

PENEMPATAN PEGAWAI, KINERJA PEGAWAI, DAN PENINGKATAN KUALITAS LEMBAGA PERGURUAN TINGGI

Selvi Ayuseva Anggraeni

Universitas Negeri Malang, Jalan Semarang 5 Malang 65145

Email: selviayuseva@gmail.com

Abstrak: Aspek bahasan yang diteliti dalam penelitian ini, yakni: (1) penempatan sumber daya manusia; dan (2) implikasinya terhadap peningkatan kualitas lembaga. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui urgensi penempatan pegawai di Universitas Negeri Malang dan implikasinya terhadap pengoptimalan dan peningkatan kualitas lembaga. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi kasus. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa proses penempatan pegawai di Universitas Negeri Malang dilakukan dengan menyesuaikan kebutuhan dengan kompetensi calon pegawai. Hal tersebut sangatlah berpengaruh pada optimalisasi kinerja pegawai dan peningkatan kualitas lembaga.

Kata kunci: penempatan, pegawai, kinerja, kualitas

Memasuki era globalisasi, dunia dihadapkan dengan persaingan atau kompetisi di berbagai bidang kehidupan. Hal ini juga berdampak pada sebuah lembaga atau organisasi yang mengharuskan mereka bekerja dengan lebih giat untuk mampu bersaing dengan lembaga atau organisasi lain. Tercapainya tujuan lembaga sangatlah ditentukan oleh sumber daya manusia, dimana mereka memiliki peranan penting dalam mengelola setiap sumber daya yang ada. Hasibuan (2012) menyatakan bahwa manusia selalu aktif dan mendominasi setiap tindakan dalam organisasi, karena mereka menjadi perencana, pelaksana, dan penentu terwujudnya tujuan dari sebuah organisasi tersebut.

Jika dikaitkan dengan sebuah lembaga, maka dapat diinterpretasikan bahwa pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan menjadi komponen penting dalam pencapaian tujuan lembaga. Mangkunegara dalam Arif (2012) berpendapat bahwa kinerja merupakan capaian kualitas dan kuantitas dari seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Sebuah lembaga dituntut untuk memperhatikan kinerja dari setiap pegawainya. Wijaya dan Suana (2013) mengungkapkan bahwa optimalisasi kinerja akan tercapai apabila para pegawai memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya. Salah satu hal yang menjadi kepuasan para pegawai yakni apabila mereka mendapatkan posisi pekerjaan yang sesuai dengan dirinya.

Menurut Ardana (2012) dan Gunawan & Benty (2017) penempatan pegawai merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh manajer sumber daya manusia (SDM) di suatu lembaga atau organisasi untuk menentukan lokasi dan posisi seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan Daniel, dkk., (2016) berpendapat bahwa penempatan pegawai adalah kegiatan menempatkan seseorang pada posisi atau jabatan tertentu yang telah dipilih untuk suatu pekerjaan. Penempatan pegawai berkaitan dengan kecocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kepribadian pegawai tersebut (Jackson & Schuler, 1997). Penempatan pegawai merupakan hal yang wajib dilakukan, karena tahap ini menjadi salah satu upaya untuk mengoptimalkan dan mencapai keberhasilan kinerja suatu lembaga. Sehingga kinerja pegawai akan kurang optimal apabila pada saat proses penempatannya tidak tepat.

METODE

Penelitian ini menggunakan studi kasus (deskriptif kualitatif) yang dilakukan di Bagian Kepegawaian Universitas Negeri Malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*, yaitu peneliti mengambil sampel terhadap orang yang dianggap paling tahu mengenai informasi yang sedang diteliti. Data yang didapatkan dari lapangan dikaitkan dengan sumber lain yang relevan dengan dengan pokok bahasan dalam penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif dan verifikasi atau penarikan kesimpulan.

HASIL

Penempatan Pegawai dan Implikasinya Terhadap Kinerja Lembaga

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Bidang Kepegawaian Universitas Negeri Malang, dapat diketahui bahwa banyak sekali faktor penunjang keberhasilan suatu lembaga. Menurut salah satu narasumber dalam penelitian ini mengatakan bahwa sangat penting dalam suatu lembaga untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia, mengingat merekalah yang akan mewujudkan tujuan dari suatu lembaga. Salah satu proses pengelolaan sumber daya manusia yang mampu menentukan kinerja pegawai yaitu pada saat menempatkan seorang pegawai akan suatu posisi atau jabatan yang dibutuhkan.

Tujuan dilakukannya proses penempatan pegawai merupakan suatu kebutuhan lembaga / organisasi untuk menempatkan pegawai sesuai dengan kebutuhan setiap unit. Penempatan dilakukan untuk mengisi bagian pekerjaan yang kosong di setiap unit yang membutuhkan. Hal ini dilakukan lantaran ada saja unit yang membutuhkan pegawai baru untuk menggantikan pegawai lama yang mungkin telah pensiun masa kerjanya, mengundurkan diri, atau bahkan ada yang meninggal dunia. Unit kerja dalam hal ini meliputi program studi, jurusan, fakultas maupun tingkat universitas.

Penempatan pegawai harus menyesuaikan tuntutan kebutuhan dan kompetensi pegawai itu sendiri guna mengoptimalkan kinerjanya. Misalnya saja ketika jurusan tertentu membutuhkan seorang tenaga pendidik yakni dosen dengan kualifikasi yang telah ditentukan, maka apabila lembaga mampu mendapatkan dosen sesuai dengan kualifikasi tersebut dan mampu menempatkan dosen sesuai dengan bidang dan keahlian serta tuntutan kebutuhan maka hal itu akan mampu meningkatkan kualitas jurusan tersebut. Semakin profesional seorang pegawai, maka semakin meningkat pula kualitas dari lembaga tersebut. Penempatan pegawai dilakukan apabila suatu unit atau bagian membutuhkan tenaga kerja baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Pelaksanaan penempatan pegawai tentunya dilakukan setelah para calon pegawai telah lolos tahap seleksi.

PEMBAHASAN

Peran sumber daya manusia menjadi elemen penting dalam terselenggaranya suatu organisasi / lembaga. Bahkan temuan dilapangan menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya yang baik akan berdampak pada kinerja dan keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan. Hal tersebut diperkuat oleh Hasibuan (2012) yang beranggapan bahwa manusia selalu berperan aktif dan mendominasi setiap tindakan dalam sebuah organisasi / lembaga. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana bahkan penentu tercapainya tujuan di lembaga tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang di dapat, Universitas Negeri Malang telah melakukan proses penempatan pegawai sebagai upaya untuk mengoptimalkan kinerja dan

meningkatkan kualitas lembaga. Penempatan pegawai merupakan upaya memposisikan seseorang sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan lembaga. Temuan tersebut kemudian diperkuat oleh Ardana (2012) yang menyatakan bahwa penempatan adalah kegiatan menentukan lokasi dan posisi seorang pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Selain itu penempatan pegawai juga berkaitan dengan kebutuhan jabatan dan kesesuaian pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kepribadian seorang pegawai (Jackson & Schuler, 1997).

Berdasarkan hasil penelitian yang di dapatkan, penempatan pegawai merupakan upaya untuk mengoptimalkan kinerja dan meningkatkan kualitas lembaga yakni Universitas Negeri Malang. Pegawai yang ditempatkan sesuai dengan kemampuannya akan menghasilkan kinerja yang optimal dan secara otomatis akan meningkatkan kualitas lembaganya pula. Pernyataan tersebut juga dibuktikan Diartha (2014) yang dalam penelitiannya menghasilkan temuan bahwa proses penempatan sumber daya manusia mampu mempengaruhi kinerja pegawai di salah satu Pemerintahan Kabupaten hingga 64%. Bahkan Arif (2012) yang dalam penelitiannya, menemukan fakta bahwa penempatan kerja memberikan pengaruh yang cukup tinggi, yakni sebesar 70,3% terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa sangat penting dalam sebuah lembaga untuk melakukan tahap penempatan pegawai. Bahkan penelitian serupa juga dilakukan oleh Rahmadi (2011) yang menyimpulkan bahwa penempatan pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan dan peningkatan kinerja

Optimalisasi kinerja sebuah lembaga yang dipengaruhi oleh proses penempatan pegawai, bukanlah hal yang patut diragukan lagi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di Universitas Negeri Malang, dapat ditarik kesimpulan bahwa dengan penempatan seseorang sesuai dengan kebutuhan dan kompetensi yang dimilikinya maka akan berimplikasi pada peningkatan kinerja suatu lembaga. Hal tersebut dikarenakan seorang akan fokus mengerjakan tugasnya dan akan memiliki kepuasan terhadap apa yang ia kerjakan. Wijaya dan Suana (2013) menguatkan pernyataan tersebut dengan mengungkapkan bahwa optimalisasi kinerja akan tercapai apabila para pegawai memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya. Semakin tepat proses penempatan pegawai dalam suatu lembaga maka akan meningkat pula kepuasan dan kinerja pegawai di lembaga tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka diperoleh kesimpulan yaitu pengelolaan sumber daya manusia perlu mendapat perhatian khusus. Peran manusia sangatlah mendominasi setiap tindakan dalam sebuah organisasi / lembaga. Terwujudnya tujuan dan optimalnya kinerja suatu lembaga sangat dipengaruhi oleh kepuasan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kepuasan pegawai dapat diwujudkan melalui proses penempatan pegawai. Seperti halnya Universitas Negeri Malang telah melakukan proses penempatan yang bertujuan untuk memposisikan pegawai pada bidang yang dibutuhkan dan disesuaikan dengan ilmu dan keahlian yang dimiliki oleh setiap individu. Apabila penempatan tersebut sudahlah sangat tepat, maka penempatan pegawai tersebut akan memberikan hasil yang maksimal kepada kinerja lembaga (perguruan tinggi) bahkan juga akan meningkatkan kualitas dari lembaga tersebut.

DAFTAR RUJUKAN

Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Arif, M. 2012. *Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Oase Pekanbaru*. (Online), (http://repository.uin-suska.ac.id/7447/1/2012_2012145MEN.pdf), diakses 14 April 2019.
- Daniel. 2014. *Recruitment, Selection and Placement of Human Resource in Adult Education Organisation: Implications for the Management of Adult Education Borno State Nigeria*. (Online), (<https://www.iiste.org/Journals/index.php/JEP/article/viewFile/16689>), diakses 8 Februari 2019.
- Diarta, dkk. 2014. *Pengaruh Penempatan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Pemerintah Kabupaten Badung*. (Online), (<https://www.ejurnal.com/2014/11/pengaruh-penempatan-sumber-daya-manusia.html>), diakses 5 Februari 2019.
- Gunawan, I., dan Benty, D. D. N. 2017. *Manajemen Pendidikan: Suatu Pengantar Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jackson, S., & Schuler, R. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Jakarta: Erlangga.
- Rahmadi, M. E. 2011. *Pengaruh Rekrutmen, Penempatan dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi pada PT Taman Wisata Candi Borobudur Prambanan Ratu Boko)*. (Online), (<http://eprints.upnyk.ac.id/8685>), diakses 14 April 2019.
- Wijaya, I. M. B. G., & Suana, I. W. 2013 *Pengaruh Penempatan dan Pengalaman terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan*. (Online), (<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/5777>), diakses 14 April 2019.