

PERANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DALAM PENEMPATAN JABATAN APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN HALMAHERA BARAT

*Adrian Batita¹
Herman Nayoan²
Jones Tompodun³*

Abstrak

Badan Kepegawaian Daerah atau BKD diarahkan untuk menciptakan calon-calon aparatur yang lebih efisien, efektif, bersih, dan berwibawa serta mampu melaksanakan seluruh tugas pemerintah daerah dengan sebaik-baiknya, kegiatan penempatan Aparatur Sipil Negara merupakan serangkaian upaya yang dilakukan oleh instansi pemerintah di daerah untuk menempatkan pegawai pada jabatan atau unit kerja sesuai dengan peraturan atau mekanisme yang ada di daerah tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk kesesuaian penempatan pegawai dengan ketentuan yang berlaku, dengan menggunakan metode penelitian kualitatif diharapkan penelitian ini dapat menjawab secara paripurna mengenai masalah yang diteliti, hasil penelitian menunjukkan bahwa peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam penempatan pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Barat belum semuanya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Penempatan pegawai tidak sepenuhnya melalui kajian dan mekanisme yang benar. Hal ini dapat dilihat dari ketidaksesuaian penempatan pegawai dengan kebutuhan jabatan dan pengetahuan, dimana pegawai yang ditempatkan belum berdasarkan pada syarat golongan kepangkatan dan latar belakang pendidikan. Namun, secara prinsipnya pelaksanaan penempatan pegawai pada Dinas Pendidikan dinilai informan sudah baik karena adanya kesesuaian antara pelaksanaan penempatan pegawai dengan keterampilan, kemampuan serta kepribadian pegawai.

Kata Kunci: Peranan, Badan Kepegawaian Daerah, Penempatan Jabatan.

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIP-Unsrat..

² Ketua Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

³ Sekretaris Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

Pendahuluan

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Negeri Sipil didefinisikan dalam pasal 1 ayat 3 yang berbunyi: Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warganegara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Penempatan pegawai menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2002: 156), merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penempatan pegawai merupakan mengisi lowongan pekerjaan yang tersedia dalam organisasi, agar orang yang ditempatkan itu tidak terombang-ambing lagi dalam menunggu tempat dan apa yang akan dikerjakan serta menempatkan orang yang tepat pada posisi dan tempat yang tepat, agar organisasi dapat bertindak efisien dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang berhasil direkrut.

Namun, dalam pelaksanaan penempatan pegawai tidak terlepas dari adanya suatu permasalahan. Permasalahan yang timbul tidak hanya pada pemerintah pusat namun juga pada pemerintah daerah, yaitu alokasi dan distribusi pegawai yang tidak proporsional antara jumlah pegawai dengan tugas dan fungsi organisasi yang harus dilaksanakan, dan adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi bidang keilmuan yang dimiliki. Melihat situasi dan kondisi yang terjadi maka keadaan

ASN, khususnya di wilayah Kabupaten Halmahera Barat dapat dilihat adanya sistem peraturan pemerintah yang terjadi baru-baru ini mengenai pemutasian kepegawaian pemerintah kabupaten Halmahera Barat yang pada kenyataannya sangat tidak profesional. Mengapa demikian, karena dalam pemutasian kepegawaian tersebut seorang pegawai diangkat tidak sesuai dengan kedudukan atau profesinya. Pengangkatan seorang pejabat tentunya harus berdasarkan kompetensi yang dimiliki dengan kedudukan yang tepat pada tempatnya atau jabatan yang tepat pula.

Terlihat masih banyak Pegawai Aparatur Sipil Negara yang ditempatkan di luar keahliannya. Padahal posisi yang dimaksud harusnya ditempati oleh pegawai yang sudah memiliki kemampuan khusus dan sudah mengikuti pelatihan. Tetapi tidak jarang hal tersebut disebabkan oleh kebijakan pimpinan instansi itu sendiri. Beberapa contoh kasus yang menjadi indikator bahwa konsep penempatan jabatan belum diterapkan dengan maksimal di Halmahera Barat yaitu Di lingkup pemerintahan Kabupaten Halmahera Barat, di temukan fakta bahwa dari 9 kecamatan yang ada, 2 camat berlatar belakang pendidikan sarjana keperawatan dan teologia yang mana profesi sebelum menjadi camat ialah sebagai pejabat yang bekerja di Dinas Kesehatan dan sekretaris camat. Ada juga Pegawai lulusan Sarjana Pendidikan yang karena faktor politisasi diangkat dan ditempatkan dalam jabatan di Badan Kepegawaian Daerah yang sebelumnya berprofesi sebagai Kepala Sekolah. Sebenarnya kondisi ini akan merugikan instansi maupun diri pribadi pegawai itu sendiri. Pada akhirnya salah penempatan banyak pegawai yang

sebenarnya dapat berkinerja tinggi tetapi kurang efektif.

Dari hal ini menunjukkan bahwa pemerintah, khususnya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Halmahera Barat belum efektif untuk menempatkan pegawainya secara efektif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan kesesuaian penempatan pegawai dengan ketentuan yang berlaku.

Tinjauan Pustaka

Dalam kamus ilmiah Populer, dikatakan bahwa Peranan adalah fungsi, kedudukan, bagian kedudukan. Menurut Soerjono Soekanto (2014:210-211) mengatakan peranan atau Role merupakan aspek dinamis dari kedudukan (status), yaitu apabila seseorang melaksanakan hak-hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya. Sementara Merton dalam Raho (2007) mengatakan bahwa peranan didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang diharapkan masyarakat dari orang yang menduduki status tertentu.

Menurut Delly Mustafa dalam buku Birokrasi Pemerintahan (2013:100), mendefinisikan bahwa Organisasi pemerintahan adalah sejumlah lembaga negara yang di bentuk dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan negara, berupa organisasi atau lembaga kenegaraan. Oleh karena itu seluruh organisasi atau lembaga negara tersebut di berikan tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab menyelenggarakan kekuasaan tersebut. Dalam menyelenggarakan kekuasaan tersebut, masing-masing mempunyai susunan organisasi dan saling berhubungan satu sama lain sehingga merupakan satu kesatuan dalam mewujudkan cita-cita dan tujuan bangsa sesuai dengan nilai-nilai dasar, kedudukan, peranan/fungsi,

kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing.

Sesuai UUD 1945 untuk menjalankan kekuasaan pemerintahan tersebut di bentuk organisasi-organisasi pemerintahan yang terdiri dari organisasi kenegaraan dan organisasi pemerintahan. Organisasi pemerintahan sebagaimana tercantum dalam UUD 1945 (beserta perubahannya) yang merupakan organ/lembaga pemerintah (eksekutif).

Kegiatan penempatan pegawai dalam fungsi kepegawaian, dimulai setelah organisasi melaksanakan kegiatan rekrutmen/penarikan dan seleksi, yaitu pada saat seorang calon pegawai dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan kualifikasinya. Menurut Veithzal Rivai dalam Suwatno (2014), mendefinisikan bahwa penempatan ialah mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Menurut Suparno Eko Widodo (2015), penempatan personal adalah suatu kegiatan untuk menempatkan dengan tepat seseorang yang masing-masing mempunyai kemampuan tertentu pada jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya itu dan sejalan dengan kebutuhan organisasi. Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2002: 156), penempatan pegawai merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

Menurut Marihot (2002: 156), penempatan pegawai dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (transfer) dan penurunan jabatan (demosi) atau bahkan pemutusan hubungan kerja. Sedangkan menurut Sondang P. Siagian (2015:

168-169) teori manajemen sumber daya manusia yang mutakhir menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi. Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi. Menurut Schuler dan Jackson (2007) bahwa penempatan pegawai berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan tersebut.

Metode Penelitian

Berangkat dari rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode deskriptif menurut Nawawi dalam Ardial (2014:262) dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subjek atau objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat, dan lain-lain) pada saat ini berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Sedangkan menurut Djam'an Satori & Aan Komariah (2013:236), Pendekatan kualitatif merupakan suatu paradigma penelitian untuk mendeskripsikan peristiwa, perilaku orang atau suatu keadaan pada tempat tertentu secara rinci dan mendalam.

Agar tidak terjadi perluasan dalam penelitian ini dan untuk memudahkan dalam pencarian data, maka fokus dari penelitian ini adalah: peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam pelaksanaan penempatan Pegawai Aparatur Sipil Negaradi

lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Barat.

Dalam penelitian ini yang menjadi informan penelitian yaitu :

- a. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Halmahera Barat
- b. Sekertaris Badan Kepegawaian Daerah
- c. Kepala bidang pengembangan pegawai
- d. Staf Badan Kepegawaian Daerah
- e. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Barat
- f. Staf Dinas Pendidikan

Pembahasan

Badan Kepegawaian Daerah sebagai Instansi yang melaksanakan tugas dan fungsi yang berkaitan dengan penempatan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Dinas Pendidikan harus memperhatikan analisis jabatan dan syarat jabatan agar proses penempatan bisa berjalan sesuai dengan aturan yang berlaku. Berdasarkan pada hasil analisis data maka secara berturut-turut bagian ini membahas temuan penelitian di lapangan mengenai peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam penempatan pegawai aparatur sipil negara di lingkungan Dinas pendidikan Kabupaten Halmahera Barat.

Badan Kepegawaian Daerah sebagai Instansi yang melaksanakan tugas dan fungsi yang berkaitan dengan penempatan Pegawai Aparatur Sipil Negara harus mampu menempatkan pegawai pada posisi yang tepat. Artinya, menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan keterampilan masing-masing. Ketidaktepatan menempatkan posisi pegawai akan menyebabkan pekerjaan menjadi tidak efektif dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal. Pelaksanaan penempatan pegawai adalah

menempatkan pegawai pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya. Penempatan pegawai adalah suatu kegiatan untuk menempatkan dengan tepat seseorang yang masing-masing mempunyai kemampuan tertentu pada jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya itu dan sejalan dengan kebutuhan organisasi Suparno Eko Widodo (2015). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menggambarkan dan menunjukkan mengenai peranan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Halmahera Barat dalam penempatan pegawai aparatur sipil negara di Lingkungan Dinas pendidikan, yang dapat dilihat dari kegiatan dalam pelaksanaan penempatan pegawai atau program yang dilakukan. Untuk menggambarkan peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam penempatan pegawai, penulis menggunakan lima indikator yang dikemukakan oleh Schuler dan Jackson (2007) untuk mengukur peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam penempatan pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Barat, yaitu :

1. Kebutuhan Jabatan

Penempatan yang sesuai akan menyebabkan pegawai melaksanakan kewajibannya dengan baik dan memperoleh haknya dengan baik pula. Prinsip ini hanya dapat terlaksana bilamana syarat-syarat yang dimiliki manusianya sesuai dengan syarat-syarat jabatan yang akan ditempati. Kesesuaian antara kualifikasi dan tuntutan jabatan hanya terwujud bilamana telah dilakukan analisis jabatan. Suwatno & Donni (2014) mendefinisikan analisis jabatan merupakan suatu proses pengumpulan informasi yang berkaitan dengan pelaksanaan dan tanggung jawab suatu

jabatan tertentu hingga merujuk pada seleksi dan penempatan pekerjaan yang sesuai. Analisis jabatan dapat dilakukan dengan melihat golongan kepangkatan atau eselonering yang disyaratkan. Lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah No.13 tahun 2002 Tentang Pengangkatan PNS Dalam Jabatan Struktural menjelaskan bahwa pejabat yang menduduki jabatan tertentu harus memenuhi syarat normatif dan syarat administratif. Syarat normatif yang harus di penuhi oleh seorang pejabat untuk menempati jabatan tertentu adalah sebagai berikut:

- a. Berstatus Pegawai Negeri Sipil
- b. Serendah-rendahnya memiliki pangkat 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan
- c. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan.
- d. Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- e. Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan, dan
- f. Sehat jasmani dan rohani.

Persyaratan administrasi yang harus dimiliki oleh pegawai yang akan menduduki jabatan tertentu antara lain :

- a. Memiliki pangkat golongan / ruang yang sesuai dengan syarat jabatan
- b. Memiliki SK kepangkatan yang sah sesuai ketentuan yang berlaku
- c. Memiliki sertifikasi pendidikan dan pelatihan struktural, seperti Adum (Diklatpim IV), Spama (Diklatpim III), dan Spamen (Diklatpim II).

Sementara untuk syarat eselonering dan Pengangkatan berdasarkan Perda No. 2 Tahun 2015 tentang Pembentukan Organisasi Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Halmahera Barat. Berdasarkan pada persyaratan yang dikemukakan diatas, nampak terdapat peraturan yang dilanggar dalam rangka penempatan pegawai pada jabatan

tertentu. Pengangkatan dan penempatan pegawai tidak sesuai dengan pangkat dan golongan yang disyaratkan. Informasi ini didukung dengan data yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu jumlah pejabat struktural yang diangkat untuk menempati posisi pada jabatan yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan berdasarkan SK Bupati tahun 2015 terdapat 6 orang pejabat. Untuk golongan kepangkatan, ditemukan 2 dari 6 pejabat yang di angkat tidak berdasarkan syarat jabatan kepangkatan dan eselonering berdasarkan perda No. 2 Tahun 2015. Di mana sekertaris dinas adalah jabatan yang harus di isi oleh pejabat dengan jabatan eselon IIIa tetapi di tempati oleh pejabat dengan jabatan eselon IIIb, dan kepala seksi adalah harus di isi oleh pejabat eselon IVa namun di isi oleh pejabat eselon IVb (Tabel 4, hlm 39).

Bila seseorang memiliki pengertian (*understanding*) atau sikap (*attitude*) tertentu, yang diperolehnya melalui pendidikan dan pengalaman sendiri disebut dengan pengetahuan (Inu Kencana Syafie, 2010:2).

Pengetahuan seseorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, informal, membaca buku, maupun dari pengalaman orang lain. Latar belakang Pendidikan merupakan tingkat akademis formal seseorang yang menunjukkan tingkat kemampuannya secara akademik. Pendidikan yang dimaksud disini adalah pendidikan wajib yang harus ditempuh sesuai kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisijabatan tersebut. Selain itu dibutuhkan pendidikan alternatif dalam menunjang jabatan. Dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap mampu menduduki suatu jabatan tertentu. Penempatan pejabat yang tepat pada tempat yang tepat agar pejabat bersangkutan dapat

mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang dimiliki kedalam program dan implementasi kerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Dengan mengacu pada teori yang dijelaskan sebelumnya dan data lapangan sertahasil wawancara yang diperoleh dalam penelitian ini mengindikasikan adanya ketidaktepatan dalam penempatan pegawai yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Halmahera Barat. Dari hasil penelitian ini memberi gambaran adanya ketidaksesuaian dalam pelaksanaan penempatan pegawai sesuai latar belakang pendidikan. Menurut peneliti hal ini menunjukkan bahwa masih diperlukan beberapa perbaikandalam melakukan penempatan pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Barat. Namun berdasarkan penuturan informan, pada prinsipnya sebagian besar penempatan pegawai dilingkup Dinas Pendidikan sudah dilakukan sesuai syarat jabatan yaitu berdasarkan latar belakang pendidikan dan sudah melalui prosedur penempatan yang benar.

Menurut Bambang Wahyudi yang di kutip Suwatno, keterampilan kerja adalah Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus di peroleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat di kelompokkan menjadi 3 kategori yaitu:

- a. Keterampilan mental, seperti menganalisis data, membuat keputusan dll.
- b. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik, mengoperasikan komputer, dll.
- c. Keterampilan social, seperti mempengaruhi orang lain, berkomunikasi, dll.

