



## ANALISIS PENEMPATAN PEGAWAI DALAM JABATAN STRUKTURAL DI KANTOR DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN WAJO

Rahma Noviana<sup>1</sup>, Sumarling Mus<sup>2</sup>, Syamsurijal Basri<sup>3</sup>  
Jurusan Administrasi Pendidikan  
Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Makassar  
[Rahmanovianau05@gmail.com](mailto:Rahmanovianau05@gmail.com)

*Keywords:*  
*Employee Placement, Structural Position, Educational Factors*

**ABSTRACT** *This study examines the Analysis of Employee Placement in Structural Positions at the Wajo District Office of Education and Culture. The purpose of this study was to find out how the Placement of Employees in Structural Positions at the Wajo Regency Education and Culture Office. The approach used in this research is a qualitative approach with a descriptive research type. The sources of data contained in this study are the Baperjakat Team and BKPSDM employees, and Service Employees. Data collection techniques in the form of interviews, observation and documentation. Data analysis techniques include data collection, data reduction, data presentation, and conclusions. The results of this study indicate that the placement of employees in Structural Positions at the Wajo District Office of Education and Culture has not been fully fulfilled. Based on the author's results, Government Regulation Number 13 of 2002 with various indicators, namely Competence, Educational Factors, and Ranks and Groups, has gone well, but there is still one indicator that has not gone well, namely the education factor. The author found that in the Wajo District Office of Education and Culture there were still employees who did not match their educational background.*

**Kata Kunci :**  
Penempatan Pegawai, Jabatan struktural, Faktor Pendidikan

**ABSTRAK** Penelitian ini mengkaji tentang Analisis Penempatan Pegawai Dalam Jabatan Struktural di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Penempatan Pegawai dalam Jabatan Struktural di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Sumber data yang terdapat dalam penelitian ini adalah Tim Baperjakat dan pegawai BKPSDM, dan Pegawai Dinas. Teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data berupa pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan pegawai dalam Jabatan Struktural di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo belum sepenuhnya terpenuhi. Berdasarkan hasil penulis dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 dengan berbagai indikator yaitu Kompetensi, Faktor Pendidikan, serta Pangkat dan Golongan sudah berjalan dengan baik, tetapi masih ada satu indikator belum sepenuhnya belum berjalan dengan baik yaitu faktor pendidikan. Penulis menemukan di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo masih terdapat pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Corresponden author: Jalan:xxxx,  
Email: [xxxx@gmail.com](mailto:xxxx@gmail.com)



## PENDAHULUAN

Organisasi di era globalisasi saat ini dalam perkembangan dan kemajuannya selalu mengedepankan kinerja para pegawainya. Organisasi dapat dipandang sebagai wadah dan proses yang dimana memiliki tempat untuk melaksanakan aktivitas pengorganisasian oleh anggota organisasi itu sendiri. Organisasi terdiri dari berbagai elemen yang salah satunya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan prioritas utama yang harus di perhatikan oleh setiap pemimpin. Dimana sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting yang harus dimiliki dalam suatu organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan pemerintahan, baik institusi maupun perusahaan SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Berhasil atau tidaknya pemerintah dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (pegawai) dalam menjalankan 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 (N. S. Nim, 2020).

Salah satu bentuk organisasi pemerintah yang bergerak dibidang pendidikan yakni Dinas Pendidikan. Dinas pendidikan yang merupakan salah satu organisasi pemerintah yang mempunyai peraturan dan tugas melaksanakan sebagian kewenangan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pendidikannya serta tugas lain dan tanggungjawab dan kewenangannya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Bab II pasal 2 ayat (1), menyatakan bahwa Dinas Pendidikan dipimpin oleh seorang kepala dinas yang mempunyai tugas pokok mengkoordinasikan penyusunan dan

perencanaan, mengarahkan dan mengevaluasi kegiatan dinas serta merumuskan kebijaksanaan teknis penyelenggaraan urusan pemerintah di bidang pendidikan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Pokok-pokok kepegawaian disebutkan bahwa pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam menyelenggarakan tugas negara, pemerintahan serta pembangunan. Rumusan yang ada dalam undang-undang kepegawaian menunjukkan bahwa pegawai negeri adalah salah satu dari aparatur negara. Sumber Daya Manusia yang berkualitas dalam penempatan pegawai sangatlah penting, dengan maksud tersebut maka ditetapkan Peraturan Pemerintah No 13 Tahun 2002 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural pada pasal 7 yang berbunyi : “Pegawai Negeri Sipil yang akan atau telah menduduki jabatan struktural harus mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan untuk jabatan tersebut.” Pelaksanakan salah satu fungsi manajemen kepegawaian dan upaya meningkatkan hubungan antara Pemerintah dengan Daerah Propinsi dan Daerah Kabupaten/Kota, serta untuk mendorong peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu unsur perekat dan pemersatu bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia, dipandang perlu mengatur kembali ketentuan mengenai wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dengan Peraturan Pemerintah. Hal ini diatur dalam peraturan pemerintah nomor 9 tahun 2003 tentang wewenang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai negeri sipil (Abarca, 2021)

Pengangkatan/penempatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural dilakukan dengan mempertimbangkan faktor-faktor pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi serta masa jabatan seorang PNS sejak pengangkatan pertama dalam masa jabatan tertentu sampai pension (Peraturan Pemerintah No.13 Tahun 2002).

Pegawai negeri adalah warga Negara RI yang telah memenuhi syarat yang ditentukan,

di angkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negeri lainnya. Dalam pandangan Hasibun (2007), pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian.

Salah satu faktor penting dalam penempatan pegawai adalah pelaksanaan dalam pengangkatan dan penempatan jabatan baik struktural maupun fungsional. Proses seleksi Pegawai dalam jabatan struktural yang baik akan menghasilkan penyelenggaraan organisasi yang sehat, namun sebaliknya kesalahan dalam proses pengangkatan dalam jabatan struktural akan memberikan dampak yang tidak sehat antara lain tidak tercapainya tujuan organisasi, hubungan kerja yang tidak harmonis, cara kerja yang tidak efektif dan efisien, serta penyimpangan prosedur kerja. Oleh karena itu kegiatan pengangkatan dalam jabatan struktural haruslah mengambil semangat “ *the right man on the right place*”. Untuk mendukung proses rekrutmen pejabat struktural, sebenarnya faktor kompetensi menjadi bagian penting untuk diperhatikan. Kompetensi pegawai terlihat melalui pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatan sehingga pegawai negeri sipil tersebut dapat melaksanakan tugas secara profesional, efektif, dan efisien (Sari, 2020)

Menurut Siswanto (2000 : 8) yang dimaksud dengan penempatan pegawai adalah “ merupakan suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara kontinuitas dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi kebutuhan dan komposisi yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko tugas yang diberikan”.

Mangkunegara (2007), dalam penempatan pegawai harus dilakukan sesuai dengan aspek dan pertimbangan yang terencana yakni dalam penempatan kerja karyawan harus mempertimbangkan aspek pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja.

Jabatan struktural menurut Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas,

tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu organisasi Negara. Secara tegas jabatan struktural merupakan suatu jabatan yang secara tegas ada pada struktur organisasi bagi PNS yang memiliki potensi dominan untuk memimpin.

Menurut Sedarmayanti (2017) analisis jabatan diartikan sebagai suatu cara sistematis yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang pekerjaan dan kebutuhan tenaga manusia, beserta konteks pekerjaan yang dikerjakan.

Pendidikan merupakan indikator yang sangat penting untuk menempatkan pegawai jabatan struktural karena latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai merupakan penentu dalam menempatkan pegawai dalam jabatan struktural sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai. Apabila pegawai tersebut memiliki latar belakang pendidikan khusus di bidang pendidikan maka akan ditempatkan di bagian pendidikan tersebut. Sehingga ilmu yang dimiliki pegawai dapat terealisasi sesuai dengan bidangnya.

Sistem pengangkatan pegawai dalam jabatan struktural meliputi pengaturan kembali mengenai eselon terendah pegawai, pendidikan dan pelatihan pegawai, pengangkatan pegawai dalam jabatan struktural untuk menduduki jabatan struktural lebih tinggi dan keanggotaan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepengangkatan. Untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan dibutuhkan pegawai yang berpengalaman dan mempunyai keterampilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dimana keahlian dan keterampilan setiap pegawai tersebut bisa dilihat dari prestasi kerja dan jenjang karirnya selama bekerja pada suatu instansi.

Salah satu instansi pemerintahan yang menerapkan sistem pengangkatan pegawai adalah Dinas Pendidikan. Dinas pendidikan merupakan salah satu organisasi pemerintah yang bergerak dalam penyelenggaraan proses pelayanan di bidang pendidikan. Hampir setiap kabupaten/kota di Indonesia memiliki dinas pendidikan yang mengatur pendidikan daerahnya masing-masing, seperti di Kabupaten Wajo. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo

merupakan sentral utama dalam pengembangan pendidikan terutama di kabupaten wajo mengingat kondisi pendidikan sekarang secara keseluruhan di kabupaten wajo belum berkembang, terutama apabila dibandingkan dengan tingkat pendidikan di kabupaten dan kota lain di Sulawesi-Selatan. Maka untuk mewujudkan hal itu Salah satu visi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo ialah terwujudnya pelayanan pendidikan yang profesional, demokratis, efektif dan efisien guna meningkatkan pendidikan di kabupaten Wajo.

Berdasarkan fakta diatas maka peneliti melakukan observasi lapangan di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan khususnya kepala sub bagian umum kepegawaian (KASUBAG) Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo. Pihaknya menyatakan bahwa :

”Penempatan pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo dalam jabatan struktural ditentukan langsung oleh Kepala Dinas Pendidikan dengan mempertimbangkan masukan dari pengawasan Baperjakat. Namun melihat struktur yang ada dalam Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo, masih ada beberapa pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan pola penempatan jabatan struktural sebagaimana mestinya”.

Dari hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwasannya proses Penempatan Pegawai dalam Jabatan Struktural belum sepenuhnya diadakan sesuai prosedur yang ada, hal ini dibuktikan dengan adanya penempatan yang tidak sesuai seperti KASI Peserta didik dengan pengembangan karakter yang ditempati lulusan sosiologi, KASI Kurikulum yang diduduki oleh lulusan ekonomi, KASI Kelembagaan dan Sarana Prasarana SMP yang ditempati latar belakang pendidikan sosiologi, KASI Kesenian ditempati latar belakang ekonomi. Terlihat dari Tupoksi masing-masing bidang, masih ada pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan pendidikannya sehingga pegawai tersebut dalam melaksanakan tugasnya cenderung mengalami hambatan. Seperti latar belakang pendidikan dan hingga kini pelaksanaannya lebih mengutamakan untuk mengisi kekurangan dari pada memenuhi kualitas sesuai dengan yang dibutuhkan. Pejabat yang

memiliki wewenang kurang memperhatikan pendidikan, prestasi kerja dan pengalaman pegawai dalam melakukan suatu penempatan pegawai.

Beberapa hasil penelitian yang relevan dengan konteks penelitian yang akan dikaji, antara lain Hermanto (2016) yang meneliti tentang “Sistem Penempatan Pegawai dalam jabatan struktural di kantor dinas pendidikan kabupaten Sidenreng Rappang, Sulawesi Selatan”. Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa Penempatan Pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang Dalam Jabatan Struktural ditentukan oleh kepala dinas pendidikan dengan mempertimbangkan masukan dari pengawasan Baperjakat. Pegawai yang ditempatkan dalam suatu jabatan dipilih berdasarkan kesesuaian antara pendidikan, pengalaman kerja, prestasi kerja serta pelatihan-pelatihan yang pernah dilaksanakan oleh pegawai, dan siap melaksanakan tupoksinya pada jabatan tersebut.

Penelitian lain dilakukan oleh Nursafitry Sila (2020) dengan judul penelitian “Analisis Sistem Penempatan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang”. Dalam penelitian ini hasil yang didapatkan dilapangan ialah dalam sistem penempatan pegawai pada pada badan kepegawaian daerah kabupaten enrekang pendidikan sangat diperhatikan dalam penempatan pegawai untuk dapat menentukan bagian penempatan atas jabatan dengan tingkat pendidikan yang dimiliki. Tetapi masih ditemukan adanya pegawai yang belum sesuai latar belakang pendidikannya, masih belum memperhatikan pengetahuan kerja yang dimiliki seorang pegawai. Hal ini dapat mengindikasikan terjadinya kurang pemahaman terhadap prosedur kerja sehingga dapat menyebabkan ketidakefektifan dalam memulai bekerja. Selain itu, keterampilan yang dimiliki sesuai dengan jabatannya, keterampilan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dan mampu memanfaatkan fasilitas kantor.

Selanjutnya, Herkolanus (2013) meneliti tentang “Proses Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural Di Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang”. Hasil ini penelitian ini menghasilkan kesimpulan proses pelaksanaan pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural. Secara umum telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan

yang berlaku. Namun apabila memperhatikan kompetensi pejabat yang mendudukinya masih belum memenuhi persyaratan jabatan sebagaimana dikemukakan dalam analisis jabatan. Mengenai penilaian kinerja seperti kualitas pelayanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas meskipun secara umum terdapat peningkatan kinerja namun belum sepenuhnya mampu memenuhi harapan layaknya seseorang untuk dipertimbangkan dalam jabatan. Belum terdapat prosedur standar dalam memberikan pelayanan dan kurang disiplinnya PNS masih merupakan bagian hambatan peningkatan kinerja. Hal ini yang juga diperlukan untuk mendapatkan perhatian adalah tingkat responsivitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat pada umumnya.

Secara umum dari ketiga hasil penelitian terdahulu diatas telah membahas tentang Proses Pengangkatan Pegawai Di Sektor Dinas Pendidikan. Meskipun memiliki acuan yang sama dengan penelitian terdahulu tetapi peneliti memiliki perbedaan dimana dalam penelitian ini berlokasi di dinas pendidikan yang berbeda. Hal ini tentunya memicu perbedaan dimana budaya penempatan dinas pendidikan di masing-masing setiap daerah tentunya memiliki perbedaan.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif. Menurut Moleong, penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dipahami oleh subyek penelitian

Berdasarkan pendekatan dan jenis data yang digunakan, sesuai dengan fokus penelitian yang telah dijelaskan, penelitian yang akan dilakukan bersifat deskriptif analisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo yang beralamat di Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 27 Sengkang.

Untuk data yang sesuai dengan masalah dan objek yang akan diteliti, maka dalam teknik pengumpulan data peneliti menggunakan beberapa metode yaitu : Observasi, Wawancara dan Dokumentasi

Setelah data terkumpul dan dianggap cukup bagi penulisan karya tulis ilmiah, maka salah satu kaidah dalam sebuah penelitian yaitu melakukan analisis data. Analisis data merupakan tahapan yang penting dan wajib dilakukan oleh semua peneliti, karena tanpa melakukan analisis data maka tidak akan di dapatkan temuan dari penelitian tersebut dan hanya akan melahirkan data mentah saja.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

Berdasarkan hasil penelitian diuraikan dalam point-point berikut ini berdasarkan fokus Penelitian Bagaimana Penempatan Pegawai dalam Jabatan Struktural di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo, sebagai berikut:

### **Faktor Kompetensi**

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa Penempatan Pegawai dalam Jabatan Struktural berdasarkan Kompetensi merupakan aspek penempatan dengan mempertimbangkan pengalaman kerja, integritas, kemauan belajar maupun pemahaman terhadap prosedur kerja ataupun aturan-aturan yang terdapat pada lokasi kerja yang sesuai. Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo dalam Penempatan Pegawai sangat memperhatikan aspek Kompetensi. Dalam proses Penempatan Pegawai dalam suatu jabatan tidak mengedepankan aspek kedekatan ataupun kekeluargaan melainkan menekankan pada aspek kompetensi teknis, manajerial, sosial, pengalaman kerja serta skill yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

### **Faktor Pendidikan**

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa Faktor Pendidikan merupakan salah satu faktor utama didalam penempatan pegawai. Meski pihak dinas pendidikan telah berupaya menekankan hal tersebut. Namun faktanya, pelaksanaannya belum sepenuhnya diterapkan sesuai kualifikasi pendidikan pegawai Di Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Wajo. Pendidikan merupakan cerminan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan secara baik dan benar, dengan latar belakang

pendidikan pula seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan secara baik dan benar, dengan latar belakang pendidikan pula seseorang di anggap akan mampu atau tidak mampu untuk menempati atau menduduki jabatan tertentu. Di Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Wajo Setiap posisi atau jabatan dalam struktural memiliki kualifikasi pendidikan tetentu yang harus dipenuhi oleh pemangku jabatan.

### **Faktor Pangkat dan Golongan**

Selain wawancara dan observasi, peneliti juga melakukan dokumentasi dengan dokumen Arsip Data Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa faktor pangkat dan golongan adalah faktor penting dalam penempatan pegawai dalam suatu jabatan tertentu. Adanya pangkat dan golongan menjadi salah satu penunjang kinerja seseorang dalam mencapai tujuan yang akan dicapai. Di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo, Penempatan Pegawai dalam Jabatan Struktural telah menempatkan pegawainya sesuai dengan pangkat dan golongan suatu pegawai. Semua pegawai yang ditempatkan dalam suatu jabatan sudah sesuai dengan standar dan kualifikasi yang telah ditetapkan.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan wawancara terhadap Tim Baperjakat dan Pegawai BKPSDM yang penulis jelaskan diatas dapat dipahami bahwa Analisis Penempatan Pegawai dalam Jabatan Struktural di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo di integrasikan melalui implementasi penempatan dalam struktural dinas pendidikan kabupaten Wajo:

### **Faktor Kompetensi**

Hasil peneltian menemukan bahwa Analisis Penempatan Pegawai Dalam Jabatan Struktural Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo bahwa Penempatan pegawai dalam Jabatan Struktural berdasarkan faktor kompetensi merupakan aspek penempatan dengan mempertimbangkan pengalaman kerja, integritas, kemauan belajar maupun pemahaman terhadap prosedur kerja ataupun aturan-aturan yang terdapat pada lokasi kerja yang sesuai. Di Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Wajo

dalam Penempatan Pegawai sangat memperhatikan aspek kompetensi. Dalam proses Penempatan Pegawai dalam suatu jabatan tidak mengedepankan aspek kedekatan ataupun kekeluargaan melainkan menekankan pada aspek kompetensi teknis, manajeral, sosial, pengalaman kerja serta skill yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo yang dikutip oleh Suwatno (2003) maksud diadakan penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria Kemampuan, Kecakapan dan keahlian guna pencapaian tujuan suatu organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh lain Hermanto (2016) dimana didapatkan bahwasannya pengalaman kerja, prestasi kerja serta pelatihan-pelatihan yang pernah dilaksanakan oleh pegawai, dan siap melaksanakan tupoksinya pada jabatan adalah suatu standarisasi yang harus dimiliki seorang pegawai dalam penempatan dalam suatu jabatan. Karena tinggi rendahnya keterampilan kerja ditentukan oleh pengalaman bekerja yang bersangkutan, selain itu pegawai yang mempunyai pengalaman bekerja juga memerlukan latihan petunjuk yang lebih singkat.

### **Faktor Pendidikan**

Hasil peneltian menemukan bahwa Analisis Penempatan Pegawai dalam Jabatan Struktural Di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo memperhatikan faktor pendidikan. Faktor Pendidikan merupakan salah satu faktor utama didalam Penempatan Pegawai. Pendidikan merupakan cerminan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan secara baik dan benar, dengan latar belakang pendidikan pula seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan secara baik dan benar, dengan latar belakang pendidikan pula seseorang di anggap akan mampu atau tidak mampu untuk menempati atau menduduki jabatan tertentu. Di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Wajo Setiap posisi atau jabatan dalam struktural memiliki kualifikasi pendidikan tetentu yang harus dipenuhi oleh pemangku jabatan.

Hal ini sejalan dengan Mangkunegara (2007), dalam penempatan pegawai harus dilakukan sesuai dengan aspek dan pertimbangan yang terencana yakni dalam penempatan kerja karyawan harus mempertimbangkan aspek pendidikan. Dimana Pendidikan merupakan indikator yang sangat penting untuk menempatkan pegawai jabatan struktural karena latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai merupakan penentu dalam menempatkan pegawai dalam jabatan struktural.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Nursafitry Sila (2020) bahwa tingkat pendidikan sangat diperhatikan dalam penempatan pegawai negeri sipil, karena keberhasilan atau tercapainya tujuan instansi di tentukan oleh keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Pendidikan merupakan cerminan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan secara baik dan benar, dengan latar belakang pendidikan pula seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan secara baik dan benar, dengan latar belakang pendidikan pula seseorang di anggap akan mampu atau tidak mampu untuk menempati atau menduduki jabatan tertentu.

### **Faktor Pangkat dan Golongan**

Hasil penelitian menemukan bahwa Analisis Penempatan Pegawai dalam Jabatan Struktural Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo bahwa faktor pangkat dan golongan adalah faktor penting dalam penempatan pegawai dalam suatu jabatan tertentu. Adanya pangkat dan golongan menjadi salah satu penunjang kinerja seseorang dalam mencapai tujuan yang akan dicapai. Di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo, Penempatan Pegawai dalam Jabatan Struktural telah menempatkan pegawainya sesuai dengan pangkat dan golongan suatu pegawai. Semua pegawai yang ditempatkan dalam suatu jabatan sudah sesuai dengan standar dan kualifikasi yang telah ditetapkan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Siswanto (2003) bahwasannya pangkat dan golongan sangatlah penting dalam penempatan pegawai karena sangat berpengaruh dengan kinerja dan pencapaian suatu tujuan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh

horun Nisa (2008) bahwa syarat minimum berupa pangkat/ golongan yang harus dipenuhi oleh pegawai sebelum menduduki sebuah jabatan di kantor.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Analisis Penempatan Pegawai dalam Jabatan Struktural Di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo baik melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi maka diperoleh kesimpulan bahwa Penempatan Pegawai dalam jabatan Struktural di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo belum sepenuhnya terpenuhi. Berdasarkan hasil penulis dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 dengan berbagai indikator yaitu Kompetensi, Faktor Pendidikan, serta Pangkat dan Golongan sudah berjalan dengan baik, tetapi masih ada satu indikator yang sepenuhnya belum berjalan dengan baik yaitu faktor pendidikan. Penulis menemukan di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Wajo masih terdapat pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas ada beberapa hal yang penulis sarankan semoga kiranya dapat bermanfaat dan bisa menjadi bahan evaluasi untuk kita semua tanpa terkecuali.

1. Pada proses penempatan pegawai dalam lingkup dinas pendidikan, pihak dinas pendidikan agar tetap konsisten dalam penempatan pegawai dilakukan berdasarkan kualifikasi atau bidang sesuai dengan latar belakang pegawai dan pendidikan sebaiknya dilakukan dengan benar-benar sesuai dengan kebutuhan pegawai.
2. Pihak dinas pendidikan selalu mengevaluasi dan melakukan pendidikan dan pelatihan guna untuk meningkatkan skill pegawai dalam melaksanakan tugasnya guna pencapaian tujuan dan visi misi yang telah ditetapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abarca, R. M. (2021). 済無No Title No Title No Title. *Nuevos Sistemas de Comunicación e Información*, 2013–2015.
- Darmadi, Hamid. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Doni, J. Priansa, dan Suwatno.(2013). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Ermanto. (2016). *Sistem Penempatan Pegawai dalam Jabatan Struktural di Kantor Dinas Sidenreng Rappang*. 1.
- Faudzan, M. (2016). *Evaluasi Penempatan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kota Makassar*.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herkolanus, H. (2013). Proses Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural (Suatu Penelitian di Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang). *JPMIS*.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moleong, Lexy J. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Rosdakarya.
- Mukaram, M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Naliebrata, Anita.(2007). *Analisis Pengaruh Penempatan Pegawai Berbasis Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas PerhubunganPekab Bogor)*. pada FEM Institut Pertanian Bogor.
- Nasution. 2008. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara.