

STUDI PENEMPATAN PEGAWAI DI DINAS PETERNAKAN PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Riarosiana Gajaliya¹

Abstrak

Riarosiana Gajaliya, Studi Penempatan Pegawai di Dinas Peternakan Provinsi Kalimantan Timur Bimbingan Ibu Dra. Rosa Anggraeny, M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Drs. M. Z. Arifin, M.Si selaku pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimanakah Penempatan Pegawai di Dinas Peternakan Kalimantan Timur serta apakah faktor penghambat dalam Penempatan Pegawai di Dinas Peternakan Kalimantan Timur khususnya pada jabatan struktural yang ada di Dinas Peternakan Provinsi Kalimantan Timur.

Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Sumber data pada penelitian ini yakni *key informan* adalah Sekretaris Dinas Peternakan Provinsi Kalimantan Timur dan *informan* adalah Pegawai/Staf Dinas Peternakan Provinsi Kalimantan Timur yang diperoleh dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memasuki penelitian (*getting in*), berada di lokasi penelitian (*getting a long*), mengumpulkan data (*longing data*) yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode analisis data kualitatif model interaktif.

Dari hasil penelitian diperoleh gambaran bahwa Penempatan Pegawai pada Jabatan Struktural di Dinas Peternakan Provinsi Kalimantan Timur sudah dapat dinilai baik dilihat dari segi pengalaman dan keahliannya. Namun ada beberapa hal yang perlu diingkatkan dalam segi pendidikan, kemudian jenjang pangkat pegawai struktural juga perlu ditingkatkan lagi kesesuaiannya agar para pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin

Kata Kunci : Penempatan, Pegawai

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: ria_violet@yahoo.co.id

Pendahuluan

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi karena pada umumnya yang menjadi permasalahan penting dalam organisasi adalah bagaimana agar organisasi mampu menempatkan seseorang pada posisi jabatan yang tepat sesuai dengan pengetahuan, kemampuan serta keahlian yang dimilikinya sehingga tugas-tugas jabatan dapat berlangsung dengan baik dan mencapai sasaran kinerja yang diinginkan. Karenanya manajemen organisasi perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia yang dibutuhkan secara terpadu.

Berdasarkan pokok-pokok persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang Pegawai Negeri Sipil yang akan diangkat dalam jabatan struktural termuat dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Bab III Pasal 17 ayat 2 bahwa pengangkatan pegawai negeri sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan dan Pasal 17 ayat 3 bahwa pengangkatan pegawai negeri sipil dalam pangkat awal ditetapkan berdasarkan tingkat pendidikan formal.

Dengan demikian hal ini terjadi pula pada Dinas Peternakan Provinsi Kalimantan Timur dimana dalam penempatan pegawai selama ini dilakukan belum sesuai dengan ketentuan - ketentuan yang ada, dimana hal tersebut dapat menimbulkan masalah dalam kinerja kepegawaian, seperti permasalahan diantara pegawai satu dengan yang lainnya, yang menyebabkan rasa ketidaksenangan diantara pegawai tersebut serta bagi aparat pelaksanaanya yang salah dan tidak sesuai dengan penempatan pegawai yang ada, dapat membuat semangat kerja menurun.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang akan menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Penempatan Pegawai di Dinas Peternakan Provinsi Kalimantan Timur ?
2. Apa yang menjadi faktor penghambat penempatan pegawai di Dinas Peternakan Provinsi Kalimantan Timur ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis penempatan pegawai di Dinas Peternakan Provinsi Kalimantan Timur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis faktor penghambat penempatan pegawai di Dinas Peternakan Provinsi Kalimantan Timur.

Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan dapat membandingkan antara teori yang diperoleh dibangku perkuliahan dengan kenyataan yang ada dilapangan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan

2. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam menyusun sistem penempatan pegawai di Dinas Peternakan Provinsi Kalimantan Timur.

Kerangka Dasar Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan mempermudah terwujudnya tujuan instansi, perusahaan dan masyarakat dan manusia merupakan sumber daya terpenting dalam menentukan keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan organisasi atau instansi. Oleh karena itu diperlukan suatu manajemen yang sistematis dan intensif terhadap para sumber daya tersebut.

Manajemen sumber daya manusia dalam instansi pemerintah berarti pengaturan pegawai dengan tujuan khusus dimana dalam Undang-Undang Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Bab III Pasal 12 ayat (1) bahwa : *“Manajemen pegawai negeri sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna”*.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses awal dari sistem manajemen sumber daya manusia, dimana menurut Suwanto (2003 :28) mengatakan, “Manajemen merupakan seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan.” dan menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008: 12) menyatakana,, “Kegiatan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan semua unsur yang menjadi kekuatan atau daya manusia untuk dipergunakan memenuhi kebutuhan dalam rangka mencapai tujuan”. Menurut Millett (dalam Siswanto (2008: 1) mengatakan, “Manajemen adalah suatu proses pengarahan dan pemberian fasilitas kerja kepada orang yang diorganisasikan dalam kelompok formal untuk mencapai tujuan”.

