

Artikel

## Sistem Penetapan Pegawai Di Kantor Camat Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan

Inggila<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Negeri Padang, Indonesia

\*Corresponding Author: [ingrila82@gmail.com](mailto:ingrila82@gmail.com)

### Abstract

This study aims to describe how the implementation of the employee placement system at the Lengayang Sub-District Head Office in South Coastal District. This research was motivated by a lack of trust from leaders to employees in Camat Office agencies to occupy echelon positions. This research is a descriptive qualitative study. The information used in this study was using purposive sampling technique. Data collection techniques used were interviews, observation and documentation studies. The results showed that the implementation of an employee placement system at the Lengayang Sub-District Office of the three employee placement systems proposed by experts at the Lengayang Sub-District Office mostly used a patronage system, namely the presence of an echelon official occupied by a friend's system.

**Keywords:** Employee Placement System, Echelon, Position

---

Pendahuluan

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 yang kemudian diganti dengan Undang-Undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, bangsa Indonesia mengalami perubahan yang sangat mendasar dari berbagai bidang termasuk di dalam penyelenggaraan pemerintahan. Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 memberikan kewenangan yang sangat luas kepada Pemerintah Daerah di dalam menyelenggarakan pemerintahannya. Sesuai dengan hal tersebut pemerintah daerah mengemban tugas yang sangat besar dari seluruh aspek kinerja birokrasi pemerintahan pada umumnya sehingga perlu adanya kontribusi yang nyata dari pemerintah daerah.

Untuk lebih meningkatkan kinerja PNS sebagai aparatur negara dan abdi masyarakat maka pemerintah berusaha untuk lebih mengoptimalkan fungsi dari PNS tersebut. Hal yang dilakukan yaitu memperbaiki sistem kepegawaian, pemberdayaan aparatur negara serta meningkatkan akuntabilitas dari aparatur negara itu sendiri. Dalam penyelenggaraan otonomi di daerah di pengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberi tenaga, bakat dan kreatifitas mereka kepada organisasi.

Kondisi kepegawaian pemerintah yang ada saat ini tidak bisa di pisahkan dari kebijakan pemerintah pegawai di masa lalu. Proses penataan pegawai mulai dari perekrutan, penempatan, pembinaan dan pensiunan masih diwarnai aroma politik. Pemerintah membutuhkan pegawai karena di dorong oleh keinginan memperbanyak jumlah sehingga semakin banyak pegawai yang dapat dibina untuk mendukung golongan politik yang berkuasa. Salah satu kinerja PNS yang menyebabkan tidak maksimal yaitu penempatan pegawai berdasarkan unsur politik. Kopetensi pegawai yang tidak sesuai dengan bidang yang dilayani akhirnya berimbas pada buruknya pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Ikshan (2006: 18) ada tiga permasalahan utama yang ada dalam birokrasi pemerintah. *Pertama*, pengelolaan atau manajemen kepegawaian, mulai dari rekrutmen, penempatan formasi hingga pensiun PNS. *Kedua*, parameter keberhasilan kinerja. *Ketiga*, indenpendensi agar pemerintah dijalankan

benar-benar profesional dan jauh dari pengaruh politik. Ketiga permasalahan tersebut akhirnya membentuk budaya buruk di birokrasi publik. Budaya yang terbentuk mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh aparat yang dapat dilihat dari rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan, kurangnya kretivitas dan ketidak disiplin.

Rekrutmen sebagai pintu utama dalam manajemen sumberdaya manusia ternyata tidak selamanya digunakan untuk penempatan dan pengembangan pegawai. Rekrutmen yang melalui tes ternyata tidak dapat digunakan sebagai instrumen yang dapat dijadikan sebagai acuan untuk jenjang karier dikemudian hari. Dalam rangka penempatan pegawai apalagi pada masa-masa politik yaitu pemilihan kepala daerah yang akan dilaksanakan serentak maka mutasi jabatan benar-benar telah dilaksanakan dilingkungan pejabat struktural di Kabupaten Pesisir Selatan yang tidak lepas dari nuansa politik di daerah ini. Namun mutasi yang dilakukan hanya sebagai pejabat antar instansi seperti yang terjadi di Kecamatan Lengayang juga mengalami pergantian camat. Tidak dapat dipungkiri hal ini juga tidak terlepas dari kepentingan politik. Selain itu kurangnya kepercayaan pimpinan kepada pegawai dalam instansi Kantor Camat untuk menduduki posisi jabatan eselon dan kurangnya kepercayaan pimpinan memberikan kesempatan bagi pegawai perempuan yang telah memenuhi persyaratan secara administrasi untuk diusulkan menempati jabatan eselon di Kantor Camat Lengayang.

Berasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis telah melakukan penelitian pada Kantor Camat Lengayang tentang sistem penetapan pegawai di Kantor Camat Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah 1. Bagaimana sistem penempatan pegawai di Kantor Camat Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan? 2. Apa kendala dalam penempatan pegawai di Kantor Camat Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan?

## Tinjauan Kepustakaan

### Jenis Sistem Kepegawaian

Menurut Slamet Saksono (1988: 29) ada tiga sistem kepegawaian yaitu :

### 1. Sistem kecakapan (Merit System)

Slamet Saksono (1988: 30) merit sistem yaitu sistem yang bersifat objektif, pengangkatan seorang pegawai berdasarkan kecakapan yang dimiliki. Ukuran awal untuk mengetahui kecakapan yang dimiliki seseorang yaitu melalui ijazah yang dimiliki atau hasil tes yang dimilikinya, dalam prakteknya kepegawaian sistem ini bukan hanya digunakan pada pengangkatan pertama seorang pegawai tetapi juga pada proses kepegawaian berikutnya antara lain untuk menentukan kenaikan gaji, kenaikan tingkat dan sebagainya.

Menurut Thoha (2014: 279) jenis yang dipakai untuk penempatan pegawai adalah sistem yang menekankan kepada kompetensi dan profesionalitas calon yang direncanakan menduduki jabatan yang sama atau selaras dengan kompetensi jabatannya. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 1 ayat 22 yang dimaksud dengan merit sistem adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi dan kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan.

Undang-Undang ASN juga menekankan pada pelaksanaan merit sistem secara konsekuen yang mana jalur pengembangan karir ditentukan secara terbuka dan didasarkan atas merit sistem atas dasar kompetensi individual calon yang sesuai dengan kompetensi jabatan yang diduduki tersebut. Jika dasar kompetensi tidak terpenuhi maka cara rekrutmen maupun promosi berarti melanggar merit sistem.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 51 manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan merit sistem. Manajemen ASN berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 2 yaitu penyelenggaraan kebijakan dan manajemen ASN berdasarkan pada asas kepastian hukum, profesional, proporsionalitas, delegasi, netralitas, akuntabilitas, efektif dan efisien, keterbukaan, nondiskriminatif, persatuan dan kesatuan, keadilan dan kesetaraan dan kesejahteraan.

### 2. Sistem Kawan (patronage system)

Menurut Slamet Saksono (1988: 30) sistem kawan merupakan suatu sistem kepegawaian yang bersifat subjektif, artinya pengangkatan seorang pegawai berdasarkan atas hubungan pribadi antar pihak yang mengangkat dengan pihak yang diangkat. Sistem kepegawaian yang subjektif ini dapat dibedakan antara yang bersifat politis dengan yang bersifat nonpolitik.

Sistem kepegawaian yang bersifat politis dikenal dengan istilah spoil sistem, menurut sistem ini pengangkatan seorang pegawai berdasarkan sistem keluarga atau golongan. Adapun tujuan dari spoil sistem yaitu untuk menjaga dominasi keluarga, golongan, ras, suku, dan lainnya. Sedangkan manfaat dari spoil sistem adalah para pegawai akan bekerja keras untuk menjaga dominasi keluarga atau golongan. Adapun kelemahan dari spoil sistem adalah penarikan pegawai tidak didasarkan kebutuhan yang real, sering terjadi salah penempatan, terdesaknya organisasi formal oleh organisasi informal.

Jenis spoil sistem yaitu nepotisme yang merupakan penerimaan pegawai atas dasar hubungan keluarga, patronage yaitu penerimaan pegawai atas dasar golongan, favoritism yaitu penerimaan pegawai atas dasar kesenangan, kasianism adalah penerimaan pegawai atas dasar kasihan dan yang terakhir by reward yaitu penerimaan pegawai atas imbalan prestasi.

### 3. Sistem Karier (Career System)

Slamet Saksono (1988: 31) menurut sistem ini seseorang diterima menjadi pegawai karena pertimbangan kecakapan. Kesempatan untuk mengembangkan bakat serta kecakapan terbuka selama pegawai mampu bekerja, pangkatpun dapat dinaikkan setinggi mungkin.

