

Analisis Optimalisasi Sistem Penempatan Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi pada Balai Pemasyarakatan Kelas II Bukittinggi

Hadi Susilo

Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi

Yuliasri

Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi

Zuripal

Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi

Korespondensi penulis: hilodila1@gmail.com

***Abstract.** In this thesis the author discusses the Optimization Analysis of Competency-Based Civil Servant Placement System at the Class II Bukittinggi Penitentiary. This study aims to determine what factors are obstacles to the Optimization of Competency-Based Civil Service Placement System at the Class II Bukittinggi Correctional Center. The data collection technique used by the author is library research and field studies by conducting direct interviews with related parties. The results of this study indicate that the optimization of competency-based civil servant placement is very important in carrying out the duties and functions of the employees themselves and to achieve organizational goals. There are several obstacles in optimizing the placement of competency-based employees such as the formation of the Ministry of Law and Human Rights of the Republic of Indonesia that is not appropriate, competencies that are not in accordance with the needs in the field. The lack of education and training for the Bukittinggi Class II Fathers Board employees.*

***Keywords:** Optimization, Placement, Competence.*

Abstrak. Penelitian ini membahas tentang Analisis Optimalisasi Sistem Penempatan Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi Pada Balai Pemasyarakatan Kelas II Bukittinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi kendala Optimalisasi Sistem Penempatan Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi Pada Balai Pemasyarakatan Kelas II Bukittinggi. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis yaitu penelitian kepustakaan dan studi lapangan dengan melakukan wawancara langsung dengan pihak terkait. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa optimalisasi penempatan pegawai negeri sipil berbasis kompetensi sangat penting dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai itu sendiri maupun untuk mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa kendala dalam pengoptimalan penempatan pegawai berbasis kompetensi seperti formasi dari kementerian hukum dan HAM RI tidak sesuai, kompetensi yang tidak sesuai dengan kebutuhan dilapangan. Minimnya terselenggaranya pendidikan dan pelatihan untuk pegawai Bapas Kelas II Bukittinggi.

Kata kunci: Kompetensi, Optimalisasi, Penempatan.

LATAR BELAKANG

Demi tercapainya penempatan pegawai negeri sipil berbasis kompetensi pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang tepat dan sesuai dengan analisis jabatan, beban kerja, dan kualifikasi jabatan. Selama ini kebijakan Kementerian Hukum Dan HAM RI untuk penempatan pegawai berfokus pada penambahan tenaga teknis atau perekrutan Pembimbing Kemasyarakatan. Tidak mempertimbangkan sumber daya manusia pada subseksi pengadministrasian. Baik itu pada administrasi teknis maupun kepegawaian tata usaha sehingga dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi tidak optimal dari segi administrasi.

Maka dari itu didalam penempatan tersebut, banyak faktor yang harus diperhatikan, antara lain kemampuan dan keterampilan pegawai yang bersangkutan. Hal ini mengharuskan pegawai dengan latar belakang Pendidikan pembimbing kemasyarakatan juga bisa ditempatkan pada bidang tugas administrasi. Disamping itu, kebutuhan pegawai untuk memenuhi bidang kerja tertentu ditambah dengan keterbatasan jumlah pegawai memungkinkan untuk ditematkannya pegawai pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Proses penempatan pegawai negeri sipil dalam jabatan tugas dan fungsi di Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi berawal ketika kebutuhan Pembimbing Kemasyarakatan yang meningkat. Setelah itu, Sekretaris Jenderal menetapkan kebutuhan Pembimbing Kemasyarakatan sebanyak 35 formasi. Dalam pengelolaan pegawai di Bapas Kelas II Bukittinggi, analisis jabatan, analisis beban kerja, dan peningkatan kualifikasi jabatan merupakan upaya yang dilakukan untuk mengoptimalkan penempatan pegawai negeri sipil berdasarkan kompetensinya. Pelaksanaan penempatan pegawai di Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi belum terlaksana secara optimal dan baik masih perlu diperhatikan persyaratan kesesuaian antara minat, bakat, keterampilan dan keahlian pegawai dengan jenis dan tingkat pekerjaan/jabatan yang dipercayakan kepadanya.

KAJIAN TEORITIS

1. Konsep Optimalisasi

a. Pengertian Optimalisasi

Optimalisasi secara umum adalah peraturan, aturan bekerja sama, aturan berkoordinasi, sehingga unit-unit dalam sistem, subsistem, subsubsystem dan seterusnya dapat berinteraksi satu sama lain secara efisien dan efektif (Febrian, 2019). Optimalisasi adalah upaya seseorang untuk meningkatkan suatu kegiatan atau pekerjaan agar dapat memperkecil kerugian atau memaksimalkan keuntungan agar tercapai tujuan sebaik-baiknya dalam batas-batas tertentu. (Pratama, 2013) Jadi, Optimalisasi adalah sebuah proses, cara dan perbuatan aktifitas atau kegiatan untuk mencari solusi terbaik dalam beberapa masalah, dimana yang terbaik sesuai dengan kriteria tertentu.

b. Faktor Yang Mempengaruhi

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan penempatan pegawai yaitu (Indriati, 2017) :

a. Faktor situasional

Faktor situasional berkaitan dengan luas wilayah kerja suatu organisasi yang tersebar, dengan jarak antara wilayah kerja dengan wilayah kerja lain. kebijakannya.

b. Pendidikan dan kompetensi pegawai

Masih adanya penempatan pegawai yang belum berpegang terhadap prinsip “The right man on the right place and the right man on the right job” yang artinya penempatan pegawai negeri sipil yang tepat pada tempat dan untuk jabatan yang tepat sehingga berpengaruh pada kompetensi dimiliki Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan tertentu.

c. Kualifikasi tim analisis jabatan

Pemilihan tim analisis jabatan yang kurang mempertimbangkan kompetensi dari tim analisis jabatan.

c. Indikator Optimalisasi

Ada beberapa indikator dalam melakukan optimalisasi yang harus diidentifikasi, yaitu sebagai berikut (Yuniar, 2017)

1. Tujuan

Tujuan dari optimalisasi dapat berbentuk maksimal atau minimal. Maksimal dipergunakan apabila tujuan pengoptimalan berhubungan dengan penerimaan, dan sejenisnya. Sedangkan minimalisasi digunakan dengan tujuan pengoptimalan yang berhubungan dengan biaya, waktu, jarak, dan sejenisnya.

2. Alternatif keputusan

Alternatif keputusan adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan atau mencapai sebuah tujuan.

3. Sumberdaya yang dibatasi

Sumberdaya merupakan pengorbanan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

2. Pengertian Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah keahlian yang dimiliki oleh seseorang atau individu yang dapat ditunjukkan dari sisi pengetahuan, keterampilan dan perilaku seseorang atau individu seperti kepemimpinan (Dessler, 2017). Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (Knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude). Dari ketiga definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang kompetensi maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik seseorang atau individu dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang diamanahkan diembannya yang dilandasi atas pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dimiliki individu tau seseorang dengan efektif dan efisien (Edison, 2016).

3. Sistem Penempatan Pegawai

a. Pengertian Penempatan Pegawai

Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Menempatkan posisi seseorang atau individu pada posisi pekerjaan yang

tepat, seberapa baik seorang pegawai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan tersebut.

Kegiatan penempatan pegawai dalam fungsi kepegawaian, dimulai setelah organisasi melakukan kegiatan rekrutmen dan seleksi, yaitu pada saat seorang calon pegawai dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan kualifikasinya. Namun ternyata permasalahannya tidak sesederhana itu, karena justru keberhasilan dari keseluruhan program penerimaan pegawai negeri sipil terletak pada ketepatan dalam menempatkan pegawai yang bersangkutan.

b. Sistem Penempatan Pegawai Yang Optimal

Penempatan harus didasarkan pada job description dan job specification yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip "The right man on the right place and the right man behind the job. Hal ini akan membawa suatu organisasi atau instansi pemerintahan kepada hasil kinerja yang optimal karena terdapat adanya korelasi positif antara penempatan pegawai dengan peningkatan produktifitas kinerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tipe/jenis penelitian kualitatif dengan tujuan mendapatkan informasi tentang gambaran mengenai optimalisasi sistem penempatan pegawai negeri sipil berbasis kompetensi pada Bapas Kelas II Bukittinggi. Serta bertujuan mengumpulkan informasi aktual secara rinci yang melukiskan gejala yang ada, mengidentifikasi masalah atau memeriksa kondisi dan praktek-praktek yang berlaku. Lokasi yang diambil untuk memfokuskan penelitian, maka peneliti mengambil tempat di Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi. Waktu penelitian dimulai pada bulan Juni 2022 sampai dengan bulan Juli 2022. Peneliti disini menggunakan metode obeservasi, studi pustaka, dan wawancara dimana populasi sama dengan sample sama dengan 3 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Data Substantif dan Fasilitatif

A. Data Substantif

Data teknis substantif adalah data yang menggambarkan secara lengkap tentang keadaan pegawai berdasarkan struktur organisasi dan keadaan klien berkaitan dengan tugas yang dilaksanakan oleh Bapas Kelas II Bukittinggi.

a) Keadaan Pegawai

Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi memiliki jumlah pegawai seluruhnya 42 orang, meliputi pegawai pria berjumlah 29 orang, sedangkan pegawai perempuan berjumlah 13 orang. Dengan status kepegawaian, pangkat/golongan serta tingkat pendidikan yang beragam seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin Tahun 2022

NO	Bidang	Pendidikan, Jenis Kelamin						Jumlah
		Magister		Sarjana		SLTA		
		L	P	L	P	L	P	
1.	Kepala Bapas	1	-	-	-	-	-	1
2.	Tata Usaha	-	-	7	5	1	1	14
3.	Bimbingan Klien Dewasa	1	-	9	5	-	-	15
4.	Bimbingan Klien Anak	-	-	10	2	-	-	12
Jumlah		2	-	26	12	1	1	42

Sumber : Data Urusan Kepegawaian Bapas Kelas II Bukittinggi, Juli 2022

Tabel 2. Keadaan Pegawai Bapas Kelas II Bukittinggi Berdasarkan SK Pembimbing Kemasyarakatan Yang Dimiliki Tahun 2022

No	Status Pembimbing Kemasyarakatan	Penyebaran Pembimbing Kemasyarakatan	Jumlah (orang)

		BKD	BKA	TU	
1	Pembimbing Kemasyarakatan (memiliki SKPK)	12	12	12	36
2	Pembimbing Kemasyarakatan (belum memiliki SKPK)	-	-	-	-
3	Non Pembimbing Kemasyarakatan	-	-	6	6
Jumlah		12	12	18	42

Sumber : Data Urusan Kepegawaian Bapas Kelas II Bukittinggi, Juli 2022

Dari tabel 2 terlihat bahwa tidak semua pegawai Bapas memiliki SKPK hal ini berpengaruh terhadap kewenangan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi Bapas, sehingga dimasa-masa mendatang data ini menjadi acuan pengusulan bagi terbitnya SKPK, dan dapat diketahui bahwa Pembimbing Kemasyarakatan di Bapas Kelas II Bukittinggi belum semua memiliki SKPK sebagaimana yang disyaratkan menjadi Pembimbing Kemasyarakatan.

B. Data Fasilitatif

Tabel 3. Sarana dan Prasarana Bapas Kelas II Bukittinggi

No	Sarana/Prasarana	Jumlah	Keterangan
1.	Mobil Dinas	1 unit	
2.	Sepeda Motor	-	
3.	Komputer	5 unit	
4.	Laptop	14 unit	
5.	Printer	15 unit	
6.	Scanner	-	
7.	Infocus/LCD Projector	-	
8.	Mesin Fotocopy	-	
9.	Pesawat telepon	1 unit	
10.	Faximile	1 unit	

*ANALISIS OPTIMALISASI SISTEM PENEMPATAN PEGAWAI
NEGERI SIPIL BERBASIS KOMPETENSI PADA
BALAI PEMASYARAKATAN KELAS II BUKITTINGGI*

11.	Finger Printer Time System	1 unit	
12.	AC	-	
13.	Televisi	1 unit	
14.	Sound System	1 unit	

Sumber : Sub Bagian Tata Usaha Bapas Kelas II Bukittinggi, Juli 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui sarana dan prasarana di Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi guna menunjang pelaksanaan tugas pegawainya, cukup memadai dan dalam kondisi yang baik.

C. Deskripsi Data Hasil Penelitian

Pelaksanaan penempatan pegawai negeri sipil pada Balai Pemasarakatan ditetapkan dan diputuskan Oleh Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM RI yang selanjutnya akan diserah terimakan kepada Kepala Balai Pemasarakatan guna melaksanakan tugas dan fungsi pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi. Dalam pelaksanaannya dikarenakan formasi yang ditetapkan Oleh Kementerian Hukum dan HAM RI untuk Bapas diseluruh Indonesia berfokus pada penambahan jabatan Fungsional yaitu Pembimbing Kemasyarakatan. Maka Kepala Bapas Kelas II Bukittinggi membuat suatu kebijakan dalam penempatan pegawai diperbantukan untuk mengisi subseksi yang kekurangan staff bahkan tidak ada staff pada masing-masing subseksi di Bapas Kelas II Bukittinggi. Ditinjau dari kompetensi pegawai dimana formasi dari Kementerian Hukum dan HAM RI berfokus pada penambahan jabatan fungsional yaitu Pembimbing Kemasyarakatan maka tidak sesuai dengan tugas dan fungsi pada subseksi yang diembannya. Salah satu contoh ditempatkan pada bidang kepegawaian dan tata usaha dalam pelaksanaannya tidak optimal dikarenakan kompetensi Pembimbing Kemasyarakatan melaksanakan tugas dan fungsi Penelitian Kemasyarakatan, Pembimbingan, Pengawasan dan Pendampingan Terhadap Anak yang Berhadapan dengan Hukum (ABH) dalam rangka Penegakan hukum, Perlindungan anak dan Penegakan Hak Asasi Manusia.

Sehingga dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pada masing-masing subseksi tidak terlaksana dengan optimal. Selain penempatan dan kompetensi yang tidak sesuai pada masing-masing subseksi di Bapas Kelas II Bukittinggi, Pendidikan dan Pelatihan

guna mengoptimalkan penempatan pegawai pada Bapas Kelas II Bukittinggi sangat minim. Ditinjau dari tingkat pendidikan rata-rata pada level sarjana namun demikian background pendidikan tidak sesuai dengan tugas dan fungsi yang menjadi tanggung jawab pegawai tersebut. Berikutnya ditinjau dari pengalaman bekerja pegawai diluar bidang jabatan fungsional sangat minim dikarenakan pegawai hasil rekrutmen adalah freshgraduate atau lulusan baru perguruan tinggi. Sehingga belum memiliki pengalaman bekerja baik itu pada bidang administrasi maupun teknis yang menunjang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya pada Bapas Kelas II Bukittinggi.

Adapun upaya dari Kepala Bapas Kelas II Bukittinggi beserta Kepala Bapas dalam pengoptimalan penempatan pegawai yaitu melakukan asesment atau wawancara terhadap calon pegawai yang akan ditempatkan pada masing-masing subseksi yang masih memerlukan sumber daya manusia. Memberikan motivasi dan dorongan kepada Pegawai untuk melanjutkan pendidikan sesuai dengan tugas dan fungsi yang diembannya. Selain melaksanakan asesment atau wawancara, Kepala Bapas Kelas II Bukittinggi beserta Kepala Bapas sebagai pengambil kebijakan dan keputusan juga melaksanakan in house training terhadap sumber daya manusia yaitu pegawai pada Bapas Kelas II Bukittinggi dimana pegawai senior yang sudah menguasai pada masing-masing subseksi menjadi mentor terhadap calon pegawai yang akan ditempatkan guna pengoptimalan penempatan pegawai agar terlaksananya tugas dan fungsi yang efektif dan efisien.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil informan sebanyak 3 Informan yaitu terdiri dari 3 Pegawai Bapas Kelas II Bukittinggi, 1 orang Kepala Bapas, 1 orang Pejabat Struktural dan 1 orang Pegawai Bapas Kelas II Bukittinggi. Informan tersebut diambil gambaran mengenai optimalisasi sistem penempatan pegawai berbasis kompetensi pada Bapas Kelas II Bukittinggi dan mengetahui sejauh mana optimalisasi penempatan pegawai dan mengetahui faktor apa saja yang menjadi kendala dalam proses penempatan pegawai tersebut. Dalam proses optimalisasi sistem penempatan pegawai berbasis kompetensi dapat di deskripsikan secara umum melalui data yang diperoleh dari Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi.

