

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan prioritas utama yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi atau lembaga publik. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting yang harus dimiliki dalam suatu organisasi karena untuk mencapai tujuan dari organisasi, Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang paling utama dibandingkan dengan sumber daya lainnya. 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 Manusia agar dapat mendorong kemajuan bagi Pemerintah.

Kualitas Sumber Daya Manusia dari setiap pegawai mempunyai hubungan yang sangat erat kaitannya terhadap pencapaian tujuan. Maka pegawai diuntut untuk mempunyai keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*) serta dedikasi terhadap pekerjaan serta *human relation* yang baik harus dapat diwujudkan. Secara global permasalahan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam birokrasi Pemerintahan adalah berkenaan dengan Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimaksud adalah penempatan Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja di lingkungan birokrasi, untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana yang telah

ditetapkan. Dengan demikian bisa terlihat bahwasannya Sumber Daya Manusia sangat penting dibutuhkan oleh suatu organisasi dan organisasi tidak akan mampu bergerak tanpa adanya Sumber Daya Manusia, sekalipun saat ini teknologi telah berkembang pesat.

Organisasi merupakan wadah kegiatan dari orang-orang yang bekerjasama dalam usaha mencapai suatu tujuan. Dalam wadah kegiatan itu setiap orang harus jelas, tegas, wewenang, tanggungjawabnya, hubungan dan tata kerjanya, sehingga dapat tercapai tujuan organisasi, untuk mencapai tujuannya suatu organisasi harus memiliki individu-individu dengan kualitas yang sesuai. Ini diwujudkan melalui aktivitas-aktivitas manajemen Sumber Daya Manusia.

Dalam UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara terwujud bilamana organisasi dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki pegawai sehingga pegawai mampu berkerja secara optimal. Pegawai memiliki kedudukan yang utama dalam setiap aktivitas organisasi, oleh karena itu, pegawai memiliki peran sentral kelangsungan organisasi. Penempatan pegawai bertujuan untuk menetapkan seseorang pada jabatan sesuai dengan bakat dan kemampuan sehingga prestasi kerja pegawai akan semakin meningkat. Menurut Hasibuan (2005: 63), penempatan harus didasarkan pada *Job description and Job specification* telah di tentukan serta berpedoman kepada prinsip "*The right man on the right place and right man behind the job*". Penempatan pegawai sangat penting diperhatikan, karena salah

dalam penempatan pegawai akan menimbulkan penurunan prestasi kerja, kebosanan, sehingga menurunnya kerja dan sebagainya.

Untuk mencapai tujuan pembangunan Nasional, terutama diperlukan aparatur Pemerintah yang memiliki kemampuan loyalitas, dan dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Aparatur pemerintah yang dimaksud adalah aparatur yang selalu lebih mengutamakan kepentingan masyarakat, lebih murah, lebih lengkap dan tuntas. Penyempurnaan sistem pengangkatan pegawai negeri sipil struktural meliputi pengaturan kembali mengenai eselon terendah dalam pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural untuk menduduki jabatan struktural lebih tinggi dan keanggotaan badan pertimbangan jabatan dan kepangkatan.

Melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibutuhkan pegawai negeri sipil yang berpengalaman dan mempunyai keterampilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dimana keahlian dan keterampilan setiap pegawai tersebut bisa di lihat dari prestasi kerja dan jenjang karirnya selama bekerja pada suatu instansi. Seiring dengan itu, untuk mewujudkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas maka, pemerintah pusat memberikan wewenang kepada daerah masing-masing untuk mengurus rumah tangga Daerahnya sendiri. Setiap pemerintah daerah berwenang untuk mengatur Sumber Daya Manusia atau pegawai yang dimiliki, berdasarkan kebutuhan pengembangan dan pencapaian tujuan pembangunan daerah masing-masing dan kemampuan anggaran daerah yang dimilikinya. Oleh karena itu, pada era otonomi daerah faktor tenaga kerja

krusial dan perlu mendapatkan perhatian, terutama mengenai kemajuan kerja atau kapasitas kerja yang di terima sehingga pemerintah daerah akan dapat terselenggarakan dengan baik apabila dukungan oleh masyarakat yang merasa bahwa mereka adalah bagian dari pemerintah itu. Dengan kualitas Sumber Daya Manusia yang dimilikinya, suatu pemerintah daerah bisa menyediakan pelayanan publik yang baik kepada masyarakat sehingga kepentingan masyarakat dapat terjamin. Ini bisa tercapai ketika penempatan pegawai pada instansi–instansi yang ada berlangsung secara tepat dan proses yang sesuai.

Aspek lain dari organisasi pemerintah adalah kinerja pegawai. Agar kinerja suatu organisasi berlangsung secara baik, diperlukan staf atau pegawai dengan kualitas tertentu untuk bisa melaksanakan peran dan tanggungjawab yang dibutuhkan. Oleh karenanya, pimpinan organisasi pemerintah harus mengetahui tentang bagaimana menempatkan staf dan bisa mengukur kinerja staf berdasarkan apa yang telah di capai para pegawai. Pimpinan suatu organisasi juga perlu membangun ekosistem yang baik demi mendukung peningkatan kinerja pegawai berdasarkan prestasi yang di lakukan melalui penilaian dan evaluasi.

Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai upaya pembangunan merupakan salah satu bagian yang tak terpisahkan. Setiap tenaga kerja perlu mendapat posisi kerja atau penempatan kerja berdasarkan kemampuannya seperti pendidikan, keahlian dan pengalaman. Kegiatan untuk menciptakan landasan atau pedoman bagi kegiatan tenaga kerja adalah merupakan kegiatan

awal dari manajemen personalia yang di sebut juga dengan analisis jabatan atau analisis tugas.

Dalam organisasi pemerintah daerah, luasnya layanan publik yang harus disediakan oleh pemerintah daerah membutuhkan kehadiran pegawai secara kuantitas yang besar. Unsur Pegawai Negeri Sipil (PNS) sendiri seringkali tidak mencukupi kebutuhan penyediaan layanan publik sehingga membutuhkan tenaga kerja tambahan dalam bentuk tenaga kontrak Pemerintah daerah. Secara ideal, tenaga kontrak pada pemerintah daerah di rekrut dengan tujuan mengisi kekosongan yang tidak oleh kondisi eksistensi pegawai di pemerintah daerah yang ada. Demikian pula dengan berlangsung pada pemerintah daerah di Kabupaten Belu, Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Menurut Surat Keputusan (SK) Bupati Belu Nomor: BKPP.816.2/73/KEP/ II/2019, Nomor: BKPSDMD.816.2/55/KEP/II/2020 dan Nomor: BKPSDMD.816.2/28/KEP/II/2021 tentang pengangkatan tenaga kontrak daerah lingkup pemerintah Belu, dijelaskan bahwa pengangkatan pegawai kontrak di lingkup pemerintah Kabupaten Belu untuk pelaksanaan tugas pada perangkat daerah lingkup pemerintah Kabupaten Belu yang masih dibutuhkan tenaga kerja. Berikut ini adalah tenaga kontrak yang di rekrut untuk menjawab kebutuhan kerja pemerintah daerah Belu pada tahun 2019-2021.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Kontrak di Kabupaten Belu tahun

No	Jumlah Pegawai	2019	2020	2021
1.	Pegawai Negeri Sipil	3.954	4.725	3.848
2.	Tenaga Kontrak	969	979	1.048
	Total	4.923	5.704	4.896

Sumber: website BPS tenaga kerja Provinsi NTT 2022

Berdasarkan data yang di peroleh kaitannya dengan Pegawai Negeri Sipil dan tenaga Kontrak daerah di Kabupaten Belu dari tahun 2019-2021 yaitu pada tahun 2019 jumlah pegawai sebanyak 4.923 yang meliputi pegawai negeri berjumlah 3.954 dan tenaga kontrak berjumlah 969. Selanjutnya pada tahun 2020 jumlah pegawai sebanyak 5.704 yang meliputi pegawai negeri sipil 4.725 dan tenaga kontrak 979, dan pada tahun 2021 jumlah pegawai sebanyak 4.896 yang meliputi pegawai negeri sipil 3.848 dan tenaga kontrak sebanyak 1.048.

Kenyataan yang sering kali terjadi adalah bahwa Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) ketika melakukan promosi Sumber Daya Manusia atau dalam hal ini tenaga kerja kontrak tidak memperhatikan adanya keseimbangan formal antara kemampuan yang dimiliki oleh tenaga kontrak dengan tugas yang harus dikerjakan yang mana kondisi *the right man on the right place* dalam organisasi pemerintah sulit untuk tercapai dengan baik dan pada akhirnya mempengaruhi kualitas kinerja pelayanan publik pemerintah daerah. Banyak aspek yang menjadi dasar pertimbangan penempatan tenaga kontrak di lingkup pemerintah daerah seperti latar belakang pendidikan, pengalaman dan juga skill. Di Kabupaten Belu, penempatan tenaga kontrak seringkali terjadi tanpa kejelasan kriteria sehingga alih-alih memperkuat kinerja layanan publik yang ada, justru tenaga kerja di

rekrut mengakibatkan penumpukan tenaga kerja di lingkup instansi pemerintah daerah karena ketiadaan pengetahuan maupun skill yang relevan dengan kebutuhan kerja yang ada. Akibatnya, anggaran daerah yang ada terserap namun kinerja pelayanan publik tidak terdongkrak dengan keberadaan para pegawai kontrak tersebut. Salah satu penyebabnya adalah proses rekrutmen yang didominasi oleh faktor politik dalam kontekstasi Pilkada dimana pemimpin daerah yang terpilih membalas jasa para pendukungnya.

Bertolak dari dasar pemikiran di atas maka penulis memiliki argumentasi dasar bahwa latar belakang pendidikan merupakan skala prioritas utama dalam rekrutmen dan penempatan pegawai kontrak dalam rangka pelaksanaan tugas-tugas birokrasi pemerintah daerah dan pelayanan publik di Kabupaten Belu dalam rangka mencapai tujuan penyelenggaraan pemerintah Kabupaten Belu secara efektif dan efisien, yang diarahkan pada pencapaian tujuan kerja pemerintah daerah berdasarkan perencanaan program kerja pemerintah daerah. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis mengikat judul “ANALISIS PENEMPATAN PEGAWAI KONTRAK DAERAH PADA PEMERINTAH KABUPATEN BELU TAHUN 2022”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana proses rekrutmen dan penempatan tenaga kontrak yang berlangsung di Pemerintah Kabupaten Belu secara umum dan khususnya di

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD)?

2. Apakah dampak yang ditimbulkan dari proses perekrutan dan penempatan pegawai kontrak (pegawai tidak tetap) tersebut terhadap kinerja birokrasi dan pelayanan publik di pemerintah Daerah Kabupaten Belu?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian yang dilakukan terhadap suatu masalah yang pasti memiliki tujuan. Tujuan penelitian merupakan suatu pernyataan atau *statemen* mengenai apa yang ingin kita tentukan. Dalam hal ini yang menjadi tujuan penelitian penulis adalah untuk mengetahui dan menganalisis sistem penempatan pegawai kontrak daerah pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Belu Tahun 2021.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat dari penelitian ini yakni sebagai berikut:

1. Manfaat Ilmiah

- a) Untuk memberikan pengetahuan tentang Analisis penempatan pegawai kontrak secara umum di lingkup pemerintah daerah Kabupaten Belu, khususnya pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Belu dan memberikan kontribusi bagi penulis, instansi yang bersangkutan, dan penelitian lainnya untuk dijadikan bahan

referensi dalam mengkaji masalah-masalah kepegawaian khususnya tentang penempatan pegawai.

b) Sebagai salah satu syarat dalam memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Timor.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan masukan dalam kebijakan penempatan pegawai yang sesuai dalam pengembangan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) sektor publik Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Belu.

