



Vol. 4, No. 1/Juni 2016

Siti Zulaika

PERSEPSI SUMBER DAYA APARATUR MENGENAI JABATAN FUNGSIONAL
TERTENTU DI KABUPATEN CIANJUR PROVINSI JAWA BARAT

Yeti Fatimah

ANALISIS KEBUTUHAN PEGAWAI BERDASARKAN ANALISIS JABATAN
DAN ANALISIS BEBAN KERJA PADA BADAN ARSIP DAN PERPUSTAKAAN
DAERAH KABUPATEN BEKASI PROVINSI JAWA BARAT

Baiq Aprimawati

PENGARUH KINERJA APARATUR KECAMATAN
TERHADAP PELAYANAN MASYARAKAT DI KECAMATAN PATROL
KABUPATEN INDRAMAYU PROVINSI JAWA BARAT

Harsono

PENGARUH PENATAAN SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP PENINGKATAN PELAYANAN PUBLIK
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KARAWANG
PROVINSI JAWA BARAT (STUDI KASUS PADA BPMPT)

Anwar Rosshad

KEWENANGAN BADAN KEPEGAWAIAN DALAM PENEMPATAN PEGAWAI
NEGERI SIPIL DALAM JABATAN STRUKTURAL ESELON IV
DI BADAN KEPEGAWAIAN KABUPATEN MELAWI
PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Jurnal MSDA

Vol. 4

No. 1

Hlm. 1 — 132

Sumedang, Juni 2016

ISSN 2355-0899



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA APARATUR
FAKULTAS MANAJEMEN PEMERINTAHAN
INSTITUT PEMERINTAHAN DALAM NEGERI**

KEWENANGAN BADAN KEPEGAWAIAN DALAM PENEMPATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM JABATAN STRUKTURAL ESELON IV DI BADAN KEPEGAWAIAN KABUPATEN MELAWI PROVINSI KALIMANTAN BARAT

Oleh: Anwar Rosshad

Institut Pemerintahan Dalam Negeri

ABSTRACT

Regency staffing agency is a unit Melawi Personnel Board which administers Existing Melawi County Government. In governance at the Regional Employment Board Melawi, the lack of personnel able to work in a professional and responsible in carrying out its duties, the employee Placement structural positions not based on the principle of the right man in the right place and the number of employees slightly, the existence of the office empty. Because this, the authors take the title Final Report "Authority Of The Regional Employment Board About Placement Of Civil Servants In The Fourth Echelon Structural Positions In Melawi Regency Of West Borneo Province".

The formulation of the problem being analyzed is how the about placement of civil servants in the structural positions, any problems are found in carrying out the removal of structural position, and how the efforts of the Regional Employment Board Melawi in addressing problems that arise in carrying out the removal of the structural position.

The purpose of these observations is to determine the removal of structural positions, to find out what are the problems that arise in implementing structural appointments, and to know the efforts made by the government Melawi in addressing problems that arise in implementing the removal of the structural position.

Observation method used is the design of exploratory observations with an inductive approach. In addition the authors obtained data sources in the form of words and actions, written sources, photographs and statistical data. Data collection techniques used were interviews and document engineering.

From the analysis to the authors obtained a description of the implementation of the Civil Service Appointment Process In Structural Position in Regional Employment Board Melawi on several indicators have been performing well, but there are still shortcomings, namely the lack of kompetensi employees, lack of personnel resources, the lack of appropriate placement and appointment of staff the structural positions are still influenced by things of interest.

Keywords: Placement, Structural Positions

PENDAHULUAN

Perkembangan dan semangat reformasi telah merubah pandangan masyarakat dalam pembangunan bangsa Indonesia. Dengan berlakunya Undang Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 sebagai pengganti dari Undang Undang Republik Indonesia No 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang masih menerapkan model desentralistik, yang diharapkan dapat membawa suatu perubahan kesejahteraan masyarakat kearah yang lebih baik dengan pertimbangan bahwa daerah mengetahui potensi dan kondisi daerahnya sendiri dibandingkan dengan pemerintah pusat. Pemerintah daerah harus mampu berinovasi dan berkreasi secara inovatif agar pembangunan yang ada di daerah-daerah dapat tumbuh dan berkembang lebih cepat serta berhasil untuk dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang mana hal ini tidak menyalahi dari aturan perundang-undangan yang berlaku.

Pemerintah terutama pemerintah daerah harus mampu melakukan dan melaksanakan manajemen pembinaan kepada Pegawai Negeri Sipil (ASN) daerah demi terciptanya aparatur yang handal, profesional, bertanggung jawab dan memiliki etika yang baik dalam bekerja. Manajemen kepegawaian yang dimaksud adalah dimulai dari penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karir, pola karir, promosi, mutasi, sampai pada proses pensiun seorang Pegawai Negeri Sipil (ASN).

Mengacu pada Undang Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat (2) tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan". Sedangkan dalam Pasal 1 Ayat (3) menyebutkan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Sebagai pegawai aparatur sipil negara wajib melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab dan memberikan suatu pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan". Hal inilah yang kembali memberikan penekanan bahwa seharusnya ASN harus memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat baik dalam penyelenggaraan tugas negara, tugas pembangunan dan tugas pemerintahan daerah. Namun kenyataan yang terjadi saat ini, tidak semua Pegawai Negeri Sipil bekerja secara profesional seperti yang diungkapkan oleh Miftah Thoha (2011:111):

SDM aparatur pemerintah ini dikenal sebagai aparatur yang tidak profesional dan kesejahteraannya amat kurang. Oleh karena itu, *leverage points* di atas dan harus dijadikan pendorong timbulnya strategi pemecahan dan pembaharuan sumber daya aparatur. Perlu perubahan lingkungan strategis global dan perubahan paradigma dijadikan pertimbangan agar SDM kita tidak jauh ketinggalan dari kemajuan global. Pendidikan dan pelatihan yang diarahkan untuk meningkatkan suatu keterampilan yang sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas masing-masing.

Berdasarkan pernyataan di atas diperlukan perubahan mendasar agar sumber daya aparatur pemerintahan yang ada benar-benar mampu bekerja secara profesional, jujur, adil dan beretika dalam hal melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat bukan aparatur pemerintahan yang bekerja hanya asal-asalan, apalagi pada saat ini Indonesia telah bergabung ke dalam Masyarakat Ekonomi Asean (MEA).

Fungsi dari manajemen kepegawaian yang sangat penting adalah berkenaan dengan penempatan seorang pegawai dalam jabatan struktural. Dimana menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryono (2003:138) yang dikutip kembali dalam Mila Badriyah (2015:123) mengemukakan bahwa "Penempatan pegawai adalah menempatkan pegawai sebagai unsur dari pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya". Penempatan pegawai yang sesuai kompetensi dan keahlian serta kemampuan yang dimilikinya dalam hal melaksanakan tugas pokok dan fungsi akan berpengaruh kepada pelaksanaan kegiatan dari suatu organisasi pemerintahan untuk mencapai suatu tujuan. Penempatan seorang pegawai harus didasarkan pada suatu kebutuhan dan memperhatikan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan, apalagi jika penempatan tersebut terkait dengan penempatan pada jabatan-jabatan struktural.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2000 Pasal 1 Ayat 2 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural "Jabatan Struktural merupakan suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu organisasi negara". Memperhatikan dari pernyataan di atas, sudah layak dan sewajarnya jabatan struktural yang ada diharapkan dapat di tempati oleh seorang Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi, prestasi kerja dan keahlian serta mampu menjalankan tugas-tugas jabatan yang ada dengan baik. Fungsi manajemen kepegawaian yang dilihat disini adalah berkaitan dalam upaya promosi dan penempatan seorang pegawai yang mana telah dianggap berkompeten di bidangnya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2000 Pasal 14 Ayat (1) menyebutkan "Untuk dapat menjamin kualitas dan objektivitas dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian

Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari Jabatan Struktural Eselon II ke bawah di setiap pemerintah/instansi dibentuk Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan, selanjutnya disebut (BAPERJAKAT)". Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan memiliki tugas untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam upaya pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural. Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan secara teliti dan cermat dapat memilih dan menentukan pegawai yang berkompeten untuk menduduki suatu jabatan struktural dalam suatu organisasi pemerintahan.

Mencapai nilai yang objektivitas dan keadilan bagi seluruh pegawai untuk menduduki suatu jabatan struktural diperlukan suatu penilaian yang menerapkan nilai-nilai bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) dan keterbukaan serta penetapan persyaratan jabatan yang terukur dan dapat dipahami dengan mudah oleh pegawai yang ada, sehingga pengukuran penilaian kriteria yang dibutuhkan benar-benar dapat dipahami oleh setiap pegawai apabila ingin berkompetisi untuk dapat menduduki suatu jabatan struktural. Selain kepastian karier dan penilaian seseorang dalam meniti karier hingga menduduki jabatan yang ada, pertimbangan faktor senioritas dalam keangkatan, usia, pendidikan dan pelatihan jabatan yang telah diikuti juga menjadi pertimbangan dalam mengangkat seorang aparatur pada jabatan struktural tertentu ditambah lagi dengan pengalaman selama bekerja menjadi aparatur pemerintahan yang pantas menjadi bahan pertimbangan. Apabila semua kriteria dan persyaratan di atas menjadi pertimbangan oleh Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan, tentunya akan dihasilkan analisa dan pertimbangan yang akurat dan tepat terhadap aparat yang layak sertas pantas menduduki jabatan struktural yang ada.

Kenyataan yang ada saat ini masih saja timbul permasalahan dalam pengangkatan seorang ASN untuk menduduki jabatan struktural, seperti prasangka dan anggapan yang tidak objektif, melainkan lebih kepada subyektif dengan alasan pertimbangan kedekatan agama, suku, ras, keluarga dan politik maupun kedekatan yang lainnya. Selain masalah mengenai objektivitas, masalah kompetensi juga masih menjadi topik utama dalam pengangkatan seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jabatan struktural. Dimana anggapan dan penilaian pegawai yang lain merasa bahwa seorang pegawai yang telah diangkat untuk menduduki jabatan struktural sebenarnya belum memenuhi syarat dan kompetensi yang diperlukan untuk menduduki jabatan struktural tersebut. Hal ini dapat terjadi karena ketidakpastian mengenai kriteria seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, sehingga timbul asumsi penilaian dan anggapan pegawai yang menilai secara sepihak mengenai pengangkatan seseorang dalam jabatan struktural yang ada.

Pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan saat ini dipandang hanya sebagai formalitas saja untuk dapat menduduki jabatan struktural, tidak lagi menjadi ajang untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian serta keterampilan untuk memimpin organisasi pemerintahan kedepannya. Anggapan dan penilaian mengenai kurangnya kompetensi seseorang yang menduduki jabatan struktural, tidak hanya dilihat dari ketidakseriusan para pegawai maupun pejabat ketika saat mengikuti pelatihan dan pendidikan. Rendahnya kemampuan pejabat yang bersangkutan juga akan menjadi alasan banyak pegawai beranggapan bahwa seseorang tersebut belum pantas menduduki jabatan struktural yang ada hal ini dapat digambarkan dengan kurangnya pemahaman pejabat struktural terhadap tupoksi, teknologi dan informasi yang terus berkembang.

Pejabat struktural yang belum mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya untuk memimpin organisasi pemerintahan akan berdampak pada produktivitas dari organisasi pemerintahan seperti menurunnya kualitas pelayanan, lambatnya proses pekerjaan dan akibat-akibat lainnya yang perlahan akan bermunculan ketika seorang pimpinan tidak mampu menjalankan roda pemerintahan. Selain masalah efektivitas pelaksanaan kegiatan, tingkat efisinsi pelaksanaan kegiatan juga akan menjadi terabaikan. Dengan penggunaan sumber daya yang seminimal mungkin, seorang pejabat dituntut mampu menghasilkan pelayanan yang optimal, tetapi ketika yang terjadi adalah terabaikannya efisiensi maka kegiatan pemerintahan pada organisasi tersebut akan cenderung mengarah pada pemborosan di mana pelayanan yang diberikan masih sama. Jumlah jabatan struktural yang tidak banyak dan berbanding jauh dengan jumlah pegawai yang ada juga menjadi permasalahan tersendiri apabila tidak segera tangani. Ketika banyak pegawai yang menginginkan suatu jabatan (posisi), dilain sisi jabatan yang tersedia hanya sedikit akan menimbulkan persaingan yang tidak sehat antar sesama pegawai. Persaingan yang tidak sehat akan merusak kinerja organisasi secara tidak langsung dan akan memperburuk kualitas pelayanan kepada masyarakat. Selain persaingan yang tidak sehat diantara sesama pegawai, perbedaan yang jauh jumlah pegawai dengan jabatan struktural yang ada perlu menjadi suatu pertimbangan tersendiri dalam mengangkat Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural. Pelaksanaan pengangkatan dalam jabatan struktural harus dilakukan dengan teliti dan cermat agar jabatan struktural yang tersedia dalam jumlah yang terbatas benar-benar dapat ditempati oleh aparatur yang memiliki suatu kompetensi dan berdedikasi tinggi dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya.

Pelaksanaan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural harus dilakukan oleh seluruh pemerintah yang ada di Indonesia, tidak terkecuali Pemerintah Daerah Kabupaten Melawi yang baru saja menjadi kabupaten kurang lebih 12 tahun, tentu banyak hal yang perlu dibenahi secara

mendasar dan berkala. Semua perubahan yang dilakukan harus dimulai dari organisasi pemerintahan yang harus mampu memberikan kualitas pelayanan secara optimal kepada masyarakat dan melaksanakan proses pembangunan dengan penuh tanggung jawab agar berhasil dan berdaya guna.

Mengacu pada Peraturan Daerah Kabupaten Melawi Nomor 1 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Melawi Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Melawi yang mana Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Melawi memiliki ruang lingkup tugas yang terdapat pada angka 1 huruf c : "Pelaksanaan pengangkatan, dan pemindahan kenaikan pangkat serta pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku". Berdasarkan penjelasan di atas jelas dikatakan bahwa salah satu tugas Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Melawi yaitu menyangkut pengangkatan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan tertentu dimana mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Organisasi pemerintahan yang ada di Kabupaten Melawi dipimpin oleh seorang pejabat struktural. Pejabat inilah yang nantinya bertanggung jawab dalam setiap pelaksanaan kegiatan pemerintahan pada organisasi tersebut, sehingga dalam pengangkatan pejabat struktural di Kabupaten Melawi harus dilakukan dengan selektif, cermat dan teliti dengan tetap memperhatikan dan mengacu pada setiap aturan dan ketentuan serta persyaratan yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

IDENTIFIKASI MASALAH

1. Pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan saat ini dipandang hanya sebagai formalitas saja untuk dapat menduduki jabatan struktural.
2. Pengisian dan penempatan jabatan struktural yang lebih berprinsip pada *like and dislike* pada kemampuan pegawai.
3. Kurangnya pegawai yang mampu bekerja secara profesional dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya untuk mengisi jabatan-jabatan struktural.
4. Banyak anggapan bahwa pejabat struktural diangkat dengan tidak dilandasi kompetensi.
5. Terbatasnya jabatan struktural yang ada.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana kewenangan Badan Kepegawaian dalam penempatan pegawai negeri sipil pada jabatan struktural eselon IV di Badan Kepegawaian Kabupaten Melawi Provinsi Kalimantan Barat?

2. Rintangan apa saja yang ditemukan dalam penempatan pegawai negeri sipil pada jabatan struktural eselon IV di Badan Kepegawaian Kabupaten Melawi Provinsi Kalimantan Barat ?
3. Solusi yang dilakukan dalam mengatasi setiap masalah dalam penempatan pegawai negeri sipil pada jabatan struktural eselon IV di Badan Kepegawaian Kabupaten Melawi Provinsi Kalimantan Barat ?

KAJIAN PUSTAKA

KEWENANGAN

Kewenangan menurut Prajudi Atmosudirdjo (1988:76) adalah "Pemimpin tidak bisa bertindak atau berkuasa tanpa kewenangan dan otoritas. Sebenarnya diperlukan pembedaan terhadap kewenangan dan wewenang. Kewenangan adalah apa yang disebut kekuasaan formal, kekuasaan yang berasal dari kekuasaan legislatif maupun dari kekuasaan eksekutif. Kewenangan yang mana biasanya terdiri atas beberapa wewenang adalah kekuasaan terhadap golongan orang-orang tertentu atau kekuasaan terhadap sesuatu bidang pemerintah. Dan wewenang adalah kekuasaan untuk melakukan sesuatu tindak hukum publik".

Sedangkan Malayu (2011:65) mengemukakan bahwa "Wewenang merupakan dasar untuk bertindak, berbuat dan melakukan kegiatan atau aktivitas dalam suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya suatu wewenang orang-orang dalam organisasi atau perusahaan tidak dapat berbuat apa-apa".

Prajudi (1988:86) menambahkan tentang bahaya dari penggunaan wewenang yakni "wewenang *prelabel*, yang merupakan sebuah wewenang melaksanakan keputusan-keputusan yang diambil tanpa meminta persetujuan terlebih dahulu dari instansi atau orang perorangan manapun". Di sinilah akan tampak ketika keputusan yang diambil berdasarkan kebutuhan, karena pemimpin tidak akan meminta pendapat bawahannya, melainkan justru memaksakan kehendaknya agar keputusan berjalan sesuai dengan yang pemimpin inginkan.

PENEMPATAN

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo (2003:138) dalam Mila Badriyah (2015:123) mengemukakan "Penempatan pegawai adalah menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya". Sedangkan menurut Siagian (2009:169) "Konsep penempatan pegawai mencakup promosi, transfer dan demosi, yang mana hal ini dilakukan guna menempatkan pegawai pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan

tertentu pula". Penempatan seseorang pada suatu posisi atau kedudukan harus dilakukan dengan cermat dan teliti, yang diketahui bersama apabila salah menempatkan seseorang pada posisinya maka akan menimbulkan permasalahan dikemudian harinya, hal inilah yang harus dihindari dan bahkan dihilangkan.

JABATAN STRUKTURAL

Mengacu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural dikatakan "Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu organisasi negara". Jabatan Struktural merupakan jabatan karier artinya jenjang jabatan yang diperuntukan akan diarahkan pada jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi apapun. Oleh karena itu, Jabatan Struktural sangat diperlukan kematangan psikologis, disamping kemampuan pribadi masing-masing. Menurut Suhadak dan Suradji (2001: 61) menyatakan " jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara. Kedudukan tersebut bertingkat dari terendah Eselon IV.b sampai dengan tingkat tertinggi Eselon I.a".

Penempatan seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) Jabatan Struktural harus dilakukan tepat, cermat dan sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dimiliki oleh seseorang. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Mila Badriyah (2015:123) "Penempatan pegawai adalah menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya"

Thoha (2002:35) menyatakan bahwa : "Struktural Modern dalam teori organisasi yang menempatkan *"legitimate authority"* (yakni otoritas yang mengalir ke bawah melalui hierarki organisasi) dan/atau aturan formal pada tempat terpenting. Aliran ini juga merumuskan power sejalan dan/atau sama dengan otoritas. Aliran power dan politik dalam organisasi menekankan bahwa *"authority"* hanya merupakan satu-satunya sumber power dalam organisasi yang dibutuhkan untuk semua pengarahan. Kekuasaan dan politik memang takkan bisa dipisahkan, karena kekuasaan tersebut akan datang dari kegiatan politik".

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, Kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil pada setiap negara adalah penting dan menentukan karena Pegawai Negeri Sipil merupakan aparatur pelaksana pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dan kelancaran

pembangunan dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan nasional terutama ditentukan oleh kualitas dan kinerja Pegawai Negeri Sipil. Posisi yang demikian maka diperlukan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang mampu secara komprehensif dan terperinci menjelaskan posisi, peran, hak dan kewajiban para Pegawai Negeri Sipil.

Penempatan ASN dalam jabatan struktural antara lain dimaksudkan untuk mempromosikan dan membina karier ASN dalam jabatan struktural dan kepangkatan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan dalam peraturan-peraturan yang berlaku. Pengangkatan ASN dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, kualifikasi prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan struktural itu sendiri serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan. Wewenang, power, otoritas atau apapun yang melandasi kelompok atau seseorang untuk memiliki kekuasaan dalam membuat keputusan juga tergantung pada model pemimpin dalam pengambilan keputusan.

METODE PENELITIAN

Metode digunakan untuk mendapatkan sesuatu yang diinginkan. Menurut Masyhuri dan Zainuddin (2011:157) "Metode adalah suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu yang mempunyai langkah-langkah yang sistematis". Metode yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah metode eksploratif dengan pendekatan induktif.

Menurut Ulber Silalahi (2012:26):

Metode Eksploratif berusaha menjelajah atau menggambarkan apa yang terjadi termasuk siapa, kapan dan dimana atau berhubungan dengan karakteristik suatu gejala atau permasalahan sosial, baik pola, bentuk, ukuran maupun distribusi. Pertanyaan-pertanyaan ini bertujuan untuk mengetahui suatu gejala atau peristiwa dengan melakukan penjajakan terhadap berbagai hal dalam arti tidak didasarkan atas hipotesis dan sampel dalam jumlah yang pasti. Penelitian eksplorasi, kadang-kadang disebut penelitian formulasi, biasanya dilakukan bilamana peneliti belum memiliki pengetahuan atau gambaran yang jelas tentang situasi masalah atau kurang memiliki atau tidak ada sama sekali informasi mengenai masalah yang terjadi.

Menurut Irawan Soehartono (2011:34) "Penelitian eksploratif dilakukan untuk lebih memahami gejala atau permasalahan tertentu". Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian eksploratif adalah penelitian yang dilakukan dalam mencari, mengetahui, menggali suatu permasalahan yang terjadi secara lebih luas dimana peneliti belum tahu secara spesifik dan

kurang memiliki atau tidak sama sekali informasi mengenai masalah yang terjadi.

Irawan Soehartono (2011:34) menyebutkan bahwa dalam pelaksanaan penelitian eksploratif dapat dilakukan dengan berbagai cara sebagai berikut:

1. Survei Literatur, dilakukan dengan mempelajari bahan tertulis, khususnya artikel-artikel yang tercantum baik dalam jurnal atau majalah tertentu.
2. Survei pengalaman, dilakukan dengan mencari informasi dari orang-orang yang ahli atau berpengalaman dalam suatu bidang tertentu atau dari orang yang berpengalaman atau sudah lama berkecimpung dalam permasalahan tersebut. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam survei ini masih belum terstruktur dan mungkin belum sistematis.
3. Studi dengan kasus tertentu, dilakukan dengan mempelajari catatan-catatan kasus (*case records*) mengenai suatu permasalahan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian eksploratif adalah penelitian yang dilakukan dalam mencari, mengetahui, menggali suatu permasalahan yang terjadi secara lebih luas dimana peneliti belum tahu secara spesifik dan kurang memiliki atau tidak sama sekali informasi mengenai masalah yang terjadi.

Pendekatan induktif menurut Nazir (2011:166) "Pendekatan induktif adalah cara berfikir untuk memberikan alasan yang dimulai dengan pernyataan-pernyataan yang spesifik untuk menyusun suatu argumentasi yang bersifat umum". Menurut Arikunto (2013:32) "Salah satu ciri atau karakteristik penelitian kualitatif adalah mempunyai sifat induktif yaitu pengembangan konsep yang didasarkan atas data yang ada, mengikuti desain penelitian yang fleksibel sesuai dengan konteksnya".

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, penelitian ini memaparkan secara khusus keadaan yang sebenarnya di lapangan dengan cara mengumpulkan data, menganalisis dan kemudian merumuskan kesimpulan dari data tersebut. Pada penelitian ini menggunakan sumber data *person* yaitu untuk mengetahui kewenangan Badan Kepegawaian Daerah dalam penempatan pegawai negeri sipil pada jabatan struktural eselon IV, sedangkan sumber data *place* yaitu Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Melawi Provinsi Kalimantan Barat. Sumber data *paper* yaitu seluruh dokumen yang ada kaitannya dengan kewenangan Badan Kepegawaian Daerah dalam penempatan pegawai negeri sipil pada jabatan struktural eselon IV, mulai dari peraturan-peraturan, laporan dan lain-lain. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara, pengamatan, dokumentasi, dan triangulasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

KEWENANGAN BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Penempatan seorang pegawai dalam jabatan struktural eselon IV haruslah melalui beberapa rangkaian proses yang harus dilalui, tidaklah sembarangan dalam menempatkan seseorang dalam jabatan. Dapat diketahui bersama pegawai yang bersangkutan harus memenuhi persyaratan dan kriteria yang telah menjadi ketentuan yang ada. Hal ini Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Melawi berperan dalam memberikan pertimbangan dan masukan kepada Tim Badan Pertimbangan dan Jabatan mengenai data pegawai yang akan dipromosikan pada Jabatan Struktural. Data yang dimaksud disini seperti pendidikan, proses penempatan pegawai dalam jabatan struktural yang mana Badan Kepegawaian Daerah memiliki kewenangan untuk dapat menempatkan seseorang dalam suatu jabatan struktural.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Melawi pada tanggal 13 Januari 2016 beliau mengatakan: Kewenangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Melawi dalam hal penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural yakni memberikan pertimbangan dan masukan kepada Tim Badan Pertimbangan dan Jabatan mengenai data pegawai yang akan dipromosikan pada Jabatan Struktural. Data yang dimaksud disini seperti pendidikan, pelatihan yang diikuti Pegawai Negeri Sipil tersebut. Hal lain yang tidak boleh diabaikan yakni menyangkut faktor senioritas dan prestasi kerja pegawai juga menjadi penilaian untuk menduduki jabatan struktural.

Kewenangan Badan Kepegawaian Daerah Melawi dalam hal ini hanya sebatas memberikan pertimbangan dan masukan yang berkaitan dengan data Pegawai Negeri Sipil yang akan diangkat dalam jabatan struktural kepada Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT), apabila menurut Badan Kepegawaian Daerah data Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan belum lengkap dan belum memenuhi persyaratan maka akan diabaikan terlebih dahulu. Untuk masalah kebijakan dan keputusan penempatan pegawai dalam Jabatan Struktural akan dibahas lebih lanjut dalam rapat Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan. Menurut Undang Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada Pasal 1 Ayat (2) "Aparatur Sipil Negara adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan". Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur,

adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Aparatur Sipil Negara merupakan unsur yang terpenting dalam penyelenggaraan kegiatan pembangunan dan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan baik di pusat maupun di daerah. Kegiatan pemerintahan yang terpenting yang diemban oleh Aparatur Sipil Negara adalah pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu diperlukan peraturan-peraturan yang jelas untuk mengatur Pegawai Negeri Sipil agar bekerja lebih baik. Salah satu peraturan tersebut adalah mengenai Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural, yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural. Aturan ini selanjutnya dilakukan sedikit perubahan dan revisi guna menyesuaikan dengan keadaan terkini. Perubahan tersebut dilakukan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural. Perubahan tersebut hanya terjadi pada beberapa pasal, seperti yang digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1

Perubahan antara Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2000 dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2002

No.	Pasal	PPRI Nomor 13 Tahun 2002	PPRI Nomor 100 Tahun 2000
1	3	<p>(1) Eselon yang tertinggi sampai dengan eselon terendah dan jenjang pangkat untuk setiap eselon adalah sebagaimana tersebut dalam Lampiran Peraturan Pemerintah ini.</p> <p>(2) Penetapan eselon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan berdasarkan penilaian atas bobot tugas, tanggung jawab, dan wewenang.</p> <p>(3) Penetapan Eselon V dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.</p>	<p>(1) Eselon yang tertinggi sampai dengan eselon terendah dan jenjang pangkat untuk setiap eselon adalah sebagaimana tersebut dalam Lampiran Peraturan Pemerintah ini.</p> <p>(2) Penetapan eselon sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ditetapkan hanya berdasarkan penilaian atas bobot tugas, tanggung jawab dan wewenang.</p>

		<p>(4) Penetapan Eselon V sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dilaksanakan dengan melihat dan memperhatikan:</p> <ol style="list-style-type: none"> kebutuhan organisasi. rentang kendali. kondisi geografis. karakteristik tugas pokok fungsi jabatan berhubungan pada pelayanan masyarakat. 	
2		<p>(1) Pegawai Negeri Sipil yang akan atau telah menduduki jabatan struktural harus mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan untuk jabatan tersebut.</p> <p>(2) Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi persyaratan kompetensi jabatan struktural tertentu dapat diberikan sertifikat sesuai dengan pedoman yang ditetapkan oleh instansi pembina dan instansi pengendali serta dianggap telah mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan yang dipersyaratkan untuk jabatan tertentu.”</p>	<p>Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam jabatan struktural belum mengikuti pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan tingkat jabatan struktural wajib mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan selambat-lambatnya 12 (dua belas) bulan sejak yang bersangkutan dilantik.</p>
3	7A	<p>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 masih didudukinya kecuali pengangkatan dalam jabatan struktural yang menjadi wewenang Presiden.”</p>	<p>Belum terdapat pasal 7A</p>

4	16	<p>(1) Ketua dan Sekretaris Baperjakat Insntansi Pusat adalah pejabat Eselon I dan pejabat Eselon II yang secara fungsional bertanggung jawab dibidang kepegawaian anggota pejabat Eselon I lainnya.</p> <p>(2) Bagi Instansi Pusat yang hanya terdapat 1 (satu) pejabat Eselon I, Ketua dan Sekretaris Baperjakat adalah pejabat Eselon II dan pejabat Eselon III yang secara fungsional bertanggung jawab di bidang kepegawaian dengan anggota pejabat Eselon II.</p> <p>(3) Ketua Baperjakat Insntansi Daerah Provinsi adalah Sekretaris Daerah Provinsi dengan anggota dari pejabat Eselon II dan Sekretaris dijabat oleh pejabat Eselon III yang membidangi kepegawaian.</p> <p>(4) Ketua Baperjakat Instansi Daerah Kabupaten/Kota adalah Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota dengan anggota para pejabat Eselon II dan Sekretaris dijabat oleh pejabat Eselon III yang membidangi kepegawaian.</p> <p>(5) Masa keanggotaan Baperjakat adalah paling lama 3 (tiga) tahun, dan dapat diangkat kembali untuk masa keanggotaan berikutnya.”</p>	
---	----	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Sumber :

1. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2002
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2000.

Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural dimaksudkan untuk memberikan aturan yang lebih baik dan jelas, yang berisi mengenai mekanisme untuk dapat mengangkat seseorang pada suatu jabatan struktural. Tujuan dari peraturan tersebut sudah jelas bahwa diangkatnya Pegawai Negeri Sipil pada jabatan struktural tertentu yaitu yang memiliki kompetensi, kualitas dan pengalaman dalam jabatan yang akan diberikan.

Era globalisasi saat ini yang sarat dengan tantangan, persaingan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan, tidak ada alternatif lain kecuali peningkatan kualitas profesionalisme Pegawai Negeri Sipil yang memiliki keunggulan kompetitif dan memegang teguh etika birokrasi dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan tingkat kepuasan dan keinginan masyarakat.

Kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki etika kerja yang baik sangat diperlukan pada era globalisasi, apalagi saat ini Bangsa Indonesia telah tergabung kedalam Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) dimana yang dahulunya ada dinding pembatas antar bangsa di Asean kini hal tersebut telah terbuka lebar yang menuntut masyarakat Indonesia harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang memadai. Tidak terkecuali dengan Jabatan Struktural yang mana pada posisi ini harus di isi dengan orang yang benar-benar memiliki kompetensi dan kualitas kinerja serta prestasi yang baik pula. Dapat diketahui bersama bahwa dengan adanya MEA yang telah dilaksanakan pada tahun 2015 menuntut untuk bangsa Indonesia dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas agar tidak kalah bersaing dengan bangsa-bangsa yang ada di Asean dan Dunia. Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural harus dilakukan dengan cermat dan teliti serta melalui beberapa rangkaian dan tahapan untuk mendapatkan PNS yang diinginkan, yang mana nantinya Pegawai Negeri Sipil inilah yang akan memberikan suatu perubahan dan pembaharuan.

Menciptakan sosok Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud di atas, maka dipandang perlu menetapkan kembali norma pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan struktural secara sistematis dan terukur dimana mampu untuk menampilkan sosok pejabat struktural yang profesional sekaligus berfungsi sebagai pemersatu serta perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia, dengan tetap memperhatikan pada era perkembangan dan intensitas tuntutan keterbukaan, demokratisasi serta perlindungan hak asasi manusia dan lingkungan hidup.

Perubahan tersebut diharapkan dapat menciptakan suatu tata kelola pemerintahan yang baik dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan

kepada masyarakat sesuai dengan fungsi pemerintah. Untuk mendukung pelayanan yang prima kepada masyarakat maka sangat dibutuhkan aparatur pemerintah yang memiliki kompetensi dalam bidang tugasnya yang mana diindikasikan dengan pengetahuan yang luas dan mendalam terhadap bidang tugas, memiliki keterampilan yang handal dalam pelaksanaan tugas, memiliki sikap dan perilaku yang baik, jujur, adil, tanggungjawab dan profesional dalam setiap penyelenggaraan tugas pemerintah, pembangunan serta kemasyarakatan.

PROSES PROMOSI PEGAWAI-PEGAWAI YANG MEMENUHI PERSYARATAN UNTUK MENDUDUKI JABATAN STRUKTURAL ESELON IV

Proses pencarian pegawai-pegawai yang memenuhi syarat untuk menduduki jabatan struktural dimulai pada pengamatan langsung oleh Tim Badan Pertimbangan Jabatan Dan Kepangkatan pada seluruh pegawai yang ada di Kabupaten Melawi. Pada birokrasi pemerintah dikenal dengan jabatan karier, yakni jabatan dalam lingkungan birokrasi pemerintahan yang hanya dapat diduduki oleh PNS. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Pada pasal 1 ayat (9) bahwa "Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi Negara".

Memperhatikan hal tersebut di atas seluruh pegawai di Kabupaten Melawi dievaluasi oleh Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan untuk dipromosikan dalam jabatan struktural yang dibutuhkan. Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan Kabupaten Melawi dibentuk atas dasar Keputusan Bupati Melawi Nomor : 821/416.a/BKD-D tanggal 20 Juni 2015 tentang Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan Kabupaten Melawi. Struktur Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan Kabupaten Melawi di antaranya Ketua dijabat oleh Sekretaris Daerah Kabupaten Melawi. Anggota terdiri dari Asisten I Bidang Pemerintahan Sekretariat Daerah Kabupaten Melawi, Asisten III Bidang Administrasi dan Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Melawi, Inspektur Kabupaten Melawi. dan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Melawi. Sekretaris dijabat oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Melawi. Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan memiliki tugas dan tanggung jawab dan bekerja secara profesional dan netral untuk melihat atau memperhatikan seluruh pegawai yang ada di Kabupaten Melawi. Memperhatikan kompetensi, kualifikasi, kemampuan yang sesuai dengan persyaratan-persyaratan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 yang mana apabila pegawai

yang ada telah memenuhi syarat dapat dipromosikan untuk menduduki jabatan struktural yang ada.

Ketentuan dan persyaratan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural, dalam pasal 5 persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural adalah:

- a. Berstatus Pegawai Negeri Sipil.
- b. Serendah-rendahnya menduduki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah 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.
- f. Sehat jasmani dan rohani.

Berdasarkan persyaratan tersebut, masih juga ada persyaratan lain yang harus diperhatikan dan dipertimbangkan untuk pengangkatan PNS dalam jabatan struktural, yakni Pasal 6:

Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah perlu memperhatikan faktor senioritas dalam kepangkatan, usia, pendidikan dan pelatihan jabatan, dan pengalaman yang dimiliki.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah dirubah dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural, aturan lain yang berkenaan dengan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan juga terdapat pada Undang Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 pasal 1 ayat (5) tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan : "Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki suatu nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih darai praktik korupsi, kolusi dan nepotisme".

Beberapa point di atas adalah persyaratan berdasarkan ketentuan yang berlaku saat ini, kemudian berdasarkan hasil wawancara dengan Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan pada tanggal 13 Januari 2016 antara lain : "untuk hal pertama yang diperhatikan dalam proses pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural ialah kompetensi Pegawai Negeri Sipil yang akan menjadi calon untuk dipertimbangkan mengisi Jabatan Struktural yang lowong, kemudian latar belakang pendidikan para Pegawai Negeri Sipil tersebut, dan terakhir adalah pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti yang berkaitan dengan jabatan. Contohnya untuk jabatan

kepala Sub Bagian di Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Melawi, kompetensi pendidikan haruslah antara sarjana sosial politik atau sarjana pemerintahan, jika memang terdapat pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan sarjana pemerintahan, maka yang berlatar belakang pendidikan pemerintahan yang didahulukan. Dalam pengangkatan tetap memperhatikan mengenai senioritas berdasarkan Daftar Urut Kepangkatan (DUK). Senioritas akan tetap diperhatikan, dan Daftar Urut Kepangkatan menjadi patokan utama. Namun senioritas bisa saja gugur jika terdapat pegawai yang dianggap lebih kompeten dan lebih memiliki prestasi dibandingkan pegawai yang lebih senior”.

Berdasarkan keterangan dari anggota Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan tersebut, jika dibandingkan dengan peraturan yang berlaku maka beberapa syarat utama sudah dipenuhi oleh Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan Kabupaten Melawi dalam memberikan pertimbangan kepada seorang pegawai dengan memperhatikan kompetensi, latar belakang pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti, pengalaman jabatan, dan prestasi selanjutnya senioritas dengan memperhatikan pada Daftar Urut Kepangkatan untuk memberikan kesempatan atau promosi jabatan kepada pegawai tersebut agar dapat menduduki suatu jabatan struktural yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan 13 Januari 2016 di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Melawi menambahkan juga berdasarkan peran beliau dalam Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan bertugas memberikan masukkan pertimbangan berdasarkan data pegawai, pangkat, pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai-pegawai yang sedang dipertimbangkan untuk menjabat dalam jabatan struktural, sehingga pegawai yang dianggap telah memenuhi syarat sudah layak mendapatkan prioritas dan pegawai yang belum memenuhi syarat secara administrasi akan diabaikan.

Berdasarkan keterangan di atas kewenangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Melawi memberikan masukkan dan pertimbangan yang berdasarkan data pegawai yakni pangkat, golongan, pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai yang sedang dipertimbangkan di mana pegawai yang dianggap telah memenuhi persyaratan berdasarkan data, maka akan menjadi pilihan utama untuk menduduki jabatan struktural yang kosong, untuk pegawai yang belum memenuhi syarat dan kriteria akan diabaikan terlebih dahulu. Selain wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah, wawancara yang dilakukan dengan Sekretaris Daerah sebagai Ketua Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan juga memberikan keterangan yang hampir sama untuk proses awal penentuan seseorang dalam menduduki jabatan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan pada tanggal 15 Januari 2016 di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Melawi, mengatakan bahwa : Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Melawi sebagai anggota Tim, bertugas untuk menginventarisir Pegawai Negeri Sipil yang akan diusulkan untuk menduduki suatu jabatan struktural dengan memperhatikan persyaratan-persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Setelah semua diinventarisir sesuai dengan peraturan-peraturan yang berlaku, maka akan dibahas dalam rapat Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan.

Berdasarkan penjelasan dan keterangan point di atas proses dan kriteria pencarian Pegawai Negeri Sipil yang akan menduduki jabatan struktural sudah dilakukan dengan prosedur, peraturan dan ketentuan yang berlaku. Dimana pihak yang terkait telah melakukan berbagai cara dan upaya guna mendapatkan pegawai yang memiliki kompetensi untuk mengisi jabatan struktural yang ada. Hal ini juga didukung dari hasil wawancara pada tanggal 14 Januari 2016 di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Melawi mengatakan : "Proses dan pencarian pegawai yang memenuhi syarat untuk menduduki jabatan struktural dilaksanakan dengan baik, dimana BKD dan Tim BAPERJAKAT Kabupaten Melawi telah berupaya keras untuk menjaring dan menyeleksi PNS yang ada untuk mendapatkan Pegawai yang terbaik yang mana nantinya pegawai inilah yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan structural". Melihat proses dan mekanismenya, Tim BAPERJAKAT dan BKD telah bekerja dengan baik dan cermat dalam pencarian PNS yang memenuhi syarat untuk promosi dalam jabatan. Lebih lanjut beliau mengatakan "tentulah dalam penjaringan, pencarian atau seleksi kita ingin mendapatkan hasil yang terbaik dari yang ada bukan malahan sebaliknya, apa jadinya jika dari hasil penjaringan tersebut kita mendapatkan hasil yang buruk maka terjadi kesalahan dalam penjaringan atau seleksi yang dilaksanakan".

Berdasarkan penjelasan di atas, proses dan kriteria pencarian PNS untuk menduduki Jabatan struktural yang ada di Kabupaten Melawi telah dilaksanakan dengan baik yang mana BKD dan Tim BAPERJAKAT bekerja mengacu pada Undang Undang dan Peraturan Pemerintah, hal ini dilakukan guna menghindari dan meminimalisir kesalahan yang timbul dalam penjaringan PNS yang akan menduduki Jabatan Struktural. Penempatan seorang pegawai dalam jabatan struktural haruslah melalui beberapa rangkaian proses yang harus dilalui, di mana tidaklah sembarangan dalam menempatkan seseorang dalam jabatan. Kita ketahui bersama pegawai yang bersangkutan harus memenuhi persyaratan dan kriteria yang telah menjadi ketentuan yang ada. Dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Melawi ikut andil dan berperan dalam proses penempatan pegawai dalam

jabatan struktural serta Badan Kepegawaian Daerah memiliki kewenangan untuk dapat menempatkan seseorang dalam suatu jabatan struktural.

Berdasarkan dari hasil wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Melawi pada tanggal 13 Januari 2016 bertempat di Ruang Kerja Kepala Badan Kepegawaian Daerah mengatakan : “Kewenangan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Melawi dalam hal penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural yakni memberikan pertimbangan dan masukan kepada Tim Badan Pertimbangan dan Jabatan mengenai data pegawai yang akan dipromosikan pada Jabatan Struktural. Data yang dimaksud disini seperti pangkat dan golongan, latar belakang pendidikan, pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti Pegawai Negeri Sipil tersebut. Hal lain yang tidak boleh diabaikan yakni menyangkut faktor senioritas dan prestasi kerja pegawai juga menjadi penilaian untuk menduduki jabatan struktural”.

Menurut Undang Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 pada Pasal 1 Ayat 2 “Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan”. Oleh sebab itu Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, maka manajemen Pegawai Negeri Sipil dilakukan untuk menghasilkan pegawai yang profesional, memiliki sebuah nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural dimaksudkan untuk mengikuti prosedur dan aturan yang telah ditetapkan.

Era globalisasi saat ini yang sarat dengan tantangan, persaingan dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan, tidak ada alternatif lain kecuali peningkatan kualitas profesionalisme Pegawai Negeri Sipil yang memiliki keunggulan kompetitif dan memegang teguh etika birokrasi dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan tingkat kepuasan dan keinginan masyarakat.

Menciptakan sosok Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud di atas, maka dipandang perlu menetapkan kembali norma pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan struktural secara sistematis dan terukur dimana mampu untuk menampilkan sosok pejabat struktural yang profesional sekaligus berfungsi sebagai pemersatu serta perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia dengan tetap memperhatikan pada era perkembangan

dan intensitas tuntutan keterbukaan, demokratisasi serta perlindungan hak asasi manusia dan lingkungan hidup.

Kabupaten Melawi, sebagai Kabupaten dari hasil pemekaran tentu memiliki perjalanan panjang dalam pengisian semua Jabatan struktural yang tersedia. Karena untuk sebuah Kabupaten Pemekaran, tentu banyak jabatan yang masih lowong dan tidak jarang diisi oleh seseorang yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Bahkan untuk saat ini, di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Melawi masih terdapat jabatan Struktural yang lowong karena terjadi pergeseran beberapa pejabat dalam artian mutasi maupun promosi jabatan.

PROSES PENCARIAN PEGAWAI-PEGAWAI YANG MEMENUHI SYARAT UNTUK MENDUDUKI JABATAN STRUKTURAL YANG LOWONG

Jabatan Struktural yang lowong atau kosong karena Mutasi, Promosi maupun sebab lain yang menyebabkan suatu Jabatan Struktural tidak terisi, maka proses ini dimulai pada pengamatan langsung oleh Tim Badan Pertimbangan Jabatan Dan Kepangkatan pada seluruh pegawai yang ada di Kabupaten Melawi. Dalam birokrasi pemerintah dikenal dengan jabatan karier, yakni jabatan dalam lingkungan birokrasi pemerintahan yang hanya dapat diduduki oleh PNS. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat 10 dan 11 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, Jabatan karier dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu:

1. Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu yang dimiliki serta bersifat mandiri. Jabatan fungsional pada hakekatnya juga merupakan jabatan teknis yang tidak tercantum dalam struktur organisasi, namun sangat diperlukan dalam tugas-tugas pokok dalam organisasi Pemerintah.
2. Jabatan Struktural, merupakan jabatan yang secara tegas ada di dalam struktur organisasi.

