

ANALISIS PENEMPATAN PEGAWAI PADA BADAN XYZ KABUPATEN SIAK

Fatmawati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lancang Kuning

Jln. Yos Sudarso KM 8 Rumbai Pekanbaru

E-mail : Fatma070282@gmail.com

diterima: 16/7/2024; direvisi: 12/8/2024; diterbitkan: 31/10/2024

Abstract: *This study aims to identify and analyze the factors that influence the placement of employees at the regional finance agency of Siak regency. To examine the issues raised in this study, the author performed data analysis using a descriptive analysis method. The sampling technique used in this study was proportionate stratified random sampling, taking into account the strata in the population, in this case, the positions held by the employees. The results of the study are as follows: In terms of education, the score is 516, with an average of 3.31, which falls in the Fairly Good category, In terms of job knowledge, the score is 543, with an average of 3.48, which falls in the Good category, In terms of job skills, the score is 1,340, with an average of 3.69, which falls in the Good category, In terms of work experience, the score is 1,232, with an average of 3.38, which falls in the Fairly Good category. Overall, these factors received a total score of 3,631, with an average of 3.49, placing them in the Good category. Based on these findings, it can be concluded that these factors are the key considerations in employee placement at the regional finance agency of Siak regency, and they have been implemented well.*

Keywords: *Education, job knowledge, job skills, and work experience*

PENDAHULUAN

Sumberdaya manusia adalah aset terpenting yang sangat berpengaruh terhadap jalannya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam sebuah organisasi publik khususnya pemerintahan, sumberdaya manusia atau pegawai lebih dikenal sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), bertugas sebagai penyelenggara pemerintahan dan pembangunan di berbagai tingkatan administrasi pemerintah guna mencapai tujuan Negara.

Badan Keuangan Daerah Kabupaten Siak selanjutnya disebut BKD Siak adalah lembaga yang bertugas sebagai pengelola keuangan daerah kabupaten Siak. Sebagai sebuah badan yang memiliki tugas penting, tentunya harus didukung oleh sumberdaya manusia dalam hal ini Aparatur Sipil Negara / pegawai yang profesional dan tanggung seiring perkembangan zaman.

Untuk mencapai hal tersebut perlunya dilakukan penempatan pegawai

secara tepat dengan memperhatikan berbagai faktor penentu yang dijadikan pertimbangan. Beberapa permasalahan yang peneliti temukan terkait dengan penempatan pegawai pada BKD Siak diantaranya adalah penempatan pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang kurang tepat, diantaranya adalah Kasubbid Belanja Pegawai memiliki latar belakang pendidikan Hukum, Kasubbid Penagihan, Penerimaan Pendapatan dan pelaporan ditempati oleh pegawai berlatar pendidikan ilmu sosial dan pada Kasubbid bidang PBB dan BPHTB mempunyai latar pendidikan Sarjana Hukum dan hanya terdapat 1 orang pegawai dari 12 orang yang berlatarbelakang pendidikan perpajakan pada bidang tersebut.

Pengisian jabatan ini sering kali tidak terlepas dari hubungan atau kedekatan dengan kekuasaan yang tidak dapat dipungkiri menjadi salah satu penentu posisi/jabatan pegawai pada lingkup BKD Siak.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, faktor apa yang menyebabkan penempatan pegawai pada BKD Siak

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen adalah seni dan ilmu pencatatan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, pengawasan terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. M. Manulang (Adi Sulisty Nugroho; 2018:7)

Sementara Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu konsep yang luas yang berhubungan pada filosofi, kebijaksanaan, prosedur dan penerapan dalam mengelola keseluruhan orang pada organisasi. Wendell French(Nurmansyah; 2018:3)

Dalam organisasi pemerintahan, pegawai dikenal dengan istilah Aparatur Sipil Negara yaitu pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundangan (UU Aparatur Sipil Negara No. 20 Tahun 2023: 1).

Penempatan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu bertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, dan tanggung jawab. Sastrohadiwiryono (Priansa; 2018:124)

Menurut Rivai dan sagala (Priansa, 2018, hal. 124), Penempatan ialah mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu hal ini khusus terjadi pada pegawai baru.

Menurut Mila Badriyah (2017:123) penempatan merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau

penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda.

Menurut Rivai, Jenis-jenis penempatan pegawai (Nely Sulistiowati, 2023 ;27) antara lain :

1. Promosi

Apadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab atau level.

2. Transfer dan Demosi

Transfer terjadi jika seorang pegawai dipindahkan dari satu bidang tugas ke bidang tugas lainnya yang tingkatannya hampir sama, baik tingkat gaji, tanggung jawab maupun tingkat strukturalnya. Demosi terjadi apabila seorang pegawai dipindahkan dari posisi satu ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab maupun tingkat struktural nya.

3. Job posting program

Job posting program memberikan informasi kepada pegawai tentang pembukaan lowongan kerja dan persyaratannya. Tujuan dari job posting adalah untuk memberikan dorongan bagi pegawai yang sedang menanti promosi dan transfer serta membantu divisi sumberdaya manusia dalam mengisi jabatan internal.

Untuk menempatkan seorang pegawai dalam rangka promosi, mutasi, demosi bahkan pegawai yang baru harus mempertimbangkan faktor-faktor yang menentukan keberhasilan suatu penempatan tersebut.

Menurut Mangkunegara (Mico Tyson Situmeang; 2020;22), dalam penempatan kerja karyawan harus mempertimbangkan beberapa faktor sebagai berikut :

1. Pendidikan.

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang karyawan minimum yang disyaratkan meliputi :

- a. Pendidikan yang disyaratkan.
- b. Pendidikan alternatif.

2. Pengetahuan kerja

Pengetahuan kerja yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dengan wajar yaitu pengetahuan kerja sebelum ditempatkan dan yang baru diperoleh pada waktu karyawan tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut, meliputi :

- a. Pengetahuan intelektual.
 - b. Pengetahuan pribadi.
3. Keterampilan Kerja
- Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktik, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan dalam tiga kategori, yaitu :
- a. Keterampilan Mental seperti menganalisa data, dan membuat keputusan
 - b. Keterampilan Fisik seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain-lain.
 - c. Keterampilan Sosial seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa.
4. Pengalaman Kerja.
- Pengalaman seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan tertentu dapat menjadi bahan pertimbangan untuk :
- a. Pekerjaan yang harus ditempatkan.
 - b. Lamanya melakukan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah pegawai pada BKD Siak berjumlah 108 orang dengan sampel sebanyak 52 orang diambil dengan menggunakan rumus *slovin* dengan tingkat kesalahan 10%. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Proportionate Stratified Random Sampling*, dan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis.

HASIL PENELITIAN

1. Faktor Pendidikan

Tabel 1 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap indikator pada faktor pendidikan

Variabel	Indikator	Frekwensi	Kategori Jawaban					Jumlah	Rata-rata	
		(F)	SS	S	CS	TS	STS		(S/F)	Kategori
		Skor (S)	5	4	3	2	1			
Pendidikan	Kesesuaian tingkat pendidikan dengan penempatan kerja	F	4	29	14	5	0	52		
		S	20	116	42	10	0	188	3.62	B
	Keseselarasan pendidikan dengan penempatan kerja	F	1	11	26	14	0	52		
		S	5	44	78	28	0	155	2.98	CB
	Kepuasan kerja sesuai keahlian yang dimiliki	F	0	17	35	0	0	52		
		S	0	68	105	0	0	173	3.33	CB
Jumlah	F	5	57	75	19	0	156			
	S	25	228	225	38	0	516	3.31	CB	

Sumber : Data olahan 2024

Indikator kesesuaian tingkat pendidikan dengan penempatan kerja memiliki skor 188 atau rata-rata 3,62. Skor ini jika kita lihat pada rentang skala likert yang telah ditetapkan diawal berada pada kategori Baik. Indikator keselarasan pendidikan dengan penempatan kerja memiliki total skor 155 atau rata-rata sebesar 2,98 dengan kategori Cukup Baik.

Sementara indikator kepuasan kerja sesuai keahlian yang dimiliki memiliki skor 173 atau rata-rata 3,33 dalam kategori Cukup Baik. Secara keseluruhan indikator-indikator pada faktor pendidikan berada pada skor 156 atau rata-rata 3,38 berada dalam kategori Cukup Baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa faktor pendidikan menjadi salah satu faktor penyebab penempatan pegawai pada BKD Siak dan telah dilaksanakan dengan Cukup Baik.

2. Faktor pengetahuan kerja

Tabel 2 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap indikator pada faktor pengetahuan kerja

Variabel	Indikator	Frekuensi	Kategori Jawaban					Rata-rata (S/F)	Kategori
		(F)	SS	S	CS	TS	STS		
		Skor (S)	5	4	3	2	1		
Pengetahuan Kerja	Senang bekerja sesuai penempatan	F	1	24	25	2	0	52	B
		S	5	96	75	4	0	180	
	Memiliki pengetahuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan	F	5	22	25	0	0	52	B
		S	25	88	75	0	0	188	
	Memiliki kompetensi sesuai kebutuhan penempatan	F	2	15	35	0	0	52	CB
		S	10	60	165	0	0	175	
	Jumlah	F	8	61	85	2	0	156	B
		S	40	244	255	4	0	543	

Sumber : Data olahan 2024

Indikator senang bekerja sesuai penempatan memperoleh skor 180 atau rata-rata sebesar 3,46 berada dalam tataran Baik. Indikator memiliki pengetahuan yang dibutuhkan dalam pekerjaan memiliki skor 188 atau rata-rata 3,62 berada dalam tataran Baik. Sementara indikator memiliki kompetensi sesuai kebutuhan penempatan berada dalam kategori Cukup Baik dengan skor 175 dengan rata-rata 3,37. Secara keseluruhan skor untuk indikator pada faktor pengetahuan kerja adalah 545 atau rata-rata 3,49 berada pada tataran Baik. Hal ini menunjukkan bahwa faktor pengetahuan kerja telah menjadi pertimbangan dan penyebab dalam penempatan pegawai pada BKD Siak dan telah dilaksanakan dengan Baik.

3. Faktor keterampilan Kerja

Tabel 3 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap indikator pada faktor keterampilan kerja

Variabel	Indikator	Frekuensi	Kategori Jawaban					Rata-rata (S/F)	Kategori
		(F)	SS	S	CS	TS	STS		
		Skor (S)	5	4	3	2	1		
Keterampilan Kerja	Memiliki keterampilan teknis dalam bekerja	F	3	39	10	0	0	52	B
		S	15	156	30	0	0	201	
	Memiliki keterampilan manajerial dalam bekerja	F	1	14	34	2	0	51	CB
		S	5	56	102	4	0	167	
	Memiliki keterampilan dalam berkomunikasi untuk mendukung pekerjaan	F	1	22	27	2	0	52	B
		S	5	88	81	4	0	178	
	Memiliki keterampilan interpersonal	F	3	30	19	0	0	52	B
		S	15	120	57	0	0	192	
	Memiliki keterampilan dalam memecahkan masalah pekerjaan	F	8	33	11	0	0	52	B
		S	40	132	33	0	0	205	
	Memiliki keterampilan dalam menggunakan teknologi digital	F	3	32	14	3	0	52	B
		S	15	128	42	6	0	191	
	Mudah dekat dengan pimpinan	F	2	46	4	0	0	52	B
		S	10	184	12	0	0	206	
	Jumlah rata-rata	F	21	216	119	7	0	363	B
		S	105	864	357	14	0	1.340	

Sumber : Data 2024

Indikator-indikator pada variabel keterampilan kerja antara lain : Memiliki keterampilan teknis dalam bekerja memperoleh total skor 201 atau rata-rata 3,87 berada dalam kategori Baik. Indikator memiliki keterampilan manajerial dalam bekerja memperoleh skor 167 atau rata-rata 3,27 berada dalam kategori Cukup Baik. Indikator memiliki keterampilan berkomunikasi untuk mendukung pekerjaan memperoleh skor 178 atau rata-rata 3,42 berada dalam kategori Baik.

Indikator memiliki keterampilan interpersonal memperoleh skor 192 atau rata-rata 3,69 berada dalam kategori Baik. Indikator Memiliki keterampilan dalam memecahkan masalah pekerjaan memperoleh skor 205 atau rata-rata 3,94 berada dalam kategori Baik. Indikator memiliki keterampilan dalam menggunakan teknologi digital memperoleh skor 191 atau rata-rata 3,67 berada dalam kategori Baik. Indikator mudah dekat dengan pimpinan memperoleh skor 206 atau rata-rata 3,96 berada dalam kategori Baik. Skor keseluruhan indikator pada faktor keterampilan kerja berjumlah 1.371 atau rata-rata sebesar 3,77 berada dalam kategori Baik.

4. Faktor pengalaman kerja

Tabel 4 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap indikator pada faktor pendidikan

Variabel	Indikator	Frekuensi (F) Skor (S)	Kategori Jawaban					Jumlah	Rata-rata (SF)	Kategori
			SS	S	CS	TS	STS			
			5	4	3	2	1			
Pengalaman Kerja	Memiliki pengalaman yang lama dibidang pekerjaan sama	F	2	40	10	0	0	52		B
		S	10	160	30	0	0	200	3,85	
	Memiliki pengalaman yang relevan dengan pekerjaan saat ini	F	2	29	21	0	0	52		B
		S	10	116	63	0	0	189	3,63	
	Pengalaman memiliki tanggung jawab yang sama dengan pekerjaan saat ini	F	1	45	6	0	0	52		B
		S	5	180	18	0	0	203	3,90	
	Mencapai keberhasilan pada pekerjaan yang sama saat ini	F	0	25	27	0	0	52		B
		S	0	100	81	0	0	181	3,48	
	Memiliki keragaman pengalaman yang membantu dalam penempatan saat ini	F	2	28	22	0	0	52		B
		S	10	112	66	0	0	188	3,62	
	Memiliki pengalaman memimpin	F	1	11	38	2	0	52		CB
		S	5	44	114	4	0	167	3,21	
	Memiliki sertifikasi dibidang pekerjaan saat ini	F	0	0	0	52	0	52		KB
		S	0	0	0	104	0	104	2,00	
	Jumlah	F	8	178	124	54	0	364		CB
		S	40	712	372	108	0	1.232	3,38	

Sumber : Data olahan 2024

Indikator memiliki pengalaman yang lama dibidang pekerjaan sama memiliki skor 200 atau rata-rata 3,85 berada dalam kategori Baik. Indikator memiliki pengalaman yang relevan dengan pekerjaan saat ini memiliki skor 189 atau rata-rata 3,63 berada dalam kategori Baik. Indikator pengalaman memiliki tanggungjawab yang sama dengan pekerjaan saat ini memiliki skor 203 atau rata-rata 3,90 berada dalam kategori Baik.

Indikator mencapai keberhasilan pada pekerjaan yang sama saat ini memperoleh skor 181 atau rata-rata 3,48 berada dalam kategori Baik. Indikator mencapai keberhasilan pada pekerjaan yang sama saat ini memperoleh skor 181 atau rata-rata 3,48 berada dalam kategori Baik.. Kemudian indikator memiliki keragaman pengalaman yang membantu dalam pekerjaan saat ini

memperoleh skor 188 atau rata-rata 3,62 berada dalam kategori Baik. Indikator memiliki pengalaman memimpin memiliki skor 167 atau rata-rata 3,21 berada dalam kategori Cukup Baik.

Indikator memiliki sertifikasi dibidang pekerjaan saat ini memperoleh skor 104 atau rata-rata 2,00 berada pada kategori Kurang Baik. Secara keseluruhan indikator-indikator pada variabel pengalaman kerja memiliki skor 1.232 atau rata-rata 3.38 berada dalam kategori Cukup Baik.

PEMBAHASAN

Faktor yang memiliki skor/nilai terendah adalah faktor pendidikan, sementara faktor dengan skor/nilai tertinggi adalah faktor keterampilan kerja, sehingga penulis akan membahas lebih mendalam pada uraian selanjutnya. Sementara kedua faktor lain yakni pengalaman kerja dan pengetahuan kerja memiliki skor/nilai yang tidak terpaut jauh dan dalam kategori Baik, sehingga dapat diartikan tidak ada masalah dalam penerapannya.

1. Pendidikan

Faktor pendidikan memperoleh nilai/skor terendah diantara faktor-faktor lain penyebab penempatan pegawai pada BKD Siak.

Faktor pendidikan antara lain : kesesuaian tingkat pendidikan dengan penempatan kerja, keselarasan pendidikan dengan penempatan dan kepuasan kerja sesuai keahlian yang dimiliki.

Secara keseluruhan indikator-indikator pada faktor pendidikan berada pada skor 156 atau rata-rata 3,38 berada dalam kategori Cukup Baik. Terdapat 3 (tiga) indikator pada faktor pendidikan yang dibahas dalam penelitian ini antara lain :

1. Indikator kesesuaian tingkat pendidikan dengan penempatan kerja memiliki skor 188 atau rata-rata 3,62 berada dalam kategori Baik, dengan demikian dapat diartikan tidak terdapat hambatan berarti dalam pelaksanaannya. Secara umum penempatan pegawai telah sesuai dengan

- jenjang pendidikan minimal yang menjadi persyaratan suatu jabatan.
2. Indikator keselarasan pendidikan dengan penempatan kerja memiliki total skor 155 atau rata-rata sebesar 2,98 dengan kategori Cukup Baik sehingga dapat diartikan pelaksanaannya belum sempurna. Hal ini dapat dilihat dari kondisi riil di BKD Siak, yang mana masih terdapat ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan jabatan yang relatif tinggi dan cenderung meningkat dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir seperti yang telah diuraikan pada latar belakang penelitian ini berkisar antara 34% - 36%. Berapa contoh ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan penempatan diantaranya adalah Kasubbid Belanja Pegawai memiliki latar belakang pendidikan Hukum, Kasubbid Penagihan, Penerimaan Pendapatan dan pelaporan ditempati oleh pegawai berlatar pendidikan ilmu sosial dan pada Kasubbid bidang PBB dan BPHTB mempunyai latar pendidikan Sarjana Hukum dan hanya terdapat 1 orang pegawai dari 12 orang yang berlatarbelakang pendidikan perpajakan.
 3. Indikator kepuasan kerja sesuai keahlian yang dimiliki memiliki skor 173 atau rata-rata 3,33 dalam kategori Cukup Baik. BKD Siak dalam hal ini masih kurang memperhatikan indikator kepuasan kerja sesuai keahlian yang dimiliki, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai lulusan SLTA yang sesuai persyaratan jabatan hanya dapat menduduki jabatan administrasi perkantoran namun dapat pula ditempatkan pada posisi/jabatan yang strategis seperti bendahara penerimaan, wakil bendahara penerimaan dan bahkan kepala UPT. Hal ini menimbulkan ketidaknyamanan dan ketidakpuasan bagi pegawai tersebut mengingat kurangnya keahlian yang

dibutuhkan pada jabatan tersebut. Selain itu, masih relatif banyaknya pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA perlu menjadi perhatian bagi manajemen untuk memberikan motivasi dan memfasilitasi mereka untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi mengingat kebutuhan organisasi terus berkembang.

2. Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja adalah kemampuan atau keahlian khusus yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan efektif dan efisien. Terdapat 7 (tujuh) indikator dalam faktor keterampilan kerja yang dibahas dalam penelitian ini antara lain : Memiliki keterampilan teknis dalam bekerja, memiliki keterampilan manajerial dalam bekerja, memiliki keterampilan berkomunikasi, memiliki keterampilan interpersonal, memiliki keterampilan dalam memecahkan masalah pekerjaan, memiliki keterampilan dalam menggunakan teknologi digital dan mudah dekat dengan pimpinan.

Dari hasil penelitian pada BKD Siak diketahui bahwa Faktor Keterampilan kerja memperoleh nilai/skor tertinggi dari tanggapan responden dengan Skor keseluruhan berjumlah 1.371 atau rata-rata sebesar 3,77 berada dalam kategori Baik. Faktor ini memiliki 7 (tujuh) indikator yang masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Indikator Memiliki keterampilan teknis dalam bekerja memperoleh total skor 201 atau rata-rata 3,87 berada dalam kategori Baik. Dapat diartikan bahwa indikator ini telah diterapkan dengan baik pada BKD Siak. Hal ini tercermin dari mayoritas pegawai memiliki kemampuan teknis pada bidang tugasnya terutama keterampilan menyelesaikan pekerjaan kantor yang tentunya mewajibkan mereka menguasai penggunaan perangkat komputer dan peralatan teknologi penunjang lainnya.

Selain itu juga pegawai memiliki keterampilan teknis dibidang keuangan terkait penyusunan anggaran dan pelaporan keuangan maupun perpajakan yang merupakan rutinitas pekerjaan mereka.

2. Indikator memiliki keterampilan manajerial dalam bekerja memperoleh skor 167 atau rata-rata 3,27 berada dalam kategori Cukup Baik. Hal ini dapat dipahami bahwa keterampilan manajerial masih perlu menjadi perhatian manajemen dalam penempatan pegawai. Bahwa keterampilan manajerial bukan hanya terkait kepemimpinan namun mencakup hal yang lebih luas mengembangkan kemampuan manajemen pada masing-masing diri pegawai. Hal sederhana adalah bagaimana seorang pegawai dapat mengatur waktu dan cara bekerjanya menjadi lebih efektif dan efisien, membuat skala prioritas pekerjaan serta menyusun jadwal pekerjaan baik harian, mingguan, bulanan bahkan tahunan.
3. Indikator memiliki keterampilan berkomunikasi untuk mendukung pekerjaan memperoleh skor 178 atau rata-rata 3,42 berada dalam kategori Baik. Dalam pengamatan penulis pada BKD Siak, bahwa kemampuan berkomunikasi ini menjadi hal yang sangat mendasar dalam penempatan pegawai khususnya promosi jabatan. Seorang pegawai yang mampu berkomunikasi dengan baik, berani menyuarakan ide, saran dan pendapat dan terbuka atas kritikan membangun, bila didukung dengan kemampuan intelektual yang baik maka akan mendapatkan prioritas kenaikan jabatan.
4. Indikator memiliki keterampilan interpersonal memperoleh skor 192 atau rata-rata 3,69 berada dalam kategori Baik. Senada dengan keterampilan berkomunikasi, memiliki

kemampuan interpersonal merupakan salah satu faktor pendukung mempercepat promosi jabatan seorang pegawai pada BKD Siak. Pegawai yang berpengalaman dengan masa kerja yang lama dan tingkat pendidikan yang memenuhi syarat jabatan belum tentu dapat dipromosikan bila kurang memiliki kemampuan interpersonal yang baik. Kemampuan interpersonal ini penting ditujukan kedalam organisasi maupun keluar, hal ini mengingat BKD Siak merupakan badan layanan publik yang melayani masyarakat.

5. Indikator memiliki keterampilan dalam memecahkan masalah pekerjaan memperoleh skor 205 atau rata-rata 3,94 berada dalam kategori Baik. Hal ini jelas menjadi hal yang sangat dipertimbangkan dalam penempatan pegawai mengingat keterampilan memecahkan masalah menjadi kemampuan dasar yang harus dimiliki seorang pegawai pada posisi/jabatan apapun. Dengan masa kerja masing-masing pegawai Badan Keuangan Daerah Siak yang rata-rata diatas 10 (sepuluh) tahun mencerminkan pengalaman kerja yang mumpuni yang tentunya memiliki beraneka ragam pengalaman dan permasalahan serta solusi pemecahannya.
6. Indikator memiliki keterampilan dalam menggunakan teknologi digital memperoleh skor 191 atau rata-rata 3,67 berada dalam kategori Baik. BKD Siak sangat memperhatikan hal terkait teknologi digital terutama sistem pelayanan dan pelaporan masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari berbagai aplikasi yang diluncurkan oleh Badan Keuangan Kabupaten Siak diantaranya Sipd, Sismiop, i-soft sofit, Simbphbtb dan lain sebagainya yang menuntut kemampuan masing-masing pegawai untuk dapat menguasai keseluruhan aplikasi ini untuk kepentingan pelayanan masyarakat maupun kebutuhan organisasi. Dalam pelaksanaannya

keterampilan ini dapat dikatakan telah terpenuhi oleh masing-masing pegawai pada bidangnya. Pelatihan terkait dengan perubahan dan perkembangan setiap aplikasi secara berkala telah dilakukan Badan Keuangan Daerah Siak dengan baik.

7. Indikator mudah dekat dengan pimpinan memperoleh skor 206 atau rata-rata 3,96 berada dalam kategori Baik. Seyogyanya seorang pegawai akan mudah dekat dengan atasannya karena memberikan performa maksimal dalam berkerja. Sebab, atasan merasa puas akan hasil pekerjaannya. Namun sisi negatif kedekatan dengan atasan yang kerap dilakukan pegawai dengan cara-cara yang tidak etis untuk mendapatkan jabatan atau posisi tertentu pada suatu instansi. Pada instansi pemerintahan, kedekatan ini terkadang tidak harus dengan atasan langsung namun juga dapat terjadi karena hubungan kekerabatan atau kedekatan emosional dengan penguasa. Pada BKD Siak tidak dapat dipungkiri bahwa salah satu faktor utama dalam penempatan pegawai adalah kedekatan dengan pimpinan. Kedekatan emosional baik hubungan kekerabatan, pertemanan maupun relasi menjadi hal yang sangat menentukan promosi jabatan seorang pegawai begitu juga halnya dengan mutasi, kesalahan dan unsur ketidakpuasan atau bahkan kebencian atasan dapat menjadi penyebab mutasi seorang pegawai. Momentum Pilkada (Pemilihan Kepala Daerah) menjadi saat yang dilematis bagi seorang ASN, tidak menunjukkan keberpihakan terutama pada calon *incumbent* dikhawatirkan akan tergeser dari posisi saat ini bila nanti pasangan tersebut memenangi kontestasi pilkada bahkan jika kalah sekalipun tentunya tidak menjamin posisinya oleh penantang atau lawan dalam pilkada, sebaliknya menunjukkan keberpihakan merupakan

bentuk ketidaknetralan ASN yang dapat diberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Untuk itu perlunya pengawasan yang ketat terhadap netralitas ASN serta perlindungan terhadap mereka yang telah berusaha bersikap profesional dan netral dalam jalannya pilkada di masing-masing daerah

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Faktor-faktor penyebab penempatan pegawai pada BKD Siak antara lain adalah : Faktor pendidikan yang memperoleh skor 516 atau rata-rata 3,31 berada dalam kategori Cukup Baik, Faktor pengetahuan kerja yang memperoleh skor 543 atau rata-rata 3,48 dalam kategori Baik. Selanjutnya faktor keterampilan kerja memperoleh skor 1.340 atau rata-rata 3,69 dalam kategori Baik dan faktor pengalaman kerja memperoleh skor 1.232 atau rata-rata 3,38 berada dalam kategori Cukup Baik. Secara keseluruhan faktor-faktor tersebut memperoleh skor 3.631 atau rata-rata 3,49 berada dalam kategori Baik.
2. Belum optimalnya beberapa faktor penempatan pada BKD Siak yakni faktor pendidikan dan pengalaman kerja. Pada faktor pendidikan masih terdapat indikator yang masih kurang mendapatkan perhatian yakni keselarasan pendidikan serta kepuasan kerja sesuai keahlian. Pada faktor pengalaman kerja, indikator yang belum diperhatikan adalah pengalaman memimpin dan sertifikasi di bidang pekerjaan.

Saran

Adapun saran yang diberikan peneliti untuk BKD Siak yaitu sebagai berikut :

1. Dalam melaksanakan penempatan pegawai, BKD Siak untuk dapat lebih memperhatikan dan mempertimbangkan beberapa indikator yang masih belum terlaksana dengan baik antara lain : keselarasan

pendidikan dengan penempatan kerja, kesesuaian keahlian dengan penempatan kerja, sertifikasi dibidang pekerjaan.

2. Agar BKD Siak memberikan pelatihan dan mendorong sertifikasi bidang pekerjaan agar setiap pegawai dapat meningkatkan keahlian sesuai bidang pekerjaan mereka sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Ma'aruf. M, 2016, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta, Aswaja Presindo.
- Arikunto, Suharsimi. 2016, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Badriyah, M. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, Pustaka Setia
- Hasibuan, Malayu S.P 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara
- Hadiyati. 2017, *Pengantar Manajemen* 1 ed, Pekanbaru: Penerbit CV. KARYA NOFA.
- Larasati, S. 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1 ed, Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Muda, I. 2017, *Analisis Kebijakan Publik*, Medan: Media Persada
- Nurmansyah. 2018, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keempat, Pekanbaru: Diterbitkan Oleh Unilak Press.
- Nugroho, A. S. 2018, *Sistem Informasi Manajemen*,. Yogyakarta: Teknosai
- Nugroho, A. S. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Cetakan Kedua, Pekanbaru: Diterbitkan Oleh Unilak Press.
- Nofrizal. 2019, *Metode Penelitian dan Praktek SPSS*, 1 ed, Pekanbaru: Diterbitkan Oleh Unilak Press
- Priansa, D. J. 2018, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sjafri Mangkuprawira, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Sinambela, L. P. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2015, *Metode Penelitian Manajemen*. CV Alfabeta. Bandung
- Manajemen*. (2017), *Metode Penelitian Manajemen*. CV Alfabeta. Bandung
- Manajemen*. (2018), *Metode Penelitian Kuantitatif*, Alfabeta, Bandung
- Yuliani Irma, SE.M.si 2023, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Depok, Rajawali Pers
- Almira Devita Putri; Entang AM; Candradewini, 2017, *Penempatan Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung*, Jurnal Administrasi Negara Volume 2. No 1 Hal 1-9 ISSN: 2086-1338
- Nursafitry, Sila, Mappamiring, Abdi, 2021, *Analisis Sistem Penempatan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang*, KIMAP Vol 2 No. 6 Hal 2039-2055 ISSN 2746-0460
- Silaban Maryati Sri dan Arief Rifa'i Arief H, 2017, *Analisis Kesesuaian Penempatan Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pekanbaru*, PUBLIKA, Vol 3, No. 1 Hal. 135-153 ISSN 2502-0757
- Sulistiwati Nely, 2023, *Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi* (Skripsi Sarjana Universitas Batang Har, i Jambi)
- Hadinata Doni Mohd, 2012, *Analisis Penempatan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir* (Skripsi Sarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Qasim, Riau)

Situmeang Tyson Mico, 2020, *Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Pengelola Pajak Dan Retribusi Daerah Kepulauan Meranti* (Skripsi Sarjana Universitas Lancang Kuning, Riau)

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN UU Dasar 1945 UU Kepegawaian RI Nomor. 20 Tahun 2023 UU Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah

Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang tentang Wewenang Pengangkatan Pemindahan Dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil