadis dukcapil, kadis ketahanan pangan, kepala dispapora, dan kepala DPMPTSP. Namun, dapat kita perhatikan juga bahwa 16 dari kepala instansi yang melaksanakan diklat teknis masih ada beberapa yang belum melaksanakan diklat teknis yang sesuai dengan syarat yang telah ditetapkan didalam anjab ABK. Peneliti dapat menyimpulkan jika melihat dari data yang telah dijabarkan diatas dapat dikatakan bahwa pelaksanaan diklat teknis dan kesesuaian penempatannya dapat dikatakan belum sesuai. Namun, secara umum pelaksanaan diklat teknis ini tetap memberikan pengetahuan yang lebih kepada para pimpinan instansi.

3.1.3 Keterampilan Kerja

Job skill atau sering disebut keterampilan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan memberikan peluang besar yang dapat diperoleh melalui pelatihan atau praktek. Keterampilan merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan peningkatan kinerja serta kompetensi pegawai dalam prestasi kerja. Keterampilan kerja ini akan mempengaruhi kemampuan pegawai dalam pelaksanaan tugas serta tanggung jawabnya, adapun keterampilan yang dimaksud ini akan diperoleh dari hasil pendidikan dan pelatihan yang para pegawai ikuti. Berdasarkan dari hasil penelitian yang peneliti lakukan selama ini, peneliti menemukan beberapa pegawai pada jabatan struktural di Kabupaten Pangkep memiliki kemampuan dan penguasaan teknis operasional yang cukup tinggi. Selain itu, peneliti menemukan beberapa

data yang menerangkan bahwa masih ada pegawai yang menempati sebuah jabatan eselon II tetapi belum mengikuti diklat PIM yang sesuai dengan jenjang eselon yang diduduki.

Standar kompetensi jabatan yang harus dipenuhi oleh para pemangku jabatan antara lain mengikuti pelatihan kepemimpinan yang biasa disebut pelatihan PIM tergantung jenjang yang akan didudukinya. Pegawai atau PNS yang akan menduduki suatu jabatan setingkat harus menyelesaikan pelatihan PIM IV serta tingkat III dan II. Dapat dilihat bersama bahwa yang telah memenuhi persyaratan jabatan dalam kategori riwayat diklat yang telah dilaksanakan oleh para pemangku jabatan sesuai dengan jenjang eselon hanya terdapat 7 kepala OPD dari total sejumlah 29 kepala OPD yang telah melaksanakan diklat PIM sesuai dengan jenjang eselon yang diduduki atau dengan kata lain hanya sejumlah 24% yang melaksanakan diklat PIM dan 76% lainnya belum melaksanakan diklat PIM sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan.

Pendidikan dan pelatihan kepemimpinan ini sangat perlu untuk dilaksanakan guna memberikan keterampilan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pemangku jabatan, dan juga disisi lain riwayat diklat PIM ini menjadi sebuah persyaratan yang telah dirumuskan didalam anjab ABK setiap OPD/instansi. Namun, berdasarkan data yang diperoleh masih banyak pejabat yang belum melaksanakan diklat PIM namun telah menduduki sebuah jabatan.

3.1.4 Pengalaman Kerja

Satu hal yang berpengaruh dan menjadi dasar dalam pelaksanaan penempatan pegawai terutama pada jabatan strategis yaitu pejabat struktural eselon II, maka pengalaman bekerja harus menjadi sebuah pertimbangan yang sangat penting. Pengalaman yang peneliti maksud dalam hal ini adalah pengalaman yang berkaitan antara lamanya masa jabatan seseorang dengan pengalaman berkerjanya selama didalam bidang lain sebelum bidang yang ditempati sebelumnya. Setiap jabatan yang diduduki oleh seorang PNS akan memberikan Ilmu yang dapat membantu PNS tersebut meningkatkan pengetahuannya tentang bidang baru guna keperluan pengalaman menduduki jabatan baru selanjutnya.

