

LAPORAN PENELITIAN
PROFESIONALITAS PENEMPATAN PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PROVINSI MALUKU



Oleh

Dr. NORMAWATI, M.Si
NIP 19611001 198803 2 001

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS PATTIMURA
AMBON
2022

Abstrak

Profesionalitas Penempatan pegawai diwajibkan pada lingkup Organisasi Pemerintah pada semua tingkatan baik di Provinsi, maupun di Kabupaten/ Kota, karena penataan pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahliannya yang merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan reformasi birokrasi layanan public. Penelitian ini mengajukan judul dengan tema "Penempatan Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku. Penulis mengajukan permasalahan penelitian adalah "Bagaimana Penempatan Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku". Beberapa indicator permasalahan antara lain : Prestasi Akademik, Pengalaman, Kesehatan Fisik dan Mental, dan Sikap. Jenis penelitian yang digunakan adalah bersifat kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif dan Unit populasi ditentukan secara purposif yakni Bidang Kepegawaian dan Umum dengan jumlah sampel 32 orang yang diambil secara sensus. Teknik analisis yang dipakai adalah analisis kuantitatif dengan bantuan tabel frekuensi serta ditunjang dukungan kriteria standar interpretasi persentase sesuai dengan hasil perhitungan persentase yang dicapai, disertai dengan konversi ke sosiometris perhitungan Indeks Status Pilihan (ISP). Hasil analisis membuktikan bahwa keempat indikator yang menjadi pengukurannya bersifat positif dengan dukungan persentase yang dicapai berkategori "Kuat" dan "Sangat Kuat". Dukungan yang positif secara fluktuatif membedakan capaian yang dicapai secara persentase dari Prestasi Akademik, Pengalaman, Kesehatan Fisik dan Mental serta Sikap, yakni dukungan positif yang berkategori "Kuat" terletak pada Prestasi Akademik, Pengalaman, Kesehatan Fisik dan Mental. Sementara dukungan positif yang berkategori "Sangat Kuat" berada pada Sikap. Dengan capaian prioritas yang berbeda-beda terbukti bahwa Prestasi Akademik, Pengalaman, Kesehatan Fisik dan Mental masih membutuhkan peningkatan disamping Sikap, yang walaupun telah mencapai dukungan "Sangat Kuat" namun masih dapat ditingkatkan lagi untuk mencapai hasil maksimal. Hasil persentase dan sosiometrik ISP telah memastikan Prestasi Akademik, Pengalaman, Kesehatan Fisik dan Mental menentukan Penempatan Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku.

Kata Kunci: Profesionalitas, Penempatan Pegawai, prestasi akademik, Pengalaman, kesehatan fisik dan mental.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR LAMPIRAN	iv
BAB I. PENDAHULUAN	5
1.1. Latar Belakang	5
1.2. Rumusan dan Pembatasan Masalah	7
1.3. Tujuan dan Masalah Penelitian	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Konsep Organisasi	9
2.2. Konsep Penempatan	13
2.3. Penelitian Terdahulu	19
2.4. Kerangka Pikir	23
2.5. Hipotesis	25
BAB III. METODE PENELITIAN	26
3.1. Jenis Penelitian	26
3.2. Definisi Operasional	26
3.3. Lokasi Penelitian	27
3.4. Populasi dan Sampel	27
3.5. Sumber Data	28
3.6. Teknik Pengumpulan Data	28
3.7. Teknik Analisis Data	28

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	30
4.1. Tanggapan Responden	30
4.2. Analisis dan Interpretasi	39
BAB V. PENUTUP	43
5.1. Kesimpulan	43
5.2. Saran	43
DAFTAR PUSTAKA	45

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Salah satu aspek penting yang diperhatikan dan sangat menentukan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi untuk mencapai tujuan terletak pada penempatan sumber daya manusia organisasi secara tepat sehingga setiap pekerjaan dilakukan oleh orang-orang yang memiliki potensi dan teruji kemampuan serta dipastikan dapat mewujudkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan adanya peran aktif dari potensi dan kemampuan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai, dibutuhkan juga ketepatan dalam menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya sehingga pemberian tugas tertentu kepada pegawai agar ia mempunyai kedudukan yang paling baik dan paling sesuai di dalam organisasi (Nashar, 2014:458).

Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan secara terprosedur menuju suatu perwujudan kinerja pegawai yang optimal dalam pelayanan publik. Demikian penempatan pegawai yang dilakukan harus sesuai dengan prosedur yang ditetapkan dan tahapan proses pelaksanaannya setelah rekrutmen dilakukan sebagaimana apa yang dinyatakan oleh Fadilah, Hakim & Siswidiyanto (2014:489) bahwa:

“Penarikan (rekrutmen) menjadi filter pertama dalam proses penempatan, informasi yang dihasilkan dari aktivitas rekrutmen selanjutnya menjadi dasar untuk melakukan aktivitas seleksi sebagai filter yang kedua. Informasi pada hasil seleksi tersebut selanjutnya digunakan dalam penempatan sebagai filter terakhir sebelum orang-orang atau individu berperan dalam jabatan atau pekerjaan yang tersedia. Oleh karenanya, aktivitas penarikan- seleksi-penempatan merupakan aktivitas yang paling berhubungan dan bersifat saling mendukung, yakni aktivitas penempatan sangat tergantung pada output aktivitas penarikan (Informasi keputusan penarikan, yaitu kualifikasi individu yang bersifat umum). Pada akhirnya penempatan

aktual individu pada peran dan posisi jabatan atau pekerjaan akan menentukan kepuasan kerja pegawai (*output* penempatan)".

Sehubungan dengan itu, jelas bahwa kegiatan penempatan pegawai dalam fungsi kepegawaian, dimulai setelah organisasi melaksanakan kegiatan penarikan dan seleksi, yaitu pada saat seorang calon pegawai dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan kualifikasinya. Namun ternyata permasalahannya tidak sesederhana itu, karena justru keberhasilan dari keseluruhan program pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam menempatkan pegawai yang bersangkutan. Organisasi dalam menempatkan pegawainya secara tepat adalah agar pegawai tersebut dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya.

Ketepatan penempatan pegawai diwajibkan pada lingkup Organisasi Pemerintah pada semua tingkatan baik di Provinsi, maupun di Kabupaten/ Kota, karena penataan pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahliannya merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan reformasi birokrasi layanan publik. Sayangnya, konsep ketepatan penempatan pegawai ini belum sepenuhnya dilaksanakan oleh semua tingkatan organisasi Pemerintah di Provinsi maupun di Kabupaten/Kota dengan baik. Terutama organisasi pemerintah di Provinsi, yakni Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku, yang mana dari hasil pengamatan tampaknya bahwa penempatan pegawai belum sepenuhnya sesuai prosedur, yang ditandai oleh penempatan pegawai tidak sesuai dengan disiplin ilmu sebagai dasar pertimbangan prestasi akademik yang dimiliki, jarang terjadinya roling/mutasi pegawai, tidak meratanya penempatan pegawai (terjadinya penumpukan pegawai pada salah satu seksi) dan hal ini memperlambat peningkatan pengalaman kerja, dan penempatan pegawai belum sesuai kebutuhan, disamping itu kesehatan dan mental serta sikap pegawai menjadi pertimbangan penting dalam penempatan (Pengamatan Awal, 2022). Tentu kenyataan ini perlu di atasi

dengan baik, karena akan berdampak dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku. Dengan demikian penelitian yang akan dilaksanakan ini tentang “Profesionalitas Penempatan Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku”.

1.2. Rumusan dan Pembatasan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimana Penempatan Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku”. Pengkajian masalahnya terbatas pada aspek-aspek yang terkait dengan penempatan Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku.

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menggambarkan secara jelas Penempatan Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku.

Penelitian ini sangat bermanfaat secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Manfaat Secara Teoritis

- a) Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian administrasi dalam Penempatan Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku sehingga dapat dijadikan bahan rujukan dan pertimbangan dalam perwujudannya.
- b) Memberikan sumbangan penting dalam memperluas kajian ilmu administrasi publik yang berorientasi pada pengembangan yang menyangkut dengan Penempatan Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku.
- c) Hasilnya secara empiris berkontribusi bagi pengembangan ilmu administrasi publik dan menambah konsep operasional yang dapat dijadikan sebagai bahan rujukan penelitian yang akan datang dengan lokus yang berbeda atau lokus yang sama.

2. Manfaat Secara Praktis

- a) Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pikiran bagi pengambil keputusan/kebijakan dalam penempatan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku.
- b) Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi atau rujukan untuk meningkatkan penempatan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku.
- c) Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai *feedback* yang menentukan bagi keberhasilan penempatan pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Profesionalitas

Pengertian profesionalitas adalah sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki untuk melakukan tugas-tugasnya. Profesionalitas bukanlah suatu konsep yang sederhana sebab merupakan bagian dari hubungan dengan masyarakat, sehingga pelaksanaan akan membawa perubahan langsung, pada manajemen yang baik dan benar, yang akan berarti juga merupakan suatu masalah yang sangat serius.

Profesionalitas mengacu pada sikap profesional para anggota profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki dalam rangka melakukan pekerjaannya. Seorang profesional mempunyai makna ahli (*expert*) dengan pengetahuan yang dimiliki melayani pekerjaannya, memiliki tanggungjawab (*responsibility*) atas keputusannya baik intelektual maupun sikap, serta memiliki rasa kesejawatan menjunjung tinggi etika profesi dalam suatu organisasi yang dinamis.

Gelar profesional telah mendapat pengakuan, baik secara formal maupun informal. Pengakuan secara formal diberikan oleh suatu badan atau lembaga melalui pendidikan dan pelatihan dari yang mempunyai kewenangan, yaitu pemerintah dan atau organisasi profesi.

Sedangkan pengakuan penyandang profesional secara informal diperoleh dari pengakuan yang diberikan oleh masyarakat luas dan para pengguna jasa atas suatu profesi.

Karakteristik Profesionalitas

Beberapa karakteristik dari seorang profesionalitas antara lain:

- a. merasa bangga dengan pekerjaannya dan menunjukkan komitmen terhadap kualitas;

- b. mempunyai tanggung jawab yang besar dapat mengantisipasi sehingga dapat berinisiatif;
- c. ingin menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas dan ikut terlibat dalam tugas di luar peranan yang ditugaskan kepadanya;
- d. ingin terus belajar untuk meningkatkan kemampuannya dan meningkatkan kemampuannya untuk melayani;
- e. mendengar kebutuhan para pelanggan serta dia adalah pemain dalam satu tim;
- f. dapat dipercaya dan jujur, terus terang dan royal selanjutnya,
- g. terbuka terhadap kritik yang konstruktif dan mau meningkatkan dan menyesuaikan dirinya.

2.2. Konsep Organisasi

Organisasi dapat didefinisikan sebagai struktur hubungan kekuasaan dan kebiasaan orang-orang dalam suatu sistem administrasi (Dwight Waldo, dalam Thoha, 1988). Organisasi adalah suatu sistem dari aktivitas-aktivitas orang yang terkoordinasikan secara sadar, atau kekuatan-kekuatan yang terdiri dari dua orang atau lebih (Chester Barnard, dalam Thoha, 1992). Organisasi adalah sekelompok orang yang terbiasa mematuhi perintah para pemimpinnya dan yang tertarik pada kelanjutan dominasi partisipasi mereka dan keuntungan yang dihasilkan, yang membagi diantara mereka praktik-praktek dari fungsi tersebut yang siap melayani untuk praktek mereka (Max Weber, dalam Miftah Thoha, 1997).

Organisasi merupakan suatu alat untuk pencapaian tujuan dari orang-orang yang berada diluar organisasi tersebut, sebagai suatu alat untuk pencapaian tujuan. Untuk itu organisasi harus dibuat rasional dalam arti kata harus disusun dan beroperasi berdasarkan ketentuan-ketentuan formal dan perhitungan-perhitungan efisiensi (Azhar Kasim, 1989:1). Organisasi sesungguhnya merupakan kumpulan manusia yang diintegrasikan dalam

suatu wadah kerjasama untuk menjamin tercapainya tujuan-tujuan yang ditentukan. Atau menurut Hardjosoekarto (1998) pengertian yang dapat menyamakan persepsi tentang organisasi adalah bahwa organisasi merupakan jalinan kontrak (*a nexus of contracts*). Dan oleh karena organisasi merupakan jalinan kontrak, maka faktor penting bagi keberadaan organisasi adalah sejauhmana organisasi tersebut mampu mengadakan kontrak dengan pihak lain. Menurut Barnard (Herawan, 2007:6) berpendapat bahwa organisasi adalah suatu sistem aktivitas kooperatif antara dua orang atau lebih. Organisasi merupakan pengelompokan orang-orang ke dalam aktivitas kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan pengorganisasian adalah aktivitas orang-orang dalam mengelompokan, menyusun dan mengatur berbagai macam pekerjaan yang perlu diselenggarakan untuk mencapai tujuan pendidikan. Organisasi merupakan penugasan orang-orang ke dalam fungsi pekerjaan yang harus dilakukan agar terjadi aktivitas kerjasama dalam mencapai tujuan.

Oleh Sutarto (2006:10-25) organisasi adalah sistem yang saling berpengaruh antar orang dalam kelompok yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Semua itu dilakukan melalui suatu pengorganisasian dalam organisasi itu sendiri, yakni merupakan proses yang mana struktur suatu organisasi dibuat dan ditegakan. Proses ini meliputi ketentuan dari kegiatan-kegiatan yang spesifik yang perlu untuk menyelesaikan semua sasaran organisasi, pengelompokan kegiatan tersebut berkaitan dengan susunan yang logis, dan tugas dari kelompok kegiatan ini bagi suatu jabatan atau orang yang bertanggung jawab (Herbert & Gullet, 1975; Herawan, 2007:6).

Adapun perangkat-perangkat yang terdapat dalam sebuah organisasi terdiri dari berbagai macam komponen, yaitu: (1) lembaga organisasi, wadah atau ikatan; (2) Sumber-sumber daya (*resources*); (3) metode atau strategi organisasi; (4) hubungan interelasi dan aktivitas; (5) tujuan organisasi (Thoha, 1997). Keuntungan yang diperoleh seseorang dari organisasi dapat

berupa keuntungan pokok dan keuntungan tambahan. Yang dimaksud dengan keuntungan pokok adalah keuntungan yang menjadi dasar harapan untuk diperoleh seseorang didalam organisasi, sedangkan yang dimaksud dengan keuntunngan tambahan adalah keuntungan yang semula tidak menjadi dasar harapan untuk diperoleh tetapi baru muncul setelah orang berada dalam organisasi.

Dalam teori organisasi paling tidak ada tiga macam bentuk organisasi yaitu bentuk organisasi jalur, bentuk organisasi lini dan staff (*line organization*) dan bentuk organisasi fungsional (Herawan, 2007:22-24):

- 1) Bentuk organisasi jalur adalah bentuk yang menunjukkan adanya garis komando central dari atasan kepada bawahan. Dimana bawahan harus menyampaikan pertanggung jawaban sesuai garis komando yang ditetapkan. Setiap pimpinan memberi perintah kepada bawahannya masing-masing sesuai dengan jalurnya, atau setiap bawahan harus bertanggung jawab langsung kepada atasan yang memberi komando. Pada organisasi bentuk jalur, pucuk pimpinan mempunyai kewenangan melimpahkan sebagian kekuasaannya kepadabawahannya, atau kepada satuan-satuan organisasi yang ada dibawahnya, sehingga pemimpin tidak perlu langsung berhubungan dengan bawahannya. Bawahan terdekat dengan pimpinan diberi kewenangan memberi perintah kepada bawahannya lagi, sehingga terbentuk jaringan komando yang berantai dan membentuk hierarki jaringan birokrasi.
- 2) Bentuk organisasi garis (*line organization*) dan staff adalah bentuk organisasi dimana pucuk pimpinan mempunyai staff sebagai pembantu yang tidak memiliki kewenangan memberi komando. Staf tidak memiliki bawahan, jika staf akan memberi perintah kepada bawahan harus melalui pucuk pimpinannya, atau mengatasnamakannya, atas seizin pucuk pimpinan. Staf artinya tangan kanan, pembantu pimpinan, ia merupakan orang yang dipercayai atasan dalam bidang keahliannya. Staf berfungsi sebagai pembantu pimpinan yang memberi masukan kepada pimpinan sesuai keahliannya. Kalaupun ada hubungan antara staf dan bawahan biasanya bersifat koordinatif dan konsultatif, bukan komando. Pucuk pimpinan bisa langsung memberi komando kepada bawahan tanpa melalui staf, dan bawahan yang diperintah langsung menyampaikan pertanggung jawaban kepada atasannya tanpa melalui staf.
- 3) Bentuk organisasi fungsional adalah organisasi yang mendasarkan kepada keahlian. Sebagian wewenang dari pucuk pimpinan dilimpahkan kepada satuan organisasi yang ada dibawahnya sesuai dengan fungsinya sebagai staf, atau pucuk pimpinan mempunyai unit pada organisasi bawahan sebagai pelaksanaan yang sesuai dengan

bidang kerjanya. Staf mempunyai kewenangan memberi perintah kepada bawahan sebagai pelaksana sesuai dengan fungsi atau keahliannya. Tiap-tiap staf mempunyai fungsi tersendiri yang dipimpin oleh seorang ahli dibidangnya dan pimpinan melimpahkan wewenang kepada staf pelaksana dalam bidang tertentu sesuai keahliannya.

Sehubungan dengan itu, hal yang membedakan organisasi yang satu dengan organisasi lainnya dalam kerangka teori Mc. Kinsey, adalah *structure, strategy, style (leadership), skill, staff, share value, dan system*. Dalam hal struktur, beberapa organisasi lebih senang memilih tipe garis atau lini, sementara organisasi lain memilih tipe garis dan staf, tipe kepanitian, atau tipe fungsional. Dalam aspek strategi, dapat ditemukan perbedaan mengenai pencapaian tujuan organisasi dalam jangka panjang dan jangka pendek. Selanjutnya dalam aspek keahlian, jelas bahwa setiap organisasi akan membutuhkan keahlian yang spesifik sesuai dengan misi dan tujuan yang akan diraihinya. Begitu juga dalam aspek staff, organisasi yang bergerak dibidang pengantaran (*delivery*) misalnya, akan sangat berbeda kualifikasi *staff*-nya dibanding dengan organisasi konsultansi. Sedangkan aspek share value artinya bahwa seluruh aspek yang telah disebutkan diatas, pada akhirnya difokuskan kepada superordinate goals, atau tujuan organisasi yang lebih tinggi. Dalam kaitan ini, jelas bahwa tujuan yang lebih tinggi dari setiap organisasi akan berbeda-beda pula. Adapun aspek sistem, antar organisasi juga cenderung berbeda, baik mengenai pemanfaatan sistem informasinya, penerapan sistem perencanaan dan pengawasannya, dan sebagainya.

2.2. Konsep Penempatan

Penempatan pegawai menurut Sastrohadiwiryo yang dikutip oleh Suwatno (2003:138) "Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya." Sedangkan menurut Mathis & Jackson (2006:262) "Penempatan adalah menempatkan posisi

seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.” Penempatan pegawai merupakan hal yang menarik untuk diperhatikan, karena nantinya akan berhubungan dengan berbagai kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai itu sendiri. Mengenai kegiatan penempatan pegawai ini, Siswanto (1989) mengemukakan bahwa: “Penempatan tenaga kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara kontinuitas dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas fungsi dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut” Menurut Manullang dalam Naliebrata (2007:9) disebutkan bahwa proses penempatan pegawai dilatar belakangi oleh proses *staffing*.

Sastrohadiwiryono (2002:38) mengungkapkan bahwa “maksud dan tujuan dari penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya.” Tujuan ini harus didukung oleh prinsip-prinsip yang dapat digunakan sebagai pedoman. Prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan pegawai menurut Musenif yang dikutip oleh Suwatno (2003:13) sebagai berikut: a) prinsip kemanusiaan, b) prinsip demokrasi, c) prinsip *theright manon theright place*, d) prinsip *equal pay for equal work*, e) prinsip kesatuan arah, f) prinsip kesatuan tujuan, g) prinsip kesatuan komando, h) prinsip efisiensi dan produktifitas kerja.

Dalam setiap kegiatan diperlukan adanya suatu tahapan yang harus dilalui dalam pelaksanaannya. Sejalan dengan hal itu Komaruddin (1980) mengatakan bahwa prosedur penempatan personalia pada dasarnya merupakan metode untuk menjamin informasi yang tepat mengenai pelamar.

Dalam kaitannya dengan prosedur penempatan personalia, maka Edwin B. Flippo mengatakan seperti yang diikuti oleh Komaruddin (1980) bahwa untuk memulai prosedur penempatan personalia, kita harus memenuhi tiga buah persyaratan pendahuluan:

- a) Harus ada wewenang untuk menempatkan personalia yang datang dari daftar permintaan personalia, yang dikembangkan melalui analisa beban kerja dan analisa tenaga kerja.
- b) Kita harus mempunyai standar personalia yang digunakan untuk membandingkan calon pekerja, standar ini dikemukakan oleh spesifikasi jabatan yang dikembangkan melalui analisa jabatan.
- c) Kita mempunyai pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan. Sebelum menempatkan pegawai dimana mereka harus bekerja, maka harus dipertimbangkan faktor-faktor yang dipandang perlu dalam kaitannya dengan penempatan pegawai.

Menurut Sastrohadiwiry (2002:162), faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah: a) faktor latar belakang pendidikan, b) faktor kesehatan jasmani dan rohani c) faktor pengalaman kerja, d) faktor umur sumberdaya manusia, e) faktor jenis kelamin, f) faktor status perkawinan, g) faktor minat dan hobi.

Menurut Siswanto (1989), dikatakan tentang faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah sebagai berikut:

- a) Faktor Prestasi Akademis. Tenaga kerja yang mempunyai atau memiliki prestasi akademis yang tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang memerlukan wewenang dan tanggung jawab besar, demikian juga sebaliknya bagi tenaga kerja yang prestasi akademiknya rendah ditempatkan pada tugas dan pekerjaan dengan tanggung jawab yang rendah. Jadi prestasi akademis ini akan menentukan posisi seseorang dalam kaitannya dengan pekerjaan yang akan ditanganinya. Sehingga latar belakang pendidikan yang pernah dialami sebelumnya harus pula dijadikan pertimbangan.
- b) Faktor Pengalaman. Pengalaman kerja pada pekerjaan yang sejenis hendaknya menjadi pertimbangan dalam rangka penempatan tenaga

kerja .pengalaman kerja menunjukkan bahwa seseorang tersebut telah memiliki keahlian dan keterampilan yang relatif cukup. Dengan keterampilan yang telah sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang disyaratkan, pegawai akan membutuhkan waktu yang relatif singkat untuk mempelajari tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja dan biaya pelatihan dapat lebih efisien.

- c) Faktor Kesehatan Fisik dan Mental. Manajer sumber daya manusia haruslah mempertimbangkan kesehatan fisik dan mental pegawai yang akan ditempatkan pada suatu bagian.
- d) Faktor Sikap. Sikap adalah persepsi, kepribadian, dan motivasi. Dengan kata lain sikap adalah kesiapan siaga mental, yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengannya (Fishbein,1975). Dalam penempatan pegawai faktor sikap hendaknya menjadikan pertimbangan bagi manajer sumber daya manusia, karena hal tersebut akan berpengaruh secara langsung baik bagi individu dan organisasi juga bagi masyarakat sebagai pengguna jasa dari organisasi itu sendiri. Dalam hal sikap, teori pembentukan perilaku dari Skinner (1971) mengemukakan bahwa pendekatan lain terhadap motivasi yang mempengaruhi dan merubah perilaku kerja atau yang sering disebut dengan istilah lain seperti *behavior Modivication, positive reinforcemen, dan skennerian conditioning*. Pendekatan ini didasarkan pada pengaruh (*low of effect*) yang menyatakan perilaku yang disertai konsekuensi-konsekuensi hukuman cenderung tidak akan diulang.

Terkait dengan itu, sebagaimana penempatan merupakan bagian dari aktivitas pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia, maka penempatan ini dapat berbentuk promosi, pemindahan maupun demosi.

Dalam pelaksanaannya dapat dilakukan melalui beberapa cara (metode). Adapun metode penempatan tersebut antara lain:

1. Pendekatan: Dalam menghadapi perubahan yang cepat perlu adanya alternatif pendekatan untuk menyesuaikan antara tenaga kerja yang tersedia dengan pekerjaan. Dikemukakan oleh *Walker* (1992) :

- a) *Informal staffing* : Dengan pendekatan ini lebih memudahkan manajemen karena calon sudah dikenal, serta pendekatan lebih memotivasi pegawai, sebab peluang pertama diberikan kepada staf atau pegawai unit yang bersangkutan. Akan tetapi hal ini terdapat kelebihan dan kekurangan. Kelebihannya, yaitu: (i) Lebih cepat dan lebih baik bagi manajer; (ii) Lebih memberikan peluang kepada calon sendiri. Kelemahan : (i) Calon yang memenuhi syarat dan berminat kurang dipertimbangkan; (ii) Hanya memperhatikan calon yang telah dikenal; (iii) Tidak terencana dan pengembangan tergantung manajer.
- b) *Job posting* : Dengan pendekatan ini manajemen memilih dari banyak calon yang ada dalam organisasi, sehingga memungkinkan untuk memilih calon yang baik. Adanya rasa keadilan bagi pegawai, karena diberikan peluang yang sama sehingga mereka berpartisipasi secara aktif. Kelebihan: (i) Mempertimbangkan seluruh calon yang ada; (ii) Dapat memilih calon yang terbaik; (iii) Adanya suasana keterbukaan; (iv) Adanya peran aktif dari pegawai. Kelemahan : (i) Kebutuhan jabatan dan kualifikasi personil kurang dipertimbangkan; (ii) Sulit dan lambat dalam pelaksanaannya; (iii) Pegawai mengharapkan *feed back*; (iv) Sulit untuk mempertahankan kredibilitas; (v) Perlu adanya pendefinisian tugas secara jelas dan kriteria seleksi.
- c) *Focused Internal search*; Pendekatan dilakukan melalui penelitian terhadap data pegawai yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan yang kosong, yang ada dalam organisasi, semua pegawai mendapatkan informasi terakhir. Serta mendukung kearah sasaran yang berbeda. Kelemahan pendekatan ini adalah pada kesulitan untuk memelihara data base personalia, calon yang dipilih mungkin tidak tertarik atau tidak ada calon yang memenuhi syarat, proses ini dapat merupakan reaksi bukan berbentuk pengembangan. Hal tersebut sulit untuk mempertahankan konsistensi dalam pelaksanaannya. Adapun kelebihan dan kekurangannya sebagai berikut: Kelebihan: (i) Pencarian calon melalui data base; (ii) Semua calon yang memenuhi syarat dipertimbangkan; (iii) Calon mendapat informasi yang cukup. Kelemahan; (i) Sulit untuk mempertahankan data base; (ii) Calon tidak berminat; (iii) Sulit mempertahankan konsistensi
- d) *Targeted development and succession planning* : Pendekatan ini yang bersifat proaktif terhadap kebutuhan dan lebih diarahkan kepada perencanaan kaderisasi pada tingkat manajer, rencana pengembangan lebih terarah, mudah untuk dimonitor. Disini manajemen telah menstimulasikan kebutuhan sumber daya manusia

masa datang. Pada pendekatan ini pegawai disiapkan terlebih dahulu, sehingga sebagai hasil dari perencanaan pengembangan yang diarahkan kepada lintasan karir, dengan pengisian posisi yang diarahkan pada penempatan pegawai yang memang telah disiapkan terlebih dahulu. Kelebihan; (i) Adanya kebebasan dalam merencanakan pergeseran pegawai; (ii) Adanya perencanaan mengenai pelatihan dan pengembangan yang didasarkan atas penugasan; (iii) Pegawai berperan dalam proses perencanaan maupun organisasi, mereka kemungkinan akan frustrasi atau hengkang dari organisasi.

2. Persyaratan Calon: Persyaratan calon merupakan salah satu syarat bagi keberhasilan pelaksanaan tugas seseorang pada jabatannya, oleh karena itu dalam penempatan persyaratan calon perlu mendapatkan perhatian. Persyaratan tersebut antara lain:

- a) Minat: Kesesuaian antar minat dengan tugas merupakan salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan, karena akan berpengaruh terhadap prestasi kerja seseorang. Dimana setiap pekerjaan mempunyai minat dan fokus tersendiri. Manning dan Curtis (1998) mengelompokkan pekerjaan sebagai berikut: (i) Fokus pekerjaan : *things, people, ideas*. (ii) Sifat pekerjaan : *doing, coordinating, and thinking*.
- b) Pengalaman dan Masa kerja: Merupakan salah satu faktor yang mendapatkan perhatian dalam menentukan calon untuk menempati posisi suatu pekerjaan. Melalui pengalaman pekerjaan seseorang menjadi matang dan cekatan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan pada seseorang pegawai. Semakin lama seseorang berada pada posisi tertentu maka semakin meningkat pengetahuannya, tetapi perlu dipertimbangkan pula semakin lama seseorang berada pada posisi yang sama/tugas yang sama akan menyebabkan kejenuhan pula. Hal tersebut mengakibatkan menurunnya produktivitas.
- c) Pendidikan: Pendidikan perlu diperhatikan karena akan berpengaruh terhadap biaya pelatihan dan orientasi. Walaupun banyak orang yang berhasil dalam kariernya pada bidang yang berlainan dengan latar belakang pendidikannya seseorang yang ditugaskan pada yang berbeda dengan latar belakang pendidikan, akan memerlukan waktu orientasi yang lebih jika di bandingkan dengan yang sama, dalam hal ini juga dalam hal pendidikan dan pelatihannya.
- d) Persyaratan Jabatan: Persyaratan jabatan sebagai hasil utama dari pelaksanaan analisis jabatan, disamping uraian jabatan. Persyaratan jabatan adalah merupakan standar personalia yang harus dipenuhi. Persyaratan jabatan ini mengindikasikan kualifikasi yang meliputi kemampuan, keterampilan dan nilai serta presensi yang harus dipunyai oleh personel yang akan ditempatkan. Flippo (1992) mendefinisikan spesifikasi pekerjaan sebagai berikut: "Spesifikasi pekerjaan adalah suatu pernyataan tentang kualitas minimal manusia yang dapat diterima dan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan sebagaimana mestinya." Persyaratan tersebut dipergunakan agar tugas

dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya, dimana persyaratan tersebut diuraikan secara rinci oleh Bernardin dan Russel (1993) sebagai berikut: (i) *Knowledge refers to an organized body of information, usually of a factual or procedural nature applied directly to the performance of function.* (ii) *An ability refers to a demonstrated competence to performance on observable behavior that results in an observable product.* (iii) *A skill and competence to perform a learned psychomotor act, and may include a manual, verbal or mental manipulation of data, people, or thing.* (iv) *Other characteristics include personality factor, attitude, aptitudes or physical, mental traits needed to perform the job.*

Jelas bahwa harus ada kesesuaian antara persyaratan jabatan dan kualifikasi yang mutlak harus dimiliki oleh masing-masing individu, untuk melaksanakan tugas dengan baik. Persyaratan jabatan juga merupakan alat yang dipergunakan untuk keperluan seleksi dan penempatan. Max Weber (Thoha, 1997) mengemukakan bahwa supaya seseorang dapat bekerja dengan efektif dan efisien maka ia harus ditempatkan sesuai dengan keahlian yang dimiliki dan diharuskan untuk dapat menerapkannya dalam bidang pekerjaan yang dibebankan demi kelancaran tugas-tugas organisasi.

2.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian Asri Nur Fadilah, Abdul Hakim, Siswidiyanto (2014) "Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik)". Mereka mengemukakan bahwa pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Tetapi kompetensi dan kemampuan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai, dibutuhkan juga ketepatan dalam menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah

kesesuaian pengetahuan (X_1) dengan indikator pengetahuan formal dan non-formal, kesesuaian kemampuan (X_2) dengan indikator kemampuan fisik dan intelektual, dan kesesuaian keahlian (X_3) dengan indikator keahlian teknis, hubungan sosial dan konseptual. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja dengan indikator kuantitas, kualitas, dan waktu. Mengkaji bahwa penempatan pegawai dikantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Kabupaten Gresik dengan usulan dan permintaan dari tiap bagian dari Sekretariat Daerah yang membutuhkan pegawai baru. Kemudian calon-calon pegawai tersebut diseleksi apakah kualifikasinya memenuhi syarat pegawai yang dibutuhkan, jika memenuhi syarat, maka akan direkrut sebagai pegawai di bagian tersebut. Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik sudah cukup bagus, hal ini dilihat dari indikator kinerja yang terdiri dari pemenuhan target kuantitas kinerja, pemenuhan target kualitas kinerja, dan target waktu penyelesaian pekerjaan yang rata-rata dijawab dengan nilai 4 atau setuju oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik. Terdapat pengaruh yang signifikan antara kesesuaian pengetahuan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian keahlian terhadap kinerja pegawai secara simultan (bersama-sama). Hal itu ditunjukkan dengan nilai signifikansi dari uji F sebesar 0,000 dengan α (*alpha*) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,05 sehingga signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$. Uji parsial t (sendiri-sendiri) juga menunjukkan bahwa variabel kesesuaian pengetahuan, kesesuaian kemampuan dan kesesuaian keahlian masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal itu ditunjukkan dengan nilai signifikansi masing-masing variabel dari uji t sebesar 0,000 dengan α (*alpha*) yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 0,05 sehingga signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$. Penelitian ini menghasilkan bahwa dari ketiga variabel bebas tersebut, variabel yang

paling berpengaruh secara signifikan adalah kesesuaian kemampuan, sedangkan pengaruh yang paling kecil diberikan oleh kesesuaian keahlian.

Penelitian Nashar (2014) “Pengaruh Kebijakan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Pamekasan”. Berangkat dari asumsi bahwa kinerja pegawai akan dipengaruhi oleh kesesuaian penempatan pegawai terutama kesesuaian pendidikan, kesesuaian keterampilan dan kesesuaian pengalaman kerja pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Pamekasan. Dengan demikian Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Pamekasan dipengaruhi oleh kesesuaian penempatan pegawai. Dengan tiga kesesuaian penempatan tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor kesesuaian penempatan pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Pamekasan. Berdasarkan pada temuan penelitian dan pembahasan dari sudut kajian variabel-variabel: kesesuaian pendidikan, kesesuaian keterampilan, serta kesesuaian pengalaman kerja, dapat disimpulkan sebagai berikut : (a) Pada analisis pengujian secara parsial atau uji-t ini, konstanta sebesar 4,694, sedangkan atribut kesesuaian pendidikan (X_1) mempunyai nilai 5,244, atribut kesesuaian keterampilan (X_2) mempunyai nilai 6,795, dan atribut kesesuaian pengalaman kerja (X_3) mempunyai nilai sebesar 3,726. Jadi faktor dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Pamekasan adalah variabel kedua yakni kesesuaian keterampilan. (b) Dari hasil pengujian simultan atau uji-F, menunjukkan adanya pengaruh yang sangat kuat sekali antara ketiga variabel bebas terhadap variabel terikat dimana F hitung $>$ F tabel, yaitu $37,54057 > 2,910$. (c) Hasil dari pengujian koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,77955 yang menunjukkan bahwa persamaan regresi telah menunjukkan sebesar 77,955 %. Berarti variabel bebas yang terdiri dari

kesesuaian pendidikan, kesesuaian keterampilan, serta kesesuaian pengalaman kerja memberikan sumbangan yang amat besar terhadap variabel terikat, sedangkan sisanya 22,045% adalah dipengaruhi oleh variabel lain yang belum dimasukkan dalam model persamaan regresi penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil penelitian yang telah disimpulkan tadi, menunjukkan bahwa: (a) Hipotesa yang pertama adalah variabel-variabel bebas yakni kesesuaian pendidikan, kesesuaian keterampilan, serta kesesuaian pengalaman kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Pamekasan adalah terbukti benar. (b) Hipotesa kedua yaitu variabel kesesuaian pendidikan merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Pamekasan ternyata tidak benar, yang benar adalah kesesuaian Keterampilan.

Penelitian Suwanto (2015) "Pengaruh Seleksi dan Penempatan Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di BMT Familiar Kota Gajah Lampung Tengah". Berdasarkan analisis dan pembahasan Seleksi pegawai mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, jika seleksi pegawai baik maka produktivitas kerja pegawai juga baik. Penempatan pegawai kurang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai, jika penempatan pegawai baik maka produktivitas kerja pegawai juga baik. Dari seluruh variabel setelah hasil pengujian penerimaan pegawai mempunyai pengaruh kuat dalam meningkatkan produktivitas pegawai begitu pula penempatan pegawai juga memberikan pengaruh kuat terhadap produktivitas pegawai. Dari segi seleksi pegawai perlu ditingkatkan lagi mengingat adanya pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas pegawai dengan menyaring pegawai berdasarkan kompetensi sesuai dengan lowongan yang diperlukan sehingga nantinya dapat bekerja dengan baik berdasarkan *background*

pendidikan atau pengalaman kerja yang pernah ditempuh. Dari segi penempatan pegawai harus dilaksanakan secara konsekuen supaya seorang pekerja bekerja sesuai dengan spesialisasinya atau keahliannya masing-masing. Dengan penempatan yang sesuai dan tepat ini maka gairah kerja, mental kerja, dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal bahkan kreativitas serta prakarsa karyawanan berkembang. Produktivitas pegawai perlu terus ditingkatkan karena berkaitan dengan produktivitas perusahaan dengan cara meningkatkan motivasi dan memberikan pengarahan yang tepat bagi karyawan serta memaksimalkan fungsi penerimaan dan penempatan pegawai sesuai hasil yang diperoleh dalam penelitian ini.

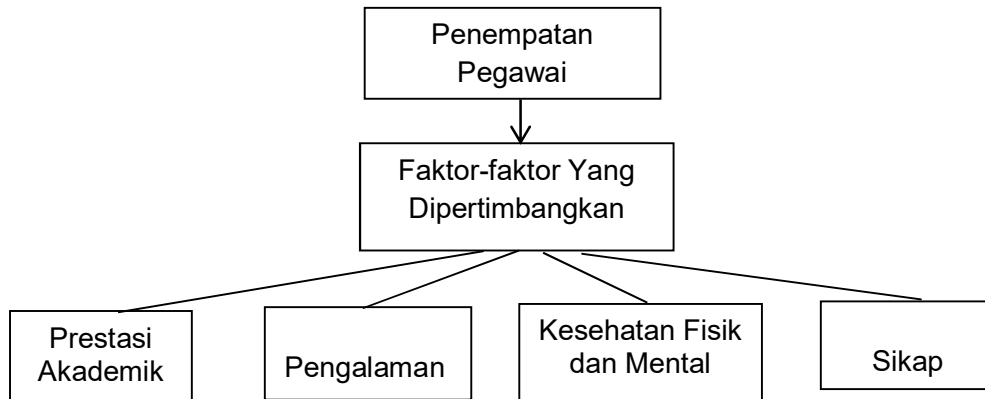
Ketiga penelitian terdahulu di atas, dibandingkan dengan penelitian yang akan dilakukan tentang “Penempatan Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku”, yakni sama-sama bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Namun metode yang digunakan berbeda dan hasil penelitian yang akan dicapai juga jelas pasti berbeda. Jelas bahwa baik perbedaan maupun kesamaan yang terdapat diantaranya, namun semuanya memberikan kontribusi bagi kelanjutan penelitian bagi para peneliti di dalam lingkup akademik maupun pihak-pihak lainnya yang terkait dengan masalah penempatan pegawai di dalam organisasi (Lembaga pemerintah, Swasta, dan Masyarakat).

