

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENEMPATAN JABATAN STRUKTURAL DI PEMERINTAH KOTA MAKASSAR

Basri Rakhman¹, Ahmad Firman², Asri³ dan Muh. Said⁴

^{1,2,3,4}Institut Tekonologi dan Bisnis Nobel Indonesia

email: [1basrirakhman44@gmail.com](mailto:basrirakhman44@gmail.com), [2a.firman25@yahoo.com](mailto:a.firman25@yahoo.com), [3asri@stienobel-indonesia.ac.id](mailto:asri@stienobel-indonesia.ac.id),
[4Muhsaid2601@gmail.com](mailto:Muhsaid2601@gmail.com)

Abstrak

Penempatan jabatan struktural pegawai negeri sipil di setiap daerah mempunyai dinamika dan kompleksitas tersendiri, salah satunya penempatan jabatan struktural pada Pemerintah Kota Makassar yang belum sepenuhnya memenuhi kriteria persyaratan jabatan baik ditinjau pada aspek kepangkatan maupun kompetensi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan jabatan struktural di Pemerintahan Kota Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengambilan data dilakukan melalui wawancara dengan beberapa informan kunci yang dianggap memahami tentang penempatan jabatan struktural serta melengkapinya dengan data dan informasi yang relevan dengan penelitian ini. Sumber data terdiri dari data primer dan sekunder. Adapun model analisis data yang digunakan adalah model analisis data interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan jabatan struktural di Pemerintah Kota Makassar, yaitu faktor pertama, kepentingan politik masih menjadi penentu utama dalam penempatan jabatan struktural. Dan faktor kedua, meskipun penilaian objektif berlandaskan merit system telah diterapkan dengan baik, akan tetapi hasil penilaian seleksi jabatan struktural masih bersifat rekomendasi dan penentuan pejabat struktural merupakan otoritas pejabat pembina kepegawaian yang notabene merupakan pejabat politik sehingga bargaining position untuk mempengaruhi keputusan pejabat publik masih tumbuh subur dalam alam pemerintahan daerah.

Kata kunci : Pejabat struktural, pegawai negeri sipil.

Abstract

The placement of structural positions for civil servants in each region has its own dynamics and complexities, one of which is the placement of structural positions in the Makassar City Government which do not fully meet the criteria for position requirements both in terms of rank and competency aspects. This research aims to analyze the factors that influence the placement of structural positions in the Makassar City Government. This research is descriptive research with a qualitative approach. Data collection was carried out through interviews with several key informants who were considered to understand structural position placement and complemented them with data and information that was relevant to this research. Data sources consist of primary and secondary data. The data analysis model used is an interactive data analysis model. The research results show that there are several factors that influence the placement of structural positions in the Makassar City Government, namely the first factor, political interests are still the main determinant in the placement of structural positions. And the second factor, even though the objective assessment based on the merit system has been implemented well, the results of the structural position selection assessment are still in the nature of recommendations and the determination of structural officials is the authority of civil service development officials who in fact are political officials so that bargaining positions to influence public officials' decisions are still thriving in the realm of local government.

Keywords: Structural officials, civil servants

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya dalam usaha organisasi untuk pencapaian tujuan organisasionalnya secara efektif dan berkelanjutan. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna (Tjutju, 2008).

Menurut Widhyharto (2004) bahwa peran strategis sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat dielaborasi dari segi teori sumber daya, dimana fungsi organisasi adalah mengarahkan semua sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan masyarakat sebagai sektor eksternal utama. Sumber daya manusia memberikan nilai tambah sebagai tolak ukur keberhasilan organisasi. Organisasi publik sering dipandang sebagai organisasi pemerintah atau dikenal sebagai birokrasi pemerintah. Menurut Fahmi (2013) bahwa organisasi publik merupakan sebuah wadah yang memiliki multi peran dan didirikan dengan tujuan mampu memberikan serta mewujudkan keinginan berbagai pihak, dan tidak terkecuali kepuasan bagi pemiliknya.

Dalam organisasi publik atau dalam hal ini birokrasi, sebagai organisasi memiliki sumber daya manusia yang dikenal dengan ASN (Aparatur Sipil Negara). Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 bahwa aparatur sipil negara adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Aparatur Sipil Negara merupakan salah satu sumber daya manusia yang keberadaannya sangat dibutuhkan dalam rangka pemberian pelayanan umum kepada masyarakat. Berkenaan dengan tugas negara yang diemban oleh pegawai para aparatur sipil negara tentunya tidak terlepas dari permasalahan. Ada sejumlah permasalahan yang menyertai sumber daya manusia, dalam hal ini Aparatur Sipil Negara, diantaranya (1) masih adanya mentalitas priyayi dalam diri para ASN, (2) pelayanan ASN yang masih buruk, (3) praktek korupsi dalam rekrutmen ASN, (4) banyaknya mutasi dan promosi yang dilakukan tidak sesuai aturan main, (5) perilaku koruptif yang masih ada, (6) pungutan liar oleh ASN kepada masyarakat, dan (7) politisasi birokrasi.

Oleh karena itu, berkenaan dengan penempatan aparatur sipil negara tentunya diharapkan sesuai dengan kompetensi serta kecakapannya. Sebagaimana prinsip atau konsep kerja yang dikenal yaitu "The Right Man In The Right Place" adalah menempatkan orang sesuai keahliannya, sebab seseorang akan mampu bergerak tepat dan cepat jika melakukan hal-hal yang sesuai dengan keahliannya.

Pada lingkup pemerintahan, jabatan aparatur sipil negara dibagi menjadi dua jenis, yakni jabatan struktural dan jabatan fungsional. Jabatan fungsional adalah jabatan yang tidak tertera dalam sebuah struktur organisasi, namun keberadaannya sangat dibutuhkan karena fungsinya untuk melaksanakan tugas pokok dari organisasi. Sedangkan jabatan struktural adalah profesi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki kedudukan dalam suatu struktur dari organisasi. Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara. Dengan kata lain, jabatan struktural merupakan

profesi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki kedudukan dalam suatu struktur dari organisasi. Sementara eselon adalah tingkatan jabatan struktural.

Menurut Ikhsan, (2006:18), pada umumnya ada tiga permasalahan utama pokok yang ada dalam birokrasi pemerintah. Pertama, pengelolaan atau manajemen kepegawaian, mulai dari rekrutmen, penetapan formasi, perekrutan, penempatan pengembangan hingga pensiun pegawai negeri sipil. Misalnya, dalam promosi jabatan persyaratan jabatan struktural yang diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 100 Tahun 2000 tentang pengangkatan pegawai dalam jabatan struktural lebih menitik beratkan pada persyaratan administrasi yang dilihat dari Daftar Urutan Kepangkatan (DUK) dan Daftar Penilaian Prestasi Pegawai (DP3). Walaupun dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 43 Tahun 2001 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian telah menetapkan standar kompetensi jabatan struktural pegawai negeri sipil, di lapangan permasalahannya tidak sepenuhnya terselesaikan, terlebih lagi dengan adanya kecenderungan alokasi jabatan dikaitkan atas hubungan secara politis.

Relevan dengan pandangan tersebut, Lewis *et al.* dalam Sudrajat (2014) menyatakan bahwa pengisian jabatan struktural cenderung didasarkan pada pembinaan karier pegawai negeri secara berjenjang yang lebih mengutamakan senioritas dalam kepangkatan, dengan mengabaikan prestasi kerja dan kompetensi. Hal ini dapat berimplikasi terhadap rendahnya kompetensi, kurangnya motivasi, dan birokrasi yang tidak efisien pada pejabat struktural. Selain itu, sistem penilaian dalam jabatan struktural juga belum sepenuhnya berdasarkan pada merit sistem, sehingga penilaian yang diberikan kepada Baperjakat (Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan) seringkali bersifat subjektif dan rentan terhadap intervensi karena tidak menggunakan alat ukur yang distandarisasi. Lebih lanjut, pejabat yang memiliki kewenangan untuk menetapkan pejabat struktural seringkali memiliki jabatan politis, seperti Gubernur, Bupati, dan Wali Kota, yang berperan sebagai pembina kepegawaian di daerah. Kewenangan ini seringkali menimbulkan masalah netralitas dalam pengangkatan pejabat struktural yang dipilih. Dikuatkan oleh Prasojo yang berpandangan bahwa rekrutmen pegawai melalui lelang jabatan menjadi faktor pendorong perubahan birokrasi yang signifikan. Lelang jabatan tidak hanya meningkatkan kompetisi yang sehat, adil, dan objektif, tetapi juga bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Melalui promosi terbuka ini, kepala daerah, menteri, dan kepala lembaga pemerintahan dapat memperoleh calon pimpinan satuan kerja perangkat daerah (SKPD) dan pejabat yang kompeten dan profesional (JPPN, 2013).

Tentunya dalam penempatan untuk jabatan struktural pegawai negeri sipil di setiap daerah mempunyai dinamika yang berbeda-beda, salah satunya adalah penempatan jabatan struktural pada Pemerintah Kota Makassar yang diindikasikan penentuannya masih kerap kali ditunggangi oleh kepentingan politis, cenderung bersifat partonage atau kekerabatan. Berdasarkan pandangan teoretis dan fakta empiris sebagaimana dijelaskan maka fokus penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi jabatan struktural di Pemerintahan Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif dalam penelitian ini adalah metode yang bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan masalah secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta. (Moleong, 2017:29).

Adapun lokasi penelitian yaitu pada Pemerintah Kota Makassar, dimana pemilihan lokasi ini didasarkan sesuai pada permasalahan yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan jabatan struktural di Pemerintah Kota Makassar dan dalam pengambilan data, penulis memperoleh data sekunder atau informasi secara langsung. Informan dalam penelitian ini adalah Sekretaris Daerah Kota Makassar, Asisten Bidang I Pemerintahan, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah, Inspektur Kota Makassar, Kepala Bagian Organisasi dan Tata Laksana, Kepala Bidang Mutasi dan Kependidikan, dan pejabat fungsional kepegawaian yang dianggap representatif untuk memberikan informasi mengenai penempatan pegawai negeri sipil jabatan struktural di Pemerintah Kota Makassar.

Data yang diperoleh meliputi data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari informan penelitian yang terlibat aktif dalam proses penempatan pegawai negeri sipil jabatan struktural di Pemerintah Kota Makassar, observasi dilakukan terhadap aktivitas penempatan pegawai negeri sipil jabatan struktural. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh berupa data publikasi dan dokumen terkait studi jabatan struktural. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil wawancara peneliti dengan informan secara langsung dan observasi tentang faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan pegawai negeri sipil jabatan struktural di Pemerintah Kota Makassar, sedangkan data sekunder yaitu terdiri dari data-data yang berkaitan dengan penempatan jabatan struktural dari internet, buku, jurnal dan penelitian sebelumnya.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang utama adalah wawancara mendalam (*depth interview*), observasi partisipatif (*participant observation*) yaitu observasi dimana peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari orang yang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Dan studi dokumentasi yaitu mempelajari dokumen atau catatan peristiwa yang telah berlalu. Analisis data dilakukan dengan menggunakan model interaktif (Miles et al., 2014:14) melalui pemadatan data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Jabatan Struktural Aparatur Sipil Negara (ASN)

Secara umum, aparatur sipil negara adalah kelompok profesi bagi pegawai-pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah. Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara atau disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Dalam lingkup birokrasi atau organisasi pemerintahan, jabatan dibagi menjadi dua jenis, yakni jabatan fungsional dan jabatan struktural. Jabatan fungsional adalah jabatan yang tidak tertera dalam sebuah struktur organisasi, namun keberadaannya sangat dibutuhkan karena fungsinya untuk melaksanakan tugas pokok dari organisasi. Sedangkan jabatan struktural adalah profesi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki kedudukan dalam suatu

struktur dari organisasi. Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 menyatakan bahwa kedua jabatan ini hanya dapat diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) setelah memenuhi syarat yang ditentukan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 100 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jabatan Struktural menyebutkan bahwa jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara. Dengan kata lain, jabatan struktural merupakan profesi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki kedudukan dalam suatu struktur dari organisasi. Eselon adalah tingkatan jabatan struktural.

Adapun jenjang, pangkat, golongan dan ruang untuk pegawai negeri sipil jabatan struktural, dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Jenjang Pangkat, Golongan dan Ruang Jabatan Struktural

NO.	ESELON	JENJANG PANGKAT, GOLONGAN/RUANG			
		TERENDAH		TERTINGGI	
		PANGKAT	GOL/ RUANG	PANGKAT	GOL/ RUANG
1	I.a	Pembina Utama Madya	IV/d	Pembina Utama	IV/e
2	I.b	Pembina Utama Muda	IV/c	Pembina Utama	IV/e
3	II.a	Pembina Utama Muda	IV/c	Pembina Utama Madya	IV/d
4	II.b	Pembina Tingkat I	IV/b	Pembina Utama Muda	IV/c
5	III.a	Pembina	IV/a	Pembina Tingkat I	IV/b
6	III.b	Penata Tingkat I	III/d	Pembina	IV/a
7	IV.a	Penata	III/c	Penata Tingkat I	III/d
8	IV.b	Penata Muda Tingkat I	III/b	Penata	III/c
9	V.a	Penata Muda	III/a	Penata Muda Tingkat I	III/b

Sumber : Pemerintah Kota Makassar, 2023

Penempatan dalam Jabatan Struktural di Pemerintah Kota Makassar

Faktor pertama, adalah kepentingan politik. Pejabat pembina kepegawaian adalah jabatan politik yang mempunyai *bargaining position* untuk mempengaruhi keputusan pejabat publik. Tumbuh suburnya *bargaining position* dalam penempatan jabatan struktural di instansi pemerintah disebabkan belum mampunya pemerintah mengendalikan dan menangani permasalahan tersebut secara efektif dan menyeluruh. Terparahnya, penempatan jabatan struktural yang terjadi instansi pemerintah daerah, dimana pejabat pembina kepegawaiannya merupakan pejabat politik yang diangkat berdasarkan kemenangan pada pemilihan kepala daerah.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa penempatan jabatan struktural di instansi pemerintah kota Makassar tidak didasari oleh kompetensi atau syarat jabatan melainkan amat dipengaruhi oleh faktor kekeluargaan, kekerabatan, dan pendukung pada saat pencalonan pemilihan kepala daerah. Hal ini terlihat di mana mayoritas pejabat struktural yang diangkat dalam jabatan struktural di instansi Pemerintah Kota Makassar tidak sesuai dengan persyaratan jabatan atau kompetensi baik manajerial, teknis maupun sosial-kultural, meskipun merit system telah diterapkan dalam seleksi atau penyaringan jabatan struktural. Hal ini bertentangan dengan temuan Atmojo (2019:12) yang menegaskan bahwa faktor

politik dan patronage tidak mempengaruhi penentuan penempatan jabatan struktural di lingkungan pemerintah daerah istimewa Yogyakarta, melainkan faktor kompetensi, profesionalisme dan kinerja yang tinggi menjadi penentu utama penempatan jabatan struktural.

Kemudian faktor kedua, di samping persyaratan yang sebagaimana dimaksud pada faktor pertama, yang diperhatikan dalam pengangkatan jabatan struktural ialah penilaian secara objektif. Tujuan penilaian objektif untuk mengukur tingkat kompetensi pegawai negeri sipil. Merujuk pada undang-undang aparatur sipil negara mengenai pengangkatan jabatan struktural dijelaskan bahwa harus ada penilaian berdasarkan objektifitas, sehingga dapat meminimalisir subjektifitas penilaian yang kurang mandiri dan lebih mengedepankan semangat kompetitif dan terbuka sehingga pegawai akan bersaing sehat dan tidak ada unsur politik atau *patronage* dalam penempatan jabatan struktural.

Temuan penelitian menunjukkan penempatan jabatan struktural di instansi pemerintah kota Makassar dilaksanakan dengan merit system. Unsur kompetensi dan profesionalisme menjadi faktor kunci penempatan jabatan struktural serta ditunjang dengan prestasi kerja serta penilaian secara objektif. Meskipun, penerapan merit system telah diterapkan dengan baik dalam seleksi jabatan struktural, akan tetapi pengangkatan atau penentuan pejabat struktural masih amat dipengaruhi faktor patronage dan nepotisme. Hal ini dikarenakan hasil penilaian secara objektif berlandaskan merit system hanya menjadi bahan pertimbangan bagi pejabat pembina kepegawaian dan penentuan atau pemilihan pejabat struktural ditentukan oleh otoritas pejabat pembina kepegawaian yang notabene pejabat politik yang diangkat berdasarkan kemenangan pada pemilihan kepala daerah. Dengan demikian, perlunya penataan regulasi khususnya pengaturan pejabat yang memangku jabatan pembina kepegawaian di instansi pemerintah daerah yang idealnya dijabat oleh pejabat karier bukan pejabat politis guna lebih memperkuat dan menjamin penyelenggaraan manajemen karir pegawai negeri sipil lebih kompetitif dan terbuka sehingga penempatan pegawai lebih mengarah pada prinsip *the right man on the right place*.

Pembahasan

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa penempatan jabatan struktural di Pemerintah Kota Makassar masih sangat dipengaruhi oleh faktor politik dan *patronage*, meskipun sistem merit telah diterapkan dalam seleksi jabatan struktural. Pejabat pembina kepegawaian, yang merupakan jabatan politik, memiliki posisi tawar yang kuat dalam pengambilan keputusan penempatan jabatan publik. Hal ini bertentangan temuan Sulistiawaty & Nurlinah (2016) menyatakan bahwa tugas dan fungsi Baperjakat yang meliputi inventarisasi lowongan jabatan, pemberian pertimbangan berdasarkan prinsip profesionalisme dan pemberian pertimbangan yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Makassar serta faktor pendukung yang mencakup struktur dan SDM serta keberadaan berbagai komponen dalam sistem promosi jabatan.

Akibatnya, banyak penunjukan jabatan struktural yang tidak didasarkan pada kompetensi atau persyaratan jabatan, tetapi lebih pada hubungan kekeluargaan, kekerabatan, dan dukungan politik pada saat pemilihan kepala daerah. Temuan ini juga memperkuat hasil riset Meo dan Boro (2021) yang menegaskan bahwa proses perekrutan ASN menempati

jabatan struktural sudah sesuai dengan regulasi Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN. Hal ini bertentangan dengan prinsip meritokrasi yang seharusnya menekankan kompetensi, profesionalisme, dan kinerja sebagai faktor utama dalam penempatan jabatan. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa meskipun ada penilaian objektif yang dilakukan untuk mengukur kompetensi pegawai, hasil penilaian tersebut hanya menjadi bahan pertimbangan dan tidak selalu menjadi penentu utama dalam pengangkatan pejabat struktural. Oleh karena itu, disarankan agar dilakukan penataan regulasi yang lebih tegas, dimana jabatan pembina kepegawaian di instansi pemerintah daerah sebaiknya dipegang oleh pejabat karier yang profesional dan bukan pejabat politis. Hal ini diharapkan dapat memperkuat penyelenggaraan manajemen karir pegawai negeri sipil yang lebih kompetitif dan transparan, serta memastikan penempatan pegawai sesuai dengan prinsip "*the right man on the right place*".

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan jabatan struktural di Pemerintah Kota Makassar, yaitu faktor pertama, penempatan jabatan struktural masih dipengaruhi oleh kepentingan politik atau patronage. Dan faktor kedua, penilaian secara objektif berlandaskan merit system telah dilaksanakan dalam penempatan jabatan struktural, akan tetapi penentuan atau pengangkatan pejabat struktural masih kerap kali ditunggangi oleh kepentingan politik dikarenakan pejabat pembina kepegawaian merupakan pejabat politik. Oleh karena itu, perlunya penataan regulasi khususnya pengaturan pemangku jabatan pembina kepegawaian pada instansi pemerintah daerah perlu dijabat oleh pejabat karier bukan pejabat politis.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, disarankan agar Pemerintah Kota Makassar melakukan penataan regulasi yang lebih ketat terkait penempatan jabatan struktural. Langkah pertama yang harus diambil adalah memastikan bahwa penilaian dan seleksi pejabat struktural sepenuhnya didasarkan pada merit system yang objektif dan transparan, tanpa adanya intervensi kepentingan politik. Untuk mencapai hal ini, penting agar jabatan pembina kepegawaian dipegang oleh pejabat karier yang profesional dan bukan oleh pejabat politis. Hal ini akan mengurangi potensi patronage dan memastikan bahwa setiap penempatan jabatan didasarkan pada kompetensi dan kinerja. Selain itu, perlu adanya pengawasan dan evaluasi berkala terhadap proses penempatan jabatan untuk memastikan kepatuhan terhadap prinsip-prinsip meritokrasi dan mencegah adanya penyalahgunaan wewenang. Implementasi regulasi ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas birokrasi dan pelayanan publik di Pemerintah Kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

Abrar, A., Maryadi, & Gusti, D. H. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN SDM, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN PENDIDIKAN NONFORMAL SKB . Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO, 5(2), 141–151. <https://doi.org/10.37476/massaro.v5i2.2326>

- Agustina., Putri, Gita., Riharjo, I.B. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kelemahan Pengendalian Intern Pemerintahan Daerah. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi: Volume 5, Nomor 4, ISSN: 2460-0585*
- Atmojo, M. E. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penentuan Pejabat Struktural Eselon Ii Di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi, 10(1), 10-15.*
- Meo, E. N., & Boro, V. I. A. (2021). Kesetaraan Gender dalam Perekrutan Aparatur Sipil Negara Menempati Jabatan Struktural di Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. *PERSPEKTIF, 10(1), 204-210.*
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kinerja; Teori dan Aplikasinya.* Alfabeta. Bandung
- JPNN. 2013. Lelang Jabatan Untungkan PNS dan Kepala Daerah. Diakses pada tanggal 4 Oktober 2016 pada pukul 21.43 dari (m.jpnn.com/news.php?id=166257).
- Miles, M.B., Huberman, M., Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis. A Methods Sourcebook, Edition 3.* USA : Sage Publication. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi, UI Press
- Moleong, L.J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif.* Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural
- Sudrajat, Tedi (2014). Eksistensi Kebijakan Pengisian Jabatan Struktural Dalam Kerangka Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Berbasis Merit. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, Volume 8 Nomor 1 Juni*
- Sulistiawaty, A. E., & Nurlinah, N. (2016). Peran BAPERJAKAT dalam Promosi Jabatan pada Pemerintahan Kota Makassar. *GOVERNMENT: Jurnal Ilmu Pemerintahan, 71-80.*
- Tjutju, Y., Suwanto. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: CV. Alfabeta
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- Widhyharto, DS. 2004. *Permasalahan-Permasalahan Sumber Daya Manusia: Problem Serius Menuju Good Governance*