Pengalaman bekerja sangat penting untuk menjadi sebuah modal pegawai untuk masuk kedalam bidang tertentu. Para PNS yang telah mempunyai pengalaman pada bidang tertentu akan memberikan pertimbangan lebih terhadap penempatan seorang pegawai tersebut dan hal itu akan menjadikan modal utama seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kemudian, dapat dilihat dari hasil analisis dan penjabaran diatas menjelaskan bahwasanya hampir seluruh persyaratan jabatan dalam kategori riwayat jabatan yang dimiliki oleh para pemangku jabatan telah sesuai dan semuanya telah memiliki pengalaman yang sangat banyak.

Dari total sejumlah 29 kepala OPD dapat peneliti lihat sendiri bahwa seluruh kepala OPD atau 100% telah memiliki riwayat jabatan yang sesuai dengan persyaratan yang dipersyaratkan didalam analisis jabatan eselon II. Terkhusus dari indikator pengalaman kerja ini, peneliti menyimpulkan bahwa penempatan yang diberikan kepada setiap kepala OPD telah memperhatikan riwayat jabatan dari setiap pemangku jabatan tersebut.

Secara menyeluruh peneliti dapat menyimpulkan dari setiap indikator yang telah dipaparkan sebelumnya dan peneliti akan menyajikan tabel persentase ketidaksesuaian kualifikasi dengan syarat jabatan yang telah ditetapkan didalam anjab eselon II.

Tabel 4. 2 Persentase Kualifikasi Dengan Syarat Jabatan

No	Indikator	Sesuai	Tidak sesuai	Jumlah	Sesuai (%)	Tidak sesuai (%)	Jumlah (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(7)	(5)	(6)	(8)
1.	Pendidikan	18	11	29	62%	38%	100%
2.	Pengetahuan kerja	16	13	29	55%	45%	100%
3.	Keterampilan kerja	7	22	29	24%	76%	100%
4.	Pengalaman kerja	29	0	29	100%	0	100%

Melihat dari sisi penempatan pejabat struktural berdasarkan kompetensi dengan melihat indikator kesatu yaitu pendidikan, dengan hasil analisis yang mengambil populasi sejumlah 29 data yang merupakan seluruh kepala organisasi perangkat daerah memberikan hasil kesesuaian penempatan berdasarkan pendidikan yaitu sejumlah 18 kepala instansi yang memiliki riwayat pendidikan sesuai dengan syarat jabatan yang ditetapkan didalam syarat pendidikan formal menurut anjab ABK, kemudian 11 diantaranya dinyatakan tidak sesuai dengan syarat jabatan.

Hasil analisis penempatan pejabat struktural berdasarkan kompetensi dengan melihat indikator kedua yaitu pengetahuan kerja, hasil analisis menyatakan dari total sejumlah 29 data 13 diantaranya dinyatakan tidak memenuhi persyaratan dengan patokan tidak melaksanakan diklat teknis berdasarkan pada syarat jabatan yang ditetapkan didalam anjab ABK, sehingga hanya 16 kepala instansi yang dinyatakan telah melaksanakan diklat teknis untuk menambah wawasan pengetahuan dan keterampilan didalam bidang tertentu

Hasil analisis penempatan pejabat struktural berdasarkan kompetensi dengan melihat indikator ketiga yaitu keterampilan kerja, hasil analisisnya menyatakan bahwa dari sejumlah 29 data hanya 7 kepala instansi yang melaksanakan diklat PIM sesuai dengan jenjang eselon yang diduduki karena pertimbangan keterampilan diambil berdasarkan diklat penjurangan atau diklat PIM karena untuk menduduki sebuah posisi strategis yaitu posisi eselon II memerlukan keterampilan memimpin yang dapat diperoleh dari diklat kepemimpinan.