Berdasarkan keterangan dari anggota Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan, untuk dapat menduduki suatu jabatan struktural beberapa syarat utama sudah dipenuhi dengan tidak mengabaikan pengalaman kerja maupun jabatan, selanjutnya senioritas dengan memperhatikan pada Daftar Urut Kepangkatan dan prestasi untuk memberikan kesempatan untuk dipromosikan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan, selaku Kepala Badan Kepegawaian Daerah

Kabupaten Melawi pada tanggal 13 Januari 2016 di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Melawi beliau menambahkan juga berdasarkan peran beliau dalam Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan :”Dimana peran saya selaku Kepala Badan Kepegawaian Daerah bertugas memberikan masukan pertimbangan berdasarkan data pegawai, pangkat/golongan, latar belakang pendidikan, pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai-pegawai yang sedang dipertimbangkan sehingga pegawai yang dianggap telah memenuhi syarat pantas mendapatkan prioritas dan pegawai yang belum memenuhi syarat secara administrasi akan diabaikan”.

Berdasarkan keterangan di atas kewenangan Badan Kepegawaian Daerah Melawi memberikan suatu masukan dan pertimbangan yang berdasarkan data pegawai yakni pangkat, golongan, latar belakang pendidikan, pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai yang sedang dipertimbangkan di mana pegawai yang dianggap telah memenuhi persyaratan berdasarkan data maka akan menjadi pilihan utama untuk menduduki jabatan struktural yang kosong, untuk pegawai yang belum memenuhi syarat dan kriteria akan diabaikan terlebih dahulu. Selain wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah, wawancara yang dilakukan dengan Sekretaris Daerah sebagai Ketua Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan juga memberikan keterangan yang hampir sama untuk proses awal penentuan seseorang dalam menduduki jabatan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ketua Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan pada tanggal 15 Januari 2016 di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Melawi, beliau mengatakan bahwa :”Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Melawi sebagai anggota Tim, bertugas untuk menginventarisir Pegawai Negeri Sipil yang sesuai dengan syarat yang dibutuhkan untuk menduduki suatu jabatan struktural yang lowong. Setelah semua diinventarisir dengan landasan atau pertimbangan pangkat/golongan, latar belakang pendidikan dan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) yang diikuti oleh pegawai yang dicalonkan untuk menduduki jabatan, dan akan dibahas dalam rapat Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan”.

Berdasarkan penjelasan dan keterangan point di atas proses dan kriteria pencarian Pegawai Negeri Sipil yang akan menduduki Jabatan Struktural sudah dilakukan dengan prosedur, aturan dan ketentuan yang berlaku. Dimana pihak yang terkait telah melakukan berbagai cara dan upaya guna mendapatkan pegawai yang berkualitas untuk mengisi jabatan struktural yang ada. Hal ini juga didukung dari hasil wawancara penulis salah seorang staf Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Melawi pada tanggal 14 Januari 2016 di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Melawi, beliau mengatakan :”Proses dan pencarian pegawai yang memenuhi syarat untuk menduduki jabatan struktural dilaksanakan dengan baik, dimana BKD dan

Tim BAPERJAKAT Kabupaten Melawi telah berupaya keras untuk menjaring dan menyeleksi PNS yang ada untuk mendapatkan Pegawai yang terbaik yang mana nantinya pegawai inilah yang akan dipromosikan untuk menduduki jabatan structural”.

Berdasarkan penjelasan di atas, proses dan kriteria pencarian PNS untuk menduduki Jabatan struktural yang ada di Kabupaten Melawi telah dilaksanakan dengan baik yang mana BKD dan Tim BAPERJAKAT bekerja mengacu pada Undang Undang dan Peraturan Pemerintah, hal ini dilakukan guna menghindari dan meminimalisir kesalahan yang timbul dalam penjaringan PNS yang akan menduduki Jabatan Struktural. Hal serupa juga disampaikan oleh staf Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Melawi, beliau mengatakan :”Melihat proses dan mekanismenya, Tim BAPERJAKAT dan BKD telah bekerja dengan baik dan cermat dalam pencarian PNS yang memenuhi syarat untuk promosi dalam jabatan. Lebih lanjut beliau mengatakan tentulah dalam penjaringan, pencarian atau seleksi kita ingin mendapatkan hasil yang terbaik dari yang ada bukan malahan sebaliknya, apa jadinya jika dari hasil penjaringan tersebut kita mendapatkan hasil yang buruk maka terjadi kesalahan dalam penjaringan atau seleksi yang dilaksanakan.

PERTIMBANGAN DAN PENGUSULAN PEGAWAI NEGERI SIPIL YANG MEMENUHI SYARAT UNTUK MENDUDUKI JABATAN STRUKTURAL KEPADA PEJABAT PEMBINA KEPEGAWAIAN

Berdasarkan data yang ada, setelah melihat seluruh pegawai yang mendekati kriteria yang dibutuhkan dalam sebuah jabatan, berdasarkan dari data yang telah diberikan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah. Selanjutnya hanya akan diusulkan tiga nama untuk dibawa kedalam rapat Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan. Dimana dalam rapat nanti, akan dikeluarkan argumen-argumen berdasarkan peran masing-masing anggota. Setelah memiliki tiga calon nama untuk dibahas, atau beberapa nama menurut Ketua Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan, maka akan dilakukan suatu pembahasan dengan berbagai pertimbangan dan masukan dari masing-masing anggota BAPERJAKAT didukung dengan data yang disediakan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah. Masukan yang diberikan secara umum dimulai dari Ketua sebagai koordinator dalam rapat yang dilaksanakan, Asisten I sebagai pimpinan secara tidak langsung memberikan masukan terhadap banyak jabatan, seperti contoh untuk Camat ataupun Kepala Bagian Pemerintahan, maka Asisten I yang secara langsung lebih banyak memberikan masukan dan mengetahui karena merupakan bawahannya. Begitu juga dengan Asisten III dan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Melawi sebagai pimpinan bagi masing-masing bagian yang dipimpinnya. Kemudian inspektorat memberikan masukan mengenai

kedisiplinan dan pelanggaran apabila dilakukan oleh pegawai yang sedang dipertimbangkan. Berdasarkan hasil rapat dan setelah melalui pertimbangan serta masukan masing-masing anggota akan ditetapkan satu nama yang pantas dan paling cocok untuk diajukan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki Jabatan Struktural yang ada.

KEBIJAKAN DAN KEPUTUSAN FINAL PEMEMPATAN PEGAWAI YANG MEMENUHI SYARAT UNTUK MENDUDUKI JABATAN STRUKTURAL

Proses selanjutnya, yakni penentuan dan keputusan dari Pejabat Pembina Kepegawaian apakah setuju atau tidak dengan nama yang diajukan oleh Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan Kabupaten Melawi 2016 di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Melawi, beliau menyampaikan bahwa : “Tidak selamanya calon yang diajukan oleh Tim BAPERJAKAT disetujui oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Tidak jarang calon yang diajukan diganti dengan orang yang lebih dikehendaki oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah. Karena Pejabat Pembina Kepegawaianlah yang berhak untuk menentukan pengangkatan seseorang. Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan hanya memberi pertimbangan dan masukan, bahkan Ketua Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan sampai menekankan kembali mengenai fungsi dari Tim yang hanya sekedar memberi pertimbangan. Pejabat Pembina Kepegawaianlah yang memang memiliki hak final dalam menentukan seseorang dalam menduduki Jabatan”.

Pendapat di atas didukung oleh wawancara yang dilakukan pada tanggal 14 Januari 2016 di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Melawi dengan salah seorang Pegawai BKD, beliau menyatakan bahwa : “Formasi jabatan yang ada di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Melawi memang banyak yang belum sesuai, baik dari sisi latar belakang pendidikan, pengalaman kerja dan kemampuan kinerja pegawai yang menduduki Jabatan Struktural, namun itu menurut kita sebagai pegawai, tidak bisa tahu apakah berdasarkan pertimbangan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan, atau berdasarkan kemauan Bupati dan kedekatan dengan pimpinan”.

Proses finalisasi nama pegawai yang berhak menduduki jabatan struktural yang lowong atau kosong adalah wewenang dari Pejabat Pembina Kepegawaian. Walaupun memang nama telah diajukan oleh Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan, namun keputusan akhir tetap berada pada Pejabat Pembina Kepegawaian baik atas usulan Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan atau faktor lain. Kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian tidak bisa diganggu gugat, nama yang disetujui yang akan menduduki jabatan apapun faktor yang melandasi.

Berdasarkan hasil wawancara penulis kepada Ketua Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan pada tanggal 15 Januari 2016 di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Melawi, beliau menambahkan bahwa: "Untuk eselon II memang Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan lebih sulit untuk mencampuri itu (pengangkatan Eselon II) seperti hak Pejabat Pembina Kepegawaian. Mungkin karena Jabatan Eselon II seperti jabatan strategis, sehingga Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan seperti sulit mencampuri hal tersebut. Ditambah lagi, untuk Jabatan Eselon II, nama calon dan segala kriteria harus diajukan ke Provinsi untuk dipertimbangkan lagi di tingkat Provinsi".

Pernyataan tersebut memang sesuai dengan Pasal 14 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil yang berbunyi sebagai berikut:

1. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota menetapkan:
 - a. pengangkatan Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota setelah mendapat persetujuan dari pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota;
 - b. pemberhentian Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota.
 - c. pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural eselon II di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.
 - d. pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural eselon III ke bawah dan jabatan fungsional yang jenjangnya setingkat dengan jabatan struktural eselon II ke bawah di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.
2. Pengangkatan dan pemberhentian Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota dan pejabat struktural eselon II sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c, dilakukan setelah berkonsultasi secara tertulis dengan Gubernur.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan pada tanggal 15 Januari 2016 di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Melawi sekali lagi hal tersebut di atas didukung oleh wawancara yang dilakukan pada tanggal 14 Januari 2016 di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Melawi dengan seorang Pegawai BKD, yang menyatakan bahwa: "Saya merasa tidak pas dengan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural Eselon III dan Eselon IV di Badan Kepegawaian Daerah. Karena jika untuk Eselon II, itu sudah bukan lagi kepentingan perorangan, tapi sudah seperti kepentingan Politik. Jikalau untuk eselon II, sudah menjadi kewenangan Bupati, dan merupakan Hak Pregrogatif

Bupati dan merupakan kepentingan pimpinan (Bupati) atau atasan karena bersifat promosi yang harus dipertimbangkan oleh Gubernur". Pendapat beliau yang menyatakan bahwa Jabatan Eselon II sudah seperti Jabatan Politik sangat menunjukkan bahwa pengangkatan seorang PNS untuk menduduki Jabatan Struktural Eselon II selama ini sudah tidak lagi mencerminkan kinerja, prestasi, latar belakang pendidikan, pendidikan dan pelatihan maupun pengalaman pegawai, tapi sudah seperti perebutan jabatan melalui sisi politik sampai-sampai sudah tertanam pemikiran seperti itu pada pegawai pada umumnya. Indonesia dan secara khusus sebuah Provinsi/Kabupaten/kota, di mana pengambilan dari sebuah kebijakan dan keputusan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian yang ada masih dipengaruhi dan digerogoti oleh fragmentasi tradisional karena kekuatan politik Indonesia saat ini tidak sepenuhnya terfragmentasi secara modern yang lebih mendahulukan kepentingan pribadi dari pada kepentingan umum. Seperti di ungkapkan oleh Nugroho (2009:257) :

Pemimpin adalah *the only figur that guarantee the success of the system dan organisatiton*". Sehingga untuk menentukan kriteria sukses tidaknya seorang pemimpin ialah jika sang pemimpin mampu menjamin bahwa kebijakan yang dibuat sesuai dengan kepentingan bersama, mampu menjamin bahwa implementasi tidak keluar dari kebijakan yang disepakati dan menjamin adanya sebuah evaluasi yang jujur terhadap kebijakan.

Berdasarkan pandangan ahli tersebut di atas, seharusnya pimpinan mampu menjamin kebijakan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural yang tidak keluar dari jalur kebijakan yang disepakati bersama. Jika memang Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan bertugas membantu untuk memberikan pertimbangan, sudah seharusnya pemimpin mengikuti pertimbangan yang diberikan, karena pertimbangan yang ada sudah berdasarkan ketentuan dan peraturan yang berlaku. Jika memang pemimpin mengambil keputusan dan kebijakan berdasarkan pada hasil pertimbangan bersama, maka akan sesuai dengan ketentuan tanpa ada pengaruh dari pihak manapun. Aturan dan pedoman yang ada apabila bisa diterapkan, penulis yakin bahwa penempatan dan pengangkatan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu Jabatan Struktural akan mengikuti aturan yang benar, dengan memperhatikan setiap detail syarat yang diperlukan dan akan batal jika memang terjadi suatu kesalahan selama proses pengambilan kebijakan mengenai pengangkatan PNS dalam jabatan struktural. Dibalik itu semua setelah nama pegawai disetujui atau ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, apapun landasan dan aturan yang digunakan untuk menyetujuinya, maka dengan segera harus dibuatkan sebuah keputusan dan melakukan pelantikan terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) tersebut agar dapat segera menduduki Jabatan Struktural yang lowong.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas, mengenai proses Penempatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Melawi, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Proses Penempatan dan Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural di Badan Kepegawaian Kabupaten Melawi belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural
2. Rintangan dalam proses pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural, yaitu masih terdapat data pegawai yang kurang lengkap antara lain : pangkat dan golongan, latar belakang pendidikan, pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang pernah diikuti, dan sumber daya manusia yang belum mencukupi, dan mengabaikan adanya intervensi dari pihak yang memiliki kepentingan tertentu untuk mempromosikan pegawai negeri sipil yang akan menduduki jabatan struktural eselon IV.
3. Solusi yang dilakukan adalah melengkapi data pegawai yang diusulkan untuk menduduki jabatan struktural eselon IV, yang memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku seperti yang telah diuraikan di atas.

SARAN

Memperhatikan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran dalam proses pengambilan kebijakan dan keputusan untuk mengangkat dan menempatkan seseorang untuk menduduki Jabatan Struktural.

1. Agar Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan tetap menjalankan setiap prosedur dan mematuhi persyaratan-persyaratan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.
2. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Melawi harus mengusahakan melengkapi data pegawai yang akurat antara lain: pangkat dan golongan, latar belakang pendidikan, pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang pernah diikuti, dan mengupayakan sumber daya manusia untuk dipromosikan dengan mengabaikan adanya intervensi dari pihak yang memiliki kepentingan tertentu.

3. Agar Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan harus tetap memperhatikan data pegawai, seperti pangkat dan golongan, latar belakang pendidikan, pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang pernah diikuti, senioritas (DUK), pengalaman dalam jabatan, pengalaman kerja, dan prestasi untuk dipromosikan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmosudirdjo, Prajudi. 1988. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Balai Aksara.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Aparatur*. Jakarta: Pustaka Setia
- Hasibuan, P Malayu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Aksara
- Masyhuri, Zainudin. 2011. *Metodologi Penelitian pendekatan Praktis dan Aplikatif*. Bandung: Rafika Aditama.
- Nazir, Moh. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- , 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Silalahi, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Rafika Aditama.
- Soehartono, Irawan. 2011. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Suhadak dan Suraji. 2001. *Administrasi Kepegawaian Negara*. Jakarta: Erlangga.
- Thoha, Miftah. 2002. *Prespektif Prilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- , 2011. *Birokrasi Pemerintahan di Era Reformasi*. Jakarta: Kencana.

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 63 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Daerah Kabupaten Melawi Nomor 1 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Melawi Nomor 21 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Melawi.
- Peraturan Bupati Melawi Nomor 37 Tahun 2011 tentang Struktur Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Melawi.