

Optimalisasi Penempatan Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim

Desie Asriyani¹, Hardiyansyah², Nisma Aprini³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Universitas Serelo Lahat

Email. desieasriyani@gmail.com, dempo66@gmail.com. nisma.aprini@gmail.com

Abstrak

Penulis melakukan penelitian dengan tujuan untuk menganalisis Bagaimana optimalisasi penempatan pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, penelitian kualitatif adalah pengumpulan data dan informasi mengenai suatu gejala yang ada pada objek penelitian, dengan demikian penulis mencatat, melakukan penganalisaan dan menarik kesimpulan. Penelitian kualitatif juga merupakan suatu bentuk penelitian yang bertujuan untuk mendiskripsikan permasalahan – permasalahan yang ada yang terjadi pada objek penelitian, permasalahan ini bisa berupa karakteristik perubahan, kesamaan, dan perbedaan antara permasalahan dengan permasalahan yang lainnya. Hasil penelitian menjelaskan optimalisasi penempatan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim, analisis jabatan sudah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan peraturan dan prosedur yang ada dengan mengupayakan adanya uraian jabatan, akan tetapi uraian dan penjelasan jabatan sulit dipahami. Analisis beban kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim dijadikan sebagai pedoman dalam penempatan kerja pegawai, pelaksanaan analisis beban kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim dilaksanakan cukup baik, namun masih ada sebagai pegawai dengan analisis beban kerja yang belum sesuai. Kualifikasi jabatan / pekerjaan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim, melaksanakan penempatan pegawai sesuai persyaratan – persyaratan yang telah ditentukan dengan mempertimbangkan faktor senioritas, usia, pendidikan, pelatihan jabatan dan pengalaman yang dimiliki. Penempatan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim sudah dilaksanakan dengan baik, akan tetapi masih harus memperhatikan, minat, bakat, pengetahuan, keterampilan dan keahlian dengan tingkat pekerjaan.

Kata Kunci : *Prinsip Manajemen Penempatan Pegawai dan Optimalisasi Penempatan Pegawai*

Abstract

The author conducted research with the aim of analyzing how to optimize the placement of employees at the Muara Enim District Manpower and Transmigration Office. The type of research in this research is qualitative research. Qualitative research is the collection of data and information about a phenomenon that exists in the object of research, thus the author records, analyzes and draws conclusions. Qualitative research is also a form of research that aims to discriminate existing problems that occur in the object of research, these problems can be in the form of characteristics of change, similarities, and differences between problems and other problems. The results of the study explain the optimization of the placement of employees

of the Manpower and Transmigration Office of Muara Enim Regency, job analysis has been carried out properly in accordance with existing regulations and procedures by striving for job descriptions, but job descriptions and explanations are difficult to understand. Analysis of the workload of employees at the Office of Manpower and Transmigration of Muara Enim Regency is used as a guide in employee placement. The implementation of employee workload analysis at the Office of Manpower and Transmigration of Muara Enim Regency has been carried out quite well, but there are still employees with workload analysis that is not appropriate. Qualifications for positions/occupations of employees of the Manpower and Transmigration Office of Muara Enim Regency, carry out placement of employees according to predetermined requirements taking into account seniority, age, education, position training and experience factors. The placement of employees of the Muara Enim Regency Manpower and Transmigration Service has been carried out well, but still has to pay attention, interests, talents, knowledge, skills and expertise to the level of work.

Keywords: *Employee Placement Management Principles and Employee Placement Optimization*

Pendahuluan

Tenaga kerja tentunya menjadi modal utama dalam Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim, dalam mewujudkan peran dan fungsinya untuk mencapai tujuan program kerja dengan tenaga kerja tentu menjadi modal utama, maka dalam hal ini pegawai memiliki peran penting dalam mewujudkan tujuan dan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Pencapaian hasil kerja pegawai didalam organisasi sangat menentukan pencapaian tujuan – tujuan organisasi. Tentu saja, ketika tujuan dicapaimelalui aktivitas karyawan, pimpinan terlibat langsung melalui pemaksimalan penempatan staf.