Menurut Mangkunegara (2008: 2) menyatakan, “Manajemen sumber daya manusia adalah merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Kemudian menurut Hasibuan (2006: 10) berpendapat bahwa, “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni

yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat”.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu mengatur sumber daya manusia melalui proses penarikan, seleksi, pengembangan dan pemeliharaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi dan masyarakat.

Menyadari pentingnya sumber daya manusia sebagai aset yang berharga bagi organisasi, maka peranan strategis manajemen sumber daya manusia yang cukup dalam melaksanakan kegiatannya. Hasibuan (2006:14) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan dalam menentukan program kepegawaian yang mencakup :

- a. Menetapkan jumlah kualitas dan penetapan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specification, job recruitment* dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan asas *The right man in the right place* dan *the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat Undang-Undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian batas jasa perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi karyawan.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangon.

Selanjutnya adapun menurut Hasibuan (2006: 21) fungsi manajemen sumber daya manusia antara lain :

- a. Perencanaan
Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. Pengorganisasian
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
- c. Pengarahan
Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pembinaan

Pembinaan (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan seluruh karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Penempatan Pegawai

Menurut Hasibuan (2006: 63) mengatakan, “Penempatan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut. Dengan demikian, calon karyawan itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan bersangkutan”. Kemudian Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003: 151) menyatakan, “Penempatan merupakan suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi untuk menentukan seorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan

pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu”.

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003: 151) menyatakan, “Penempatan merupakan suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi untuk menentukan seorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu”. Selanjutnya menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003: 151) menyatakan, “Penempatan merupakan suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi untuk menentukan seorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu”. Selanjutnya pengertian penempatan pegawai itu sendiri menurut Sastrohadiryo (dalam Suwatno 2003: 138), “Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya”.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai berarti proses penugasan atau pengisian jabatan untuk mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu sesuai dengan bidangnya keahliannya dimana berdasarkan atas tingkat pendidikan yang telah dijalani.

Penempatan pegawai adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu penempatan calon pegawai yang diterima pada jabatan atau pekerjaan yang dibutuhkan sekaligus mendelegasikan tugas dan wewenang kepada orang tersebut. Dalam hal ini penempatan Pegawai Negeri Sipil tidak hanya ditunjang oleh suatu pendidikan formal saja akan tetapi bahwa tingkat keahlian sangat diperlukan.

Pegawai Negeri Sipil yang memiliki keahlian dan kecakapan serta pengalaman kerja yang memadai tentunya dapat menunjang terwujudnya dalam penyelenggaraan pemerintah dalam pembangunan nasional. Bila kita dapat membuat deskripsi jabatan maka selanjutnya dengan landasan deskripsi jabatan kita dapat membuat spesifikasi jabatan / syarat-syarat jabatan dalam suatu penempatan pegawai.

Syarat-syarat jabatan itu sendiri adalah merupakan suatu informasi yang diperlukan oleh setiap pegawai agar dapat memangku jabatan yang harus dipenuhi oleh seorang Pegawai Negeri Sipil yaitu bahwa seorang Pegawai Negeri Sipil untuk melalui jalur pendidikan formal dari mulai Sekolah Dasar sampai Perguruan Tinggi, sehat jasmani dan rohani, secara fisik seorang Pegawai Negeri Sipil harus memperhatikan mengenai umur, jenis kelamin, tinggi badan serta pengalaman kerja dan sebagainya. Jadi yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan pegawai yaitu :

- 1) Pendidikan Formal
- 2) Pengalaman
- 3) Keterampilan / Keahlian(Skill)
- 4) Jenjang Pangkat

Pegawai Negeri Sipil

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pegawai negeri adalah pegawai pemerintah yang berada di luar politik, bertugas melaksanakan administrasi pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan. Sedangkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 1 bahwa :“Pegawai negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku”.

Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 2 ayat (1) huruf a Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 terdiri dari:

- a. Pegawai Negeri Sipil Pusat, dan
- b. Pegawai Negeri Sipil Daerah

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang pegawai negeri adalah mereka yang telah diangkat oleh pejabat berwenang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri untuk mengabdikan pada bangsa dan negaranya.

Definisi Konsepsional

Berdasarkan konsep di atas maka penulis merumuskan definisi konsepsional. “Penempatan pegawai adalah suatu proses menempatkan atau mendudukkan seseorang atau sekelompok pegawai pada jabatan atau posisi tertentu yang didasarkan atas pendidikan formal, pengalaman kerja, keahlian (keterampilan), dan jenjang pangkatnya. Dimana pegawai yang ditetapkan mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas fungsi dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab khususnya pegawai pada jabatan struktural di Dinas Peternakan Provinsi Kalimantan Timur”.

Metode Penelitian

Sesuai dengan judul dari penelitian ini maka jenis penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, yaitu jenis penelitian yang berusaha memaparkan objek atau subjek yang diteliti sesuai dengan apa adanya dengan tujuan menggambarkan serta menjelaskan tentang variabel yang diteliti.

Dalam penelitian ini yang menjadi acuan dalam analisis data digunakan analisis data model interaktif dari Miles dan Huberman (2009:20) yang pelaksanaannya memiliki empat proses, yaitu:

1. Pengumpulan data
2. Reduksi data
3. Penyajian data
4. Penarikan kesimpulan.

Fokus Penelitian

Adapun yang menjadi fokus penelitian dalam penelitian kali ini adalah :

1. Penempatan pegawai berdasarkan pada :
 - a. Pendidikan formal
 - b. Pengalaman
 - c. Keterampilan / keahlian
 - d. Jenjang pangkat
2. Faktor penghambat dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Dinas Peternakan Provinsi Kalimantan Timur.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dinas Peternakan Provinsi Kalimantan Timur terletak di Samarinda sebagai Ibukota Provinsi Kalimantan Timur. Tepatnya Dinas Peternakan Provinsi Kalimantan Timur ini terletak pada Jalan Bhayangkara No. 54 Samarinda Kalimantan Timur. Dinas Peternakan Provinsi Kalimantan Timur adalah Dinas yang dibentuk atas dasar Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebagai unsur pelaksana kewenangan desentralisasi yang didukung Keputusan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 03 Tahun 2001 Tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata kerja Dinas-Dinas Provinsi Kalimantan Timur.

Tujuan berdirinya Dinas Peternakan Provinsi Kalimantan Timur

Adapun tujuan berdirinya Dinas Peternakan Provinsi Kalimantan Timur diantaranya bertugas menyelenggarakan kewenangan desentralisasi dan dekonsentrasi di bidang peternakan

Visi Misi Dinas Peternakan Provinsi Kalimantan Timur

1. Visi merupakan suatu gambaran tentang keadaan masa depan yang berisikan cita dan citra yang ingin diwujudkan. Visi adalah suatu harapan sekaligus tujuan yang ketercapaiannya memerlukan waktu yang panjang, karena visi tersebut akan selalu berkembang sesuai dengan kondisi lingkungan strategis pembangunan peternakan dan arah pembangunan baik daerah maupun nasional
2. Misi Dinas Peternakan Provinsi Kalimantan Timur yaitu :
 1. Meningkatkan Profesionalisme dan Integritas aparatur peternakan dalam melaksanakan pelayanan prima.
 2. Meningkatkan peranannya sebagai fasilitator, stimulator, motivator, regulator dan pelayanan dalam rangka :
 - a. Meningkatkan populasi, produktivitas ternak dalam rangka peningkatan penyediaan pangan asal ternak yang cukup kuantitas dan kualitas.

- b. Memberdayakan sumber daya manusia peternakan agar dapat menghasilkan produk yang berdaya saing tinggi.
- c. Menciptakan peluang ekonomi untuk meningkatkan pendapatan peternak.
- d. Mendorong investasi dan usaha serta lapangan kerja di bidang peternakan.
- e. Melestarikan dan memanfaatkan sumber daya alam pendukung peternakan.
- f. Meningkatkan Usaha Peternakan yang ramah lingkungan, menciptakan energi alternatif bagi peternak dan pupuk organik.

Hasil Penelitian

1. Pendidikan formal

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2008 : 119) mengatakan, pendidikan formal merupakan pendidikan yang berjenjang yang diperoleh seorang pegawai melalui pendidikan sekolah dan kuliah yang menjadi dasar dalam menggambarkan tingkat dalam pola pikir, wawasan dan kretifitas kerja pegawai dalam mengemban tugas dan tanggung jawab pekerjaannya sehari-hari, oleh karena itu pendidikan formal merupakan suatu dasar mutlak dalam proses penempatan pegawai. Berdasarkan hasil wawancara bahwa penempatan pegawai dari segi pendidikan formal di Dinas Peternakan Provinsi Kalimantan Timur ini masih belum sesuai dengan ketentuan yang berlaku dikarenakan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 99 Tahun 2000 pada pasal 8 menyangkut pendidikan formal untuk pendidikan terendah jabatan struktural adalah S1 dan itu sudah sesuai pada pangkat penata tingkat 1 atau III/D, namun menurut ketentuan bahwa ijazah S2 adalah untuk pegawai yang menempati pangkat pembina atau IV/a, sedangkan untuk pegawai yang menempati pangkat pembina tingkat 1 harus memiliki ijazah S3, namun dari hasil penelitian menunjukkan pegawai yang memiliki pangkat pembina tingkat 1 dan pembina utama muda masih memiliki ijazah S2 dan ini menunjukkan jika penempatan yang ada belum sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 99 Tahun 2000 pada pasal 8.

2. Pengalaman

Menurut Sastrohadiwiryono (dalam Yuniarsih dan Suwatno 2008: 117) menyatakan, pengalaman suatu faktor yang perlu mendapatkan pertimbangan karena ada kecenderungan makin lama bekerja makin banyak pengalaman yang dimiliki dan sebaliknya makin singkat masa kerja makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Hal ini tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural pasal 12 Ayat (1) yang berbunyi untuk menjamin kepastian arah pengembangan karir, ditetapkan pola dasar karir dengan keputusan presiden dimana dalam hal tersebut

memuat teknik dan metode penyusunan pola karir dengan menggunakan unsur-unsur antara lain pendidikan formal, pendidikan dan pelatihan, usia, masa kerja, pangkat golongan ruang dan tingkat jabatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang melalui wawancara bahwa penempatan pegawai berdasarkan pengalaman yang dilihat dari masa kerjanya pegawai di Dinas Peternakan provinsi Kalimantan Timur sudah cukup baik karena lamanya pengalaman masa kerja pegawai struktural tidak ada yang kurang dari 2 tahun, bahkan pengalaman paling rendahnya adalah 7,2 tahun. Jadi pegawai dalam jabatan struktural tersebut memenuhi syarat dari segi pengalaman yang telah ditetapkan dalam peraturan yang berlaku.

3. Keahlian

Menurut Wahyudi (dalam Yuniarsih dan Suwatno 2008: 117) menyatakan, keahlian adalah kecakapan untuk melakukan suatu pekerjaan yang diperoleh dalam praktek. Dimana dalam penempatan pegawai berdasarkan keahlian dapat dilihat pada pendidikan pelatihan yang telah pegawai jalani sesuai dengan standar kompetensi yang berlaku. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil bahwa pendidikan dan pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan hasil penelitian bahwa keahlian yang dimaksud dalam penempatan pegawai diperoleh dari pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti pegawai dimana Kepala Dinas Peternakan Kalimantan Timur memiliki keahlian dalam bidang kepemimpinan bagi pegawai eselon II yang mana keahlian tersebut sesuai dengan jabatannya. Selain Kepala Dinas, Kabid Keswan juga memiliki keahlian kepemimpinan eselon II. Dan keseluruhan pegawai memiliki keahlian minimal kepemimpinan yang sesuai dengan eselonnya, bahkan ada sebagian pegawai memiliki keahlian di atas keahlian eselon pegawai-pegawai tersebut. Jadi keahlian dalam penempatan pegawai struktural sudah sesuai dengan peraturan yang ada dikarenakan pegawai telah memiliki keahlian masing-masing sesuai dengan standar jabatannya maka tidak ada kekurangan dalam hal keahlian.

4. Jenjang Pangkat

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 pada Pasal 1 ayat (3) disebutkan bahwa eselon adalah tingkatan jabatan struktural dan pada pasal 5 poin b disebutkan bahwa persyaratan untuk diangkat dalam jabatan struktural serendah-rendahnya menduduki pangkat 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan. Jenjang pangkat merupakan sebuah sistem kepegawaian dimana pengangkatan seseorang untuk menduduki jabatan atau naik pangkat berdasarkan pada kecakapan dan prestasi yang dicapai oleh pegawai yang diangkat. Keadaan prestasi kerja tersebut termasuk dalam pembinaan pegawai dimana melalui pembinaan sistem prestasi kerja sebagai dasar pertimbangan dalam pengangkatan

penempatan seseorang untuk menduduki jabatan tertentu adalah kecakapan pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa jenjang pangkat dalam penempatan pegawai sudah sesuai yakni dengan melaksanakan pembinaan karir pegawai melihat pada prestasi kerja pegawai yang berkompeten untuk diusulkan menjadi pegawai struktural akan tetapi dalam hal penempatannya masih ada ketidaksesuaian bahwa pada pegawai eselon IV A banyak ditemukan ketidaksesuaian pangkat serta golongan ruangnya tetapi pada eselon IIA dan III A tidak ditemukan masalah karena masih sesuai dengan ketentuan peraturan pemerintah yang berlaku.

5. Faktor yang menjadi penghambat di Dinas Peternakan Kalimantan Timur

Dalam hal penempatan pegawai ini yang menjadi faktor penghambat dalam penempatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural, dapat dilihat dari bagaimana manajemen pegawai negeri sipil. Sebagaimana yang dinyatakan dalam pasal 1 ayat 8 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 bahwa : “ Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah keseluruhan upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian, yang meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan dan pemberhentian.”

Adapun berdasarkan hasil penelitian faktor yang menjadi penghambat dalam penempatan pegawai yakni kurangnya sosialisasi peraturan kepegawaian yang dilakukan pimpinan dimana sosialisasi formasi jabatan kosong tidak sampai pada level bawah (Pegawai yang berkompeten untuk menduduki jabatan struktural) serta faktor yang menjadi penghambat adalah pendidikan dimana ada pegawai yang memiliki pendidikan yang berbeda dengan bidang pekerjaannya, penempatan pegawai seharusnya berdasarkan pada bidang kerjanya karena jika penempatan yang salah maka menyebabkan tidak optimalnya kinerja pegawai karena tidak maksimalnya ilmu yang diperoleh untuk menguasai bidang kerjanya tersebut.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penulis menarik kesimpulan dari permasalahan sebagai berikut :

Pendidikan formal sangat mempengaruhi dalam penempatan dan pelaksanaan tugas sebagai pegawai secara optimal di Dinas Peternakan Provinsi Kalimantan Timur, secara nyata penempatan pegawai di Dinas Peternakan

1. Provinsi Kalimantan Timur ditinjau dari pendidikan formal belum seluruhnya berjalan baik sesuai dengan kaidah hukum seperti pegawai yang menempati pangkat pembina tingkat 1 harus memiliki ijazah S3, namun data

menunjukkan pegawai yang memiliki pangkat pembina tingkat 1 dan pembina utama muda masih memiliki ijazah S2.

2. Pengalaman pegawai pada jabatan struktural Dinas Peternakan Provinsi Kalimantan Timur bervariasi dilihat dari masa kerjanya, pada umumnya sudah cukup baik karena telah sesuai dengan peraturan yang ada.
3. Keahlian pegawai pada jabatan struktural Dinas Peternakan Provinsi Kalimantan Timur sudah cukup baik karena telah sesuai dengan ketentuan yang ada dimana telah memenuhi syarat sesuai dengan kebutuhan jabatannya masing-masing.
4. Jenjang pangkat pada jabatan struktural di Dinas Peternakan Provinsi Kalimantan Timur dalam penempatannya masih terdapat masalah pada pegawai eselon IV A yang tidak sesuai dengan golongan dan ruangannya yang telah ditetapkan oleh peraturan yang ada.
5. Faktor yang menjadi penghambat pada jabatan struktural yakni, kurangnya sosialisasi peraturan kepegawaian dan adanya sebagian faktor pendidikan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Saran

Dari beberapa kesimpulan di atas, maka sangat penting bagi penulis untuk memberikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya dalam penempatan pegawai di Dinas Peternakan Provinsi Kalimantan Timur perlu memerhatikan unsur-unsur atau syarat-syarat penempatan pegawai yang sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada supaya penempatan pegawai dapat berjalan dengan baik.
2. Sebaiknya pada bagian jenjang pangkat yang terdapat ketidaksesuaian pangkat jabatan dan golongan ruangannya bisa dilakukan pengamatan prestasi kerja yang baik, untuk dinaikkan jabatan eselonnya sesuai dengan pangkat golongan dan ruangannya agar penempatan dapat sesuai dengan ketentuan yang ada.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian (Edisi revisi)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2004. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hidayati, Nur. 2010. *Perencanaan Kepegawaian*. Bandung: Fokusmedia.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mardalis. 2007. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Sinar Grafika Offset

- Miles, Mathew B. dan A Michael Huberman. 2009. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: UI Press.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nabuko, Achmadi. 2001. *Informan Penelitian*. Bandung: Mandar Maju.
- Nazir, Moh, 2005. *Metode Penelitian*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani. 2012. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sastrohadwiryono, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subekhi, Akhmad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Siswanto. 2008. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suwatno. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Alfabeta.
- Syahadad dan Suradji. 2001. *Administrasi Kepegawaian Negara*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Tangkilisan, Hesel Nogi. 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Dokumen-dokumen :

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 98 Tahun 2000 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2002 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural