

PENEMPATAN PEGAWAI DALAM PROSES MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Fira Afiantari

Universitas Negeri Malang, Jalan Semarang 5 Malang 65145
Email: firaafiantari@gmail.com

Abstrak: Pelaksanaan dalam penempatan pegawai sangat perlu dianggap penting dan harus diperhatikan untuk pekerjaan selanjutnya. Sebelum penempatan pegawai dilaksanakan, maka adanya tahap yang lebih dahulu dilakukan yaitu pengenalan hingga masuk pada tahap penempatan pegawai baik pegawai negeri maupun pegawai swasta yang akan dipekerjakan di suatu instansi terkait. Penempatan pegawai juga mempunyai nilai baik jika dalam pengelolaannya juga baik dan sebaliknya. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan studi kasus dan menggunakan teknik observasi dan wawancara. Hasil dari pengelolaan sumber daya manusia dalam hasil yang diperoleh akan penempatan pegawai dapat meningkatkan, mengembangkan serta dapat bermanfaat dalam pengelolaan sumber daya manusia yang seutuhnya. Serta dapat terjadinya keterkaitan pengetahuan dari penempatan pegawai antara lembaga pendidikan, maupun masyarakat sekitar dalam hal menunjangnya kualitas sumber daya manusia yang ada.

Kata kunci: sumber daya manusia, penempatan, pegawai

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting dalam mewujudkan dasar kinerja manusia yang unggul dan berkualitas dalam pembangunan suatu kegiatan yang sudah direncanakan. Mutu bagi sumber daya manusia perlu diprogramkan semaksimal mungkin guna menyeimbangkan atau menyesuaikan tuntutan pembangunan kualitas masyarakat yang baik. Adanya kondisi bangsa Indonesia yang berada pada titik tengah percaturan era globalisasi yang semakin pesat perkembangannya yang akan dipengaruhi oleh teknologi-teknologi yang canggih, maka dari itu tingkat kualitas sumber daya manusia lebih diperhatikan terutama pada kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta pementapan iman dan taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Sumber daya manusia juga akan maksimal jika dalam manajemen penempatan pegawai sangat diperhatikan dan dikelola dengan baik.

Tahap awal dalam penempatan pegawai yaitu proses penempatan pegawai yang merupakan suatu kegiatan awal dalam penempatan pegawai yang berjiwa antusias atau berkompeten dalam bidang yang digelutinya dan dibutuhkan oleh suatu organisasi atau suatu lembaga pendidikan, karena penempatan juga sangat mempengaruhi dalam aktivitas kerja di suatu organisasi atau lembaga pendidikan berlangsung, serta mempengaruhi tingkat kesuksesan suatu pekerjaan tersebut. Menurut Hasibuan (dalam Riyanto, 2017) Penempatan pegawai adalah suatu kegiatan yang menindak lanjuti dari hasil seleksi calon pegawai yang tentunya pegawai tersebut dibutuhkan oleh organisasi yang membutuhkan pada suatu bidang tertentu dan memberikan tanggungjawab pada calon pegawai.

Menurut Mathis & Jackson (dalam Riyanto, 2017) penempatan pegawai adalah suatu kegiatan yang menempatkan posisi calon pegawai ke posisi pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan kemampuan calon pegawai, sehingga dapat dinilai seberapa cocok dan seberapa baik calon pegawai diposisikan ke tempat yang sesuai maka akan mempengaruhi dalam kualitas pekerjaan yang akan mereka hasilkan. Menurut Sedarmayanti (dalam Muaja, 2017) suatu kegiatan penempatan yang dipusatkan pengembangan sumber daya manusia yang ada serta mereka juga dapat memahami akan keseimbangan antara organisasi terhadap efisiensi kesesuaian kemampuan serta keadilan dalam mendapatkan

kesempatan kerja yang merata. Penempatan merupakan akhir dari proses seleksi (Siagian, 2015); Kusumaningrum, dkk., 2018). Menurut pandangan ini jika seluruh proses seleksi telah di tempuh dan lamaran seseorang di terima akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan di tempatkan pda posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula.

Menurut Siswidiyanto (dalam Hariyati dan Hajar, 2016) penempatan pegawai yaitu suatu peran utama yang dibutuhkan dalam proses pengelolaan penempatan pegawai. Menurut Sastrohadiryo (dalam Riyanto, 2017) penempatan pegawai adalah suatu usaha sebagai unsur kegiatan dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai yang diposisikan sesuai dengan kemampuan atau bidang yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Penempatan pegawai dapat disimpulkan bahwa dimana suatu ketentuan yang akan diputuskan untuk mengalokasikan atau menentukan jabatan, tempat, dan pekerjaan yang akan dilakukan kedepannya dengan didampingi oleh aturan-aturan yang telah ditetapkan di suatu organisasi atau lembaga pendidikan yang telah menerima calon pegawai, sehingga pegawai tersebut dapat berjalan, berkomitmen serta bekerja sama dengan organisasi atau pembaga pendidikan terkait demi menunjang tujuan dan kesuksesan kegiatan bersama.

METODE

Suatu penelitian ini dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Agar tujuan yang ingin dicapai terlaksanakan, maka diperlukan metode yang tepat. Metode penelitian adalah suatu cara atau teknik ilmiah untuk mendapatkan suatu data dengan tujuan dan kegunaan. Rancangan penelitian diartikan sebagai strategi mengatur latar penelitian agar peneliti memperoleh data yang valid sesuai dengan karakteristik variabel dan tujuan penelitian. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif. Jenis penelitian ini adalah studi kasus karena penelitian dimaksudkan untuk mendeskripsikan penempatan pegawai yang benar dan dapat bermanfaat dalam proses manajemen sumber daya manusia untuk menghasilkan *output* yang baik dan bermanfaat bagi semuanya, maka diperlukan pendekatan dan penelitian yang sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian ini.

Studi kasus dalam penelitian ini yaitu meneliti objek yang berhubungan langsung dengan strategi kepala bagian kepegawaian terhadap pegawai yang pastinya mengetahui proses atau perkembangan pegawai yang mengikuti kegiatan atau suatu pekerjaan tersebut. Upaya meningkatkan kedisiplinan dalam kegiatan penempatan pegawai atau tenaga kependidikan yaitu dapat berupa kebijakan-kebijakan ataupun undang-undang yang sudah diterapkan oleh pemerintah atas dasar standar kriteria pegawai yang sudah ditetapkan serta mendeskripsikan secara jelas keadaan sesungguhnya di lapangan.

Pendekatan kualitatif dipakai untuk diarahkan pada suatu latar atau individu yang diamati secara holistik atau utuh. Penelitian ini berupaya untuk memberikan gambaran akan suatu hal yang sebenarnya dari suatu peristiwa atau fenomena. Penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut atau perspektif partisipan, untuk mendapatkan data yang diperlukan, peneliti menggunakan beberapa teknik guna mencapai tujuan penelitian yang dilakukan, teknik tersebut metode observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara pengamatan dan pencatatan secara sistematis mengenai tentang fenomena yang diteliti. Teknik analisis data yang dilakukan adalah dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber.

Kemudian diadakan reduksi, dengan cara membuat ringkasan dari transkrip wawancara yang sudah dilaksanakan atau catatan lapangan yang telah dibuat kemudian dibaca dan dipahami. Ringkasan ini berguna bagi peneliti untuk menentukan data mana yang masih perlu dicari dan hipotesis apa yang perlu diuji. Setelah itu diberi kode di tepi

transkrip atau catatan, sesuai dengan kode fokus masalah dan dibaca kembali. Kemudian, pengumpulan data selesai dilakukan, peneliti mulai memaparkan keseluruhan data, dan selanjutnya menyusun kesimpulan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kualitas dan mutu kinerja para pegawai. Menurut Muaja (2017) pengalaman merupakan faktor pertama sebagai dasar untuk menjalankan atau melaksanakan sebuah tugas yang akan mereka terima dan jenis-jenis tugas yang akan mereka terima sesuai dengan kemampuan masing-masing calon pegawai, serta adanya proses penempatan sebagai bentuk untuk tercapainya hasil yang memuaskan saat pegawai baru masuk dalam ruang pekerjaan yang sudah ditentukan sehingga tercapainya tujuan dalam organisasi atau lembaga pendidikan tersebut. Pengalaman tersebut juga berpengaruh dalam penempatan pegawai karena dalam pengalaman yang sudah didapat oleh calon pegawai mereka sudah mempunyai gambaran tersendiri akan pekerjaan yang akan dihadapinya nanti selama beberapa waktu kedepan.

Oleh karena itu, pengalaman merupakan faktor bagi penempatan pegawai untuk kecocokan dalam penentuan bidang yang akan dijalaninya. Hal tersebut mengartikan bahwa pengalaman merupakan sebuah langkan untuk melakukan pelaksanaan dan kemampuan yang dimiliki oleh calon pegawai sehingga dapat mendayagunakan sumber daya manusia yang optimal bagi organisasi atau lembaga pendidikan yang membutuhkan sumber daya manusia. Selain itu nilai yang dapat mempengaruhi penempatan pegawai yaitu akan pencocokan dan perbandingan antara kualifikasi yang dimiliki oleh calon pegawai serta persyaratan yang sudah ditentukan oleh pihak organisasi terkait. Berdasarkan hasil data yang diperoleh setelah wawancara dengan dua orang warga lingkungan Desa Plintahan yaitu Bapak Harianto dan Ibu Ficky. Menurut Bapak Harianto hasil dalam penempatan pegawai yaitu dapat dinilai dari *skill* calon pegawai tersebut sendiri.

Bapak Harianto sendiri dapat menilai bahwa yang harus diperhatikan dalam penempatan pegawai adalah kemampuan ahli yang dimiliki oleh calon pegawai tersebut, karena beliau sendiri adalah lulusan dari SMK Swasta, tapi beliau juga sangat percaya diri bahwa siapapun mereka yang sudah fokus pada bidangnya masing-masing jika lebih unggul kemampuannya pada bidang lain maka penempatan juga harus dipertimbangkan akan *skill* yang dimilikinya.

Calon pegawai akan mendapatkan hasil yang baik dalam penempatan calon pegawai sehingga calon pegawai mampu menjapai tujuan organisasi atau lembaga pendidikan serta instansi lainnya. menurut Ibu Ficky bukan ijazah saja yang menentukan bidang dalam suatu organisasi bagi calon pegawai, tetapi juga *skill* yang mumpuni pada bidang yang telah dibutuhkan oleh organisasi. Namun selain itu faktor pendidikan juga termasuk faktor yang mempengaruhi nilai dalam hasil pertimbangan penempatan calon pegawai. Karena juga lebih baik seorang calon pegawai bekerja dalam bidangnya masing-masing serta mempunyai *skill* yang kuat dalam bidang yang kan digelutinya dan terjadilah pengotimlan hasil penempatan pegawai oleh sebuah organisasi serta lembaga pendidikan serta instansi lainnya.

Penempatan pegawai adalah suatu usaha dimana sebuah organisasi serta penggeraknya mampu membuat kebijaksanaan akan sumber daya manusia untuk mengatur tata letak serta menentukan posisi, tempat, dan jabatan calon pegawai organisasi tersebut, lembaga pendidikan, maupun instansi lainnya (Haryati dan Hajar, 2016; Gunawan dan

Benty, 2017; Nurabadi, dkk., 2018). Penugasan kepada calon pegawai tersebut dapat menjalankan tugas pertama yang akan dikerjakan oleh para calon pegawai serta tahap tersebut melalui proses yaitu promosi, pengalihan (transfer), dan penurunan jabatan atau demosi bahkan juga pemutusan hubungan kerja.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (dalam Haryati dan Hajar, 2016) indikator yang mempengaruhi hasil penempatan pegawai yaitu: (1) pendidikan, pendidikan adalah suatu kegiatan yang harus dimiliki atau dikerjakan oleh calon pegawai, pendidikan minimum tersebut dapat dibagi menjadi dua bagian: (a) pendidikan yang seharusnya yaitu pendidikan dimana pemerintah telah mewajibkan masyarakatnya untuk menempuh pendidikan yang sudah diwajibkan; (b) pendidikan alternatif, pendidikan alternatif dapat diartikan bahwa pendidikan tersebut dapat dilaksanakan apabila terpaksa, seperti tambahan latihan tertentu serta pegawai juga dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya; (2) pengetahuan kerja yaitu dapat diartikan dimana pengetahuan tersebut harus dimiliki oleh setiap calon pegawai dengan arti bahwa seorang calon pegawai wajar saja dalam hal pekerjaan tersebut sebelum mereka ditempatkan dalam pekerjaan yang baru; (3) keterampilan kerja, keterampilan kerja disini dapat diartikan bahwa akan adanya pekerjaan akan diperlukannya praktek, keterampilan kerja dapat dibagi menjadi tiga bagian yaitu: (a) keterampilan mental, yaitu keterampilan yang calon pegawai tersebut dapat menganalisa berbagai masalah pekerjaan yang akan dihadapi dan calon pegawai juga bisa dan berani untuk memegang tanggungjawab yang sudah di amanahkan oleh atasannya atau organisasinya serta lembaga dan instansi lainnya; (b) keterampilan fisik, keterampilan fisik ini bisa diartikan bahwa calon pegawai dapat bekerja diluar bidang ahlinya seperti membenahkan listrik-listrik, mekanik, dan alat elektronik lainnya; (c) keterampilan sosial, keterampilan ini bisa diartikan bahwa calon pegawai diharapkan bisa untuk mempengaruhi orang lain serta dapat menawarkan barang atau jasa serta yang lainnya; dan (4) pengalaman kerja, pengalaman kerja juga termasuk faktor atau indikator dimana *output* dan *input* yang digunakan oleh pihak atasan. Karena pada pengalaman kerja calon pegawai dapat menjadi pertimbangan dalam hal pengalaman kerja sebab calon pegawai sudah beberapa lamanya dan seberapa singkat calon pegawai berada pada titik bidang berpengalaman pekerja dan seberapa singkat calon pegawai tersebut menggilai aktivitas atau sudah menggeluti bidang-bidang tersebut.

SIMPULAN

Hasil penempatan pegawai atau *output* yang dipengaruhi oleh penempatan pegawai yang baik yaitu, dimana suatu organisasi mengidentifikasi para calon pegawainya dengan menguji mereka atau menganalisis kemampuannya atau *skill*-nya. Karena dengan suatu pertimbangan akan perbedaan lulusan, pengalaman serta *skill* atau kemampuan seseorang yang sangat berbeda-beda. Adanya suatu proses penempatan yang baik melalui proses seleksi yang baik maka kemungkinan terjadi yang sangat besar adalah suatu organisasi, lembaga pendidikan atau instansi lainnya akan meningkat serta dapat mewujudkan tujuan-tujuan kegiatan atau program yang akan dijalankan untuk ke depannya.

DAFTAR RUJUKAN

- Gunawan, I., dan Benty, D. D. N. 2017. *Manajemen Pendidikan: Suatu Pengantar Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Haryati, E., dan Hajar, S. 2016. Pengaruh Penempatan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja pada PT PEABUHAN Indonesia (PERSERO). *Jurnal Bisnis Administrasi*, 5(1), 7-13.

- Kusumaningrum, D. E., Sumarsono, R. B., dan Gunawan, I. 2018. Teachers Empowerment of Pesantren-Based Junior High School East Java Province Indonesia. *Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 4(3), 29-33.
- Mauja, K. O. 2017. Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BANK Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 2211-2220.
- Nurabadi, A., Sucipto, Juharyanto, dan Gunawan, I. 2018. *The Implementation of Education Management Standards in the School Laboratory State University of Malang for Improving Educational Quality*. Proceeding 3rd International Conference on Education Management and Administration (CoEMA 2018), Theme: The Challenges of Educational and Technology in Global and Local Era, Published by Atlantis Press, 269, 127-132.
- Riyanto, A. 2017. Impak Penempatan Kinerja Karyawan pada Kantor Pusat PDAM Kabupaten Sukabumi. *Jurnal SWABUMI*, 5(2), 132-136.
- Siagian, S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sjahruddin, H. 2014. *Pengaruh Penempatan dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BANK BNI (PERSERO) Tbk Cabang Makassar*. (Online), (<https://osf.io/xjp63/download/>), diakses 19 April 2019.