Berdasarkan fakta dilapangan dengan mengacu pada teori dan hasil

wawancara terlihat adanya korelasi dalam pelaksanaan penempatan pegawai yang berhubungan dengan keterampilan. Pegawai yang ditempatkan pada jabatan sudah sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Hasil penelitian menggambarkan bahwa keterampilan kerja yang dimiliki sudah sesuai dengan jabatan yang diisi. Ini menunjukkan bahwa pegawai di lingkup Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Barat sudah melakukan pekerjaannya masing-masing sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Bahkan berdasarkan pengamatan peneliti selama melakukan penelitian, teramati bahwa keterampilan pejabat eselon pada Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Barat sudah cukup memadai karena mampu menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik.

Kemampuan kerja merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kemampuan kerja diperlukan karena dengan kemampuan pegawai tujuan organisasi dapat dicapai. Hal ini sejalan dengan pendapat Harbani Pasolong (2014:114) tentang kemampuan. Menurutnya kemampuan adalah totalitas kekuatan yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan. Kemampuan dapat disebut juga dengan kompetensi. Menurut Erie Sudewo, Kompetensi berasal dari kata *competence* (kecakapan) yang merupakan kemampuan dalam mengemban tugas, menyelesaikan tugas, atau menangani persoalan. Berdasarkan fenomena dilapangan, penempatan pegawai yang berhubungan dengan kemampuan sudah sesuai teori. Dari pengamatan peneliti dan dilihat dari hasil wawancara langsung di lokasi penelitian menunjukkan bahwa

penempatan pegawai yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Barat sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Hal ini memberi gambaran bahwa secara keseluruhan pegawai mampu menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawabnya tanpa ada kendala dan kesulitan yang berarti.

Kriteria selanjutnya yang harus dipenuhi dalam penempatan pegawai adalah kepribadian. Mengenai kepribadian, Schuler dan Jackson (2007) menekankan bahwa pegawai akan bekerja dengan rajin dan tekun apabila yang dikerjakan sesuai dengan minat dan bakatnya. Penempatan berdasarkan kepribadian ini dengan melihat minat pegawai dalam melakukan setiap jenis pekerjaan, sikap dapat dipercaya dalam bekerja dan tanggungjawab dalam bekerja yang dimiliki oleh seorang pegawai. Berdasarkan pengamatan penulis dan melalui hasil wawancara langsung di lokasi penelitian menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Halmahera Barat bisa dipercaya dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, dimana pegawai sudah bisa menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu, hal ini karena pegawai tersebut ditempatkan sesuai dengan minat dan bakatnya.

Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh birokrasi publik untuk meminimalisir segala bentuk penyimpangan dalam rangka proses penerimaan pegawai adalah dengan cara menerapkan merit system. Suatu model Perekrutan yang mana pegawai yang lulus seleksi benar-benar didasarkan prestasi, kompetensi, keahlian maupun pengalaman pegawai sehingga dengan demikian tipe rekrutmen yang bersifat

spoils system yang lebih ditekankan pada faktor hubungan kedekatan, keluarga, golongan, suku, ras, kesenangan dan faktor-faktor lainnya dapat dieliminasi. Dengan menerapkan tipe merit system, ini berarti bahwa pegawai yang di tempatkan pada jabatannya dijamin memiliki kualitas yang baik yang dapat mendukung kinerja birokrasi untuk lebih optimal di masa mendatang. Namun kondisi yang terjadi dalam proses penempatan pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Barat lebih mengedepankan pada spoils system yaitu faktor hubungan kedekatan, suku maupun agama dalam menempatkan pegawai sehingga pegawai yang di tempatkan berdasarkan pada keinginan penguasa.

Hal ini dapat di buktikan dengan proses pengangkatan dan penempatan pegawai pada jabatan struktural di Dinas Pendidikan pada tahun 2015, di mana pegawai yang di tunjuk untuk menempati jabatan tertentu memiliki latar belakang agama dan suku yang sama dengan penguasa saat itu, selain itu faktor hubungan kedekatan karena adanya kontrak politik semasa pemilihan kepala daerah sebelumnya juga menjadi pertimbangan penguasa untuk ditunjuknya pegawai untuk menempati suatu jabatan. Berdasarkan pada hasil penelitian ini di peroleh informasi dari informan yang tidak menghendaki adanya hubungan kedekatan antara para pengambil keputusan yang berhubungan dengan penempatan pegawai. Berkembangnya spoils system dalam proses penempatan pegawai dapat merusak tatanan birokrasi yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Barat. Informan beranggapan bahwa faktor kedekatan, suku, dan agama dalam proses penempatan pegawai dapat merugikan pejabat lain yang

berdedikasi baik, tetapi tidak memiliki akseibilitas untuk berhubungan dengan para penentu jabatan. Hal ini dapat menimbulkan kesan yang tidak baik serta berpotensi menimbulkan kecemburuan sosial di kalangan pejabat yang diduga dapat berimplikasi negatif terhadap peningkatan kinerja aparatur Dinas Pendidikan Kabupaten halmahera Barat.

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam penempatan pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Halmahera Barat belum semuanya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Penempatan pegawai tidak sepenuhnya melalui kajian dan mekanisme yang benar. Hal ini dapat di lihat dari ketidaksesuaian penempatan pegawai dengan kebutuhan jabatan dan pengetahuan. Dimana pegawai yang ditempatkan belum berdasarkan pada syarat golongan kepangkatan dan latar belakang pendidikan. Namun, secara prinsipnya pelaksanaan penempatan pegawai pada Dinas Pendidikan dinilai informan sudah baik karena adanya kesesuaian antara pelaksanaan penempatan pegawai dengan keterampilan, kemampuan serta kepribadian pegawai.
2. Faktor hubungan kedekatan (spoils system) dalam proses penempatan pegawai aparatur sipil negara di lingkungan Dinas Pendidikan masih dipengaruhi oleh adanya kepentingan kelompok dan unsur kedekatan calon pejabat dengan pemberi jabatan.

Saran

1. Untuk Kedepannya, agar penempatan pegawai aparatur sipil

- negara betul-betul sesuai dengan syarat jabatan, maka pihak Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Halmahera Barat harus tetap berlandaskan pada peraturan yang berlaku serta mengoptimalkan fungsi dan peran Baperjakat guna menganalisis jabatan sekaligus memverifikasi calon pejabat agar menjadi pejabat yang sesuai aturan, profesional dan kompetitif.
2. Harus diakui bahwa praktik spoils system dalam proses penempatan pegawai sulit untuk di hindari. Namun untuk menciptakan iklim birokrasi yang sehat, maka perlu untuk mengedepankan aspek profesionalitas yang di cerminkan dengan penerapan pendekatan kompetensi, prestasi kerja, dan kepegawaian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardial. Paradigma dan Model Penelitian Komunikasi. Jakarta : Bumi Aksara, 2014.
- A. W. Widjaja. Administrasi Kepegawaian. Rajawali, 2006.
- Efendi, Marihot Tua. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Eko Widodo, Suparno. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2015.
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : bumi aksara
- Musanef. 1996. Manajemen Kepegawaian di Indonesia. Jakarta: PT Toko Gunung Agung
- Raho, Bernard. Teori Sosiologi Modern. Jakarta : Prestasi Pustakaraya, 2007.
- Satori, Djam'an & Komariah, Aan. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : CV Alfabeta, 2013.
- Schuler, Randall S, Jackson, Susan E. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007.
- Siagian, Sondang. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara, 2015
- Silalahi, Ulber. Metode Penelitian Sosial. Bandung : PT Refika Aditama, 2012.
- Soekanto, Soerjono & Sulistyowati, Budi. Sosiologi Suatu Pengantar Edisi Revisi cetakan ke-46. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2014.
- Sudewo, Erie. Character Building, (Jakarta: Republika Penerbit, 2011).
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta. 2014.
- Suwatno & Juni Prianga, Doni. Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis. Bandung : Alfabeta, 2014.
- Suwatno. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Erlangga : Jakarta, 2003.
- Thoha, Miftah. 2007. Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia. Jakarta: Kencana