

## **KEWENANGAN BADAN PERTIMBANGAN JABATAN DAN KEPANGKATAN DALAM MENGISI JABATAN STRUKTURAL**

### ***OFFICIAL CONSIDERATION BODY AUTHORITY AND OFFICIAL RANKING IN FULFILLING STRUCTURAL POSITION***

**Iswandi**

Sekretariat DPRK  
Kabupaten Aceh Barat Daya  
E-mail: iswandish11@yahoo.com

**Suhaimi**

Fakultas Hukum Universitas Syiah Kuala  
Jl. Putroe phang No. 1 Darussalam, Banda Aceh 23111

**M. Gaussyah**

Fakultas Hukum Universitas Syiah Kuala  
Jl. Putroe phang No. 1 Darussalam, Banda Aceh 23111

Diterima: 20/01/2017; Revisi: 30/06/2017; Disetujui: 16/08/2017

#### **ABSTRAK**

Artikel ini ingin menjawab hal yang menjadi pertimbangan yang diberikan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan kepada Bupati bagi Aparatur Sipil Negara yang akan diangkat dalam jabatan struktural. Selain itu, hal lain adalah keterlibatan badan ini dalam melakukan seleksi Aparatur Sipil Negara yang akan diangkat dalam jabatan struktural. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis-normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran dari Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan dalam mengangkat atau memilih pegawai negeri yang akan diangkat dalam jabatan struktural adalah hanya sebatas wewenang urusan menyeleksi administrasi. Badan ini tidak terlibat dalam pengambilan keputusan akhir, akan tetapi hanya melakukan tugas administrasi untuk diajukan kepada kepala daerah terkait pegawai negeri yang akan menduduki jabatan struktural. Artikel ini menyarankan agar kepala daerah mengikutsertakan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan dalam urusan pengambilan keputusan.

**Kata Kunci:** Badan Pertimbangan, Pangkat dan Jabatan, Aparatur Sipil Negara.

#### **ABSTRACT**

*This article is going to answer the consideration given by the Office of Official Rank Consideration and Duty to the Head of District for civil servants who will be appointed in the official ranks. In addition, it also explores the involvement of this body in the selection of the State Civil Apparatus to be appointed in structural positions. This is juridical-normative research. The findings show that the role of the Office of Official Position Consideration and Duty in appointing or choosing a civil servant who will be appointed in a structural position is only limited to the authority of administrative process. This body does not involve as the final decision-maker, it only performs the*

*administrative duty to be submitted to the head of the region related to the civil servant who will occupy the structural positions. It is recommended that the head of the region should include the Office the decision making process.*

*Keywords: Consideration Body, Position and Ranking, Civil Servants.*

## **PENDAHULUAN**

Pegawai negeri yang penuh ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, merupakan bagian dari upaya mencapai tujuan nasional. Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai negeri sipil atau kepegawaian diatur oleh Undang-undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara. Salah satu aspek dari pembinaan pegawai negeri sipil adalah pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural.<sup>1</sup>

Aparatur sipil negara yang merujuk pada Pasal 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015 adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi Pemerintah. Dalam hal pengangkatan aparatur sipil negara dalam jabatan struktural didasarkan atas prestasi kerja disiplin kerja, kesetiaan, pengabdian, pengalaman, dapat dipercaya, serta syarat-syarat objektif lainnya.

Pengangkatan dalam jabatan struktural masih diatur dengan Pasal 14, Pasal 15, dan Pasal 16 Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Aparatur Sipil Negara dalam Jabatan Struktural. Prosesnya secara rinci melalui Badan Pertimbangan Pangkat dan Jabatan, yang memiliki tugas pokok hingga susunan anggotanya. Pasal 14 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor

---

<sup>1</sup> Syafaruddin Alwi, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetensi*, BPFE, Yogyakarta, 2001, hlm.23. Bandingkan Erlanda Juliansyah Putra, *Pengelolaan Kepegawaian pada Era Otonomi Daerah*, Kanun Jurnal Ilmu Hukum, No. 65, Th. XVII (April, 2015), pp. 37-60.

100 Tahun 2000 dinyatakan, bahwa untuk menjamin pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dalam dan dari jabatan struktural Eselon II ke bawah setiap instansi dibentuk Baperjakat. Pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pejabat Eselon I pada Instansi Pusat ditetapkan oleh Presiden atas usul pimpinan instansi dan setelah mendapatkan pertimbangan tertulis dari Komisi Kepegawaian Negara (Pasal 13 PP No. 100 tahun 2000 Jo. PP No. 13 Tahun 2002). Pengangkatan dalam jabatan struktural Eselon II ke bawah pada instansi pusat ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat setelah mendapat pertimbangan dari Baperjakat instansi Pusat (Point II.B.3b Keputusan Kepala BKN Nomor 13 Tahun 2002 tanggal 17 Juni 2002 tentang ketentuan pelaksanaan PP Nomor 100 Tahun 2000 dan PP. 13 Tahun 2002).

Dalam hal pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural, peran Baperjakat melakukan pembinaan pegawai negeri sipil untuk diangkat dalam jabatan struktural sangat diperlukan. Tujuannya agar terpenuhi unsur-unsur yang diamanatkan dalam undang-undang. Adapun yang menjadi perhatian dalam hal Pengangkatan PNS dalam jabatan struktural adalah analisa jabatan juga memegang peranan penting dalam promosi pegawai negeri pada jabatan struktural.

Pemerintah Daerah di Aceh mempedomani Permendagri No.35 Tahun 2012 tentang Analisis Jabatan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah. Secara normatif, ditambahkan bahwa promosi tidak hanya dilakukan pada syarat-syarat analisa jabatan saja, akan tetapi pertimbangan bahwa pegawai tersebut mampu dan pantas dibanding pegawai yang lain serta kriteria atau syarat-syarat yang diperlukan untuk menduduki jabatan tersebut.<sup>2</sup>

Jabatan struktural adalah jabatan yang secara tegas disebutkan dalam struktur organisasi. Tingkatan yang ada pada jabatan struktural selanjutnya diistilahkan dengan eselon yang disusun

---

<sup>2</sup> Ambar Teguh Sulistiyani, *Memahami Good Governance dalam Perspektif Sumberdaya Manusia*, Gava Media, Yogyakarta, 2011, hlm. 169. Lihat juga, Nurlinah, Syamsul Bahri, *Relasi Aktor dalam Proses Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural di Kota Makassar*, Jurnal Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Indonesia, Vol. 9 No. 1, 2016, pp. 49-62.

berdasarkan berat dan ringannya tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak yang ada pada pegawai yang mengemban jabatan tersebut. Dalam kedudukannya secara organisasional, jabatan struktural tidak boleh dirangkap oleh seorang pegawai dengan jabatan struktural pada organisasi yang sama ataupun berbeda.

Bentuk nyata keberhasilan promosi PNS adalah pengangkatan pegawai pada jabatan struktural. Baperjakat selaku tim yang dibentuk untuk melakukan tugas menilai dan menyeleksi pegawai negeri sipil yang akan dipromosikan dalam jabatan struktural setidaknya memperhatikan undang-undang yang berlaku serta syarat objektif lainnya. Promosi pegawai negeri sipil dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerjasama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras, dan golongan.

Dalam hal promosi di atas, setiap PNS yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi, yang dilakukan oleh pejabat pembina kepegawaian setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS pada instansi pemerintah. Tim penilai kinerja pegawai negeri sipil dibentuk oleh pejabat yang berwenang.

Syarat pengangkatan pegawai dalam jabatan struktural sebagaimana disebutkan, merupakan salah satu bagian utama dari proses promosi. Hal itu juga menjadi konsep dasar yang berguna untuk menjelaskan fenomena dari permasalahan promosi pegawai yang berlangsung dalam organisasi Pemerintahan Daerah di Aceh. Setidaknya syarat-syarat yang dibutuhkan adalah: (1) berstatus sebagai pegawai negeri sipil; (2) Serendah-rendahnya memiliki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan; (3) Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang diperlukan; (4) Semua unsur penilaian prestasi kerja (daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan) sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; (5) Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan; (6) Sehat jasmani dan rohani; dan (7) 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.

Jenjang jabatan Struktural yang tertinggi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya adalah Eselon II.a yang dijabat oleh Sekretaris Daerah Kabupaten. Sedangkan Eselon II.b yang dijabat oleh Asisten, Kepala Badan/Dinas, Inspektur Kabupaten, Sekretaris DPRK, Staf ahli Bupati. Eselon III.a dijabat oleh Camat, Kabag, Sekretaris Badan/Dinas. Eselon III.b dijabat oleh Kabid, Sekretaris Kopri, dan Sekretaris Kecamatan. Eselon IV.a dijabat oleh Kasubbag, Kasubbid, Kasie. Eselon IV.b dijabat oleh Kasubbag pada Sekretariat Kecamatan.

Permasalahan pengangkatan Pegawai dalam jabatan struktural merupakan permasalahan yang sangat kompleks dimana pengaturan mengenai pengangkatan pegawai dalam jabatan struktural yang diatur masih belum sesuai dengan keadaan yang sebenarnya sesuai dengan yang diharapkan dalam peraturan perundang-undangan. Atas dasar itulah, penelitian ingin menjawab permasalahan, sejauhmana keterlibatan Baperjakat dalam melakukan seleksi bagi aparatur sipil negara yang akan diangkat dalam jabatan struktural?

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis. Penelitian mendeskripsikan secara terperinci fenomena sosial yang menjadi pokok permasalahan. Penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya. Penelitian deskriptif ini untuk mengetahui masalah (kasus) yang dihubungkan dengan fenomena atau gejala lain yang berhubungan.<sup>3</sup> Jenis penelitian ini lebih bersifat deskriptif, artinya ingin memperoleh gambaran secara utuh dan lengkap tentang proses promosi yang dilakukan Baperjakat terhadap aparatur sipil negara yang diangkat dalam jabatan struktural.

---

<sup>3</sup> Soerjono Soekanto, 1991, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, hlm 12

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris. Sumber data yang diperoleh adalah dengan cara melakukan peneliti kepustakaan untuk mendapatkan konsepsi teori atau doktrin, pendapat atau pemikiran konseptual dari bahan-bahan hukum dan karya ilmiah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Data juga berasal dari penelitian lapangan yang digunakan untuk mendapatkan penjelasan yang berkenaan dengan peran Baperjakat dalam promosi aparatur sipil negara yang akan diangkat dalam jabatan struktural. Penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan ini akan dipadukan untuk menjawab semua permasalahan yang telah peneliti tetapkan dalam penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Aceh Barat Daya dengan alasan bahwa masih lemahnya peran Baperjakat dalam melakukan promosi aparatur sipil negara yang akan diangkat dalam jabatan struktural. Baperjakat selaku badan yang dibentuk untuk menyeleksi pegawai negeri sipil yang akan diangkat dalam jabatan struktural tersebut harus memiliki kualifikasi yang sesuai dengan peraturan pemerintah tentang mekanisme pengangkatan jabatan.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan Penjelasan Undang-Undang tentang Aparatur Sipil Negara, yang dimaksud dengan jabatan mencakup dua macam jabatan, yaitu jabatan struktural dan jabatan fungsional. Jabatan struktural adalah jabatan yang mencakup secara tegas terdapat dalam struktur organisasi. Jabatan fungsional adalah jabatan yang tidak secara tegas tercantum dalam suatu organisasi, namun ditinjau dari sudut fungsinya, jabatan itu harus ada untuk memungkinkan kelancaran tugas pokok organisasi.

Pengangkatan pegawai negeri pada jabatan struktural didasarkan atas prestasi kerja, disiplin, kesetiaan, pengabdian, pengalaman, dapat dipercaya, serta syarat-syarat lain yang diperlukan agar pengangkatan pegawai negeri pada jabatan struktural benar-benar dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Pengangkatan pegawai pada jabatan struktural harus jauh dari

hal yang berbau politis dan praktek kesewenangan pejabat dalam pengangkatan pegawai pada jabatan structural tersebut. Konsep kewenangan selalu digunakan dalam konsep hukum publik dimana sekurang-kurangnya harus memiliki komponen pengaruh, dasar hukum, dan konformitas hukum.<sup>4</sup>

Komponen pengaruh ialah bahwa penggunaan wewenang dimaksud untuk mengendalikan perilaku subjek hukum. Komponen dasar hukum bahwa wewenang itu harus ditunjuk dasar hukumnya. Sedangkan komponen konformitas hukum mengandung adanya standar wewenang, dalam kaitan dengan Pengangkatan Pegawai Negeri pada jabatan structural adalah wewenang pemerintah selaku Pembina kepegawaian dibidang kepegawaian terkait dengan pengangkatan pegawai pada jabatan structural, Pengangkatan pegawai negeri dalam suatu jabatan dilaksanakan dengan memperhatikan jenjang pangkat yang diperlukan untuk jabatan tersebut dan sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.<sup>5</sup>

Jabatan structural diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 tahun 2000 adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi Negara. Selanjutnya mengatur persyaratan yang diangkat dalam jabatan structural adalah: (a) berstatus pegawai negeri sipil; (b) Serendah-rendahnya menduduki pangkat 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan; (c) Memiliki kualifikasi dan tingkat tingkat pendidikan yang ditentukan; (d) Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan; (e) Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir; (f) Sehat jasmani dan rohani.

Dengan syarat itu dapat dilihat bahwa seorang pegawai yang akan diangkat dalam jabatan structural seharusnya sudah melewati atau mencukupi syarat yang telah ditentukan

---

<sup>4</sup> Winardi, *Pengantar tentang Teori Sistem dalam Bidang Menejemen*, Mandat Maju, Bandung, 1992, hlm. 72.

<sup>5</sup> *Ibid.* Bandingkan Nur Angga Adhitya Pratamaputra, Nur Aeni Hidayah, Bayu Wasposito, *Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan dengan Model AHP pada Biro Kepegawaian di Sekretariat Negara Republik Indonesia*, Jurnal Sistem Informasi, Vol 3, No. 1, 2010, pp. 1-10.

tersebut. Persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai negeri untuk dapat diangkat dalam suatu jabatan struktural harus memenuhi syarat-syarat: (1) Memiliki kemampuan manajerial, maksudnya kemampuan seorang pegawai; (2) Negeri sipil untuk memimpin orang lain dapat dikerahkan secara maksimal dalam melaksanakan tugas pokok organisasi yang berhubungan langsung dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan secara berdaya guna dan berdaya guna; (3) Memiliki kemampuan teknis oprasional yaitu kemampuan teknis dibidang tugas tertentu yang diperlukan untuk dapat diangkat dalam jabatan structural; (4) Memiliki kecakapan dan pengalaman yang diperlukan yaitu kecakapan dan pengalaman dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatan yang dipangkunya; (5) Memiliki integritas yang tinggi dalam melaksanakan tugas organisasi maksudnya memiliki kepribadian yang menunjukkan kesetiaan, ketaatan, kejujuran dan kemampuan serta dapat bekerja sama dalam tugas jabatannya dengan penuh rasa tanggung jawab; (6) Memperhatikan daftar urutan kepangkatan (DUK), dengan maksud agar pegawai negeri sipil yang menempati DUK yang lebih tinggi dipertimbangkan terlebih dahulu untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural; (7) Telah memiliki jenis dan tingkat pendidikan formal sesuai dengan klasifikasi jabatan serta telah mengikuti dan lulus diklat kepemimpinan yang telah disyaratkan untuk eselon jabatan yang bersangkutan seperti: (a) Diklat Pim I, bagi pegawai negeri sipil yang akan diangkat dalam jabatan struktural Eselon I; (b) Diklat Pim II, bagi pegawai negeri sipil yang akan diangkat dalam jabatan struktural Eselon II; (c) Diklat Pim III, bagi pegawai negeri sipil yang akan diangkat dalam jabatan struktural Eselon III; (d) Diklat Pim IV, bagi pegawai negeri sipil yang akan diangkat dalam jabatan struktural Eselon IV; (e) Memiliki pangkat sekurang-kurangnya satu tingkat dibawah jenjang pangkat terendah yang ditentukan untuk eselon itu; (f) Masih dapat dikembangkan kemampuannya yaitu masih memiliki potensi yang lebih besar dalam pengembangan kemampuan yang dimilikinya; (g) Sehat jasmani dan rohani artinya tidak terganggu kesehatan jasmani dan rohaninya; (h) Memiliki usia setinggi tingginya 2 (dua)



tahun sebelum memiliki batas usia pensiun pada jabatan yang akan didudukinya; (i) Memenuhi syarat lainnya sebagaimana ditentukan dalam uraian jabatan berdasarkan hasil analisis jabatan.

Adapun persyaratan lain yang harus dipenuhi oleh pegawai negeri sipil untuk dapat diangkat dalam suatu jabatan harus pula memenuhi persyaratan umum dan persyaratan khusus. Termasuk persyaratan umum adalah senioritas, loyalitas dan berdedikasi, memiliki sifat kepemimpinan, mempunyai pengetahuan yang luas, menguasai prinsip-prinsip manajemen/administrasi, mampu penyesuaian diri dalam kondisi horizontal maupun kondisi vertikal serta mempunyai konduite yang baik. Untuk persyaratan teknis atau khusus, disesuaikan dengan jenis dan tingkat eselon jabatan menurut bidang masing-masing.<sup>6</sup>

Secara umum pembinaan pegawai negeri sipil daerah meliputi penetapan formasi, pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban kedudukan hukum, pengembangan kompetensi dan pengendalian jumlah pegawai yang dilakukan oleh pemerintah pusat. Pengangkatan dalam jabatan merupakan salah satu kegiatan mutasi kepegawaian dalam rangka pembinaan dan pengembangan kariel pegawai. Pengangkatan dalam jabatan berarti pengangkatan untuk menduduki jabatan baik setara maupun lebih tinggi dari jabatan sebelumnya pegawai negeri sipil yang diangkat dalam suatu jabatan harus memiliki tanggung jawab yang lebih besar, kemampuan dan kecakapan yang lebih besar pula.<sup>7</sup>

Menghadapi kondisi di atas, pemerintah perlu memperhatikan kriteria sesuai dengan perundang-undang yang berlaku dalam mengambil kebijakannya. Terkait dengan penempatan pegawai negeri pada suatu jabatan, yang harus selalu menjadi prinsip pokok adalah

---

<sup>6</sup> Sudarmayati, *Manajemen Sumber Daya Manusia "Reformasi Berokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil"*, Rafika Aditama, Bandung, 2009, hlm. 29.

<sup>7</sup> *Ibid.*

penempatan yang tepat pada tempat yang tepat. Pertimbangan lain yang harus diperhatikan dalam mempertimbangkan dalam penempatan pegawai negeri sipil pada suatu jabatan adalah penilaian pelaksanaan pekerjaan, keahlian, perhatian, daftar urut kepangkatan, kesetiaan, pengalaman, dapat dipercaya, dan kemungkinan untuk berkembang. Setelah memenuhi ketentuan-ketentuan tersebut diatas, pegawai negeri dapat diusulkan untuk diangkat dalam jabatan struktural melalui proses peraturan yang berlaku.

Berdasarkan proses yang ada, pelaksanaan di daerah tidak jauh berbeda. Tata cara pengangkatan aparatur sipil negara yang akan diangkat dalam jabatan struktural oleh Baperjakat, umumnya berlaku standar. Baperjakat memberikan informasi kepada pegawai negeri sipil. Berdasarkan informasi, kemudian diolah menjadi bahan rapat Baperjakat, setelah itu Baperjakat membahas masalah kompetensi, senioritas pangkat, usia, pendidikan dan latihan dari jabatan dan pengalaman. Bahan-bahan inilah yang dipresentasikan Baperjakat kepada Sekda melalui Biro Kepegawaian. Pihak tersebut yang mempertimbangkan seseorang akan dilanjutkan atau tidak untuk menentukan jabatan dan dibuatkan SK.

Selanjutnya setelah menetapkan formasi, dilakukan juga penjaringan nominator pegawai negeri sipil yang akan diangkat/dipindahkan dalam dan dari jabatan struktural, penjaringan nominator ini dilakukan melalui 2 (dua) sumber yaitu database kepegawaian dan usulan dari dinas/instansi. sumber database berupa jumlah pegawai yang tersedia sesuai dengan kepangkatannya serta usulan dari dinas atau instansi sesuai dengan kebutuhan dinas atau instansi tersebut. hal ini dilakukan agar keberadaan pegawai benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan kondisi daerah.

Proses tersebut secara normal akan ditentukan sejumlah nominator yang memenuhi persyaratan. Setelah nominator yang dicalonkan melengkapi semua syarat yang ditetapkan, proses seleksi atau uji kompetensi dilakukan. Uji kompetensi melalui tes psikologi diterapkan pada keseluruhan calon pejabat yang akan dipromosikan. Fungsinya adalah menilai kesiapan

calon untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Di samping itu, uji ini juga berfungsi sebagai bagian penilaian/evaluasi seberapa jauh berkembangnya kapasitas yang dimiliki oleh seorang calon pejabat. Aspek kompetensi tersebut meliputi aspek pengetahuan/wawasan, aspek keterampilan dan aspek sikap/perilaku. Bagi para nominator yang terpilih melalui proses seleksi, akan diajukan kepada tim Baperjakat untuk mendapatkan pertimbangan. Baperjakat memberikan pertimbangan kepada pejabat pembina kepegawaian berdasarkan hasil seleksi yang telah dilakukan. Baperjakat memiliki kewenangan untuk mempertimbangkan dari berbagai aspek sesuai dengan kebutuhan yang diajukan sebelumnya.

Nominator dan hasil pertimbangan terhadap masing-masing calon terpilih disampaikan kepada pejabat yang berwenang atau bupati untuk mendapatkan persetujuan. Apa yang dilakukan oleh Baperjakat berada pada domain memberikan pertimbangan dan masukan kepada bupati. Pimpinan daerah berdasarkan pertimbangan tersebut akan menentukan dan menyetujui calon yang diajukan. Dengan sejumlah pertimbangan, pimpinan daerah akan menentukan dan memutuskan calon yang diajukan oleh Baperjakat. Keputusan ini akan disampaikan melalui Surat Keputusan Bupati. Atas dasar SK tersebut seseorang baru akan dilantik dan diambil sumpahnya sebagai pejabat.

Penelitian ini membandingkan antara apa yang diatur dalam perundang-undangan yang berlaku, pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural sebenarnya belum sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang ada. Kewenangan bupati selaku kepala daerah sangat diwarnai dengan berbagai kepentingan yang sifatnya sangat luas. Biasanya keputusan tersebut tidak bisa lepas dari berbagai kepentingan antara orang yang mengangkat dan yang diangkat. Hal ini akan mengabaikan pada kemampuan, kecakapan, kinerja dan disiplin yang dituntut oleh suatu jabatan tertentu. Berbagai pertimbangan yang disampaikan Baperjakat, tidak semuanya dijadikan pertimbangan dalam menentukan pejabat struktural. Kedekatan atau kepentingan politik biasanya lebih dominan dalam penentuan tersebut.

Atas dasar peran Baperjakat dalam pengangkatan pegawai negeri pada jabatan struktural memiliki azas menempatkan sesuatu pada tempatnya, maka anggota Baperjakat dalam melakukan seleksi aparatur sipil negara harus mentaati aturan yang berlaku. Baperjakat harus melakukan promosi aparatur sipil negara yang diangkat dalam jabatan struktural. Di samping itu, kepentingan yang lebih jauh adalah Baperjakat menjamin kualitas aparatur sipil negara yang akan diangkat dengan pertimbangan yang objektif.

Penekanan pada pertimbangan yang objektif dan jauh dari intervensi dari pihak manapun sangat penting agar aparatur sipil negara yang akan dipromosikan pada jabatan struktural benar-benar teruji kualitasnya. Terdapat sejumlah indikator keberhasilan tugas Baperjakat dalam pengangkatan pegawai negeri pada jabatan struktural, yakni dengan melihat kompetensi jabatan, prestasi kerja, pengalaman, pengetahuan, keterampilan, dan lain-lain.<sup>8</sup>

Lokasi penelitian menggambarkan susunan organisasi berdasarkan Qanun Kabupaten Aceh Barat Daya Nomor 1 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah, Pemerintah Kabupaten Aceh Barat Daya mempunyai beberapa dinas/badan dan kantor guna mendukung berjalannya roda pemerintahan dan pembangunan, sebagaimana tergambar dalam table berikut.

Tabel 1. Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Aceh Barat Daya.

No	SKPD	Jumlah
1	Dinas	13
2	Badan	2
3	Sekdakab/set.DPRK	2
4	Inspektorat	1
5	RSUD	1
6	MPU/MAA/MPD/KORPRI/BAITUL MAL	5
7	Kantor	8

<sup>8</sup> Mifta Thoha, *Menejemen Kepegawaian Sipil Di Indinesia*, Praneda Media Group, Jakarta, 2007, hlm.18

8	Camat	9
---	-------	---

Dari uraian di atas dapat dilihat kondisi pemerintah di daerah yang susunan dan kelengkapan SKPD hampir ideal. Sejauh ini ada beberapa dinas yang digabung atau dinas baru yang disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi daerah. Susunan ini diharapkan mampu mendukung jalannya roda pemerintahan sesuai dengan yang diharapkan. Namun tidak bisa dipungkiri dalam proses dan penetapannya sangat bergantung pada kebijakan kepala daerah yang menjabat.

Berdasarkan satuan kerja, eselonering yang dimiliki di lingkungan pemerintah kabupaten sebagai berikut.

Tabel 2. Eselonering yang tersedia.

No	Eselon	Jumlah
1	Eselon II.a	1
2	Eselon II.b	25
3	Eselon III.a	57
4	Eselon III.b	77
5	Eselon IV.a	341
6	Eselon IV.b	27

Secara jumlah eselonering yang tersedia, kemampuan atau kualitas belum bisa dipastikan, namun eselonering yang tersedia hendaknya terus meningkatkan sumber daya agar mampu menjawab kebutuhan daerah sesuai dengan jabatan dan profesinya. Dari eselonering yang tersedia terdapat beberapa eselonering yang masih lowong.

Selain itu, pegawai negeri sipil berjumlah 3.655 orang, dengan komposisi sebagai berikut.

Tabel 3. Pegawai Negeri Sipil

No	Pegawai	Jumlah
1	Penjabat Struktural Eselon	472 orang
2	Pejabat struktural non Eselon	965 orang
3	Pejabat Fungsional Guru	1.868 orang
4	Pejabat Fungsional medis/para medis	342 orang
5	Pejabat lainnya	8 orang (dpb/dpk/cltn/ titipan)

Sumber: BKPP Aceh Barat Daya, 2016

Data yang terakhir dari Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Aceh Barat Daya, jumlah eselon II yang tersedia di Kabupaten Aceh Barat Daya sebanyak 26 orang, hanya 6 orang yang sudah mengikuti Diklat PIM. Untuk eselon III yang tersedia sebanyak 119 orang, hanya 27 orang yang sudah mengikuti Diklat PIM. Eselon IV dari 236 orang hanya 43 orang yang sudah mengikuti diklat PIM. Kondisi ini sangat berdampak terhadap gaya kepemimpinan yang ada di daerah. Bila dilihat dari hal tertentu bahwa sejauh ini banyak pegawai yang menduduki jabatan struktural belum cukup syarat secara undang-undang karena belum mengikuti Diklat PIM.

Kenyataannya peran Baperjakat hanya sebatas urusan syarat administrasi dalam hal menyeleksi dan mengurus semua keperluan dalam melakukan promosi aparatur sipil negara. Kepala daerah menentukan siapa yang akan menduduki jabatan tersebut, berkaitan dengan kandidat yang akan diangkat atau dipromosikan dalam jabatan structural. Baperjakat memberikan beberapa pilihan kepada Bupati untuk menentukan pilihannya setelah terlebih dahulu diseleksi dari semua berkas administrasi yang diperlukan. Akan tetap tidak dipungkiri bahwa dalam setiap keputusan akhir yang ditentukan adalah hak prerogatif kepala daerah yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan untuk diangkat atau disetujui. Masih banyak aparatur sipil negara yang diangkat dalam jabatan struktural yang memungkinkan

dipertanyakan kelayakannya, sebab banyak kandidat-kandidat yang terbaik dan memiliki syarat lengkap untuk diangkat dalam jabatan struktural tidak dipertimbangkan.

## **KESIMPULAN**

Peran Baperjakat dalam pengangkatan aparatur sipil negara dalam jabatan struktural tidak hanya sebatas urusan seleksi administrasi, namun dipertimbangkan berbagai masukan dan hasilnya dalam menentukan seseorang yang mengisi jabatan. Sejauh ini belum semua hasil kegiatan Baperjakat menjadi pertimbangan dalam menentukan seseorang dalam mengisi jabatan struktural.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ambar Teguh Sulistiyani, 2011, *Memahami Good Governance dalam Perspektif Sumberdaya Manusia*, Gama Media, Yogyakarta.
- Erlanda Juliansyah Putra, 2015, *Pengelolaan Kepegawaian pada Era Otonomi Daerah*, Kanun Jurnal Ilmu Hukum, No. 65, Th. XVII.
- Mifta Thoha, 2007, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, Praneda Media Group, Jakarta.
- Nur Angga Adhitya Pratamaputra, Nur Aeni Hidayah, Bayu Wasmodo, 2010, *Sistem Pendukung Keputusan Kenaikan Jabatan dengan Model AHP pada Biro Kepegawaian di Sekretariat Negara Republik Indonesia*, Jurnal Sistem Informasi, Vol 3, No. 1.
- Nurlinah, Syamsul Bahri, 2016, *Relasi Aktor dalam Proses Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural di Kota Makassar*, Jurnal Administrasi dan Kebijakan Kesehatan Indonesia, Vol. 9 No. 1.
- Pipin Syarifin, Dedah Jubaedah, 2005, *Pemerintahan Daerah di Indonesia*, Pustaka Setia, Bandung.
- Sudarmayati, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Rafika Aditama, Bandung.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2008, *Penelitian Hukum Normatif*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Soerjono Soekanto, 1991, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta.

Syafaruddin Alwi, 2001, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Strategi Keunggulan Kompetisi*, BPFE, Yogyakarta.

Winardi, 1989, *Pengantar Ilmu Manajemen (Suatu Pendekatan Sistem)*, Mandar Maju, Bandung.