BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan Negara yang terkenal akan besarnya Sumber Daya Alam (SDA) dan sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya, seiring berkembangnya zaman teknologipun juga sudah mulai berkembang di Indonesia, tentunya dengan berbagai potensi besarnya Indonesia di prediksi akan menjadi salah satu Negara maju jika pengelolaan sumber dayanya dapat di kelola dengan baik. Untuk mewujudkan cita-cita tersebut, sumber daya manusia menjadi instrumen paling penting untuk mengelola, melestarikan dan menjaga daya saing Indonesia di mata Dunia, dengan spesifikasi sumber daya manusia yang berkualitas dan berkapasitas baik tentunya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan yang berfungsi sebagai kunci suksesnya organisasi tersebut. Pada hakekatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan verifikasi dan validasi dari CIA World Factbook, Indonesia memiliki jumlah penduduk yang

mencapai 268.074.600 jiwa dan menempatkan Indonesia sebagai populasi penduduk terbanyak keempat di dunia dibawah Tiongkok di posisi pertama lalu India dan Amerika Serikat di posisi kedua dan ketiga untuk tahun 2019. Dengan kapasitas penduduk sebanyak itu, dalam perkembangannya sumber daya manusia Indonesia tidak lagi dipandang sebagai sumber daya belaka melainkan sebuah asset atau modal besar bagi suatu institusi atau organisasi yang harus dijaga dan dikembangkan kapasitasnya sebagai suatu sumber daya.

Dengan sumber daya manusia sebanyak itu Indonesia seharusnya mampu mengelola sumber daya lainnnya dengan baik dan benar. Namun, fenomena yang terjadi Indonesia kurang mampu mengelola sebagaimana mestinya, pembangunan yang kurang merata, pendidikan dan pengetahuan yang tidak seimbang, kerusakan alam, banyaknya tenaga asing yang mengakibatkan minimnya lapangan kerja sehingga menimbulkan banyak pengangguran di Indonesia.

Faktor yang paling mempengaruhi adalah faktor pendidikan yang belum merata dan berkualitas baik sehingga daya saing menjadi sangat tidak produktif. Selain pemerataan pengetahuan dan pendidikan yang kurang baik, ada salah satu faktor yang menjadikan para pengangguran menjadi tidak produktif dan berjiwa saing tinggi yaitu budaya dan pemikiran yang menganggap bahwa menjadi seorang Dokter, Pegawai Negeri Sipil atau Polisi merupakan profesi yang mensejahterahkan. Sehingga tak jarang para

orang tua menyuruh anaknya mengambil disiplin ilmu tersebut tanpa memperhatikan kemampuan serta minat bakat anaknya berada di Passion mana. Fenomena yang terjadi para pelajar tersebut menjadi tidak berkonsentrasi baik dan mampu bersaing dengan teman-temannya, begitu pula saat dia lulus dan ingin bekerja menjadi tidak mampu bersaing dengan calon lain karena tidak memiliki kapasitas pendidikan dan pengetahuan yang ideal.

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 sumberdaya 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. 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 professional, pengarahan dan pengawasan yang terkendali dengan baik akan

menjamin berfungsinya proses manajerial. 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 in organisasi perlu menetapkan standar-standar pekerjaan dan kriteria pendidikan, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan.

Dengan berlakunya 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 Otomomi 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. Penyelenggaaraan pemerintahan yang efektif dan efisien menjadi tuntutan di era globalisasi yang sarat dengan persaingan dan keterbatasan disegala bidang. Kenyataan tersebut menuntut profesinalisme 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 guna 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.

Birokrasi yang selama ini lebih banyak diisi oleh kalangan PNS sebagai sumber daya manusia (SDM) utama, setidaknya membutuhkan penyegaran kembali, terutama yang menyangkut mental dan mindset. PNS harus mendasarkan orientasi pekerjaannya bukan saja sebagai abdi Negara tetapi juga abdi masyarakat (pelayan publik). Pegawai Negeri Sipil (PNS) 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 professional 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 asalasalan, 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, Namun, bukan berarti PNS tidak memiliki potensi. Saat ini justru banyak pegawai yang memiliki potensi, namun kurang kesempatan untuk diberdayakan. Dan kemampuan atau

potensi yang dimiliki pegawai sangat tergantung pada masing-masing atasan disetiap unit kerja. Jika atasan disetiap unit kerja cerdas mengambil kebiajakan 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

Contoh konkritnya yang terjadi di BPKAD di mana ada beberapa pegawai di BPKAD yang ternyata tidak memiliki latar belakang pendidikan di bidang keuangan, akuntansi, maupun aset melainkan di berbagai macam disiplin ilmu mulai dari, Manajemen Pemerintahan, Sarjana Sosial, Sarjana Hukum, dan lain-lain.

Kita mengetahui bahwa Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah merupakan salah satu instansi yang sangat penting, karena pada BPKAD keuangan daerah di kelola begitupun dengan aset-asetnya sehingga sangat dibutuhkan orang-orang yang berkompeten di bidang keuangan, akuntansi ataupun aset agar tujuan instansi bisa tercapat dengan baik dan tepat waktu tentunya. Tidak hanya di BPKAD saja, sebenarnya masih banyak lagi instansi yang juga memiliki disiplin ilmu yang tidak sesuai dengan instansi tersebut terutama instansi-instansi teknis misalnya Dinas Perikanan, Dinas Ketahanan Pangan dan Dinas Pertanian.

Pada umumnya seseorang dianugrahi kemampuan-kemampuan untuk melakukan apa saja oleh Yang Maha Kuasa. Seseorang bisa saja bernyanyi,

bermain badminton, berenang, mengendarai kendaraan, berlari dan berbicara di depan umum, akan tetapi yang bersangkutan belum tentu menjadi juara, menjadi yang terbaik atau berprestasi pada ajang-ajang yang diselenggarakan. Prestasi tentu akan muncul pada potensi-potensi yang terpuruk dan dikembangkan secara baik sehingga akan melahirkan profesionalitas dan keunggulan.

Terkait dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Negara (ASN), setiap Pegawai Negeri Sipil dengan latar belakang Pendidikan dan keterampilan tertentu bisa saja ditempatkan pada Dinas/Badan/Lembaga manapun karena memiliki banyak potensi dasar. Misalnya seorang sarjana Perikanan di tempatkan di Dinas Ketahanan Pangan, seorang sarjana Manajemen Pemerintahan di tempatkan di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, seorang sarjana Pertanian di tempatkan di Dinas Perikanan Namun, akan mempengaruhi kinerja pegawai dan kualitas pelayanan. Di awal penempatannya pegawai tersebut harus kerja keras untuk belajar dan beradaptasi terhadap tugas-tugas kantornya sedangkan instansi tidak memiliki waktu yang banyak untuk menunggu hal tersebut karena pelayanan terus berjalan, penempatan ini juga agak berdampak terhadap psikis pegawai karena dia harus mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai keahliannya, pegawai tersebut akan merasa tersisihkan karena atasannya akan memberi tugas kepada pegawai lain dimana tugas itu

merupakan pekerjaannya, dan tentunya tujuan organisasi akan sulit untuk dicapai dengan keadaan seperti itu.

Penempatan pegawai yang asal-asalan ini juga akan berdampak terhadap keuangan Negara karena negara harus membiayai atau memberikan gaji kepada pegawai yang kapasitasnya sama dengan pegawai yang telah ada sehingga kualitas dari pelayanan instansi tersebut tidak mengalami perubahan yang signifikan dan dianggap hanya menghabiskan anggaran negara. Selain itu tentunya akan merusak sistem pendidikan secara Nasional, seseorang yang telah menempuh pendidikan pada bidang keahlian atau program study tertentu selama bertahun-tahun menjadi tidak termanfaatkan keahlian dan ilmunya ketika ditempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan ilmu dan keahlian yang dipelajari.

Fenomena lain adalah pegawai yang telah di tempatkan pada suatu jabatan namun yang bersangkutan belum diikut sertakan Dalam Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (DIKLATPIM). Pendidikan dan pelatihan dilakukan agar para pegawai negeri tidak hanya berkompeten tetapi juga berprestasi disetiap bidang, pendidikan dan pelatihan juga bertujuan untuk para aparat yang mendapat kenaikan pangkat dan jabatan bisa beradaptasi dengan jabatan barunya, karena setiap kali seorang pejabat menduduki sebuah jabatan, maka pada saat itu dia menjadi sangat tidak berkompeten dalam jabatannya. Oleh karena itu, perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan

(Diklat) untuk memberikan pengatahuan serta keterampilan yang menjadi bekal dalam menduduki jabatannya kelak.

Adapun tujuan dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi PNS adalah agar PNS disamping mampu memberikan pelayanan sesuai dengan standar pelayanan minimal juga harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang sulit diprediksi serta sesuai dengan tuntutan jamannya. Pendidikan dan pelatihan yang kemudian disingkat Diklat terdiri dari dua kata yang mempunyai makna kemudian digabungkan menjadi satu yang diharapkan memiliki arti tertentu. Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) Pegawai Negeri Sipil adalah upaya-upaya yang dilakukan bagi pegawai negeri untuk meningkatkan kepribadian, pengetahuan dan kemampuannya sesuai dengan tuntutan persyaratan jabatan dan pekerjaan sebagai pegawai negeri.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, Kepala Daerah dibantu oleh Perangkat Daerah yang terdiri dari unsur staf, unsur pelaksana dan unsur penunjang. Unsur staf diwadahi dalam Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD. Unsur Pelaksana urusan Pemerintahan yang diserahkan kepada Daerah diwadahi dalam Dinas Daerah dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah serta Peraturan Daerah Kabupaten Barru Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, maka di bentuklah suatu Badan yaitu Badan Kepegawaian dan sumber daya manusia.

Sebenarnya faktor Diklat bukan satu-satunya yang menjadi keburukan birokrasi di Kabupaten Barru, ada kalanya para pegawai yang sudah terlatih dan terdidik masih saja belum dipercayakan sebuah jabatan pada hal yang bersangkutan sangat berkompoten untuk jabatan tersebut. Hal ini disebabkan karena ada faktor subjektif yang lebih dominan, yaitu penilaian kepala daerah itu sendiri. Para pegawai/aparatur yang belum dapat menunjukkan sikapnya yang baik tidak dapat menarik simpati Kepala Daerah.

Faktor “kepercayaan” dan “loyalitas” sering memegang peran dalam menempatkan seseorang pegawai terutama dalam kedudukan penting. Karena walaupun seseorang itu cakap dan mempunyai keahlian yang tinggi, tetapi tidak dapat dipercaya dan tidak loyal, maka hal ini akan menimbulkan kekacauan di dalam organisasi.

Kebutuhan pendidikan dan pelatihan tergantung pada adanya kesenjangan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh organisasi. Kesenjangan ini muncul pada saat tidak adanya kesesuaian pengetahuan dan keterampilan dengan adanya tuntutan perubahan lingkungan organisasi. Demikian pula, kesenjangan terjadi pada organisasi menerima pegawai-pegawai baru dan perubahan lingkungan organisasi, seperti perubahan permintaan para pelanggan, serta perubahan teknologi.

Pada saat organisasi menerima pegawai baru, maka pada saat itu pada organisasi perlu mempertimbangkan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai baru tersebut. Mengapa demikian? Karena pegawai baru tersebut berasal dari lembaga pendidikan yang belum responsif terhadap kebutuhan

organisasi terkait keterampilan yang diperlukan. Idealnya pegawai yang baru. Kenyataannya organisasi setelah pendidikan dan pelatihan yang telah disiapkan, apakan pelatihan dan pendidikan dilakukan sendiri oleh organisasi itu atau dilakukan diluar organisasi (ditangani langsung lembaga pendidikan yang profesional).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan pengamatan melalui kegiatan Penelitian di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Barru dengan judul penelitian "**Penempatan Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Di Kabupaten Barru**". Penempatan pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini adalah penempatan pejabat administrator yaitu Sekretaris dan Kepala Bidang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diketahui bahwa terdapat banyak sekali gap antara aturan yang berlaku dengan kenyataan yang terjadi, di mana gap tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai, pelayanan organisasi/instansi dan tujuan organisasi sulit tercapai. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Bagaimana penempatan pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Barru. Penempatan pegawai yang dimaksud dalam penelitian ini adalah penempatan pejabat administrator esalon III yaitu Sekretaris dan para Kepala Bidang.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa bagaimana penempatan pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Barru, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui apakah para pegawai tersebut dapat bertahan dalam menjalankan tugasnya meskipun dengan keterbatasan keilmuan dan keterampilan yang mereka miliki.

D. Manfaat Penelitian

Setelah nantinya penelitian ini selesai dilaksanakan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat dan hal positif bagi semua pihak, manfaat penelitian ini kemudian dibagi menjadi dua bagian yaitu:

1. Manfaat teoritis penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan bagi khasanah ilmu pengetahuan terutama bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Barru, dalam menetapkan kebijakan dalam mengatasi kendala yang muncul dalam kaitannya dengan implementasi kebijakan pemerintah menempatkan para pejabatnya sesuai dengan disiplin dan sertifikasi ilmunya.
2. Manfaat praktis.

   Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

   a. Bagi penulis

      Di harapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengalaman langsung tentang penempatan pegawai bagi peneliti saat menjadi atasan;

   b. Bagi pemda Barru

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk Pemerintah Daerah kabupaten Barru dalam menciptakan tata kelola Pemerintahan dan manajemen sumber daya aparatur yang baik dan benar;

c. Bagi Kepala BPKAD

Di harapkan penelitian ini bisa menjadi bahan referensi bagi kepala BPKAD dalam manajemen SDM di BPKAD dan dalam memberikan bawahannya pendidikan dan pelatihan;

d. Bagi pejabat administrator BPKAD

Di harapkan penelitian ini bisa bermanfaar langsung bagi pejabat administrator baik sebagai usulan dalam diklat maupun sebagai referensi saat menjadi atasan di kemudian hari.