### Penempatan Pegawai

Menurut Sasrohadiwiryo (2002:162) penempatan merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan resiko kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab. Selanjutnya Hasibuan (2009: 63) menjelaskan bahwa penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan

pegawai yang diterima pada jabatan atau pekerjaan membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan pada orang tersebut.

Menurut Thoha (2014: 60) penempatan pegawai negeri dalam 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 ataupun golongan.

## Pengukuran Faktor Penempatan Jabatan

Menurut Sasrohadiwiryono (2002: 162) beberapa faktor dipertimbangkan dalam penempatan jabatan diantaranya :

### 1. Faktor akademis prestasi

Tenaga kerja yang mempunyai atau memiliki prestasi akademis yang tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang memerlukan wewenang dan tanggung jawab besar, demikian juga sebaliknya bagi tenaga kerja yang prestasi akademiknya rendah ditempatkan pada tugas dan pekerjaan dengan tanggung jawab yang rendah.

### 2. Faktor pengalaman

Pengalaman kerja pada pekerjaan yang sejenisnya hendaknya menjadi pertimbangan dalam rangka penempatan tenaga kerja.

### 3. Faktor kesehatan dan fisik mental

Dalam penempatan kerja faktor kesehatan fisik dan mental perlu dipertimbangkan untuk menghindari kerugian kantor.

### 4. Faktor status perkawinan

Formulir diberikan kepada pelamar agar keadaan pribadi pelamar diketahui dan dapat menjadi sumber pengambilan keputusan khususnya dalam bidang ketenaga kerjaan.

### 5. Faktor usia

Dalam menempatkan tenaga kerja faktor usia tenaga kerja yang lulus seleksi perlu dipertimbangkan seperlunya. Hal ini untuk menghindarkan rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang bersangkutan.

## Jenis-Jenis Penempatan Jabatan

### 1. Promosi

Menurut Thoha (2014: 60) promosi adalah penempatan pegawai pada jabatan yang

lebih tinggi dan penghasilan lebih tinggi pula. Hal senada yang disampaikan oleh Hasibuan (2005: 108) promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang di ikuti dengan kewajiban, hak, status dan penghasilan yang lebih besar.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintah maupun non pemerintah. Promosi jabatan ditandai dengan adanya perubahan posisi ke tingkat yang lebih tinggi. Adanya perubahan tersebut menimbulkan tanggung jawab, hak, status, dan wewenang yang meningkat, serta statusnya semangkin besar dan pendapatannya pun semangkin besar yang disertai peningkatan fasilitas lainnya.

### 2. Mutasi

Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah merupakan salah satu dari sekian banyak peraturan tentang kepegawaian yang didalamnya juga mengatur tentang mekanisme dan ketentuan mutasi.

Adapun persyaratan mutasi dalam Undang-Undang ASN Nomor 5 Tahun 2014 pasal 73 ayat 1-8 sebagai berikut : *Pertama*, setiap PNS dapat dimutasi tugas dan lokasi dalam satu instansi pusat, satu instansi daerah, antar instansi daerah, antar instansi pusat dan daerah dan perwakilan NKRI di luar negeri. *Kedua*, mutasi PNS dalam satu instansi pusat atau instansi daerah sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dilakukan oleh pejabat pembina kepegawaian. *Ketiga*, mutasi PNS antar kabupaten/kota provinsi ditetapkan oleh gubernur setelah memperoleh pertimbangan dari kepala BKN. *Keempat*, mutasi PNS antar kabupaten/kota/provinsi ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam negeri setelah memperoleh pertimbangan kepala BKN. *Kelima*, mutasi PNS provinsi/kabupaten/kota ke instansi pusat atau sebaliknya ditetapkan oleh kepala BKN. *Keenam*, mutasi PNS antar instansi pusat ditetapkan oleh kepala BKN. *Ketujuh*, mutasi PNS dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan.

### 3. Demosi

Menurut Suratman (1998) demosi adalah penurunan jabatan dalam suatu instansi yang biasa dikarenakan oleh berbagai hal. Turun jabatan biasanya diberikan pada karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik atau buruk serta bisa juga diberikan pada karyawan yang bermasalah sebagai sanksi hukuman. Demosi merupakan suatu hal yang sangat dihindari oleh setiap pekerja karena dapat menurunkan status, jabatan, dan gaji. Namun, demosi atau turun jabatan ini biasa dilakukan oleh beberapa instansi ataupun perusahaan demi peningkatan kualitas kerja dan juga sebagai motivasi bagi karyawan agar mau berusaha untuk memperoleh yang diinginkan.

### Metode Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif. Fokus penelitian yaitu Sistem Penetapan Pegawai di Kantor Camat Lembang Kabupaten Pesisir Selatan. Penelitian dilakukan di Kantor Camat Lembang. Informan penelitian yaitu Camat Lembang, Sekcam, Kasi Pemerintahan, dan staf. Teknik pengumpulan data dalam penelitian adalah teknik observasi, teknik wawancara, dan teknik studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Sistem Penempatan Pegawai pada Kantor Camat Lembang Kabupaten Pesisir Selatan

Kantor Camat Lembang merupakan satuan kerja perangkat daerah yang berada di wilayah Pesisir Selatan yang dipimpin oleh Camat yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah. Camat merupakan perpanjangan tangan dari bupati yang diberi sebagian wewenang untuk melaksanakan wewenang urusan pemerintahan termasuk wewenang untuk mengusulkan bawahannya untuk mendapatkan jabatan eselon di kecamatan. Camat harus mempunyai kecakapan dan kelebihan dalam bidang tertentu yang dapat mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktifitas.

Seorang pemimpin mempunyai kewibawaan yang harus ditonjolkan untuk dihargai oleh para bawahannya. Dalam hal ini eksistensi camat akan lebih diakui apabila camat dapat mengusulkan bawahannya dan usulan yang disampaikan dapat ditindaklanjuti oleh unsur pimpinan yang ada di kabupaten. Menurut teori Slamet Saksono (1988: 29) ada tiga sistem kepegawaian yaitu :

#### Sistem Kecakapan (Merit System)

Slamet Saksono (1988: 30) menjelaskan merit sistem yaitu sistem yang bersifat objektif yaitu pengangkatan seorang pegawai berdasarkan kecakapan yang dimiliki. Dalam praktek kepegawaian, sistem ini bukan hanya digunakan pada pengangkatan pertama seorang pegawai tetapi juga pada proses kepegawaian berikutnya seperti menentukan kenaikan gaji, kenaikan tingkat dan sebagainya. Sistem ini merupakan suatu sistem kepegawaian yang bersifat terbuka untuk umum tidak terbatas pada suatu lingkungan tertentu.

Hasil penelitian yang penulis lakukan pada Kantor Camat Lembang menunjukkan bahwa Kantor Camat Lembang telah mempraktekkan merit sistem ini dalam penempatan pejabat eselon IV dari luar instansi Kantor Camat Lembang, seperti penempatan jabatan Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial yang berasal dari instansi Badan Kepegawaian Daerah yang ditempatkan pada Kantor Camat Lembang.

Jalur pengembangan karir ditentukan secara terbuka dan didasarkan merit sistem atas dasar kompetensi individual calon yang sesuai dengan jabatan yang didudukinya tersebut. Ini berarti karir seseorang pengembangannya sangat ditentukan kepada keahlian, pengetahuan, pengalaman, keterampilan dan profesionalitas.

Berdasarkan hasil penelitian Bahrian (2014) tentang studi tentang prinsip-prinsip penempatan pegawai pada kantor kelurahan air putih samarinda ulu yaitu dari hasil wawancara dalam penelitian maka Bahrian menyimpulkan bahwa untuk mencapai sebuah keseimbangan kinerja sangat tergantung dari seberapa besar pemahaman atasan dalam menempatkan

posisi pegawai sesuai dengan kompetensi dan porsinya masing-masing. Karena setiap manusia memiliki karakter dan kemampuan yang berbeda-beda, sehingga dalam menempatkan posisi pegawai tidak bisa digeneralisasikan. Jika atasan tidak dapat memajemen SDM tersebut dengan baik, maka akan terjadi sebuah ketidak seimbangan pekerjaan yang akan merugikan instansi itu sendiri.

Berdasarkan hasil penelitian penulis dengan penelitian Bahrian diatas dapat disimpulkan bahwa Kantor Camat Lengayang dan kantor kelurahan air putih sudah menerapkan sistem kecakapan (merit system) dalam sistem kepegawian sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Slamet Saksano.

### Sistem Kawan (patronage system)

Menurut Slamet Saksano (1988: 30) sistem kawan merupakan suatu sistem kepegawaian yang bersifat subjektif, artinya pengangkatan seorang pegawai berdasarkan atas hubungan pribadi antar pihak yang mengangkat dengan pihak yang diangkat. Sistem kepegawaian yang subjektif ini dapat dibedakan antara yang bersifat politis dengan yang bersifat non politis. Sistem kepegawaian yang bersifat politis dikenal dengan istilah spoil sistem. Menurut sistem ini pengangkatan seorang pegawai berdasarkan atas jasanya terhadap kemenangan partai.

Hasil wawancara penulis dalam penelitian ini dengan informan staf pelayanan pada kantor Camat Lengayang sebagai berikut:

“Penempatan yang ada untuk eselon IV yang kosong merupakan orang yang memiliki hubungan dekat dengan pimpinan seperti pada jabatan Kepala Seksi Kesejahteraan Sosial ditempati oleh orang dekat pimpinan dan hanya pada bidang ini yang sering kosong sesuai dengan kebijakan pimpinan”

Selanjutnya hasil penelitian yang penulis lakukan yaitu di Kabupaten Pesisir Selatan melaksanakan pemilihan kepala daerah pada tahun 2015 maka penerapan spoil system dilaksanakan dengan menempatkan orang

terdekat dengan calon kepala daerah yang baru ini dapat dilihat dengan adanya mutasi Camat di lingkungan Kabupaten Pesisir Selatan khususnya di Kecamatan Lengayang Camat adalah orang dekat dari pimpinan Kabupaten yang akan mencalon kembali. Camat yang ada baru 10 bulan menjabat, karena dengan adanya unsur politik maka diadakan mutasi camat lengayang seperti tergambar pada tabel di bawah ini.

**Tabel 1.** Mutasi Camat Lengayang kurun waktu 2015-2019

No	Nama	Masa	Jabatan
1	Drs. Fardimal	2015-2016	Camat Lengayang
2	Drs. Alfis Basyir, SH, M. Hum	2016-2017	Camat Lengayang
3	Gusdan Yuwelmi, SSTP	2016-2017	Camat Lengayang
4	Afrijon, SH	2017-2017	Camat Lengayang
5	Mulyadi, SSTP	2017-2018	Camat Lengayang
6	Zoni Eldo, SSTP	2018-2019	Camat Lengayang

Sumber : Kantor Camat Lengayang 2019

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa pada Kantor Camat Lengayang dalam penempatan pegawai menggunakan sistem spoil system yang erat dengan unsur politik yang berasal dari pimpinan kepala daerah yang sangat kental dengan suasana politik dan berdasarkan hubungan patronage yaitu penerimaan pegawai atas dasar golongan ras, suku dan lainnya.

### Sistem Karier (career System)

Berdasarkan teori Slamet Saksano yaitu sistem karier yang dilaksanakan untuk penempatan pegawai yang mana seseorang diterima menjadi pegawai karena pertimbangan kecakapan. Kesempatan untuk mengembangkan bakat serta kecakapan terbuka selama pegawai mampu bekerja.

Hasil penelitian penulis pada Kantor Camat Lengayang yaitu pada Kantor Camat Lengayang system karir yang diikuti oleh pejabat eselon yaitu dengan mengikuti pendidikan diklat kepemimpinan tingkat IV untuk pejabat struktural eselon IV seperti yang sedang diikuti

oleh kasi pemerintahan dan camat lengayang sedang mengikuti diklat kepemimpinan tingkat III untuk jabatan struktural eselon III.

**Tabel 2.** Masa jabatan pejabat eselon pada Kantor Camat Lengayang

No	Nama	Jabatan	Masa Jabatan
1	Aflizen, S. Sos	Kasi Pemerintahan	2008-2017
2	Waldi, SH	Kasi Ekobang	2006-2018
3	Jon Hendri, SH	Kasi Kesos	2014-2017
4	Hermawati	Kasubag Perencanaan	2008-2017
5	Yunita Harda	Kasubag Kepegawaian	2008-2017
6	Jonhendri, SH	Kasi Pemerintahan	2017-2019
7	Ani Kasmita, S. Sos	Kasi Ekobang	2018-2019
8	Hermawati	Kasi Sosial	2017-2019
9	Yustifaneli	Kasubag Perencanaan	2017-2019
10	Peristiwa	Kasubag Kepegawaian	2017-2019

Sumber : Kantor Camat Lengayang 2019

Dari tabel diatas terlihat bahwa penempatan jabatan eselon terjadi mutasi rata-rata pada tahun 2017, sedangkan sebelum tahun 2017 semua jabatan ditempati oleh orang yang sama. Hasil wawancara penulis dengan Sekretaris Camat yaitu :

“Jabatan eselon yang ada Pada Kantor Camat Lengayang mulai tahun 2006 sampai 2017 diisi oleh orang yang sama semenjak ditetapkan dan penempatannya sudah dari kabupaten tanpa adanya konsultasi terlebih dahulu sehingga orang yang ditempatkan berasal dari instansi lain dan ini sangat merugikan pegawai yang ada di kantor camat lengayang yang sangat berharap adanya keterbukaan dalam pengisian jabatan eselon yang ada pada kantor camat lengayang”

Senada dengan pendapat Camat Lengayang bahwa jabatan eselon yang ada pada

kantor camat lengayang ditempati oleh orang yang sama dalam kurun waktu yang lama bahkan ada yang sampai pensiun menduduki jabatan yang sama ini sangat merugikan pegawai yang telah memenuhi persyaratan secara administrasi dan memiliki kopetensi namun karena terkendala oleh tidak adanya kekosongan jabatan.

Berdasarkan penelitian Baharuddin (2017) tentang efektivitas kinerja pegawai dikantor kelurahan lanrisang kecamatan lanrisang kabupaten pinrang yaitu dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kerja sama pegawai Kantor Kelurahan Lanrisang bersinergi, dikarenakan pegawai saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan dengan baik, dan sebaliknya atasan selalu memberikan arahan kepada bawahannya serta menerima pendapat/saran dari para bawahannya.

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa Kantor Camat Lengayang sudah menerapkan sistem karier dalam sistem kepegawian sesuai dengan teori yang disampaikan oleh Slamet Saksiono.

### Kendala penempatan pegawai di Kantor Camat Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis diperoleh beberapa hambatan dalam penempatan pegawai pada Kantor Camat Lengayang Kabupeten Pesisir Selatan yang dipandang perlu perhatian pemimpin dan pegawai antara lain :

1. Belum terlaksananya system penempatan berdasarkan teori yang dikemukakan oleh ahli dan seperti yang amanatkan Undang-Undang yaitu dalam penempatan pegawai dengan menerapkan merit sistem yaitu penempatan berdasarkan kopetensi dan profesionalitas calon yang menduduki suatu jabatan.
2. Kurangnya kepercayaan pimpinan  
 Dalam hal ini pegawai yang ada di Kantor Camat Lengayang merasa kurangnya kepercayaan pimpinan kepada pegawai yang sudah memenuhi persyaratan untuk menempati jabatan eselon yang ada. Perbedaan juga juga terlihat dari jenis

kelamin pejabat eselon didominasi oleh laki-laki sedangkan dari segi persyaratan administrasi sama-sama layak namun dari unsur pimpinan belum memberi kesempatan kepada pegawai perempuan. Hal ini seperti ungkapan dari Kasi Adminduk saat penulis melakukan wawancara yaitu menurutnya selama ini pimpinan tidak mempunyai kepercayaan penuh kepada pegawai untuk menduduki jabatan eselon, ini dapat dirasakan kurangnya keseriusan pimpinan untuk mengkoordinasikan dengan pimpinan yang ada di Kabupaten Pesisir Selatan.

Hal senada yang disampaikan oleh Operator Kantor Camat Lengayang yaitu pegawai yang diusulkan oleh pimpinan yang dianggap layak memerlukan keseriusan pimpinan untuk mengkoordinasikan dengan pihak kabupaten, apabila usulan itu tidak dibarengi dengan koordinasi dengan pihak kabupaten maka usulan tersebut biasanya jarang akan disetujui.

Berdasarkan hasil penelitian Melly Hardiyanti (2017) tentang analisis kompetensi pegawai kantor camat tampan kota pekanbaru yaitu dari tabel dalam penelitian dapat dilihat bahwa Kantor Camat Tampan dari 23 orang responden tersebut terbanyak adalah pegawai laki-laki yaitu sebanyak 12 orang pegawai atau sebesar 52,18%, lebih banyaknya pegawai laki-laki dibanding dengan pegawai perempuan karena untuk jenis pekerjaan yang langsung turun kelapangan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dibutuhkan tenaga laki-laki misalnya dalam surve kepengurusan administrasi pertanahan maupun surve-surve lainnya berkaitan dengan jenis pelayanan yang ada di Kantor Camat Tampan lainnya.

3. Pimpinan dalam hal ini camat tidak bisa menolak pegawai yang telah ditunjuk bupati  
Salah satu kendala penempatan pegawai eselon di kantor camat lengayang yaitu unsur pimpinan yang berada di kabupaten kurang berkoordinasi dengan pihak kecamatan sehingga dalam kurun waktu 5 tahun ini pejabat eselon yang kosong di kantor camat lengayang ditempati

oleh pegawai yang berasal dari instansi lain dari kabupaten, pegawai yang sudah ditempatkan tidak bisa ditolak oleh camat sebagai pimpinan di kecamatan.

Hasil wawancara penulis dengan Kasi Adminduk yaitu camat tidak memiliki wewenang dalam menentukan pejabat eselon di kecamatan. Hal ini dapat terlihat dari pengisian pejabat eselon IV yang kosong di kecamatan lengayang, setelah camat mengusulkan dari staf yang memenuhi persyaratan namun pihak kabupaten menugaskan pegawai yang berasal instansi lain untuk menduduki posisi eselon yang kosong tersebut.

4. Kurangnya koordinasi dari pimpinan untuk pengusulan pegawai

Berdasarkan hasil penelitian penulis yaitu selama ini pimpinan dalam mengusulkan pegawai yang akan menempati jabatan eselon kurang koordinasi dengan pejabat yang berwenang lainnya ataupun pegawai yang sudah senior dilingkungan kantor camat lengayang. Hasil wawancara penulis dengan Kasubag Kepegawaian yaitu pimpinan dalam mengusulkan pegawai untuk menempati jabatan eselon tidak berkoordinasi terlebih dahulu dengan bagian kepegawaian bahkan dia sebagai kasubag kepegawaian tidak mengetahui usulan yang disampaikan ke kabupaten.

5. Tidak adanya rotasi dan promosi

Berdasarkan hasil penelitian penulis yaitu dilingkungan kantor camat lengayang selama ini tidak ada rotasi dan promosi jabatan yang dilakukan oleh pimpinan sehingga hal ini menyebabkan kurangnya motivasi dari pegawai dalam bekerja. Hasil wawancara penulis dengan staf kantor camat lengayang yaitu selama ini tidak ada rotasi dan promosi jabatan dilingkungan kantor camat lengayang, sementara dia ditempatkan di bagian pelayanan dia tetap menduduki posisi ini, begitupun dengan kepala seksi tidak ada rotasi sehingga sudah 10 tahun orang yang sama menduduki dan pergantiannya karena pegawai tersebut pensiun.

## Penutup



Berdasarkan dari analisis data penelitian dan pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa secara umum sistem penempatan pegawai pada kantor camat lengayang berdasarkan teori Slamet Saksono yaitu merit sistem, sistem kawan dan sistem karir. Dari ketiga sistem penempatan pegawai yang dikemukakan oleh ahli maka kantor camat lengayang mayoritas memakai patronage sistem yaitu dengan adanya empat orang pejabat eselon yang ditempatkan berdasarkan sistem kawan.

Kendala dalam penempatan pegawai pada kantor camat lengayang kabupaten pesisir selatan adalah belum terlaksananya merit system dalam penempatan pegawai, kurangnya kepercayaan pimpinan kepada pegawai, pimpinan tidak bisa menolak pegawai yang sudah ditempatkan oleh bupati karena camat adalah bawahan bupati, kurangnya koordinasi dari pimpinan untuk pengusulan pegawai dan tidak adanya rotasi dan promosi.

## Daftar Kepustakaan

- Aris Baharuddin, Asma & Risma Niswaty. 2017. Efektivitas Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Lanrisang Kecamatan Lanrisang Kabupaten Pinrang. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*. Vol. 4, No. 1
- Bahrian. 2014. Studi Tentang Prinsip-Prinsip Penempatan Pegawai Pada Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda Ulu. *Ejournal Administrasi Negara*. Volume 5 Nomor 3
- Melayu S.P Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksar
- Melly Hardiyanti. 2017. Analisis Kompetensi Pegawai Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru. *Jom Fisip* Vol. 4 No. 1
- Saksono, Slamet. 1988. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Kanisius
- Sasrohadiwiry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Thoha, Miftah. 2014. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Kencana
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara