eJournal Administrasi Negara, 5 (3) 2014 : 1773 - 1786
ISSN 0000-0000, ejournal.an.fisip-unmul.co.id
© Copyright 2014

STUDI TENTANG PRINSIP-PRINSIP PENEMPATAN PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN AIR PUTIH SAMARINDA ULU

Bahrian[1]

Abstrak

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif. Analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif yang diawali dengan proses pengumpulan data, penyederhanaan data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dalam penelitian ini menggunakan tehnik pengumpulan data dengan studi kepustakaan, studi lapangan yaitu dengan melakukan pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara untuk mendapatkan informasi yang lebih jelas sesuai dengan yang dibututuhkan dalam penelitian. mendeskripsikan prinsip-prinsip penempatan pegawai pada Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda Ulu dan Untuk mengetahui faktor – faktor penghambat yang dihadapi dalam prinsip-prinsip penempatan pegawai pada Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda Ulu

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan bahwa salah satu prinsip pokok penempatan pegawai dalam jabatan adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat (The Right Man In The Right Place). Namun pada kenyataanya penempatan jabatan seseorang sering tidak tepat dalam penempatannya, seperti halnya pada Kelurahan Air Putih sebagian jabatan tertinggi yang diduduki oleh sebagian pegawainya tidak sesuai dengan standar pendidikan yang sesuai. Dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan dan waktu penulis, penelitian ini memfokuskan kepada prinsisp-prinsip penempatan pegawai atas dasar tersebut diharapkan pegawai lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya guna memperoleh jabatan dan tugas yang baru melaluai suatu sistem pembinaan karier yang tertata dan sehat sehingga tewujud suatu aparatur dan organisasi pemerintahan yang akuntabel dan berkualitas.

Kesimpulan nya prinsip-prinsip penempatan pegawai sudah diterapkan cukup baik, namun masih saja terdapat kendala dalam pelaksanaannya. Hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan.

Kata Kunci: *Penempatan Pegawai*

---

[1] Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email : bahrian.rian@yahoo.co.id

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Berdasarkan Undang – undang Republik Indonesia No. 25 tahun 2005 tentang program pembangunan Nasional (PROPENAS) tujuan dari pembangunan nasional yaitu terwujud masyarakat Indonesia yang damai, demokratis, berkeadilan, berdaya saing, maju dan sejahtera, dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang didukung oleh manusia indonesia yang sehat, mandiri, beriman dan bertaqwa, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, serta memiliki etos kerja yang tinggi dan disiplin.

Pegawai dalam organisasi itu ditempatkan pada posisinya disesuaikan dengan kemampuan serta keahliannya juga memiliki moral yang baik, dinamis dan mempunyai semangat kerja yang tinggi, maka akan dapat dipastikan organisasi tersebut dapat mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan yaitu pelayanan secara adil dan merata, bersih, berwibawa, berdaya guna, bermutu tinggi dan sadar akan tugas serta tanggung jawab dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang 1945 dalam rangka untuk mencapai tujuan nasional.

Pelaksanaan tugasnya Pegawai Negri berkewajiban untuk tetap menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dan harus melaksanakan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas pemerintah dan pembanguan serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, serta yang termuat dalam Undang–Undang Nomor 43 Tahun 1999 Bab II pasal 3 ayat 1 tentang pokok–pokok Kepegawaian (2008:42) menyatakan bahwa: Pegawai Negri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan.

Dalam prinsip-prinsip penempatan Pegawai Negeri ini hendaknya sebelum benar-benar membutuhkan tenaga kerja, dianalisa secara fungsi dan tugas yang ada, sehingga benar – benar organisasi membutuhkan pengisian tenaga sesuia untuk setiap fungsi dan tugas tersebut. Penempatan pegawai seharusnya terencana dan tertata dengan baik agar memberikan kepuasan kerja bagi pegawai bahkan memberikan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja. Begitu juga dengan Pengisian jabatan sebaiknya tidak dilakukan semata-mata karena meneruskan tradisi atau budaya dan dikarenakan kedekatannya pada pimpinan maka akan sulit untuk membawa perubahan bagi organisasi. Sedangkan pemimpin yang tepat dan terlatih dengan baik akan membawa organisasi pada pencapaian tujuan. Pemimpin yang berkualitas memiliki strategi untuk mencapai keberhasilan organisasi serta mampu mencegah penyimpangan dalam organisasi.

Salah satu prinsip pokok penempatan pegawai dalam jabatan adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat *(The Right Man In The Right Place).* Namun pada kenyataanya penempatan jabatan seseorang sering tidak tepat dalam penempatannya, seperti halnya pada Kelurahan Air Putih sebagian jabatan tertinggi yang diduduki oleh sebagian pegawainya tidak sesuai dengan standar pendidikan yang sesuai.

Berdasarkan dengan permasalahan tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Studi Tentang Prinsip - Prinsip Penempatan Pegawai Pada Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda Ulu".

Perumusan Masalah

1. Bagaiman penerapan prinsip – prinsip penempatan pegawai pada Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda Ulu ?
2. Faktor – faktor apa saja yang menghambat dalam prinsip-prinsip penempatan pegawai pada Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda Ulu ?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan prinsip-prinsip penempatan pegawai pada Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda Ulu
2. Untuk mengetahui faktor – faktor penghambat yang dihadapi dalam prinsip-prinsip penempatan pegawai pada Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda Ulu

Kerangka Dasar Teori

Teori adalah alur logika atau penalaran, yang merupakan perangkat konsep, definisi,dan proposisi yang disusun secara sistematis jadi teori memuat konsep, definisi dan proposisi.

Hamidi (2007:18) mejelaskan bahwa "teori adalah pernyataan hubungan sejumlah konsep (*variabel*) tentang suatu fenomena yang berfungsi menjelaskan dan memprediksi".

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, penulis menyimpulkan teori merupakan suatu proposisi atau dalil maupun asas atau hukum yang sifatnya umum, dan mengandung keterangan yang berangkai secara jelas adanya hubungan dari gejala-gejalanya. Dari gambaran di atas menggambarkan bahwa, setiap penulisan ilmiah mutlak memerlukan dan menggunakan teori sebagai landasan atau dasar berpijak penelitian yang akan dilakukan, tanpa suatu teori yang baik penulisan karya ilmiah akan menjadi lemah dan kabur.

Manajeman Sumber Daya Manusia

Manajemen menurut George dan Lesli (2005:1) mengemukakan bahwa manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang kearah tujuan organisasional atau maksud yang nyata. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, hal ini disebabkan karena manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia ini merupakan bagian dari manajemen.

Menurut Hasibuan (2005:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat

Mangkunegara (2007:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerjadalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Hadari (2000:32) yang dimaksud sebagai SDM adalah meliputi 3 pengertian yaitu:

a. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi
b. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak
c. Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan fungsi sebagai modal didalam organisasi bisnis, yang dapat diwujutkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujutkan eksistensi organisasi

Peranan Manajeman Sumber Daya Manusia

Menyadari pentingnya sumber daya manusia sebagai aset yang berharga bagi organisasi, maka peranan strategis manajemen sumber daya manusia adalah sebagai penjamin bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang cukup dalam melaksanakan kegiatannya.

Hasibuan (2002:14) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peranan dalam menetapkan program kepegawaian yang mencakup:

1. Menetapkan jumlah, kualitas dan penetapan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description, job specfication, job reqcruitmen,* dan *job evaluation.*
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *The right man in the right place* dan *The right man in the right job.*
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya
6. Memonitor dengan cermat Undang – Undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian batas jasa perusahaan sejenis
7. Memonitir kemajuan tehnik dan perkembangan serikat buruh
8. melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal
10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangon

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Pengendalian
5. Pengadaan
6. Pengembangan
7. Kompensasi
8. Pengintegrasian
9. Pemeliharaan
10. Kedisiplinan
11. Pemberhentian

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan merupakan suatu keharusan, karena masa yang akan datang mengandung perubahan dan ketidak tentuan, maka seorang manager harus dapat memberikan keseimbangan terhadap usaha – usahanya dengan memberikan pertimbangan yang tepat kepada banyak variabel untuk waktu yang akan datang, yang sulit dan dapat mempengaruhi usaha – usahanya.

Menurut Nawawi (2007:12) memberikan pengertian tentang perencanaan sebagai berikut. Perencanaan adalah kegiatan persiapan dengan merumuskan dan menetapkan keputusan tentang langkah – langkah penyelesaian masalah atau pelaksanaan suatu pekerjaan secara terarah pada suatu tujuan.

Faustino (2003:83) memberikan pengertian perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi pertama yang harus dilaksanakan dalam organisasi. perencanaan sumber daya manusia adalah merupakan langkah – langkag tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sarana yang telah dan akan ditetapkan.

Dengan adanya perencanaan yang baik akan membuat pengembangan sumber daya manusia yang handal dan produktif. Sebab pengembangan sumber daya manusia merupakan proses transformasi potensi manusia menjadi kekuatan yang efektif untuk mencapai tujuan yang tertentu.

Swanto (2003:1-2) memberikan definisi sebagai berikut : pengembangan sumber daya manusia adalah aspek yang semakin penting dalam organisasi, pengembangan sumber daya manusia menyiapkan individu untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan dimasa yang akan datang pada saat yang sama. Permasalah dalam sebuah organisasi adalah adanya kesenjangan antara kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi dengan kualifikasi pegawai yang tersedia, untuk dapat memenuhi tuntutan kebutuhan suatu instansi untuk mengisi formasi yang lowong.

Penempatan Pegawai

Menurut Siagian (2000:151) mengemukakan bahwa menurut teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang dimaksud dengan penempatan adalah

penugasan seseorang untuk menduduki jabatan, menyelenggarakan fungsi dan menjalankan aktifitas tertentu. Dengan kata lain, penempatan adalah alokasi sumber daya manusi untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Hariandja (2005:156). Penempatan merupakan proses penugasan/ pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas / jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Sedangkan Menurut Mathis & Jackson (2006:262). Penempatan adalah menempatkan posisi seseeorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaanya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Penempatan pegawai tidak selalu berarti penempatan pegawai baru tetapi bisa pula berarti sebagai promosi, transfer, dan mutasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (2003:169), bahwa dalam teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang mutakhir menekankan bahwa penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami alih tugas dan mutasi.

Menurut Sastrohadiwiryo yang dikutip oleh Suwatno (2003:138). ”Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelakasana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliaanya”.

Prosedur Penempatan Pegawai

Prosedur penempatan pegawai berkaitan erat dengan sistem dan proses yang digunakan. Berkaitan dengan sistem penempatan, Sastrohadiwiryo yang dikutip oleh Suwatno (2003 : 130) mengemukakan ”Harus terdapat maksud dan tujuan dalam merencanakan sistem penempatan pegawai”.

Flippo dalam Panggabean (2004:150) Untuk memulai prosedur penempatan personalia, harus dipenuhi 3 (tiga) buah persyaratan pendahuluan sebagai berikut :

1. Harus ada wewenang untuk menempatkan personalia yang datang dari daftar personalia yang di kembangkan melalui analisis tenaga kerja.
2. Harus mempunyai standar yang digunakan untuk membandingkan calon pekerjaan.
3. Harus mempunyai pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan.

Tujuan Penempatan Pegawai

Tujuan berfungsi untuk mengarahkan prilaku, begitu juga dengan penempatan pegawai, manajemen sumber daya manusia, menempatkan seorang pegawai atau calon karyawan dengan tujuan antara lain agar pegawai bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksakan pekerjaaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas.

Menurut Sastrohadiwiryo yang dikutip oleh Suwatno (2003:133) maksud di adakan penempatan pegawai adalah untuk menempatakan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria sebagai berikut :

1. Kemampuan

2. Kecakapan
3. Keahlian

Prinsip – prinsip Penempatan Pegawai

Prinsip merupakan petunjuk arah layaknya kompas. Sebagai petunjuk arah, kita bisa berpegangan pada prinsip - prinsip yang telah disusun dalam menjalani hidup tanpa harus kebingunan arah karena prinsip bisa memberikan arah dan tujuan yang jelas pada setiap kehidupan kita. Seorang leader atau pemimpin yang baik adalah seorang pemimpin yang berprinsip. Karena seorang pemimpin yang berprinsip pasti akan terarah dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin.

Prinsip adalah suatu pernyataan fundamental atau kebenaran umum maupun individual yang dijadikan oleh seseorang atau kelompok sebagai sebuah pedoman untuk berpikir atau bertindak. Sebuah prinsip merupakan roh dari sebuah perkembangan ataupun perubahan, dan merupakan akumulasi dari pengalaman ataupun pemaknaan oleh sebuah obyek atau subyek tertentu.

Prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan pegawai menurut Musanef yang dikutip oleh Suwatno (2005:13) sebagai berikut :

1. Prinsip kemanusiaan
   Prinsip yang menganggap manusia sebagai unsur pekerja yang mempunyai persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita dan kemampuan harus dihargai posisinya sebagai manusia yang layak tidak dianggap mesin.
2. Prinsip demokrasi
   Prinsip ini menunjukan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan kegiatan.
3. Prinsip *the right man on the right place*
   Prinsip ini penting dilaksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam setiap organisasi yang berarti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalan, serta pendidikan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.
4. Prinsip *equal pay for equal work*
   Pemberian balas jasa terhadap pegawai baru didasarkan atas hasil prestasi kerja yang didapat oleh pegawai yang bersangkutan.
5. Prinsip kesatuan arah
   Prinsip ini diterapkan dalam perusahaan terhadap setiap pegawai yang bekerja agar dapat melaksanakan tugas-tugas, dibutuhkan kesatuan arah, kesatuan pelaksaan tugas, sejalan dengan program dan rencana yang digariskan.
6. Prinsip kesatuan tujuan
   Prinsip ini erat hubungannya dengan kesatuan arah, artinya arah yang dilaksanakan pegawai harus difokuskan pada tujuan yang dicapai.
7. Prinsip kesatuan komando
   Pegawai yang bekerja selalu dipengruhi adanya komando yang diberikan sehingga setiap Pegawai hanya mempunyai satu orang atasan.
8. Prinsip efisiensi dan produktifitas kerja

Prinsip ini merupakan kunci kearah tujuan perusahaan atau organisasi karena efisiensi dan produktifitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Pengertian Kelurahan

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan menyatakan bahwa :

Bab I Ayat 5 : Kelurahan adalah wilayah kerja lurah sebagai perangkat Daerah Kabupaten / Kota dalam wilayah kerja Kecamatan

Dalam Peraturan Walikota Samarinda No 026 Tahun 2008 tentang penjabaran tugas, fungsi dan tata kerja struktur organisasi Kelurahan Kota Samarinda menyatakan bahwa :

Bab I Pasal I Ayat 13 : Kelurahan adalah wilayah kerja lurah sebagai perangkat Daerah Kabupaten / Kota dalam wilayah kerja Kecamatan

Dalam Peraturan Daerah Kota Samarinda No 026 Tahun 2008 Bab III Pasal 3 tentang penjabaran tugas, fungsi dan tata kerja struktur organisasi Kelurahan Kota Samarinda menyatakan bahwa :

Ayat 1: Kelurahan merupakan perangkat Daerah Kota Samarinda yang berkedudukan diwilayah Kecamatan.

Ayat 2: Kelurahan dipimpin seorang Lurah yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Camat.

Pemerintah Kelurahan

Pemerintah kelurahan merupakan front terdepan Pemerintah RI dalam Negara merekalah yang bertanggung jawab dalam mewujutkan ideologi pancasila menjadi kenyataan yang dapat dirasakan oleh setiap orang.

Dalam Peraturan Daerah Kota Samarinda No 14 Tahun 2008 tentang pembentukan, Bab II Pasal 2 dengan Peraturan Daerah ini dibentuk satuan organisasi perangkat daerah berbentuk kelurahan diwilayah kecamatan dalam wilayah daerah kota samarinda.

Perangkat Kelurahan

Menurut Peraturan Daerah Kota Samarinda No 14 Tahun 2008 Bab IV Pasal 6 tentang susunan organisasi. Susunan Organisasi SKPD berbentuk Kelurahan terdiri atas :

1. Lurah
2. Sekretaris Kelurahan senajutnya disebut SETLUR
3. Seksi Tata Pemerintahan
4. Seksi Kesejahteraan dan Pemberdayaan Masyarakat
5. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum
6. Seksi Ekonomi dan Pembangunan
7. Kelompok Struktur Jabatan Fungsional
8. Bagan Struktur Jabatan SKPD Kelurahan sebagai mana tersebut dalam lampiran PERDA ini dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Menurut Whitney (dalam Kaelan 2005:58) mengatakan bahwa "Metode Deskriftif adalah pencarian fakta dengan interprestasi yang tepat dan sistematis. Misalnya dalam hubungannya dengan penelitian prinsip-prinsip penempatan pegawai, penelitian Deskriftif mempelajari masalah – masalah dalam prinsip-prinsip penempatan pegawai, serta tata cara yang berlaku dalam penempatan pegawai serta situasi tertentu, termasuk tentang hubungan – hubungan kegiatan, sikap – sikap, pandangan – pandangan, serta proses – proses yang sedang berlangsung dan pengaruhnya dari suatu fenomena".

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada Kantor Kelurahan Air Putih Samarinda Ulu. Jl. P. Suryanata, Samarinda Kalimantan Timur.

Fokus Penelitian

1. Prinsip – Prinsip penempatan pegawai pada kantor Kelurahan Air Putih Samarinda Ulu, dengan indikator – indikator sebagai berikut :
   a. prinsip kemanusiaan
   b. prinsip *the right man on the right place*
   c. prinsip kesatuan tujuan
   d. prinsip efisiensi dan produktifitas kerja
2. Faktor penghambat dalam prinsip – prinsip penempatan pegawai pada kantor Kelurahan Air Putih Samarinda Ulu

Sumber Data

1. Data primer
2. Data sekunder :
   a. Dokumen, profil, arsip, laporan, evaluasi
   b. Buku ilmiah

Dalam penelitian ini pemilihan narasumber dilakukan menggunakan teknik *Purposive Sampling*, sebagai langkah pertama penulis memiliki *Key Informan* yaitu Bapak lurah air Putih Samarinda Ulu, sedangkan yang menjadi informan yaitu Staf – staf pada kantor Kelurahan Air Putih Samarinda Ulu terdiri dari Sekretaris Kelurahan, Seksi Tata Pemerintahan, Seksi Kesejahteraan dan Pemberdayaan Masyarakat, Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum, Seksi Ekonomi dan Pembangunan. Serta pegawai – pegawai yang menduduki jabatan – jabatan pada kantor Kelurahan Air Putih Samarinda Ulu

Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian kepustakaan (*Library research*)
2. Penelitian lapangan (*Field work research*)
   a. Observasi
   b. Wawancara

c. Studi Dokumen dan Dokumentasi

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data model interaktif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman :

1. Pengumpulan data
2. Penyederhanaan data (*Data Reduction*)
3. Penyajian data (*Data Display*)
4. Penarikan kesimpulan (*Conclution Drawing*)

HASIL PENELITIAN

Prinsip kemanusiaan

Dari beberapa pendapat di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa penerapan prinsip kemanusiaan pada penempatan pegawai di Kelurahan Air Putih Samarinda Ulu ini dapat dikatakan berjalan dengan semestinya hal ini dapat dilihat dari adanya keharmonisan dan hubungan saling menghargai antara pegawai dikelurahan ini selain itu para pegawai disini pun menurut apa yang saya amatin, mereka sudah ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan disiplin ilmu yang mereka miliki.

Prinsip *the right man on the right place*

Dari hasil wawancara diatas maka penulis menyimpulkan bahwa untuk mencapai sebuah keseimbangan kinerja sangat tergantung dari seberapa besar pemahaman atasan dalam menempatkan posisi pegawai sesuai dengan kompetensi dan porsinya masing-masing. Karena setiap manusia memiliki karakter dan kemampuan yang berbeda-beda, sehingga dalam menempatkan posisi pegawai tidak bisa digeneralisasikan. Jika atasan tidak dapat memanajemen SDM tersebut dengan baik, maka akan terjadi sebuah ketidak seimbangan pekerjaan yang akan merugikan instansi itu sendiri.

Prinsip kesatuan tujuan

Dari hasil wawancara diatas maka penulis menyimpulkan bahwa kantor Lurah Air Putih sudah dapat memenuhi prinsip kesatuan tujuan dimana tujuan adalah visi dan misi yang ingin dicapai melalui program kerja yang telah direncanakan dan dilakukan semaksimal mungkin

Prinsip efisiensi dan produktifitas kerja

Dari hasil wawancara diatas maka penulis menyimpulkan bahwa prinsip-prinsip efisiensi dan produktifitas kerja yang ada pada kantor Kelurahan Air Putih sudah hamper mencapai maksimal dikarenakan para pegawai yang bertanggung jawab atas program kerja yang dibebankan sudah paham bagaimana cara melaksanakannya, hanya beberapa kendala kecil yang biasa timbul seperti kurangannya dana dan kesulitan dalam mengkomunikasikan program kerja dengan masyarakat yang dirasa masih dapat diatasi dengan baik.

Faktor penghambat dalam prinsip – prinsip penempatan pegawai pada kantor

Dari hasil observasi dan informasi responden lainnya dilapangan, penulis menemukan tidak cukupnya pangkat dan kopetensi dalam latar belakang pendidikan dan golongan seorang pegawai untuk ditempatkan pada jabatan yang ada pada kantor Kelurahan Air Putih Samarinda Ulu.

PEMBAHASAN

Prinsip-prinsip penempatan pegawai pada kantor Kelurahan Air Putih Samarinda Ulu

Prinsip-prinsip penempatan pegawai adalah penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat pada waktu yang tepat, prinsip ini harus dilaksanakan sesuai dengan spesialisasi atau keahlian masing-masing. Dengan penempatan yang tepat ini maka gairah kerja, mental kerja dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal bahkan kreatifitas serta prakarsa pegawai dapat berkembang di Kantor Kelurahan Air Putih Kecamatan Samarinda Ulu.

Prinsip Kemanusiaan

Prinsip ini berkaitan dengan manusia dalam hal ini penempatan sebagai mahluk yang mempunyai harga diri, kemampuan, keinginan cita-cita, dan kemampuan yang dihargai. Hal inilah yang mendorong kantor Kelurahan Air Putih menerapkan prinsip ini dalam melaksanakan penempatan pegawainya dan ini dapat dilihat dari pegawai yang sudah sangat merasa dihargai dengan baik dalam berbagai hal antara lain adalah dalam hal mengemukakan pendapat mereka dan terjalinnya keharmonisan antar sesama pegawai.

Prinsip *the right man on the right place*

Prinsip dalam salah satu unsure manajemen sumber daya manusia ini adalah menempatkan seseorang dengan kompetensinya agar dapat mengerjakan pekerjaannya dengan optimal karena hal ini dapat berpengaruh pada kinerja pegawai, karena apabila pegawai tidak memiliki kopetensi maka hasil dari pekerjaannya tidak akan sesuai dengan yang diharapkan. Namun tuk mengetahui kompetensi setiap pegawai kita harus menggali kemampuan mereka hingga memahami nilai-nilai yang ada pada diri mereka, sehingga kemudian dapat kita sesuaikan bidang kerja yang tepat untuk setiap pegawai. Namun pada kenyataannya terkadang hal ini tidak diterapkan dengan baik. Padahal dalam penempatan pegawai prinsip ini merupakan peranan yang sangat penting, karena kita dapat mengevaluasi kinerja pegawai hingga mengetahui kopetensi dan kemampuan yang dimiliki setiap pegawai, karena tiap-tiap pegawai memiliki perbedaan satu dengan yang lainnya

Prinsip kesatuan tujuan

Dalam prinsip ini harus ada kesatuan yang ingin dicapai dan setiap bagiannya harus berusaha mencapai tujuan tersebut. Sebab dalam organisasi,

tujuan menjadi acuan gerak dan program kerja dan merupakan kunci keberhasilan dalam oerganisasi. Pada hasil wawancara dikelurahan air putih prinsip ini dapat terlaksanan dengan baik dimana semua program kerja dilaksanakan dengan sesuai arahan dan bimbingan dari pimpinan sehingga yujuan dari program kerja dapat terlaksana dengan baik.

Prinsip efisiensi dan produktifitas kerja

Pembahasan prinsip efisiensi dan produktifitas kerja berkaitan dengan manajemen perkantoran dimana pekerjaan tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang baik pula dan suatu tindakan dapat disebut efisiensi dan produktifitas kerja apabila mencapai hasilyang maksimal. Prinsip ini diperjelas dengan hasil wawancara dimana efisiensi dan produktifitas kerja sudah maksimal dan tanggung jawab pegawai dapat dilaksanakan dengan baik.

Faktor penghambat dalam prinsip – prinsip penempatan pegawai pada kantor Kelurahan Air Putih Samarinda Ulu.

Seringkali prinsip penempatan pegawai ini tidak berjalan dengan baik, karena banyak sekali pegawai yang tidak bekerja sesuai dengan keahliannya, kecuali dalam pekerjaan tertentu yang memang harus ditangani oleh orang yang ahli, misalnya seperti bagian teknik yang mungkin orang yang tidak berpendidikan itu tidak bisa melakukannya. Namun banyak sekali pegawai-pegawai yang dulu kuliahnya di bidang A misalnya menjadi bekerja di bidang B. Contohnya A, kuliah di jurusan teknik geologi tetapi malah menjadi bekerja di bidang kesekretariatan di kecamatan, yang kerjaannya mengurusi surat-surat. Jelas posisi ini sangat tidak tepat. Karena itulah posisi yang tidak tepat ini menjadikan pegawai tersebut tidak mempergunakan keahlian yang seharusnya dia pakai dalam pekerjaannya sehingga ini menjadikan keahlian itu tidak bisa digunakan secara efektif. Pegawai tersebut tentunya juga tidak bisa produktif di bidang kesekretariatan tersebut karena pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan pendidikannya. The Right Man on The Right Place sangatlah penting agar pegawai tersebut bisa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keahliannya, efektif, cepat dan termotivasi untuk meningkatkan kemampuannya menjadi lebih baik lagi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian di lapangan mengenai Prinsip-Prinsip Penempatan Pwgawai, maka penulis menarik suatu kesimpulan yang dirumuskan kembali dengan kalimat yang lebih lengkap sesuai dengan hasil pembahasan yaitu sebagai berikut :

1. Prinsip-prinsip Penempatan Pegawai pada kantor Kelurahan Air Putih Samarinda Ulu

a. Prinsip kemanusiaan : prinsip yang berkenaan langsung pada karyawan, karena prinsip ini meliputi tentang harga diri, kemauan, keinginan cita-cita, dan kemampuan yang harus dihargai. Pada Kelurhan Air Putih, prinsip ini sudah diterapkan dengan baik.
b. Prinsip *the right man on the right place* : prinsip dimana penempatan pegawai didasarkan pada kopetensi dan kemampuan yang dimiliki sehingga berdampak pada hasil kerja yang sesuai dengan yang diharapkan dan direncanakan. Begitu halnya dengan para pegawai yang ada dikantor kelurahan. Mereka pada dasarnya ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka. Cuman ada sebagian pegawai dalam penempatannya tidak sesuai dengan latarbelakang pendidikannya
c. Prinsip kesatuan tujuan : prinsip yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang menjadi awal gerak dan program kerja yang ini dicapai. Pada kantor Kelurahan Air Putih, prinsip ini diterapkan untuk mencapai visi dan misi yang telah didetapkan
d. Prinsip efisiensi dan produktifitas kerja : prinsip ini sangat penting karena erat sekali dengan tujuan yang ingin dicapai. Dan pada kantor Kelurahan Air Putih para pegawainya sudah menerapkan prinsip ini denga cukup optimal

2. Kendala-kendala dalam prinsip-prinsip penempatan pegawai pada kantor Kelurahan Air Putih Kecamatan Samarinda Ulu yaitu : pendidikan dan tingkat golongan dimana sebagian pendidikan seorang pegawai tidak memenuhi kriteria yang telah ditentukan, tetapi memiliki tingkat golongan yang sesuai dengan jabatan yang dipromosikan dan ada juga pegawai yang memiliki pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang akan diberikan kepadanya tetapi tidak sesuai dengan tingkat golongan yang dimilikinya.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat penulis berikan dalam penulisan skripsi ini ialah sebagai berikut :

1. Agar kedepannya pihak kelurahan lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas.
2. Untuk penempatan pegawai sebaiknya sesuai dengan keahlian, ketrampilan dan latar belakang pendidikan yang dimiliki, yang perlu diterapkan jelas melalui penataan kembali personil disesuaikan dengan latar belakang pendidikannya.
3. Dalam Penempatan Pegawai di Kantor Kelurahan Air Putih, seharusnya lebih mengutamakan sumber daya manusia yang memiliki potensi yang handal. Karena potensi tersebut ditempatkan pada kondisi jabatan tertentu, dimana diperlukan pemegang jabatan yang memiliki tingkat pendidikan dan golongan yang sesuai dengan standar jabatan yang telah ditetapkan.
4. Dalam penempatan pegawai pada kantor Kelurahan Air Putih sebaiknya memperhatikan prinsip-prinsip penempatan pegawai yang ada. menempatkan

posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaanya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Daftar Pustaka

B. Siswanto Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara

Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yokyakarta : Andi.

Fathoni, H. Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Andi

Hamidi, 2007. *Metode Penelitian dan Teori Komunikasi: Pendekatan Praktis Penulisan Proposal dan Laporan Penelitian*, UMM Press. Malang.

Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Peneltian Dengan Statistik.* Jakarta. PT Bumi Aksara. Jakarta

Hasibuan, Malayu SP, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar Pengertian dan Masala*, PT Bumi aksara. Jakarta.

Handoko, T Hani. *Manajemen Personalia* dan *Sumber Daya Manusia.BPFE.* Yogyakarta.2000

Kaelan, M. S. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif bidang filsafat.* Paradikma. Yogyakarta

Marihot T. E Hariandja, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta

Mangkunegara Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Remaja Rosdakarya

Manullang. 2001. *Dasar – Dasar Manajemen.* Gajah Mada University Press. Yogyakarta

Mathis, Robert L. , John H. Jackson, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta

Miles, Matthew B. dan A Michael Huberman. 2009. *Analisis Data Kualitatif.* Jakarta : Universitas Indonesia

Musanef. 2005. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Gunung Agung

Moekijat. 1991. *Administrasi Kepegawaian Negara.* Mandar Maju. Bandung

Nawawi, Hadari. 2007. *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Haji Masagung

Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 2006. Metodologi Penelitian Survei. LP3ES. Jakarta

Silalahi, Ulber. *Pemahaman Praktis Azas – Azas Manajemen.* Mandar Maju. Bandung. 2002.

Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Rineka Cipta

Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi dengan Metode R&D*, CV. Alfabeta. Bangdung.