

**ANALISIS PENEMPATAN APARATUR SIPIL NEGARA  
PADA KECAMATAN ILIR TIMUR II KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1  
Ilmu Administrasi Negara**



**Oleh :**

**ARIEF NUGRAHA  
07121401072**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

**ANALISIS PENEMPATAN APARATUR SIPIL NEGARA  
PADA KECAMATAN ILIR TIMUR II KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1  
Ilmu Administrasi Negara**

Oleh :

**ARIEF NUGRAHA  
07121401072**

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pembimbing I

Drs. Mardianto, M.Si  
NIP. 196211251989121001



Pembimbing II

Dra. Martina, M.Si  
NIP. 196603051993022001



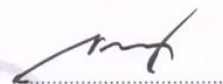
## HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul “*Analisis Penempatan Aparatur Sipil Negara Pada Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang*” telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya pada tanggal 22 Februari 2018.

Palembang, 22 Februari 2018

Ketua:

1. Drs. Mardianto, M.Si  
NIP. 196211251989121001

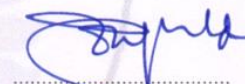


Anggota:

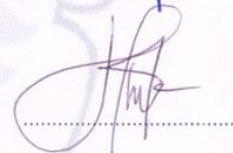
1. Dra. Martina, M.Si  
NIP. 196603051993022001



2. Dr. Raniasa Putra, M.Si  
NIP. 197805122002121003



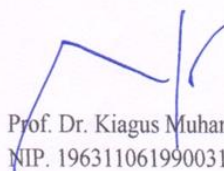
3. Hoirun Nisyak, S.Pd., M.Pd  
NIP. 197803022002122002



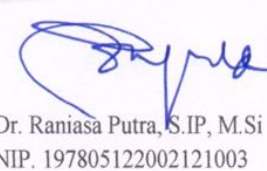
Mengetahui:

Dekan FISIP

Ketua Jurusan Administrasi Negara,



Prof. Dr. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si  
NIP. 196311061990031001



Dr. Raniasa Putra, S.IP, M.Si  
NIP. 197805122002121003

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

*Hidup adalah pertualangan maka nikmatilah setiap bentuk pertualanganmu.*

(Arief Nugraha)

Atas rahmat Allah SWT,  
Skripsi ini kupersembahkan  
kepada:

1. Kedua Orang Tuaku
2. Saudaraku
3. Sahabatku
4. Almamaterku

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis senantiasa diberikan kesehatan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Analisis Penempatan Aparatur Sipil Negara Pada Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang”** sebagai salah satu syarat memperoleh Sarjana S-1 Prodi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

Penulis menyadari keberhasilan untuk menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk itulah dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tuaku Papa Eko Wahyu Novyanto dan Mama Sri Mulyati, SH tercinta yang selalu memberikan motivasi dan dukungannya baik secara moral, material dan spiritual.
2. Saudariku Ajeng Larassati yang selalu memberikan dukungan dan motivasi.
3. Bapak Prof. Dr. Kgs. Muhammad Sobri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya sekaligus Pembimbing Akademik.
5. Bapak Dr. Raniasa Putra, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya sekaligus Dosen Penguji I yang telah memebrikan banyak masukan terhadap skripsi ini.
6. Ibu Dra. Martina, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya sekaligus Dosen Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan arahan serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Drs. Mardianto, M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu untuk membimbing dan memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Ibu Hoirun Nisyak, S.Pd., M.Pd selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan arahan agar skripsi ini menjadi baik.
9. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yang telah memberikan ilmu selama ini.

10. Seluruh Karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yang telah membantu selama penyelesaian skripsi ini.
11. Seluruh staf dan karyawan Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang yang telah bersedia membantu dalam memberi data selama penyusunan skripsi.
12. Seluruh Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi kita semua. Selain itu penulis juga mengharapkan kritik dan saran dari pembaca. Penulis menyadari bahwa di dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan baik dalam penulisan kalimat, penyajian materi maupun pembahasan. Hal ini disebabkan karena masih terbatasnya kemampuan dan ilmu yang penulis miliki.

Palembang, Februari 2018

Arief Nugraha

## ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji permasalahan mengenai analisis penempatan Aparatur Sipil Negara terutama Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang yang masih terdapat beberapa masalah yaitu ketidaksesuaian jenis pekerjaan dengan tingkat pendidikan mengenai penempatan di kantor Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang tersebut. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana proses pelaksanaan pekerjaan dan pengaruh kinerja dengan tingkat pendidikan di Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Fokus penelitian ini yaitu penempatan pegawai yang merujuk pada teori Malayu Hasibuan mengenai deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan dengan indikator kesesuaian antara tugas pokok dan fungsi jabatan dengan kesesuaian antara tingkat pendidikan, usia, pengalaman, kesehatan dan status perkawinan. Data diperoleh dari data primer yaitu melalui wawancara dengan pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini, serta data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui dokumentasi dan sumber tertulis yang terkait dengan analisis penempatan Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan hasil analisis dan penelitian di lapangan disimpulkan bahwa proses penempatan Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang belum baik karena masih adanya pegawai yang kurang tepat dan sesuai dengan tingkat pendidikannya sehingga diharapkan proses penempatan Aparatur Sipil Negara selanjutnya dapat mencapai setiap indikator yang menjadi pengukuran keberhasilan suatu proses penempatan.

**Kata kunci: Analisis, Penempatan pegawai berdasarkan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan Malayu Hasibuan**

## **ABSTRACT**

*This study examines the problem of placement analysis of Civil State Apparatus especially Civil Servant in District Ilir Timur II City of Palembang which still there are some problem that is mismatch of job type with level of education about placement in East Ilir East II District Office of Palembang. The purpose of this study is to find out how the implementation process of work performance and the effect of performance with education level in District Ilir East II City of Palembang. This research uses descriptive qualitative research method. The focus of this research is the placement of employees referring to Malayu Hasibuan's theory of job description and job specification with conformity indicator between the main task and the function of position with suitability between education level, age, experience, health and marital status. Data obtained from the primary data is through interviews with the parties associated with this study, as well as secondary data that is data obtained through documentation and written sources associated with the analysis placement of the Civil State Apparatus. Based on the results of analysis and research in the field concluded that the process of placement of the State Civil Apparatus in District Ilir Timur II Palembang not good because there are still employees who are less precise and in accordance with the level of education so that the expected placement of Civil State Apparatus can further achieve each indicator that the measurement the success of a placement process.*

***Keywords: Analysis, Employment placement based on job description and job specification Malayu Hasibuan***



## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSERTUJUAN TIM PENGUJI.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
<b>A. Latar Belakang .....</b>	<b>1</b>
<b>B. Rumusan Masalah .....</b>	<b>14</b>
<b>C. Tujuan Penelitian .....</b>	<b>15</b>
<b>D. Manfaat Penelitian .....</b>	<b>15</b>
1. Manfaat Teoritis .....	<b>15</b>
2. Manfaat Praktis .....	<b>15</b>
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
<b>A. Landasan Teori .....</b>	<b>16</b>
1. Pengertian Analisis .....	<b>16</b>
2. Pengertian Pegawai .....	<b>16</b>
3. Pengertian Sumber Daya Manusia .....	<b>19</b>
4. Pengertian Analisis Pekerjaan .....	<b>21</b>
5. Pengertian Penempatan .....	<b>22</b>
6. Analisis Dasar Penempatan Pegawai .....	<b>25</b>
7. Langkah- langkah Analisis Penempatan .....	<b>26</b>
8. Teori Yang Digunakan .....	<b>32</b>
<b>B. Kerangka Pemikiran .....</b>	<b>33</b>
<b>C. Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>35</b>

**BAB III METODE PENELITIAN**

<b>A. Metode Penelitian .....</b>	<b>36</b>
<b>B. Definisi Konsep .....</b>	<b>36</b>
<b>C. Aspek Penelitian .....</b>	<b>37</b>
<b>D. Fokus Penelitian.....</b>	<b>38</b>
<b>E. Unit Analisis Data.....</b>	<b>38</b>
<b>F. <i>Key Informant</i> .....</b>	<b>38</b>
<b>G. Bentuk Data .....</b>	<b>39</b>
<b>H. Sumber Data.....</b>	<b>39</b>
<b>I. Teknik Pengumpulan Data .....</b>	<b>40</b>
1. Observasi .....	40
2. Dokumentasi.....	40
3. Wawancara .....	40
<b>J. Instrumen Penelitian .....</b>	<b>41</b>
<b>K. Teknik Analisis Data .....</b>	<b>44</b>
1. Reduksi Data .....	44
2. Penyajian Data .....	45
3. Penarikan Kesimpulan .....	45

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

<b>A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....</b>	<b>46</b>
<b>B. Deskripsi Pekerjaan.....</b>	<b>54</b>
<b>C. Spesifikasi Pekerjaan .....</b>	<b>62</b>

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>81</b>
<b>B. Saran .....</b>	<b>82</b>

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>83</b>
-----------------------------	-----------

<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>84</b>
----------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Data Struktural Jabatan Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang.....	10
2. Data kondisi jumlah pegawai berdasarkan jenis pegawai.....	11
3. Data kondisi pegawai Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang.....	12
4. Data kondisi pegawai Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang.....	13
5. Penelitian terdahulu .....	35
6. Focus penelitian .....	38
7. Pedoman Observasi.....	42
8. Data structural jabatan .....	50
9. Data kondisi pegawai berdasarkan jenis pegawai.....	51
10. Formasi pegawai.....	51
11. Data kondisi pegawai .....	67
12. Data berdasarkan tingkat pendidikan .....	68
13. Data berdasarkan diklatpim .....	69
14. Data berdasarkan masa kerja selruh .....	71
15. Data berdasarkan masa kerja dalam jabatan .....	72
16. Data berdasarkan umur .....	78

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Alur berfikir system penempatan aparatur sipil negara .....	<b>34</b>
2. Foto kecamatan ilir timur ii kota Palembang .....	<b>46</b>
3. Struktur organisasi kantor kecamatan .....	<b>49</b>

**DAFTAR LAMPIRAN**

<b>Lampiran</b>	<b>Halaman</b>
1. Surat Tugas (ST).....	<b>85</b>
2. Surat Penunjukan Pembimbing Skripsi.....	<b>86</b>
3.Kartu Bimbingan Pembimbing I.....	<b>87</b>
4. Kartu Bimbingan Pembimbing II.....	<b>89</b>
5. Pedoman Wawancara.....	<b>91</b>
6. Pedoman observasi.....	<b>92</b>
7. Pedoman dokumentasi.....	<b>93</b>
8. Surat Izin Penelitian.....	<b>94</b>
9. Lembar revisi ujian komprehensif.....	<b>95</b>
10. Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 11 Tahun 2008.....	<b>99</b>

**DAFTAR SINGKATAN**

MSDM : Manajemen Sumber Daya Manusia

SDM : Sumber Daya Manusia

ASN: Aparatur Sipil Negara

PPPK : Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak

SK : Surat Keputusan

PNS : Pegawai Negeri Sipil

UU : Undang-Undang

BKDD : Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat

IPDN : Institut Pemerintah Dalam Negeri

Diklat : Pendidikan dan Latihan

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan pemerintahan. Berhasil atau tidaknya pemerintah dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (pegawai) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, setiap instansi pemerintah perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi pemerintah. Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting bagi keberhasilan suatu organisasi, untuk itu sumber daya manusia perlu dikelola dengan sebaik-baiknya melalui manajemen sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi - segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian, sehingga perlu persiapan yang matang bagi para pengembang SDM untuk sedapat mungkin mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dengan menempatkan para pegawai baru yang sudah terseleksi sesuai dengan kapasitasnya.

Perubahan yang terjadi pada bidang Sumber Daya Manusia diikuti oleh perubahan pada kompetensi dan kemampuan dari seseorang yang mengkonsentrasikan diri pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Perkembangan kompetensi yang semakin luas dari praktisi Sumber Daya Manusia memastikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Kompetensi kini telah menjadi

bagian dari bahasa manajemen pengembangan. Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi keterampilan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya suatu tujuan, sehingga diperlukan perencanaan yang tepat, pengorganisasian yang mantap, penyusunan staf yang tepat dan profesional, pengarahan dan pengawasan yang terkendali dengan baik akan menjamin berfungsinya proses manajemen. Pihak manajemen sumber daya manusia perlu mengetahui dan mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan apa saja yang akan dilakukan dan bagaimana pekerjaan dilakukan serta jenis personal bagaimana yang layak menduduki pekerjaan tersebut. Dalam hal ini organisasi perlu menetapkan standar-standar pekerjaan dan kriteria pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Pemerintah Pusat memberikan wewenang kepada masing-masing daerah untuk mengurus rumah tangganya sendiri dalam mewujudkan sumber daya yang berkualitas. Karena otonomi daerah telah membawa perubahan dan perkembangan, maka pemerintah daerah harus memberikan pelayanan yang baik. sehingga kepentingan masyarakat dapat terjamin dan penempatan pegawai pada instansi tersebut dapat berjalan dengan baik.

Penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien menjadi tuntutan di era globalisasi yang sarat dengan persaingan dan keterbatasan disegala bidang. Kenyataan tersebut menuntut profesionalisme sumber daya aparatur dalam melaksanakan urusan pemerintahan. Dibalik penataan birokrasi jajaran pemerintahan daerah, harus dipahami jika seseorang pegawai akan bekerja secara berdaya guna dan berhasil apabila mengetahui



dengan jelas posisinya dalam suatu organisasi. Kejelasan ini sangat penting artinya bagi setiap pegawai karena memungkinkan mengetahui peranan dan sumbangan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan kerja secara keseluruhan.

Pegawai Negeri Sipil atau yang biasa disingkat dengan PNS adalah bagian dari perangkat daerah yang memiliki peranan dalam mensukseskan program kegiatan pemerintahan. Di tahun 2014 Pegawai Negeri Sipil diatur dengan Undang – Undang no 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam UU No. 5 Tahun 2014 Bab III Pasal 6 dijelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara terdiri PNS dan PPPK. Pegawai Negeri Sipil yang dimaksud merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara Nasional. PPPK yang dimaksud dalam pasal 6 tersebut merupakan pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang - Undang ini.

Penelitian ini membatasi pada Aparatur Sipil Negara yaitu hanya kepada Pegawai Negeri Sipil dikarenakan Aparatur Sipil Negara terbagi dalam Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah Perjanjian Kontrak. Penelitian ini memfokuskan pada Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 19 orang.

Birokrasi yang selama ini lebih banyak diisi oleh kalangan ASN sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) utama, setidaknya membutuhkan penyegaran kembali, terutama yang menyangkut mental dan *mindset*. ASN harus mendasarkan orientasi pekerjaannya bukan saja sebagai Abdi Negara tetapi juga abdi masyarakat (pelayan publik). Aparatur Sipil Negara (ASN) harus mampu membangun citra diri, menjaga etos kerja dan disiplin, bahkan kewibawaan baik dilingkungan kerja maupun ditengah masyarakat. Karena itu, pelayanan kepada masyarakat dan kecintaan terhadap pekerjaan serta profesinya harus

menjadi perhatian utama sebagai wujud aparatur negara. Selain itu, dunia birokrasi sedapat mungkin menjadi dunia *corporate*, yang menuntut adanya SDM yang profesional serta diarahkan kepada pelayanan yang berbasis produk disamping manajemen berbasis mutu. Masalah ini penting, mengingat di masa mendatang persaingan global tidak lagi memberikan tempat kepada SDM yang bekerja asal-asalan, melainkan SDM yang kompetitif, unggul, profesional dan akuntabel.

Profesionalisme atau bersikap profesional adalah masalah yang kerap dipertanyakan di lingkungan kerja birokrasi. Karena masalah ini terkait dengan kinerja serta produktivitas pegawai. Masalah ini muncul disebabkan karena SDM di birokrasi umumnya kurang proaktif dan inovatif dalam bekerja, serta bekerja hanya mendasarkan kepada “menunggu perintah atasan” atau SK, surat tugas dan sebagainya. Namun, bukan berarti ASN tidak memiliki potensi. Saat ini justru banyak pegawai yang memiliki potensi, namun kurang kesempatan untuk diberdayakan. Kemampuan atau potensi yang dimiliki pegawai sangat tergantung pada masing-masing atasan di setiap unit kerja. Jika atasan di setiap unit kerja cerdas mengambil kebijakan dalam memberdayakan bawahannya, maka ada kesempatan PNS itu untuk bekerja sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Jadi, stigma buruk terhadap kinerja pegawai dikalangan PNS boleh jadi akan hilang manakala potensi PNS itu diberdayakan sesuai keahlian yang dimilikinya (Nanang Syaikh:2008).

Salah satu penyebab utama terjadinya permasalahan diatas karena ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang diduduki. Ketidaksesuaian ini disebabkan oleh komposisi keahlian atau keterampilan pegawai yang belum proporsional. Demikian pula pendistribusian pegawai yang belum mengacu pada kebutuhan nyata suatu organisasi. Disisi lain, pembentukan organisasi cenderung tidak berdasarkan kebutuhan nyata, dalam arti organisasi yang dibentuk terlalu besar sementara beban kerjanya kecil sehingga pencapaian organisasi tidak efektif dan efisien.

Penempatan pegawai merupakan salah satu hal yang penting untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Penempatan pegawai dapat menentukan kinerja organisasi apabila penempatan pegawai tersebut sesuai dengan keahlian maupun pengalaman kerja. Tujuan penempatan pegawai ini adalah untuk menempatkan orang tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif. Penempatan yang tepat merupakan suatu cara bukan hanya untuk mengoptimalkan kemampuan dan keterampilan menuju prestasi kerja tinggi bagi pegawai itu sendiri, akan tetapi juga merupakan bagian dari proses pengembangan pegawai di masa depan. Mengenai Pelaksanaan konsep penempatan pegawai di Indonesia hingga saat ini, masih jauh dari harapan. Asumsi ini kemudian muncul dengan berbagai fakta bahwa hampir disebagian Pemerintah Provinsi maupun Pemerintah Kabupaten/Kota belum menempatkan pegawainya dalam posisi yang ideal atau pada jenis pekerjaan yang sesuai dengan tingkat keahlian, pendidikan dan kompetensi yang dimilikinya.

Dalam UU No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 56 menjelaskan bahwa setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan ASN (Aparatur Sipil Negara) berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Syarat jabatan juga diartikan pula sebagai kualifikasi yang harus dipenuhi untuk menduduki suatu jabatan seperti pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, pengetahuan kerja serta kecocokan antara pribadi, minat, kesukaan serta kesempatan dan budaya yang terkait dengan organisasi (Schuler dan Jackson (1997:276). Penempatan pegawai harus didasarkan *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “*The Right Man On The Right Place And The Right Man On The Right Job*” yang artinya penempatan orang-orang yang tepat pada tempat dan untuk jabatan yang tepat (Hasibuan,2011:63).

Undang–Undang No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok - Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok – pokok kepegawaian yang dalam penjelasannya menyatakan bahwa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan Aparatur Negara khususnya Pegawai Negeri.

Dalam Undang – Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dijelaskan pada ayat 1 yaitu : penempatan tenaga kerja dilaksanakan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi. Pada ayat 2 yaitu : penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum. Pada ayat 3 yaitu : penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program Nasional dan Daerah.

Dalam fungsi manajemen bahwa penempatan karyawan (pegawai) disebut dengan *staffing*. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia modern menekankan bahwa penempatan pegawai tidak hanya dilakukan kepada pegawai baru namun juga kepada pegawai lama yang mengalami alih tugas atau mutasi.

Kota Palembang saat ini adalah kota yang sedang dalam tahap berkembang sangat pesat. Perkembangan ini terjadi meliputi banyak aspek seperti aspek pembangunan infrastruktur umum baik perkantoran dan Instansi Pemerintah. Hal ini tentu menuntut agar pemerintah dapat menyiapkan sumber daya manusia yang dapat menunjang kinerja teknis yang terjadi di lapangan. Maka dari itu perangkat pegawai yang akan mengemban tugas ini harus diperhatikan. Salah satunya adalah Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang.

Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat adalah bagian dari perangkat daerah yang mempunyai tugas untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di Bidang Kepegawaian Daerah dan Diklat. BKDD juga berfungsi untuk merumuskan kebijakan teknis sesuai dengan ruang lingkup tugasnya. Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Palembang nomor 11 Tahun 2008 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja Kecamatan dan Kelurahan pada Bab II Pasal 2 ayat 1 bahwa di jajaran Kota Palembang memiliki 16 Kecamatan dan 107 Kelurahan. Dari 16 Kecamatan tersebut maka penulis mengambil salah satu Kecamatan yaitu Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang.

Kecamatan Ilir Timur II adalah bagian dari perangkat kota dalam upaya mewujudkan Kota Palembang menuju masyarakat yang elok madani dan sejahtera. Kesiapan dan ketangkasan suatu Pemerintahan dalam lingkup Kecamatan ini tentu saja juga didukung program – program yang sesuai dengan peraturan dan perencanaan yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat secara lebih baik dan efektif. Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang memiliki 12 kelurahan yang dimana 12 kelurahan tersebut juga turut serta dalam pelaksanaan program pemerintahan. Dalam pelaksanaannya, baik kecamatan maupun kelurahan juga harus memperhatikan kondisi dan situasi yang ada saat ini. Pada era modern seperti sekarang ini, ilmu pengetahuan dan teknologi bukanlah hal yang menjadi keinginan melainkan sudah kebutuhan. Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang juga membutuhkan tenaga kerja yang berkompeten yang minimal berpendidikan DIII/S1.

Berdasarkan pada penetapan terbaru, Kota Palembang pada beberapa bulan yang lalu menambah wilayah Kecamatan baru yaitu Kecamatan Ilir Timur III dan Kecamatan Jakabaring. Dalam hal ini, Kecamatan Ilir Timur II membagi dua wilayah Kelurahan yang dipegangnya untuk diberikan kepada Kecamatan Ilir Timur III Kota Palembang. Kecamatan Ilir Timur II sekarang hanya memiliki 6 kelurahan dan sisanya dipegang oleh Kecamatan Ilir Timur III Kota Palembang. Namun, struktur Pegawai Negeri Sipil yang ada

di Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang tidak ada yang dipindahkan ke Kecamatan Ilir Timur III Kota Palembang. Kecamatan Ilir Timur III memiliki struktur kepegawaian yang baru dengan orang – orang baru.

*Good Governance* merupakan suatu konsep dimana konsep tersebut memperlihatkan bagaimana seharusnya Negara itu dan bagaimana pemerintahan yang baik itu. Sebagai wujud dari untuk mencapai pemerintahan yang *Good Governance*, pemerintahan daerah telah mengeluarkan peraturan yang mengurus dan membagi bagaimana pegawai tersebut dan bagian yang ada di dalam sebuah lingkungan pemerintahan termasuk di Kecamatan khususnya Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang.

Konsep *The Right Man On The Right Place/Job* hendaknya diterapkan pada semua bidang pemerintahan yang ada. Hal ini diharapkan agar efektivitas dan efisiensi kerja yang baik termasuk pelayanan umum kepada masyarakat lebih baik karena didukung dengan kinerja pegawai yang akan semakin baik. Pelayanan yang baik atau *Service excelent* sangat diharapkan dalam proses menuju pemerintahan yang baik atau *Good Governance*. Penempatan pegawai pada pekerjaan yang tepat juga diperlukan pada Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang. Hal ini agar kinerja di Kecamatan Ilir Timur II dapat dilaksanakan secara optimal.

Sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 17 Tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Surat Keputusan Walikota Palembang Nomor 58 Tahun 2001 tentang Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 17 Tahun 2001, maka susunan pegawainya terdiri dari :

1. Camat, mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan Walikota di wilayah kerjanya berdasarkan pelimpahan wewenang

2. Sekretaris Camat dipimpin oleh Sekretaris Kecamatan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan perencanaan, umum dan ketatausahaan, pengelolaan keuangan dan administrasi kepegawaian
3. Pembagian Stuktur berdasarkan Seksi-seksi
  - a. Seksi Pemerintahan mempunyai tugas melaksanakan administrasi kependudukan dan catatan sipil serta pembinaan kesatuan bangsa
  - b. Seksi Ketentraman dan Ketertiban mempunyai tugas menyelenggarakan penertiban pelaksanaan peraturan daerah dan peraturan perundang-undangan lainnya, pembinaan perlindungan masyarakat, penyelesaian sengketa tanah dan penertiban sarana dan prasarana umum
  - c. Seksi Pembangunan Masyarakat Kelurahan mempunyai tugas menyelenggarakan pembinaan pembangunan masyarakat Kelurahan, perekonomian, produksi dan distribusi serta pembinaan kelestarian lingkungan hidup
  - d. Seksi Kesejahteraan Sosial mempunyai tugas melaksanakan pembinaan kesejahteraan sosial, pembinaan kepemudaan, remaja, peranan wanita dan olahraga, pembinaan kerukunan kehidupan keagamaan, pendidikan, kebudayaan dan kesehatan masyarakat
  - e. Seksi Pelayanan Umum mempunyai tugas melaksanakan pembinaan sarana dan prasarana umum dan kesehatan masyarakat
4. Kelurahan dikepalai oleh Lurah yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan Camat meliputi bidang Pemerintahan, Pelayanan Umum, Kesejahteraan Sosial, Pembangunan Masyarakat, Ketenteraman dan Ketertiban.

Berdasarkan uraian tugas tersebut, struktur organisasi Kantor Kecamatan Ilir Timur II disusun sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 17 Tahun 2001 tentang

Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Surat Keputusan Walikota Palembang Nomor 58 Tahun 2001 tentang Pelaksanaan Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 17 Tahun 2001.

Struktur organisasi merupakan kerangka antar hubungan satuan organisasi yang di dalamnya terdapat kerangka pembagian kerja, tugas serta wewenang yang masing-masing mempunyai peranan tertentu dalam kesatuan yang utuh. Dalam Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan pada Bab III Bagian Kedua Pasal 6 ayat 1 menunjukkan susunan struktur organisasi pada sebuah Kecamatan. Berikut adalah kondisi pembagian kerja dan jumlah pegawai yang ada di Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang adalah sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Data Struktural Jabatan Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang**

No	Uraian Jabatan	Jml Peg
1.	Camat	1
2.	Sekretaris Camat	1
3.	Seksi Pemerintahan	3
4.	Seksi Ketentraman dan Ketertiban	2
5.	Seksi Pembangunan Masyarakat Kelurahan	2
6.	Seksi Kesejahteraan Sosial	3
7.	Seksi Pelayanan Umum	2
8.	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	2
9.	Sub Bagian Perencanaan dan Keuangan	1
10.	Kelompok Jabatan Fungsional	2
<b>TOTAL</b>		19

Sumber : Perda Kota Palembang No. 11 Tahun 2008

Pada Tabel 1 menunjukkan bahwa di lingkungan Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang berjumlah 19 orang yang dimana pembagian tersebut terdiri dari Aparatur Sipil Negara, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dalam hal ini , sebuah



kantor juga pasti memiliki pegawai yang bertugas. Dalam konteks ini terbagi menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak (PPPK). Berikut uraian kondisi keadaan pegawai di Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang.

**Tabel 2**

**Kondisi jumlah pegawai di Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang berdasarkan Jenis Pegawai**

No	Jenis Pegawai	Anggota
1.	Aparatur Sipil Negara	19
2.	Pegawai Pemerintah Perjanjian Kontrak	16
<b>Jumlah</b>		35

Sumber : Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang

Dari tabel 2 menunjukkan jumlah pegawai yang ada di Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang berjumlah 35 orang yang terdiri dari Aparatur Sipil Negara, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kontrak. Untuk lebih jelasnya mengenai keadaan pegawai dalam lingkungan Kantor Kecamatan Ilir Timur II Palembang, berikut ini disajikan keadaannya berdasarkan beberapa kriteria. Adapun latar belakang pendidikan para aparatur Negara di Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang yang mempengaruhi tingkat kualitas, kuantitas dan kepuasan yang dicapai. Hal tersebut terjadi karena kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja, dan kepuasan kerja.

Berikut ini adalah kondisi pendidikan pegawai pada Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang yang berlatar belakang pendidikannya sesuai dengan bidang pekerjaannya dapat dilihat pada tabel 3

**Tabel 3**  
**Data Kondisi Pegawai Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang**

No	Uraian Jabatan	Tugas Pokok	Jmh Peg	Kondisi Yang Ada	Kondisi Yang Seharusnya
1.	Camat	Melaksanakan sebagian kewenangan Walikota di wilayah kerjanya berdasarkan pelimpahan wewenang	1	S1 Pemerintahan IPDN	S1 Pemerintahan IPDN S2 Administrasi Publik
2.	Sekretaris Kecamatan	Menyelenggarakan urusan perencanaan, umum dan ketatausahaan, pengelolaan keuangan dan administrasi kepegawaian	1	S1 Pemerintahan IPDN	S1 Pemerintahan IPDN S2 Ekonomi
3.	Seksi ketentraman dan Ketertiban	Menyelenggarakan penertiban pelaksanaan peraturan daerah dan perundang-undangan lainnya, pembinaan perlindungan masyarakat, penyelesaian sengketa tanah dan penertiban sarana dan prasarana umum	2	S1 Administrasi publik	S1 Ekonomi S1 Ilmu Administrasi Negara
4.	Seksi Kesejahteraan Sosial	Melaksanakan pembinaan kesejahteraan social, pembinaan kepemudaan, remaja, peranan wanita dan olahraga, pembinaan kerukuan keagamaan, pendidikan, kebudayaan dan keutuhan masyarakat	2	S1 Sosiologi	S1 Sosiologi
5	Seksi Pembangunan Masyarakat	Menyelenggarakan pembinaan pembangunan masyarakat kelurahan, perekonomian, produksi dan distribusi serta pembinaan kelestarian lingkungan hidup	1	S1 Ekonomi	S1 Ekonomi
6	Seksi Pelayanan Umum	Melaksanakan pembinaan sarana dan prasarana umum dan kesehatan masyarakat	1	S1 Ekonomi	S1 Ekonomi S2 Ekonomi
7	Bagian Umum dan Kepegawaian	Mengkoordinasikan dan melaksanakan pelayanan urusan kepegawaian, umum dan perlengkapan	2	S1 Administrasi Publik	S1 Administrasi Publik S2 Administrasi Publik
8	Bagian Perencanaan dan Keuangan	Mengkoordinasikan dan melaksanakan pembinaan bidang keuangan secretariat kecamatan	1	S1 Ekonomi	S1 Akuntansi
9	Kelompok Jabatan Fungsional	Mengkoordinasikan dan Melaksanakan segala bentuk pelayanan urusan penyusunan program seperti laporan tahunan, pengaduan, pelayanan barang dan jasa serta pengadaannya dan lain-lain	2	DIII Kesekretariatan	DIII Kesekretariatan S1 Ekonomi
<b>Jumlah</b>			13		

Sumber : Diolah peneliti berdasarkan data Kantor Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang

Berikut ini adalah kondisi pendidikan pegawai pada Kecamatan Iir Timur II Kota Palembang yang berlatar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan bidang pekerjaannya dapat dilihat pada tabel 4

**Tabel 4**  
**Data Kondisi Pegawai di Kecamatan Iir Timur II Kota Palembang**

No	Uraian Jabatan	Tugas Pokok	Jmh Peg	Kondisi Yang Ada	Kondisi Yang Seharusnya	Masa Kerja
1.	Kelapa Sub Bag Pembangunan	a. Melaksanakan apa yang telah diamanatkan oleh bapak walikota b. Membangun infrastruktur yang lebih layak di kecamatan tersebut.	1	S1 Ekonomi	S1 Tehnik Sipil S1 Administrasi Publik	± 20 tahun
2.	Kepala Seksi Pemerintahan	a. Melaksanakan pembinaan terhadap warga masyarakat b. Membina dan melayani warga masyarakat c. Memperatikan laju pertumbuhan ekonomi	3	S1 Ekonomi SMA	S1 Ilmu Sosial/Sosiologi S1 Administrasi Negara	± 16-25 tahun
3.	Bagian pengadministrasi umum Kelurahan 8 Iir Kecamatan Iir Timur II Kota Palembang	a. Menyiapkan bahan dan barang ataupun jasa yang dibutuhkan dalam rangka memberikan pelayanan yang efektif b. Melakukan koorinasi dengan sesame pegawai dan melihat apa yang kurang dalam pelaksanaan pelayanan	1	S1 Tehnik Elektro	S1 Ekonomi S1 Ilmu Administrasi Negara	± 25-26 tahun
4.	Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial	a. Memfasilitasi penyelenggaraan pelayanan social dan tenaga kerja serta agama b. Memfasilitas penyelenggaraan tugas Keluarga Berencana Kependudukan, dan Pemberdayaan perempuan	1	Sekolah Menengah Atas	S1 Sosiologi	± 25-26 tahun
<b>Jumlah</b>			6			

Sumber : Diolah peneliti berdasarkan data Kantor Kecamatan Iir Timur II Kota Palembang

Berdasarkan tabel 4 memperlihatkan kondisi pegawai yang ada pada Kecamatan Iir Timur II Kota Palembang jumlah pegawai dengan bidang pekerjaannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya berjumlah 6 orang. Peraturan Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kota Palembang No 5 Tahun 2008 tentang Standar Kompetensi Pendidikan yang harus dimiliki Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa untuk menjadi

Aparatur Sipil Negara harus berpendidikan minimal sarjana dan sesuai dengan bidang yang nanti akan di lakukannya. Berdasarkan hal tersebut maka kondisi yang ada dapat menjadi permasalahan dan hambatan bagi kinerja Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang, maka dari itu kondisi ini perlu mendapat perhatian serius dari pemerintah yaitu mengenai peraturan tentang penempatan Aparatur Sipil Negara dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan tabel 2, tabel 3 dan tabel 4 mempunyai hubungan yang relevan dalam struktur pegawai, jumlah pegawai dan tugas pokok di tiap – tiap jabatan yang membutuhkan pendidikan minimal DIII/S1 untuk dapat bekerja dengan maksimal.

Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang merupakan bagian dari perangkat daerah yang mengemban tugas penting dalam upaya memberikan pelayanan dan kesejahteraan harus memiliki pegawai yang berkeahlian sesuai pada bidang pekerjaannya. Berdasarkan permasalahan mengenai penerapan prinsip *The Right Man On The Right Place/Job* maka menarik untuk mengetahui bagaimana sistem penempatan pegawai yang terjadi di Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang ini, karena hal ini dapat dijadikan evaluasi bagi organisasi pemerintah lainnya yang belum menerapkan prinsip ini dengan optimal termasuk pada Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan yang dapat dirumuskan yaitu sebagai berikut :

“Bagaimana Penempatan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang ?”

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Sistem Penempatan Pegawai Di Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan berguna untuk mengembangkan dan memperkaya ilmu pengetahuan terutama tentang Ilmu Administrasi Negara, khususnya konsentrasi manajemen sektor publik karena masalah yang diteliti menyangkut Sistem Penempatan Aparatur Sipil Negara di Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia dan konsentrasi Manajemen Sektor Publik

2. Secara praktis

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan dijadikan sebagaimasukan bagi pihak – pihak yang terkait yang berhubungan dengan Analisis Penempatan Aparatur Sipil Negara Pada Kecamatan Ilir Timur II Kota Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Hasibuan, Malayu S.P 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Bumi Aksara

Handoko, T. Hani. 2001, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, PT BPFY Yogyakarta.

Siswanto, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andy Yogyakarta

Siagian, sondang P. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT Bumi Aksara.

Soedjadi, 2001, *Administrasi, Organisasi dan Manajemen*, Jakarta.

Saydam, Gozali. 2000. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta ; Penerbit Gunung Agung jakarta.

Umar, Husein, 2004. *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta PT Gramedia

Prof. Dermawan Wibisno, 2011, *Manajemen Kinerja, Korporasi, dan Organisasi*. Erlangga

Prof.H.Abdurrahmat Fathoni,M.Si. 2006, *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Rineka Cipta.

### Peraturan Perundang – Undangan

Undang – Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Undang – Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang – Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok – pokok Kepegawaian

Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Daerah No. 17 tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata kerja Kecamatan

Peraturan Daerah No. 11 Tahun 2008 tentang Pembentukan tata kerja Kecamatan dan Kelurahan

Peraturan Pemerintah No. 9 Tahun 2003 tentang Wewenang, pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai negeri sipil

### Internet

[www.jdih.kemenkeu.go.id/fullText/2014/5TAHUN2014UU.HTM](http://www.jdih.kemenkeu.go.id/fullText/2014/5TAHUN2014UU.HTM) (diakses pada 28 Agustus 2017 pukul 22.57 WIB)