

Penempatan Kerja pada kantor Kelurahan Pundata Baji Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkep

Work Placement at the Pundata Baji Village office, Labakkang District, Pangkep Regency

Andi Tenry Sose¹, Rahmuniar², Maya Kasmita³, Fatmawati⁴

Stim Lasharan Jaya Makassar¹

Universitas Indonesia Timur, Makassar^{2,4}

Universitas Negeri Makassar³

Email: tenrysose@yahoo.com¹, mymayakasmitamind@gmail.com³

(Diterima: 12-Agustus-2019; **di revisi:** 11- September-2019; **dipublikasikan:** 05-November -2019)

ABSTRAK

Penempatan kerja merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai kerja yang diinginkan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pada Kantor Kelurahan Pundata Baji Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkep. Penelitian ini dilaksanakan pada Kelurahan Pundata Baji Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkep. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kelurahan Pundata Baji Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkep sebanyak 18 orang diantaranya 11 orang Pegawai Negeri Sipil dan 7 Pegawai Honorer. Penelitian ini menggunakan Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mengukur penempatan kerja di Kabupaten Pangkep. Untuk melengkapi data yang diperoleh melalui pedoman wawancara, observasi dan dokumentasi, pertanyaan dilakukan secara mendalam kepada informan kunci. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penempatan kerja sebagai variabel independen yang dominan dan signifikan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Pundata Baji Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkep Hal ini menunjukkan bahwa pegawai akan terdorong untuk meningkatkan kinerja apabila setiap aktivitas kerja yang diwewenangkan sesuai dengan potensi yang dimiliki.

Kata Kunci: Penempatan Kerja, Kinerja, Kemampuan kerja, Sumber daya manusia.

ABSTRACT

Work placement is a process of increasing individual work abilities that are achieved in order to achieve the desired work. The purpose of this study was to determine the effect of work placement on performance at the Pundata Baji Village Office, Labakkang District, Pangkep Regency. This research was conducted in Pundata Baji Village, Labakkang District, Pangkep Regency. The population of this study were all employees of the Pundata Baji Village Office, Labakkang District, Pangkep Regency as many as 18 people including 11 Civil Servants and 7 Honorary Employees. This study uses this type of research using a qualitative approach. This research was conducted to measure job placement in Pangkep Regency. To complement the data obtained through interviews, observation and documentation guidelines, in-depth questions were asked to key informants. The results showed that work placement as a dominant and significant independent variable had an influence on the performance of the Pundata Baji Sub-District Office, Labakkang District, Pangkep Regency. This indicates that employees will be encouraged to improve performance if each authorized work activity is in accordance with their potential.

Keywords: Work Placement, Performance, Workability, Human Resources.

PENDAHULUAN

(Elfrianto, 2016; Rahmawanti, 2014; Sidrathul, 2005) menyatakan bahwa pelaksanaan penempatan kerja di suatu organisasi meliputi kesesuaian antara keinginan kerja dengan kesempatan yang tersedia di dalam organisasi. Pola penempatan kerja adalah bagian yang berkesinambungan dari pekerjaan khusus yang terkait dengan kesempatan tersebut. Tujuan dan manfaat penempatan kerja pada dasarnya adalah: 1). Meluruskan strategi dan syarat-syarat intern (*aligns strategy and internal staffing*). 2). Mengembangkan sumber daya manusia yang dipromosikan (*develops promotable employees*). 3). Memudahkan penempatan ke luar organisasi (*facilitates international placement*). 4). Membantu di dalam keanekaragaman tenaga kerja (*assists with workforce diversity*). 5). Mengurangi pergantian (*lower turnover*). 6). Menyaring potensi sumber daya manusia (*taps employee potential*). 7). Meneruskan pertumbuhan pribadi (*further personal growth*). 8). Memuaskan kebutuhan sumber daya manusia (*satisfies employee needs*). 9). Membantu perencanaan tindakan secara afirmatif (*assists affirmative actions plans*).