Kegiatan manajemen dalam suatu organisasi adalah apa yang dikendalikan dan dikelola oleh komponen-komponen yang membentuk organisasi tersebut. Dalam suatu organisasi pemerintahan, pengelolaan sumber daya manusia merupakan bentuk modal yang paling penting. Maka dalam menunjang pencapaian tujuan sebuah organisasi sangat membutuhkan penempatan pegawai yang akan melaksanakan apa yang direncanakan dan apa yang menjadi tujuan organisasi.

Penugasan diberikan, dan seseorang ditempatkan pada posisi untuk melaksanakan tugas tersebut sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan keahliannya. Keberhasilan perekrutan personel bergantung pada keterampilan karyawan baru dan karyawan berpengalaman yang ditugaskan pada peran baru. Karena penempatan yang benar pada posisi yang tepat akan dapat membantu mencapai tujuan, maka proses penempatan merupakan prosedur yang sangat

menentukan dalam mendapatkan orang-orang kompeten yang diperlukan.

Dari segi kepangkatan dan jabatan, dalam PP Manajemen Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa jenjang jabatan ditentukan oleh tingkat kesulitan, tanggung jawab, pengaruh, dan kriteria kualifikasi pekerjaan yang dijadikan dasar pemberian kompensasi. "Pangkat sebagaimana dimaksud diatur dalam Peraturan Pemerintah yang mengatur mengenai gaji, tunjangan dan fasilitas bagi PNS," begitu bunyi Pasal 46 ayat (2) PP tersebut.

Seorang pegawai mendapat penempatan ketika diberi posisi baru. Setiap organisasi atau bisnis harus dapat menemukan kandidat yang memenuhi syarat untuk mengisi pekerjaan yang terbuka guna menjalankan tanggung jawab utama dari posisi tersebut. Oleh karena itu, perlu merekrut pegawai yang memenuhi syarat untuk posisi yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan kata lain, pelamar yang dipekerjakan harus memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas suatu posisi secara efektif dan efisien.

Pada dasarnya hambatan dalam melaksanakan penempatan pegawai dalam structural organisasi pemerintahan selayaknya diminimalkan supaya proses penempatan pegawai bisa menjadi lebih optimal dan sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dalam penempatan pegawai tersebut. Dengan melihat unsur pimpinan yang memberikan penempatan kepada pegawai juga manusia, maka kesalahan dan kendala bisa saja terjadi dalam memberikan penempatan kepada pegawai.

Hasil pengamatan penulis ditemukan yang tidak sesuai dengan pangkat yang seharusnya di tempatkan,,1,2,3,4, mereka masih di UPTD.BLK seharusnya no 1 di Bidang Lattas, no 2, di Bidang Perencanaan, no 3 di Bidang Penta, no 4 di Bidang Transmigrasi dan untuk no 5, seharusnya di Bidang Ubin, tapi karena sesuatu hal masih di Bidang Lattas. Penempatan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim belum sesuai dengan pendidikan dan keahlian masing – masing pegawai sehingga berdampak pada rendahnya pencapaian hasil kerja pegawai, semestinya penempatan kerja didasarkan pada unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya.

Pendidikan pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim, pegawai dengan pendidikan Sarjana S2 sebanyak 4 orang atau 9 %, pegawai dengan pendidikan Sarjana S1 sebanyak 30 orang atau 70 %, pegawai dengan pendidikan Diploma sebanyak 4 orang atau 9 % dan pegawai dengan pendidikan SMA sebanyak 5 orang atau 12 %.

Penempatan pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim dipandang penulis masih belum sepenuhnya sesuai dengan pendidikan, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja pegawai, hal ini disebabkan oleh faktor internal organisasi maupun faktor eksternal organisasi. Mengingat begitu pentingnya penempatan pegawai maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "**Optimalisasi Penempatan Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim**". Berdasarkan batasan masalah yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu "Bagaimana Optimalisasi Penempatan Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim.

Metode Penelitian

Menurut Sukardi (2019:183), desain penelitian merupakan peta atau gambaran terhadap alur penelitian dengan tujuan memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian dan menjadi petunjuk peneliti dalam melaksanakan penelitian. Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim, dengan judul "Optimalisasi Penempatan Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim".

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah proses yang dilakukan oleh penulis dalam memperoleh data dengan metode sebagai berikut :

1. Studi Pustaka (*Library Reseach*)

Studi pustaka yaitu dengan membaca dan mempelajari dokumentasi, buku-buku, data kearsipan yang berhubungan dengan penelitian ini.

2. Studi Lapangan (*Field Reseach*)

Studi lapangan merupakan tehnik pengumpulan data secara langsung

terhadap objek penelitian, dengan tujuan memperoleh data resmi dan akurat serta relevan dengan masalah yang diteliti dengan cara :

- a) Pengamatan (*Observasi*). Pengamatan ialah penulis mengamati subjek penelitian untuk memperoleh data dan informasi.
- b) Wawancara (*Interview*). Wawancara ini berupa proses percakapan berbentuk tanya jawab langsung bertatap muka dengan informan untuk memperoleh data dan keterangan.
- c) Dokumentasi. Dalam hal ini penulis melakukan pencarian dan mengumpulkan data mengenai masalah-masalah penelitian.

Teknik Analisis Data

Menurut Ghozali, (2020) teknik pengolahan dan analisis data secara keseluruhan digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, penulis menyajikan data deskriptif untuk memahami peristiwa dan permasalahan yang akan memunculkan analisis dari penulis. Penulis melakukan analisis data

Pembahasan

1. Optimalisasi Penempatan Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim, menjelaskan “Seorang pegawai dengan berlangsung bersamaan dengan proses pengumpulan data dengan menentukan tahap dan pedoman yang telah dibuat oleh penulis yaitu sebagai berikut :

1. Reduksi Data. Proses kegiatan pemilihan, penyederhaan dan serta memfokuskan perhatian dari data mentah yang diperoleh oleh penulis, penulis melakukan pencatatan terhadap data yang diperoleh dengan menggunakan ketelitian dan perincian yang maksimal.
2. Penyajian Data. Penyajian data dengan mengumpulkan materi secara menyeluruh dan terorganisir sedemikian rupa sehingga mudah dipahami penulis.
3. Verifikasi dan Penarikan Kesimpulan. Proses verifikasi dan penarikan kesimpulan terhadap data – data yang diperoleh selama proses pengumpulan

data. Dalam hal ini peneliti memberikan kesimpulan awal selama pengumpulan data dan sesudah pengumpulan data tahap akhir, dan kesimpulan kembali di verifikasi oleh penulis untuk memperkuat temuan – temuan yang ada dalam melakukan pengembangan terhadap hasil olahan data serta analisis data pemberian penempatan dalam bekerja sesuaidengan pendidikan, pengetahuan dan keterampilan, akan tetapi ada sebagian pegawai dengan penempatan kerja belum sesuai dengan pendidikan formal yang dimilikinya.

Sekretaris Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim, juga menambahkan “ Penempatan pegawai tidak mesti didasari pada pengalaman kerja pegawai, hal ini disebabkan oleh adanya pergantian pegawai, dimana pegawai yang menggantikan posisi seseorang dengan penempatan yang baru, hal ini tentu membutuhkan waktu pegawai tersebut untuk menguasai bidangnya.

Hasil wawancara dengan Bidang Penta (Penempatan Tenaga Kerja) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim, Bidang Penta menjelaskan, pengetahuan dan keterampilan menjadi dasar yang sangat penting dalam menempatkan seorang pegawai, jika seorang pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan akan memudahkan pegawai dalam memahami dan menjalankan aktivitasnya.

Hasil wawancara dengan pegawai Bidang Hubin (Hubungan Industrial) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim, menurut saya, penempatan kerja pegawai tidak mesti didasari pada pengetahuan dan keterampilan, dimana seorang pegawai dengan penempatan kerja yang baru akan berusaha beradaptasi dan berusaha untuk memahami tugas – tugas yang akan dikerjakannya.

Hasil wawancara dengan Bidang Lattas (Pelatihan dan Produktivitas) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim, menjelaskan bahwa “ Banyak faktor yang dipertimbangkan dalam penempatan kerja pegawai yaitu seperti, adanya faktor dadakan dan kebutuhan yang mendesak, faktor internal organisasi dan faktor eksternal organisasi.

Hasil wawancara dengan Bidang Transmigrasi dan UPTD.BLK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim, penempatan kerja pegawai Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim sangat ditentukan oleh keputusan pimpinan dalam memberikan wewenang dan tanggungjawab kepada pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim, menjelaskan “Penempatan kerja pegawai biasanya dilakukan dan diukur berdasarkan pendidikan terakhir pegawai, pendidikan menjadi alat ukur dengan mempertimbangkan jurusan pendidikan akademik yang ditempuh apakah sesuai dengan penempatan yang akan diisi oleh pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim, menjelaskan, “Dengan pengalaman kerja yang saya miliki sudah sesuai dengan penempatan kerja saya saat ini, jadi saya tidak kesulitan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim, menjelaskan, “Kesehatan mental dan fisik pegawai dijadikan dasar oleh pimpinan jika akan memberikan penempatan kerja, dimana dalam hal ini kesehatan fisik dan mental pegawai akan menentukan beban dan tanggungjawab pegawai dalam menjalankan tugas – tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim, menjelaskan, “Mengingat usia pegawai yang lain banyak yang lebih mudah dibandingkan dengan saya, maka saya merasa sesuai jika penempatan saya disesuaikan dengan usia saya saat ini.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim, maka ada beberapa faktor yang menentukan penempatan kerja pegawai yaitu :

1. Pendidikan

Penempatan kerja pegawai biasanya dilakukan dan diukur berdasarkan pendidikan terakhir pegawai, pendidikan menjadi alat ukur dengan mempertimbangkan jurusan pendidikan akademik yang ditempuh apakah sesuai dengan penempatan yang akan diisi oleh pegawai tersebut.

2. Pengalaman

Dengan pengalaman kerja pegawai miliki sudah, akan disesuaikan dengan penempatannya, agar pegawai tidak kesulitan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya”.

3. Kesehatan fisik dan mental pegawai Kesehatan mental dan fisik pegawai dijadikan dasar oleh pimpinan jika akan memberikan penempatan kerja, dimanadalam hal ini kesehatan fisik dan mentalpegawai akan menentukan beban dantanggungjawab pegawai dalam menjalakantugas – tugasnya.

4. Usia

Dengan usia pegawai banyak yang lebih mudah, maka penempatan pegawai disesuaikan dengan usianya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim, maka ada beberapa faktor yang menentukan penempatan kerja pegawai yaitu, pendidikan, pengalaman, kesehatan fisik dan mental dan usia pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadi Susilo, 2022. Analisis Optimalisasi Sistem Penempatan Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa optimalisasi penempatan pegawai negeri sipil berbasis kompetensi sangat penting dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pegawai itu sendiri maupun untuk mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa kendala dalam pengoptimalan penempatan pegawai berbasis kompetensi seperti formasi dari kementerian hukum dan HAM RI tidak sesuai, kompetensi yang tidak sesuai dengan kebutuhan dilapangan. Minimnya terselenggaranya pendidikan dan pelatihan untuk pegawai Bapas Kelas II Bukittinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ervina Widiastuti, 2022. Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. PT Pratama Abadi Industri merupakan perusahaan yang menyerap tenaga kerja cukup banyak, perusahaan ini menganggap penempatan karyawan menjadi hal yang penting

untuk diperhatikan antara lain dalam rangka optimalisasi kemampuan manusia yang ada guna menghasilkan karyawan yang unggul sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dibutuhkan. Hasil penelitian menunjukkan penempatan kerja bersama dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh MuchammadDeny Styawan, 2015. Optimalisasi Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gresik. Peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif melalui pendekatan kualitatif, untuk mendeskripsikan tentang kinerja pegawai pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah (Balitbangda) di Kabupaten Gresik. Teknik pengambilan data yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan, bahwa produktivitas pegawai diukur pada output yang dihasilkan dengan menggunakan indikator yang dipakai untuk mengukurnya, seperti berapa jumlah dokumen atau buku penelitian yang dihasilkan. Setiap tahun hasil revisian yang dihasilkan oleh pegawai tidak lebih dari enam dokumen penelitian, dimana jumlah ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai sudah cukup optimal. Pengembangan, yang menyangkut peningkatan Sumber Daya Manusia dan teknologi informasi, dimana untuk pengembangan kinerja pegawai, strategi optimalisasi pegawai ditentukan dengan mengikuti latihan, diklat-diklat, semua itu merupakan kegiatan ke instansi-instansi yang mengundang bidang litbang Kabupaten Gresik dengan melakukan diskusi secara terbuka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim, menjelaskan, "Pegawai dengan penempatan kerja diberikan ditempat yang layak pada posisinya, sehingga pegawai merasa penempatan kerja yang diterimanya sudah sesuai dengan prinsip penempatan kerja atas dasar prinsip kemanusiaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim, menjelaskan, "Penempatan kerja pegawai dengan prinsip yang menunjukkan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan kegiatan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim, menjelaskan, “ Prinsip yang penting dilaksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman, serta pendidikan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim, menjelaskan, “Prinsip yang diterapkan dalam organisasi terhadap setiap pegawai yang bekerja agar dapat melaksanakan tugas dibutuhkan ke satu arah, kesatuan pelaksanaan tugas, sejalan dengan program dan rencana yang digariskan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim, menjelaskan, “ Prinsip yang erat hubungannya dengan kesatuan arah, artinya arah yang dilaksanakan pegawai harus difokuskan pada tujuan yang dicapai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim, menjelaskan, “Pegawai yang bekerja selalu dipengaruhi adanya komando yang diberikan sehingga setiap pegawai hanya mempunyai satu atasan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim, menjelaskan, “Prinsip yang merupakan kunci ke arah tujuan organisasi karena efisiensi dan produktivitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim, menjelaskan, “ ada beberapa prinsip dalam penempatan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim yaitu :

1. Prinsip kemanusiaan. Prinsip yang menganggap manusia sebagai unsur pekerjanya mempunyai persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita dan kemampuan harus dihargai posisinya sebagai manusia yang layak dan tidak dianggap mesin.
2. Prinsip demokrasi. Prinsip yang menunjukkan adanya saling menghormati,

saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan kegiatan.

3. Prinsip The Right Man On The Right Place. Prinsip yang penting dilaksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman, serta pendidikan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.
4. Prinsip keasatuan arah. Prinsip yang diterapkan dalam organisasi terhadap setiap pegawai yang bekerja agar dapat melaksanakan tugas dibutuhkan ke satu arah, kesatuan pelaksanaan tugas, sejalandengan program dan rencana yang digariskan.
5. Prinsip kesatujaun tujuan. Prinsip yang erat hubungannya dengan kesatuan arah, artinya arah yang dilaksanakan pegawai harus difokuskan pada tujuan yang dicapai.
6. Prinsip kesatuan komanda. Pegawai yang bekerja selalu dipengaruhi adanya komando yang diberikan sehingga setiap pegawai hanya mempunyai satu atasan.
7. Prinsip efisiensi dan produktivitas kerja. Prinsip yang merupakan kunci ke arah tujuan organisasi karena efisiensi dan produktivitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim, menjelaskan, “ ada beberapa prinsip dalam penempatan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim yaitu, prinsip kemanusiaan, prinsip demokrasi, prinsip kesatuan arah, prinsip kesatuan tujuan, prinsip kesatuan komando. Akan tetapi ada dua prinsip yang belum sesuai yaitu, Prinsip The Right Man On The Right Place dan Prinsip efisiensi dan produktivitas kerja. Penempatan pegawai yang tepat pada posisi yang tepat belum terlaksana dengan baik, begitupun dengan penempatan pegawai berdasarkan prinsip efisiensi dan produktivitas kerja belum terlihat dan belum sesuai.

Hambatan dalam melakukan penempatan pegawai dalam jabatan struktural selayaknya dihindari atau diminimalkan agar proses dari penempatan pegawai bisa lebih optimal atau sesuai dengan tujuan dilakukannya penempatan pegawai.

Mengingat dari tim yang melakukan penempatan pegawai juga manusia maka suatu kesalahan mungkin saja terjadi atau terdapat kendala dalam melakukan penempatan pegawai. Kendala tersebut bisa berasal dari internal ataupun eksternal. Walaupun sebenarnya pemerintah pusat telah membuat aturan yang jelas dan rinci terhadap pelaksanaan penempatan pegawai, namun bisa saja timbul permasalahan ataupun hambatan diluar perkiraan.

Sama halnya dengan daerah-daerah kabupaten maupun kota lain, pelaksanaan penempatan pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim juga terdapat masalah yang harus dihadapi. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan penempatan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim yaitu faktor situasional, pendidikan dan kompetensi pegawai, serta kompetensi tim analisis jabatan. Faktor pendidikan dan kompetensi pegawai pun turut menjadi hambatan dalam pelaksanaan penempatan pegawai. Masih adanya penempatan pegawai yang belum berpegang kepada prinsip "The right man on the right place and the right man on the right job" yang artinya penempatan orang-orang yang tepat pada tempat dan untuk jabatan yang tepat.

Secara teknis, kendala yang timbul dari faktor internal maupun eksternal sebenarnya hampir tidak ada. Tetapi hasilnya yang menjadi sedikit kurang optimal. Pada dasarnya pegawai yang akan melakukan analisis jabatan sebelum bertugas telah mendapat pendidikan dan pelatihan dalam melakukan analisis jabatan. Hal tersebut sebenarnya sudah sesuai dengan ketentuan atau pedoman analisis jabatan yang dikeluarkan oleh Kementrian Dalam Negeri. Mungkin karena waktu yang relatif singkat maka kompetensi dari tim analisis jabatan sedikit terbatas. Tim analisis jabatan yang bertugas melakukan analisis jabatan seperti hanya dipakai sementara waktu dan bertugas saat akan dilakukan analisis jabatan sehingga kemampuan mereka bisa dibilang masih kurang karena mereka dibuat secara instan. Bahkan pegawai yang bertugas melakukan analisis jabatan terkadang kurang begitu memahami tugas yang dilakukan karena latar belakang keilmuan yang dipelajari sebelumnya kurang tepat dengan tugas yang diberikan kepada mereka yaitu dalam melakukan analisis jabatan, hal inilah yang membuat hasil dari

analisis jabatan kurang begitu optimal sehingga berpengaruh pada kurang optimalnya penempatan pegawai.

Pengertian optimalisasi adalah upaya dalam memaksimalkan suatu tindakan dengan tujuan mendapatkan hasil yang memuaskan dan sesuai dengan apa yang diharapkan sebelumnya. Menurut Winardi (2019), optimalisasi adalah suatu ukuran tercapainya suatu tujuan, optimalisasi berasal dari kata tertinggi atau terbaik, jadi optimalisasi merupakan proses meningkatkan tercapainya suatu tujuan dengan membandingkan kriteria –kriteria yang ditentukan.

Menurut Machfud Sidik (2021:8), pengertian optimalisasi adalah mengoptimalkan suatu kegiatan, atau optimalisasi adalah cara yang dilakukan dengan aktivitas dan kegiatan untuk menentukan solusi yang terbaik dalam menghadapi persoalan – persoalan dengan membandingkan kriteria dan ketentuan –ketentuan.

Pemilihan metode penempatan sangat penting dilaksanakan, agar pelaksanaannya efektif dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Manajer yang cakap akan menerapkan metode yang sesuai dan efektif dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Penempatan pegawai seperti promosi, transfer, dan demosi hendaknya dilakukan dengan metode yang efektif dan efisien supaya tercapai manfaat yang optimal. Sebelum mengadakan penempatan pegawai dalam hal ini perlu melihat metode-metode yang harus ditempuh dalam penempatan pegawai. (Sulistiyani dan Rosidah, 2017:155)

Simpulan

Optimalisasi penempatan pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Muara Enim, analisis jabatan sudah dilaksanakan dengan baik sesuai dengan peraturan dan prosedur yang ada dengan mengupayakan adanya uraian jabatan, akan tetapi uraian dan penjelasan jabatan sulit dipahami. Analisis beban kerja pegawai dijadikan sebagai pedoman dalam penempatan kerja pegawai, pelaksanaan analisis beban kerja pegawai dilaksanakan cukup baik, namun masih ada sebagai pegawai dengan analisis beban kerja yang belum sesuai. Kualifikasi jabatan / pekerjaan pegawai, melaksanakan penempatan pegawai sesuai

persyaratan- persyaratan yang telah ditentukan dengan mempertimbangkan faktor senioritas, usia, pendidikan, pelatihan jabatan dan pengalaman yang dimiliki. Penempatan pegawai sudah dilaksanakan dengan baik, akan tetapi masih harus memperhatikan, minat, bakat, pengetahuan, keterampilan dan keahlian dengan tingkat pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, (2019). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Jakarta : PT Rineka Cipta
- Ervina Widiastuti, (2022). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Melalui Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir*
- Ghozali, (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi Susilo, (2022). *Analisis Optimalisasi Sistem Penempatan Pegawai Negeri Sipil Berbasis Kompetensi pada Balai Pemasarakatan Kelas II Bukittinggi*
- Handoko, (2018). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, (2019). *Manajemen: Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Henry Fayol, (2018). *Industri dan Manajemen Umum*, Terj. Winardi, London: Sir Issac and Son
- Kuncoro, (2021). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPPSTIM YKPN
- Machfud Sidik (2021). *Pengertian optimalisasi adalah kegiatan untuk meningkatkan dan mengoptimalkan.*
- Muchammad Deny Styawan, (2015). *Optimalisasi Kinerja Pegawai Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Gresik*
- Oey, (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta. Salemba Empat.
- Polancik, (2020). *Empirical Research Method Poster*. Jakarta
- Renville, (2018). *Manajemen adalah satu diantara bidang usaha yang bergerak di bidang jasa pelayanan, yang dikelola oleh tenaga ahli yang terlatih dan berpengalaman.*
- Siswanto, (2018). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- S. Rao, John Wiley dan Sons (2019). *Engineering Optimization: Theory and Practice*, Fourth Edition
- Sukardi, (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sunyoto, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

- Sugiyono, (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Terry, (2019). Dasar - Dasar Manajemen, alih bahasa, G.A. Ticoalu, Jakarta: Bina Aksara
- Winardi, (2019). Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- W.J.S Poerdwadarminta (2020). Kamus Umum Bahasa Indonesia, PN Balai.Pustaka, Jakarta.