Hasil analisis penempatan pejabat struktural berdasarkan kompetensi dengan melihat indikator keempat yaitu pengalaman kerja, memberikan hasil analisis dari sejumlah 29 data kepala OPD semuanya telah sesuai dengan syarat jabatan yang telah ditetapkan didalam anjab ABK eselon II. Dapat diperhatikan bahwasanya ketidaksesuaiannya dari penempatan pejabat struktural berdasarkan kompetensi di Kabupaten Pangkep persentasenya masih sangat besar, mulai dari indikator pendidikan sejumlah 38% yang tidak sesuai kemudian indikator pengetahuan kerja yang justru lebih besar dengan jumlah 45% yang tidak sesuai dan bahkan lebih parah pada indikator ketiga yaitu keterampilan kerja mencapai 76% yang tidak sesuai.

3.2 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu penempatan pejabat struktural berdasarkan kompetensi di Kabupaten Pangkep Provinsi Sulawesi Selatan peneliti dapat menyimpulkan bahwa pada setiap indikator penempatan pegawai yang diadopsi dari teori wahyudi dalam yuniarsih dan suwatno yaitu pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini menunjukkan hanya terdapat 2 kepala OPD yang sesuai dengan persyaratan jabatan yang telah ditetapkan didalam

analisis jabatan eselon II yaitu sekretaris DPRD Kabupaten Pangkep dan Kepala Dinas Sosial Kabupaten Pangkep dari total sejumlah 29 kepala OPD yang ada di Kabupaten Pangkep atau dapat dikatakan hanya 7% yang sesuai dengan semua indikator yang ada. Dari sini peneliti dapat melihat bahwa dalam penempatan pegawai ini memang belum terlaksana secara efektif dan ini sejalan dengan hasil temuan dari penelitian Ade Evgusni Deny, I Nyoman Sumardi, Slamet Djunaedi yang mengemukakan bahwa pelaksanaan penempatan pegawai pada jabatan struktural tidak berjalan dengan baik, Hal ini terlihat dari masih terdapat pegawai yang tidak sesuai dengan riwayat pendidikannya. Kemudian, dari penelitian yang peneliti lakukan terdapat 38% yang tidak sesuai jika dilihat dari indikator pendidikan.

Sejalan dengan yang ditemukan oleh Achmad Nafarin dan Widarto yang mengatakan bahwa penempatan pegawai di sekretariat daerah Kabupaten Kapuas dari segi pengetahuan cukup baik, namun masih perlu peningkatan dibidang teknologi, begitu juga dengan penelitian yang peneliti lakukan dalam indikator pengetahuan kerja masih perlu ditingkatkan sesuai dengan hasil analisis yang peneliti dapatkan masih ada 45% dari semua kepala OPD yang belum sesuai dan bahkan untuk keterampilan kerja sendiri mencapai 76% yang belum sesuai dengan syarat jabatan yang telah ditetapkan. Sedangkan untuk indikator pengalaman kerja yang peneliti temukan telah sesuai dengan syarat jabatan kualifikasi yang dimiliki dari setiap kepala OPD telah sesuai dengan syarat jabatan dengan persentase 100% sesuai, dan hal ini bertolak belakang dengan temuan dari Kurrahman yang menemukan bahwa dari segi kesesuaian pengalaman kerja dengan bidang kerjanya masih terdapat pegawai yang belum memenuhi kualifikasi yang diharapkan.

IV. KESIMPULAN

Dari hasil pembahasan yang dilakukan, maka peneliti dengan ini bisa menarik sebuah kesimpulan mengenai penempatan pejabat struktural berdasarkan kompetensi khususnya pejabat eselon II di Kabupaten Pangkep secara keseluruhan yang diperoleh dari setiap indikator dan membandingkannya dengan syarat jabatan yang telah ditetapkan didalam analisis jabatan dan analisis beban kerja. Dari sejumlah 29 data kepala OPD yang menduduki posisi eselon II memperlihatkan hasil dari analisis data keseluruhan menunjukkan bahwa hanya terdapat 2 kepala OPD yang memenuhi persyaratan secara meyeluruh yaitu sekretaris DPRD Kabupaten Pangkep dan kepala dinas sosial Kabupaten Pangkep. Melihat seluruh komponen yang menjadi persyaratan jabatan mulai dari riwayat pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan juga pengalaman kerja hanya kedua kepala OPD ini yang memenuhi persyaratan.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini masuk dalam kategori terbilang cepat sehingga dalam pelaksanaannya peneliti harus memiliki kemampuan manajemen waktu yang baik agar memperoleh hasil yang maksimal.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Peneliti menyadari bahwa temuan awal dari penelitian ini masih perlu adanya tindak lanjut, oleh karena itu peneliti menyarankan agar dapat dilaksanakan penelitian lanjutan pada lokasi serupa atau bahkan dengan ruang lingkup yang lebih besar terkait dengan penelitian tentang penempatan pejabat struktural berdasarkan kompetensi di Kabupaten Pangkep Provinsi Sulawesi Selatan untuk menemukan hasil yang lebih mendalam. Besar harapan dari peneliti bahwa hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan evaluasi dalam penerapan sistem merit ditingkat pemerintahan daerah agar kedepan kebijakan yang akan diambil akan lebih tepat sasaran dalam penyelenggaraan serta dapat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat luas.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih peneliti tujukan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkep Provinsi Sulawesi Selatan yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian yang terkait dengan penempatan pejabat struktural berdasarkan kompetensi di Kabupaten Pangkep Provinsi Sulawesi Selatan. Terkhusus peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada keluarga yang tiada hentinya mendoakan dan memberikan *support* kepada peneliti dan juga terima kasih diucapkan kepada seluruh pihak yang telah membantu dan mendukung terlaksananya penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Nafarin dan Widarto. (2021). Kebijakan Penempatan Pegawai Negeri Sipil Pada Jabatan Struktural di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kapuas. *Jurnal Ilmu Administrasi Vol. 5 No. 1*.
- Ade Evgusni Deni, I Nyoman Sumardi, Slamet Djunaedi . (2019). Analisis Penempatan Jabatan Struktural Berbasis Kompetensi Di Sekretariat Daerah Kota Padangpanjang Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Visioner Volume 11 Nomor 3*.
- Agung Hari Nugroho. (2019). Pelaksanaan Penempatan Pegawai Dalam Jabatan Struktural Pada Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Sanggau.
- Anis Ribcalia Septiana . (2023). Jabatan Struktural Eselon III dan IV: Model Rekrutmen dan Penempatan Di Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Kolaka. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara Vol. 10 No. 2*.
- Arpin dan Andi Agustang . (2022). Kesesuaian Pengangkatan Pejabat Struktural Pada Pemerintah Kota Makassar. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan Vol. 6 No. 1*.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Kurrahman, T. (2015). Penempatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Jabatan Struktural Pada UPTD Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Paradigma Vol. 4 No. 2*.
- Lusia Boni. (2016). Pelaksanaan Penempatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat. *Jurnal S-1 Ilmu Administrasi Negara Vol. 5 No. 3*.
- Muhammad Eko Atmojo . (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penentuan Pejabat Struktural Eselon II Di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik Vol. 10 No. 1*.
- Sedarmayanti . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Simangunsong, F . (2017). *Kapita Selektta Manajemen Sumber Daya Aparatur*. Bandung: Alfabeta.
- Simangunsong, F. (2017). *Metodologi Penelitian Pemerintahan* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono . (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Suratno dan Kahar Hakim . (2018). Penempatan Pegawai Pada Jabatan Struktural . *Jurnal Governance Dan Administrasi Publik Vol. 2 No. 1.*

Suwatno, dan T. Y. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Alfabeta.

Yosua Irja Walongi, Arie J. Rorong dan Alden Laloma. (2019). Penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Jabatan Struktural Di Dinas Sosial Kab. Kep. Talaud. *Jurnal Administrasi Publik.*