Hasil dari penempatan sumber daya manusia pada bidang tugas yang sesuai merupakan bagian awal dari rangkaian suatu pekerjaan. (Arifin Anwar, 2006) menyatakan bahwa penempatan kerja merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai kerja yang diinginkan. Ini bertujuan untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan sumber daya manusia dengan kesempatan kerja yang tersedia di organisasi saat ini dan di masa mendatang. Komitmen dalam program penempatan kerja menunda keuangan dari sumber daya manusia. (Marwan, 2004; Marwansyah dan Mukaram., 2000) penempatan kerja ditentukan oleh:

1. Kinerja yang ditunjukkan oleh setiap pekerja sesuai dengan peluang pelatihan dan pengembangan dan aktivitas promosi pekerjaan.
2. Exposure (pembukaan) kerja yaitu keterlibatan di dalam mengembangkan suatu pengambilan keputusan baru sesuai dengan tingkat keterbukaan kerja dalam pengembangan program-program kerja kualifikasi.
3. Kualifikasi sumber daya manusia yaitu mengkualifikasikan pekerja sesuai dengan tingkat kompetensinya dalam mengembangkan persaingan kerja.
4. Reputasi kerja yaitu menunjukkan keberhasilan kerja sesuai dengan prestasi kerja dari kompetensi yang dimilikinya.
5. Integrasi yaitu memadukan strategi yang efektif dalam menghasilkan kompetensi kerja.
6. Pengalaman kerja yaitu berhasil dalam mengembangkan realisasi secara terpadu dan umum dalam menjalankan aktivitas kerja.

Pentingnya penempatan kerja yaitu untuk memperoleh keterpaduan kerja yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaan dalam suatu organisasi kerja berdasarkan tingkat kebutuhannya dalam menjalankan segala aktivitas organisasi sesuai dengan kenyataan dari perencanaan dan pengembangan kerja yang realistik menekankan pentingnya proaktif dari setiap pekerja untuk mengantisipasi permasalahan dan peluang yang menjadi tujuan kerja dari setiap pekerja, dan keberhasilan organisasi dalam melakukan penempatan kerja sesuai dengan rekrutmen dan penyeleksian aktivitas kerja. Sidrathul (2005:15) penempatan kerja pada dasarnya mencakup 2 proses yaitu perencanaan kerja dan manaj kerja. Hal ini sangat penting untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dan inventaris sumber daya manusia yang sesuai dengan banyaknya jumlah, latar belakang pendidikan, tingkat kompetensi, penguasaan teknologi dan pengalaman yang dimiliki oleh setiap pekerja untuk dipromosikan mengembangkan perencanaan kerja dan manajemen kerja.

(Hamire, 2000; Madjin, 2005) tahap-tahap untuk dilakukan penempatan kerja terdiri dari empat fase yaitu fase pembentukan, fase lanjutan, fase mempertahankan dan fase pensiun. Fase awal atau fase pembentukan menekankan pada perhatian untuk memperoleh jaminan terpenuhinya kebutuhan dalam tahun-tahun awal pekerjaan. Fase lanjutan, di mana pertimbangan jaminan keamanan sudah mulai berkurang, namun lebih menitikberatkan pada pencapaian, harga diri dan kebebasan. Selanjutnya fase mempertahankan yaitu pencapaian keuntungan atau manfaat yang telah diraih sebagai hasil pekerjaan di masa lalu. Individu telah merasa terpuaskan, baik secara psikologis maupun finansial. Setelah fase mempertahankan dilewati, individu kemudian memasuki fase pensiun. Pada fase ini individu telah menyelesaikan satu kerja, dan akan berpindah ke kerja yang lain dan individu memiliki kesempatan untuk mengekspresikan aktualisasi diri yang sebelumnya tidak dilakukan.

Penempatan kerja meliputi pengembangan kerja terintegrasi dengan perencanaan SDM, hubungan antara perencanaan kerja dengan pengembangan kerja dan kebutuhan pekerja. Program pengembangan kerja telah menjadi aktivitas yang penting dalam bisnis dan industri. Tujuan mendasar dari program ini adalah membantu menganalisis kemampuan dan minat dalam penyesuaian antara kebutuhan untuk tumbuh dan berkembang dengan kebutuhan organisasi. Penempatan kerja bagi sumber daya manusia memerlukan suatu kompetensi yang berbeda. Kompetensi yang diperlukan menurut (Agnesia, 2006) adalah:

1. Knowledge based technical specialty yaitu kerja akan dibangun dengan mempergunakan spesialisasi dalam bidang teknis dan kemampuan di bidang teknologi informasi.
2. Cross functional and international experience yaitu pemahaman yang mendasar dari berbagai paradigma fungsi lain dan pendekatan multi disiplin diperlukan dalam memecahkan masalah.
3. Collaborative leadership yaitu kemampuan untuk berkolaborasi atau berintegrasi dengan cepat dalam lingkungan tim.
4. Self management skills yaitu pengembangan kerja perlu menekankan pada proses pembelajaran secara terus menerus. Continuous learning process ini juga dipergunakan untuk mengetahui adanya kesempatan kerja di masa mendatang dan mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya.
5. Personal traits yaitu sifat-sifat personal yang fleksibel, integritas dan dipercaya yang merupakan sifat yang harus dimiliki oleh manajer masa depan.

Berdasarkan uraian mengenai penempatan kerja di atas, disimpulkan bahwa penempatan kerja sumber daya manusia penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang ditentukan oleh pendidikan yang dimiliki, tingkat kesenioran (pengalaman kerja), kompetensi dan penguasaan teknologi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilakukan untuk mengukur penempatan kerja di Kabupaten Pangkep. Untuk melengkapi data yang diperoleh melalui pedoman wawancara, observasi dan dokumentasi, pertanyaan dilakukan secara mendalam kepada informan kunci. Penetapan informan kunci ini didasarkan atas kenyataan yang bersangkutan mengetahui, memahami dan mampu memberikan jawaban mengenai hal yang menyangkut penelitian ini. Informan yang dilibatkan adalah sebagai berikut : Kepala badan, sekretaris, Kepala bidang, Kepala sub bagian dan Kepala sub bidang pada kantor kelurahan Pundata Baji Kecamatan Labakkang Kabupaten. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah interview dan dokumentasi.

HASIL PENELITIAN

Kelurahan Pundata Baji Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkep berupaya dalam mengembangkan manajemen sumber daya manusia dalam mekinerja pegawai senantiasa memperhatikan penempatan kerja. Penempatan kerja secara langsung memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Adapun penempatan kerja yang memberikan pengaruh berkaitan dengan latar belakang pendidikan, tingkat kompetensi, penguasaan teknologi dan pengalaman kerja yang dimiliki pegawai untuk ditempatkan sesuai dengan bidang kerjanya dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai sesuai dengan motto *the right man on the right place*.

Penempatan kerja pegawai harus disesuaikan dengan latar belakang pendidikannya. Banyak diantara pegawai merasa terkinerja mengembangkan aktivitas kerjanya jika ditempatkan pada unit kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan. Latar belakang pendidikan yang sesuai dengan disiplin ilmu yang pernah dimiliki, khususnya yang berkaitan dengan aktivitas

kerja dibandingkan dengan pegawai yang latar belakang pendidikan bukan jurusan yang sesuai. Berarti, penempatan kerja berdasarkan latar belakang pendidikan memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai menjalankan aktivitasnya. Selain itu, setiap penempatan kerja pada pegawai Kelurahan Pundata Baji Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkep harus dilihat berdasarkan tingkat kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Kompetensi tersebut adalah kemampuan pegawai mengembangkan aktivitas kerjanya sesuai dengan potensi yang dimiliki, baik berupa potensi bakat, wawasan dan keterampilan terhadap pengetahuan kerja yang ditekuninya, yang meningkatkan kinerja pegawai.

Menghadapi dinamika kerja yang semakin maju dan kompetitif, maka dituntut pegawai untuk berpengalaman dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Tentunya, penempatan kerja menjadi penting dalam menempatkan pegawai pada unit kerja sesuai dengan pengalaman kerja yang dimilikinya. Bagi pegawai yang berpengalaman, tentunya menjadi penilaian dalam menjalankan aktivitas tersebut sesuai dengan pengalaman kerja yang dihadapinya selama ini. Kelurahan Pundata Baji Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkep berupaya untuk terus terkinerja mengembangkan aktivitas kerjanya sesuai dengan penggunaan teknologi modern. Karena itu dituntut untuk setiap pegawai terus meningkatkan kinerja di dalam menyerap dan mengadopsi teknologi kerja, sehingga aktivitas kerja yang dijalankan mudah, lancar dan berkualitas. Atas pertimbangan ini, penempatan kerja bagi pegawai yang memiliki penguasaan teknologi menjadi penilaian kinerja yang tinggi dari pegawai tersebut jika ditempatkan pada bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang berkaitan dengan aktivitas kerja.

Teori yang mendukung dikemukakan oleh Sidrathul (2005) bahwa penempatan kerja pada dasarnya mencakup 2 proses yaitu perencanaan karir dan memanaj karir. Hal ini sangat penting untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dan inventaris sumber daya manusia yang sesuai dengan banyaknya jumlah, latar belakang pendidikan, tingkat kompetensi, penguasaan teknologi dan pengalaman yang dimiliki oleh setiap pekerja untuk dipromosikan mengembangkan perencanaan karir dan manajemen karir. Kaitan dengan penelitian terdahulu yaitu Marwiah (2003) dengan judul Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada kelurahan teriihat menunjukkan perbedaan dan persamaan. Persamaan penelitian ini terletak pada judul yaitu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Persamaan lain yaitu pada salah satu variabel bebas yaitu penempatan kerja dan kinerja sebagai variabel terikat. Perbedaan terletak faktor dominan yang dihasilkan, hasil penelitian dan obyek penelitian serta besar populasi dan sampel yang diteliti.

KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini adalah Penempatan kerja sebagai variabel independen yang dominan dan signifikan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Pundata Baji Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkep Hal ini menunjukkan bahwa pegawai akan ter dorong untuk meningkatkan kinerja apabila setiap aktivitas kerja yang diwewenangkan sesuai dengan potensi yang dimiliki. Penempatan kerja, disarankan agar Kelurahan Pundata Baji Kecamatan Labakkang Kabupaten Pangkep dapat menempatkan setiap pegawai sesuai dengan bidang kerja yang ditekuni yang ditentukan oleh tingkat pendidikan, pengalaman, kompetensi dan penguasaannya pada teknologi kerja, sehingga pegawai dapat menunjukkan potensi yang dimiliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Agnesia, S. (2006). *Manajemen SOM dalam Rekruitmen*. Jakarta: Grasindo.
- Arifin Anwar. (2006). *Ilmu Komunikasi*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Elfrianto. (2016). Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*.
- Hamire. (2000). *Kinerja Pegawai Administrasi Pada Kantor Wilayah Departemen Pendidikan Nasional Propinsi Sulawesi Selatan*. Makassar: PPS UNHAS.
- Madjin, S. (2005). *Pemutusan Kerja: Suatu Tinjauan Kinerja*. Bandung: Tarsito.
- Marwan, H. (2004). *Sumber Daya Manusia dalam Posisi dan Kedudukan Kerj*. Jakarta: Gramedia.
- Marwansyah dan Mukaram. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Kedua. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga. Politeknik Negeri Bandung.
- Rahmawanti, N. P. (2014). (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara), 8(2), 1–9.
- Sidrathul, A. (2005). *Penempatan Kerja dalam Menunjang Kualitas SDM*. Jakarta: Rajawali Pers.