Hasil temuan dilapangan dengan mewancarai Pegawai dan Kepala Bapas Kelas II Bukittinggi tentang optimalisasi sistem penempatan pegawai berbasis kompetensi.

Dari hasil penelitian dapat diketahui pengetahuan dan pendapat para Pegawai Bapas Kelas II Bukittinggi tentang optimalisasi sitem penempatan pegawai berbasis kompetensi. Proses pelaksanaan penempatan pegawai berbasis kompetensi dengan cara memberikan pertanyaan secara terbuka/wawancara, responden diminta untuk mengemukakan pendapatnya secara bebas.

Pegawai Bapas Kelas II Bukittinggi memahami tentang Pegawai Negeri Sipil. Pengetahuan Pegawai Bapas Kelas II Bukittinggi tentang optimalisasi sistem penempatan pegawai berbasis kompetensi dipahami dengan baik, sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Memahami tentang Aparatur Sipil Negara. Dimana Pegawai Bapas Kelas II Bukittinggi memahami tentang optimalisasi, makna dari optimalisasi itu sendiri dipahami oleh Pegawai Bapas Kelas II Bukittinggi suatu proses atau usaha untuk memaksimalkan suatu kegiatan atau memaksimalkan potensi individu organisasi. Pelaksanaan penempatan Pegawai pada Bapas Kelas II Bukittinggi sudah baik namun belum terlaksana secara optimal, perlu ada kebijakan baru mengenai pelaksanaan penempatan Pegawai, dikarenakan ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan, pengalaman bekerja, pendidikan dan pelatihan yang diikuti, serta minat dan bakat. Penempatan Pegawai yang optimal agar sesuai dengan kebutuhan harus meninjau beberapa faktor seperti ; latar belakang pendidikan, pengalaman bekerja, pendidikan dan pelatihan serta minat dan bakat. Sehingga tercapai penempatan Pegawai yang optimal. Pegawai pada Bapas Kelas II Bukittinggi memahami dan mengetahui tentang kompetensi Pegawai.

Pegawai pada Bapas Kelas II Bukittinggi belum sesuai dengan kebutuhan, dikarenakan formasi yang ditetapkan oleh Kementerian Hukum dan HAM RI lebih berfokus pada penambahan jabatan fungsional yaitu pembimbing kemasyarakatan, sedangkan kebutuhan Pegawai pada Bapas Kelas II Bukittinggi memerlukan tenaga dalam bidang administrasi. Contoh ; Jabatan fungsional pembimbing kemasyarakatan diberikan tugas dan tanggung jawab tambahan sebagai staf tata usaha dan kepegawaian. Sehingga kompetensi yang dimiliki tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Maka dari itu upaya yang dilakukan untuk pengoptimalan penempatan Pegawai pada Bapas Kelas II Bukittinggi perlu dilaksanakan assesment pada calon pegawai yang akan ditempatkan, memberikan pendidikan dan pelatihan guna menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi khususnya pada masing-masing subseksi yang masih memerlukan sumber daya manusia. Melaksanakan in house training terhadap calon Pegawai yang akan ditempatkan sesuai tugas dan fungsi pada masing-masing subseksi.

Berdasarkan data yang diperoleh menunjukkan bahwa dari jumlah delapan belas Pegawai Bapas Kelas II Bukittinggi memberikan keterangan bahwa dalam pengoptimalan penempatan Pegawai berbasis kompetensi mengetahui dan memahami apa saja yang menjadi kendala di lapangan. Dengan demikian dapat menjadi bahan evaluasi terkait penempatan Pegawai negeri berbasis kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan di lapangan.

D. Interpretasi dan Pembahasan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang diuraikan diatas, maka pada subbab ini penulis akan menjelaskan tentang temuan hasil penelitian mengenai optimalisasi sistem penempatan pegawai berbasis kompetensi. Implementasi pelaksanaan penempatan pegawai tidak terlepas peranan dari Pimpinan beserta jajarannya pada saat melaksanakan penempatan calon pegawai yang akan ditempatkan pada masing-masing subseksi, calon pegawai yang akan ditempatkan dan melaksanakan tugas dan fungsi pada masing-masing subseksi wajib mengikuti assesment atau wawancara terlebih dahulu. Mengapa karena formasi dari pusat yaitu Kementerian Hukum dan HAM RI berfokus pada penambahan jabatan fungsional yaitu Pembimbing Kemasyarakatan tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan dilapangan. Selain itu untuk mengetahui minat dan bakat calon pegawai yang akan ditempatkan.

Disamping itu juga Pimpinan beserta jajarannya pada saat melaksanakan penempatan calon pegawai yang akan ditempatkan pada masing-masing subseksi, calon pegawai yang akan ditempatkan dan melaksanakan tugas dan fungsi pada masing-masing subseksi memberikan pendidikan dan pelatihan terlebih dahulu terkait tugas dan fungsi yang akan diemban oleh Pegawai yang bersangkutan, agar tercapainya optimalisasi penempatan Pegawai negeri berbasis kompetensi pada Bapas Kelas II Bukittinggi. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya kompetensi masing-masing

individu Pegawai yang akan ditempatkan, sehingga melaksanakan tugas dan fungsi secara efektif dan efisien.

Selain melaksanakan assesment, memberikan pendidikan dan pelatihan terhadap calon Pegawai yang akan ditempatkan pada masing-masing subseksi sesuai dengan kompetensinya, juga yang tidak kalah pentingnya dengan melaksanakan in house training terhadap calon Pegawai yang akan ditempatkan di masing-masing subseksi. Dimana Pegawai senior menjadi mentor pada kegiatan in house training sesuai dengan kompetensi masing-masing pegawai senior kepada calon Pegawai yang akan dikaderisasi pada masing-masing subseksi yang masing memerlukan sumber daya manusia, sehingga melaksanakan tugas dan fungsi secara efektif dan efisien.

Dari uraian di atas, sangat jelas begitu pentingnya peranan Pimpinan beserta jajaran dalam pengoptimalan penempatan Pegawai negeri pada Bapas Kelas II Bukittinggi. Sehingga penempatan Pegawai negeri berbasis kompetensi sesuai dengan kebutuhan di lapangan. Dengan kata lain penempatan Pegawai tepat sasaran. Tujuan pengoptimalan penempatan Pegawai tidak hanya untuk menghindari tidak sesuai kompetensi dengan tugas fungsinya, tapi juga untuk mencegah kinerja yang tidak optimal khususnya pada Bapas Kelas II Bukittinggi. Dengan kegiatan yang telah dilaksanakan seperti ; Assesment, pendidikan dan pelatihan serta in house training, diharapkan akan menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi pada masing-masing tugas dan fungsi yang diembannya. Yang pada akhirnya optimalisasi penempatan Pegawai berbasis kompetensi terlaksana dengan baik secara efektif dan efisien.

Kendala-kendala yang dihadapi oleh Bapas Kelas II Bukittinggi dalam upaya pengoptimalan penempatan Pegawai negeri yang berbasis kompetensi antara lain :

a. Kurangnya sumber daya manusia dalam hal ini tenaga administrasi, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Hal ini terlihat dari minimnya jumlah Pegawai bidang administrasi baik tata usaha kepegawaian maupun subseksi klien anak dan dewasa. Dimana pembimbing kemasyarakatan sebagai fungsional melaksanakan tugas dan fungsi tambahan dibidang administrasi. Dikarenakan formasi yang ditetapkan oleh Kementerian Hukum dan HAM RI terfokus pada penambahan jabatan fungsional yaitu pembimbing kemasyarakatan.

- b. Belum terlaksananya assesment terhadap calon Pegawai yang akan ditempatkan pada masing-masing subseksi, sehingga penempatan tidak sesuai dengan kompetensi Pegawai yang akan diberikan tugas dan tanggung jawab.
- c. Minimnya pemberian pendidikan dan pelatihan terhadap calon Pegawai sebelum ditempatkan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
- d. Belum terlaksananya kegiatan in house training terhadap calon Pegawai yang akan ditempatkan pada masing-masing subseksi, sehingga penempatan tidak sesuai dengan kompetensi Pegawai yang akan diberikan tugas dan tanggung jawab.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, kendala yang dihadapi oleh Bapas Kelas II Bukittinggi dalam pengoptimalan penempatan Pegawai berbasis kompetensi bahwa Kompetensi Pegawai yang tidak sesuai dengan kebutuhan dilapangan. Dimana berfokus pada penambahan jabatan fungsional yaitu pembimbing kemasyarakatan sedangkan yang masih perlu sumber daya manusia adalah tenaga administrasi. Selanjutnya Sumber daya manusia Bapas Kelas II Bukittinggi ditinjau dari latar belakang pendidikannya khusus untuk formasi pembimbing kemasyarakatan atau jabatan fungsional. Terakhir minimnya kaderisasi sumber daya manusia pada Bapas Kelas II Bukittinggi untuk mengisi kekosongan pada masing-masing subseksi yang masih membutuhkan sumber daya manusia.

Saran

Dari hasil kesimpulan diatas, guna pengoptimalan penempatan Pegawai berbasis kompetensi di Balai Pemasyarakatan Kelas II Bukittinggi perlu melaksanakan assesment terhadap calon Pegawai yang akan ditempatkan pada bidang tugas masing-masing. Hal ini untuk memaksimalkan penempatan Pegawai pada posisi yang tepat agar hasil kinerja maksimal dan berkualitas. Penempatan Pegawai pada Bapas Kelas II Bukittinggi belum sesuai dengan kebutuhan, dikarenakan formasi yang ditetapkan oleh Kementerian Hukum dan HAM RI lebih berfokus pada penambahan jabatan fungsional yaitu pembimbing kemasyarakatan, sedangkan kebutuhan Pegawai pada Bapas Kelas II Bukittinggi memerlukan tenaga dalam bidang administrasi. Contoh ; Jabatan fungsional pembimbing

kemasyarakatan diberikan tugas dan tanggung jawab tambahan sebagai staf tata usaha dan kepegawaian. Sehingga kompetensi yang dimiliki tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Assesment disini bertujuan menguatkan minat dan bakat calon Pegawai yang akan ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Yang pada akhirnya mengoptimalkan penempatan dan menutupi kekosongan pada masing-masing subseksi yang masih membutuhkan sumber daya manusia.

DAFTAR REFERENSI

- Anggito, A. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif. CV Jejak.
- Darmanto, A. (2016). Optimalisasi Sumber Pendapatan Asli Daerah Dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah Di Kabupaten Kutai Timur. 4(1), 15–25.
- Hotniar, S. (2005). Pemograman Linear: Seri Teknik Riset Operasi.
- Indriati, N. (2017). Analisis Optimalisasi Sistem Penempatan Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi Pada Inspektorat Kota Tangerang.
- Kurrahman, T. (2015). Penempatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Jabatan Struktural Pada UPTD Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. 4(2), 116–126.
- Manullang, A. K. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Tapanuli Tengah.
- Pratama, A. R. (2018). Optimalisasi Keselamatan Crew Kapal Dalam Proses Kerja Jangkar Di Ahts Amber. Optimalisasi Keselamatan Crew Kapal Dalam Proses Kerja Jangkar Di Ahts Amber.
- Sabuhari, R., & Ruslan Kamis. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi , Karakteristik Kompetensi , Kepuasan. Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia, 6(1), 137–156.
- Salma, R. (2022). Asdaf Kabupaten Kebumen, Provinsi Jawa Tengah Program Studi Teknologi Rekayasa Informasi Pemerintahan. Jurnal Politik Pemerintahan Dharma Praja. [Http://Eprints.Ipdn.Ac.Id/6974/1/Rofingatun Nur Laila Salmah_29.0848_Optimalisasi Aplikasi Ppid Dalam Meningkatkan Pelayanan Informasi Publik Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Kebumen.Pdf](http://Eprints.Ipdn.Ac.Id/6974/1/Rofingatun+Nur+Laila+Salmah_29.0848_Optimalisasi+Aplikasi+Ppid+Dalam+Meningkatkan+Pelayanan+Informasi+Publik+Pada+Dinas+Komunikasi+Dan+Informatika+Kabupaten+Kebumen.Pdf)
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, B. (2002). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.
- Suwatno. (2003). Azas-Azas Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Yuniar, A. (2017). Optimalisasi Pengelolaan Zakat Dan Efektifitas Amil Zakat Terhadap Peningkatan Perolehan Zakat, Infak, Sedekah (ZIS) Di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Tulungagung.