

**EFEKTIVITAS PELAKSANAAN TUGAS BAPERJAKAT DALAM RANGKA
PENGANGKATAN PEGAWAI PADA JABATAN STRUKTURAL DIKABUPATEN
HALMAHERA UTARA**

Nama : Sugianto R. Eintemon
Pembimbing : 1. J. H. Posumah
2. D. L. Tampongangoy

ABSTRACT : Baperjakat an important element in creating a theory of the right man on the right job, the right man on the right place. One way to realize this theory is the appointment of civil servants in a structural position for placement of civil servants in the structural position can increase the knowledge, skills, increase motivation and morale, and improve organizational productivity. Issues to be addressed in this study is the effectiveness of the implementation of tasks in the framework of the appointment of civil servants Baperjakat on structural position. This study uses qualitative methods.

This study aims to describe, analyze and determine whether the performance of duties baperjakat team in the appointment of civil servants in the structural position has been effective indicators of job analysis, discipline, work experience, knowledge and skills and the development of human resources.

Results of research conducted through the collection of data obtained through observation and interviews are: (1) job competence, (2) knowledge and skills possessed by structural, (3) before the performance of civil servants in the shallow structural position. Based on the research that the implementation of tasks in order baperjakat appointment of civil servants are effective in structural positions in accordance with the rules in force. Based on the research conclusions, suggested again Baperjakat still need to be selective in terms of the appointment of civil servants because of the principle of "the right man on the right job, the right man on the right place" is still not fully implemented in North Halmahera district.

Keywords: effectiivity ,civil servants , structural positions. Baperjakat.

PENDAHULUAN

Kelancaran penyelenggaraan tugas Pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara khususnya pegawai negeri sipil. Karena

itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat mandani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan pegawai negeri yang merupakan unsur aparatur Negara yang

bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang dasar 1945.

Tugas Pemerintah Daerah (Pemda) semakin berat dengan diterapkannya Undang-Undang No. 32 Tahun 2004, mengingat tanggungjawab yang diberikan oleh Pemerintah pusat sangat besar. Pada akhirnya Pemda harus memberikan kontribusi dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan umum dan pembangunan kearah yang lebih baik. Untuk mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan kinerja para aparatur pemerintah yang memiliki dedikasi, loyalitas serta profesionalisme yang tinggi dan tentunya mampu menjadi pelindung masyarakat.

Nuansa profesionalisme Pegawai Negeri Sipil semakin tinggi tuntutan di era reformasi. Konsep teori "*The Right Man on The Right Place*" (penempatan seseorang sesuai dengan keahliannya) ingin diwujudkan dan menjadi agenda reformasi dan birokrasi pemerintahan. Aplikasinya, dilakukanlah perubahan peraturan penyelenggaraan pemerintah daerah dengan menetapkan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 sebagai

pengganti Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang memberikan otonomi daerah yang nyata, luas dan bertanggungjawab dan dapat menjamin perkembangan dan pembangunan daerah. Disamping itu dalam pelaksanaan desentralisasi kewenangan pemerintahan kepada daerah, pegawai negeri berkewajiban untuk melaksanakan tugasnya secara professional dan bertanggung-jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta bersih dan bebas korupsi, kolusi dan nepotisme.

Untuk mendapatkan aparat yang memiliki dedikasi dan hasil kerja yang optimal, maka harus dilakukan pertimbangan dan seleksi yang ketat bagi para calon pegawai negeri sipil, apalagi yang ingin menduduki suatu jabatan strategis. Agar aparat dapat lebih menghayati bidang tugasnya maka seyogianya pelaksanaan rekrutmen dan penempatan pegawai harus berpedoman pada analisis jabatan, pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman kerja dimana outputnya berisi uraian jabatan, spesifikasi jabatan, dan standar kinerja.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 100 tahun 2000 tentang pengangkatan Pegawai Negeri

Sipil dalam jabatan struktural sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 bahwa untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional dan bertanggung jawab diperlukan pengangkatan jabatan struktural yang obyektif, transparan dan adil. Pengadaan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural merupakan salah satu instrumen atau kegiatan yang bertujuan untuk mengisi formasi berdasarkan kebutuhan organisasi pemerintah, baik Pusat maupun di Daerah. pengangkatan jabatan struktural melalui seleksi khusus. Pegawai Negeri Sipil yang akan atau menduduki jabatan struktural harus mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan untuk jabatan tersebut. Pemerintah telah menetapkan kebijakan, Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural dapat diangkat dalam jabatan struktural setingkat lebih tinggi apabila yang bersangkutan sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam jabatan struktural yang pernah dan/atau didudukinya kecuali pengangkatan dalam jabatan struktural yang menjadi wewenang Presiden

Pembentukan Baperjakat (Badan Pertimbangan Jabatan Dan Pangkat)

berdasarkan Peraturan Pemerintah No 100 Tahun 2000 yang telah direvisi kedalam Peraturan Pemerintah No 13 tahun 2002, dimana Baperjakat mempunyai tugas dan fungsi membantu kepala daerah dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dari dan dalam jabatan struktural/fungsional, pengangkatan dalam pangkat, serta penunjukan Pegawai Negeri Sipil untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural di lingkup Pemerintah Kabupaten Halmahera Utara.

Kabupaten Halmahera Utara merupakan salah satu Kabupaten yang baru dan masih tergolong Kabupaten yang masih dalam tahap berkembang sehingga sumber daya manusia masih sangat kurang. Berkaitan dengan ini, banyak spekulasi yang muncul dimana pengangkatan pegawai negeri sipil didasarkan pada balas jasa pemilukada yang lalu. Ada beberapa permasalahan yang dihadapi oleh pemerintah daerah Kabupaten Halmahera Utara yang berkaitan dengan sumber daya aparatur antara lain: Pertama setiap pengangkatan dan penempatan PNS selalu berujung pada pertimbangan politik artinya terdapat beberapa kepentingan politik atau yang didasarkan atas hubungan kekeluargaan (Nepotisme). Kedua,

pengangkatan pegawai negeri sipil (PNS) tidak sesuai dengan prinsip “The Right Man on The Right Job The Right Man on The Right Place”.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Disebut sebagai metode kualitatif karena hanya ada satu variabel dan data yang terkumpul analisisnya lebih bersifat kualitatif. Dalam penelitian kualitatif, data dituangkan secara deskriptif dalam bentuk laporan dan uraian (Nasution, 2001). Penelitian deskriptif bertujuan untuk mendapatkan dan menyampaikan fakta-fakta dengan jelas dan teliti (Sugiyono, 2008).

B. Desain dan Fokus Penelitian

Penelitian ini didesain untuk melihat, menggambarkan, dan menganalisis, mencatat dan menginterpretasikan kondisi lapangan khususnya tugas Baperjakat selama ini

dalam rangka pengangkatan PNS pada jabatan struktural sudah efektif, dimana yang menjadi indikator keberhasilan tugas Baperjakat dalam pengangkatan PNS pada jabatan struktural adalah kompetensi jabatan, prestasi kerja, pengalaman kerja, pengetahuan dan ketrampilan, dan lain-lain. Penelitian ini juga didesain untuk memperoleh informasi yang objektif. Penelitian ini memfokuskan diri pada pelaksanaan tugas Baperjakat (Badan Pertimbangan Jabatan Dan Pangkat) dalam rangka pengangkatan pegawai negeri sipil pada jabatan struktural di Kabupaten Halmahera Utara.

C. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data utama dalam penelitian ini adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Dalam penelitian kualitatif peneliti merupakan instrumen utama. Atas pertimbangan inilah maka dalam pengumpulan data pada penelitian ini digunakan teknik sebagai berikut:

1. Wawancara (interview). Wawancara dilakukan pada informan yang telah ditentukan untuk mendapatkan data dan informasi yang jelas dan akurat tentang berbagai hal yang

berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dalam wawancara ini digunakan pedoman wawancara sebagai panduan wawancara agar dapat lebih terfokus dan konsistensi hasil pendataan.

2. Studi dokumentasi. Studi dokumentasi ini digunakan untuk mengumpulkan data sekunder pendukung data primer hasil wawancara. Data sekunder dikumpulkan dari dokumen-dokumen yang telah tersedia di kantor badan kepegawaian daerah kabupaten halmahera utara.

D. Sumber Data Atau Informan

Sumber data atau informan adalah orang yang diharapkan dapat memberikan data dan informasi yang relevan dengan masalah penelitian, oleh karena itu informan merupakan nara sumber atau sumber data primer yang sangat dibutuhkan dalam penelitian deskriptif. Untuk mengoperasikan instrumen daftar pertanyaan (pedoman wawancara) maka sejumlah responden sebagai berikut :

1. Sekretaris Daerah Kabupaten Halmahera Utara (ketua BAPERJAKAT),
2. Kepala Badan Kepegawaian Daerah (sekretaris Baperjakat),

3. Anggota Baperjakat (3 orang)
4. Pejabat struktural (eselon II, eselon III, eselon IV) 9 orang.

E. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kualitatif, seperti yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (Sugiono 2008: 91-99) yang mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas atau langkah-langkah dalam analisis data yaitu sebagai berikut.

1. Reduksi data (*data reduction*). Mereduksi data berarti meangkum, memilih hak-hak pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari bila diperlukan.
2. Penyajian data (*data display*). Penyajian data ini dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antara kategori, atau

dilakukan penyajian data dengan teks yang bersifat naratif.

3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing, and verification*). Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru dan sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi data gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah hasil analisis atau interpretasi peneliti dengan menyesuaikan dari beberapa teori, yakni:

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah pendidikan, pelatihan, kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab sebagai aparatur Negara. Pengembangan pegawai bertujuan agar pegawai memiliki pengetahuan, ketrampilan, sikap professional sehingga mampu bekerja secara berdaya guna dan berhasil guna, dan dapat meningkatkan

produktivitas kerja organisasi. Hasil wawancara dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tugas Baperjakat dalam rangka pengangkatan pegawai pada jabatan struktural di Kabupaten Halmahera Utara didasarkan pada kompetensi jabatan, pendidikan, pengetahuan, ketrampilan yang dimiliki. Dengan adanya pengangkatan PNS dalam jabatan struktural maka dapat dikatakan pengembangan sumber daya manusia akan lebih baik karena PNS dihadapkan dengan tugas yang lebih besar.

Pengembangan pegawai adalah suatu usaha yang penting dalam organisasi karena dengan pengembangan pegawai negeri sipil, organisasi akan dapat maju seiring dengan perkembangan zaman. Dengan demikian pengembangan pegawai merupakan suatu usaha yang sangat penting untuk dilakukan dalam sebuah organisasi karena dengan pengembangan, organisasi akan dapat maju dan berkembang, dimana dari pengembangan tersebut akan sangat berpotensi menghasilkan pegawai negeri sipil yang berkualitas dan memiliki kecakapan, kemampuan kerja, dan ketrampilan dalam sebuah organisasi guna menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya serta dapat

memelihara dan meningkatkan kecakapan dan kemampuan secara teratur dan pasti.

2. Motivasi kerja

Motivasi dalam penelitian ini adalah berbicara mengenai semangat kerja pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan atasan atau pimpinan sebagai pelayan publik karena mengalami pengangkatan jabatan. Setelah pegawai mengalami pengangkatan jabatan ada tanggungjawab yang lebih besar yang harus dilakukan atau dilaksanakan oleh pegawai. Untuk itu asas motivasi akan sangat diperlukan oleh seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab dalam pencapaian tujuan suatu organisasi yang lebih efektif. Hasil wawancara dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat belum sepenuhnya diterapkan di kabupaten Halmahera utara, yang terpenting adalah tanggungjawab atau responsibility dari pegawai itu sendiri. Dengan adanya motivasi maka seorang pegawai akan mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Motivasi kerja seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai dalam pekerjaannya.

Seperti yang dikemukakan oleh Crince Le Roy (Koentjoro,) yaitu ada 13 asas umum dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik (good governance) yaitu salah satu asas adalah asas motivasi kerja. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja pegawai, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan kererampilannya untuk mewujudkan tujuan suatu organisasi.

3. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja dalam penelitian ini adalah bagaimana seorang pegawai atau aparatur birokrasi mempunyai kemampuan, ketrampilan, pendidikan, pelatihan, kualifikasi pekerjaan, bermotivasi tinggi, mempunyai rasa tanggungjawab dan mencintai pekerjaan sehingga ketika menjalankan tugas dalam organisasi, tujuan dari organisasi dapat tercapai dan efektif. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa ketika seorang pegawai memiliki kemampuan, ketrampilan, pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja maka akan mendorong peningkatan produktivitas kerja. Dengan adanya peningkatan produktivitas kerja maka tujuan dari suatu organisasi akan lebih efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa tugas Baperjakat dalam rangka pengangkatan pegawai pada jabatan struktural dikabupaten Halmahera utara, proses dan mekanisme pengangkatan pegawai dilihat dari pendidikan, pelatihan, kemampuan, ketrampilan, dan kinerja dari pegawai itu. Dalam hal ini peningkatan produktivitas kerja dapat diukur dengan adanya pelatihan, pendidikan, kemampuan, ketrampilan, motivasi kerja, tanggungjawab seorang PNS sebagai pelayan publik sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

4. Prestasi kerja

Hasil wawancara dalam penelitian menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja PNS menjadi indikator dalam proses pengangkatan pegawai negeri sipil pada jabatan struktural. Dalam PP No 100 tahun 2000 Pasal 5 disebutkan bahwa persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural adalah semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2(dua) tahun terakhir. Sebelum Baperjakat mempertimbangkan PNS kepada pejabat pembina kepegawaian dalam hal ini adalah bupati, maka terlebih dahulu menilai prestasi kerja seorang PNS.

Dalam Penelitian Ini prestasi kerja sangat penting Oleh karena itu, penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja PNS, yang dapat memberi petunjuk bagi pejabat yang berkepentingan dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan organisasi. Penilaian prestasi kerja PNS dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan PNS dalam jabatan, sesuai dengan kompetensi dan prestasi kerjanya.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil-hasil analisis data sebagaimana telah dikemukakan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, antara lain sebagai berikut :

1. Pelaksanaan tugas Baperjakat dalam rangka pengangkatan pegawai pada jabatan structural di pemerintah daerah kabupaten Halmahera utara selama ini sudah baik namun belum efektif dan sesuai dengan aturan seperti Ketentuan tentang pengangkatan pegawai negeri sipil (PNS) dalam jabatan structural yang diatur dalam peraturan pemerintah No 100 tahun 2000 yang kemudian direvisi dalam peraturan pemerintah No 13 tahun 2002. Yang menjadi

tolak ukur Baperjakat dalam pengangkatan PNS pada jabatan struktural adalah analisis jabatan, prestasi kerja, pengetahuan dan ketrampilan, dan pengalaman kerja. namun melihat bahwa kabupaten Halmahera utara adalah kabupaten yang masih tahap berkembang, dan masih kurang sumber daya manusia ,sehingga dalam proses penempatan PNS dalam jabatan struktural sesuai dengan disiplin ilmu, belum sepenuhnya diberlakukan di kabupaten Halmahera utara.

2. Pendidikan, pelatihan (DIKLAT), kemampuan dan ketrampilan, motivasi, tanggung jawab, adalah factor yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas seorang pegawai sebagai aparatur Negara ketika diangkat pada jabatan struktural.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat direkomendasikan secara umum saran untuk Baperjakat (Badan Pertimbangan Jabatan Dan Pangkat) Kabupaten Halmahera Utara dalam rangka pengangkatan PNS dalam jabatan structural, Baperjakat masih perlu selektif lagi dalam hal pengangkatan PNS karena penempatan PNS dalam jabatan struktural

sesuai dengan disiplin ilmu, masih belum sepenuhnya diterapkan di kabupaten Halmahera utara. Selain itu sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk itu pengembangan sumber daya manusia merupakan tolak ukur dalam pencapaian tujuan organisasi kedepan.

DAFTAR PUSTAKA

- Gibson, James,L. Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga. 2000
- Gie, The Liang, dkk. 1992. *Ensiklopedia Administrasi*, Jakarta : Gunung Agung
- Handyaningrat. 1992. *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional*. Jakarta: Gunung Agung,
- Harbani Pasolong. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alvabeta,
- Hariwijaya dan Jailani. 2004. *Teknik Menulis Skripsi Dan Tesis*. t Jogyakarta:Hanggar Kreato
- Hasibuan, Malayu,S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Ibnu Syamsi. 1988. Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen. Bandung:Refika Aditama

Poerwadarmita. 1990. Kamus Inggris-Indonesia. Jakarta: Gramedia

Prof. Dr. Hj. Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung :Refika Aditama.

Richard M. Steers. 1980. Efektivitas Organisasi. Bandung: Alumni

Prof. DR. Sondang P. Siagian, MPA. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Santosa, Pandji,Dr. 2009. Administrasi Publik Teori dan Aplikasi Good Governance. Bandung: Refika Aditama

Sedarmayanti. 2009. Manajemen Sumberdaya Manusia : Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : Rafika Aditama.

Sofyandi, H. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sudarwan Danim. 2004. Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Jakarta:Rineka Cipta.

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alvabeta

Supriyono. R. A. 2009. Sistem Pengendalian Manajemen. Yogyakarta: BPFE

SUMBER LAIN

Peraturan Pemerintah No 100 Tahun 2000 Tentang *Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural*.

Peraturan Pemerintah No 13 Tahun 2002 Tentang *Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural*

Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang *Pemerintahan Daerah*.

Undang –Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang *Pokok-Pokok Kepegawaian*.