2.4. Kerangka Pikir

Menyimak masalah organisasi menyangkut dengan penempatan pegawai sebagaimana yang terjadi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku penting untuk dikaji, yakni penempatan pegawai yang belum sesuai harapan dengan menggunakan instrumen konsep teori yang sesuai untuk memecahkan masalah. Konsep teori yang digunakan adalah pendekatan konsep teori Fishbean (1975); Nashar (2014:450) bahwa: faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah sebagai berikut:

1. Prestasi akademik, yakni tenaga kerja yang mempunyai atau memiliki prestasi akademik yang tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang memerlukan wewenang dan tanggung jawab besar, demikian juga sebaliknya bagi tenaga kerja yang prestasi akademiknya rendah ditempatkan pada tugas dan pekerjaan dengan tanggung jawab yang rendah. Jadi prestasi akademis ini akan menentukan posisi seseorang dalam kaitannya dengan pekerjaan yang akan ditanganinya. Sehingga latar belakang pendidikan yang pernah dialami sebelumnya harus pula dijadikan pertimbangan.
2. Pengalaman, yakni pengalaman kerja pada pekerjaan yang sejenis hendaknya menjadi pertimbangan dalam rangka penempatan tenaga kerja pengalaman kerja menunjukkan bahwa seseorang tersebut telah memiliki keahlian dan keterampilan yang relatif cukup. Dengan keterampilan yang telah sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang disyaratkan, pegawai akan membutuhkan waktu yang relatif singkat untuk mempelajari tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja dan biaya pelatihan dapat lebih efisien.
3. Kesehatan fisik dan mental, yakni manajer sumber daya manusia haruslah mempertimbangkan kesehatan fisik dan mental pegawai yang akan ditempatkan pada suatu bagian.
4. Sikap, yakni persepsi, kepribadian, dan motivasi. Dengan kata lain sikap adalah kesiap siagaan mental, yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengannya.

Melandsi pada konsep teori tersebut di atas, maka penempatan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku diwujudkan dalam bentuk model kerangka pikir yang akan digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Kerangka Pikir

2.5. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis operasional yang dirumuskan adalah “Penempatan Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku ditentukan oleh Faktor-faktor yang dipertimbangkan yaitu Prestasi Akademik, Pengalaman, Kesehatan Fisik dan Mental, dan Sikap”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif, untuk memecahkan masalah dengan cara memaparkan atau menggambarkan apa adanya hasil penelitian. Tujuan penelitian deskriptif adalah mendeskripsikan secara sistematis fakta dan sifat-sifat dari populasi atau *area of interest* tertentu, secara faktual dan akurat. Penelitian ini merupakan akumulasi basis data yang hanya bersifat deskriptif; tidak bermaksud menjelaskan hubungan, menguji hipotesis, membuat prediksi, atau mengungkap makna-makna dan implikasi-implikasi, walau penelitian-penelitian bertujuan semacam ini dapat mencakup (*incorporate*) metode deskriptif (Prajitno, 2015:14-15).

Penelitian ini dalam pemecahan masalah menggunakan hipotesis operasional yang bukan untuk diuji tetapi lebih terarah pada faktor-faktor yang menjadi ukuran yang akan menggambarkan tingkat kejelasan yang kuat dalam mengukur variabel sebagai objek penelitian yang diteliti, yakni penempatan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku.

3.2. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional dimaksudkan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Defenisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain defenisi operasional, yaitu semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel (Singarimbun, 2003:46-47).

Demikian Penempatan didefinisikan sebagai berikut: Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. Faktor-faktor yang

dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah: 1) Prestasi akademik; 2) Pengalaman; 3) Kesehatan fisik dan mental; dan 4) Sikap.

Keempat faktor tersebut di atas, adalah indikator-indikator yang merupakan ukuran penempatan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku.

3.3. Lokasi Penelitian

Lokasi tempat dilakukan penelitian adalah Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku. yang dilandasi oleh masalah yang terjadi dan tercermin dari gejala-gejala yang ditemukan berdasarkan pengamatan awal (pra penelitian) yang menjadi pertimbangan dalam menetapkannya sebagai lokasi penelitian yang ditindaklanjuti keberlangsungan penelitian, yakni dari awal sampai akhir penelitian. Disamping itu, Letak lokasi penelitian berada dalam lingkup kerja penulis yang dapat mempermudah bagi pengamatan dan pengumpulan data selama proses penelitian berlangsung dengan memanfaatkan waktu, biaya, dan tenaga secara efisien dan efektif sehingga terjamin kelancarannya dan terselesaikan dengan baik.

3.4. Populasi dan Sampel

Arti populasi menurut Sujana (2004:6) adalah totalitas semua nilai yang mungkin baik hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Populasi dalam penelitian ini cukup besar dengan jumlah pegawai sebesar 123 orang yang terbagi di setiap unit/bidang kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku.

Menurut Ridwan (2007:56), sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Untuk itu, penentuan unit populasi dilakukan secara purposif bagi pengambilan sampel, yakni di bidang umum dan kepegawaian dengan jumlah pegawai 32 orang yang diambil secara sensus dan dijadikan sebagai responden dalam penelitian ini.

3.5. Sumber Data

Dalam penelitian ini suatu langkah yang ditempuh untuk kepentingan analisis data adalah menentukan sumber data yang akan diperoleh sesuai dengan kebutuhan penelitian. Data yang diperlukan dalam penelitian ialah data primer dan data sekunder berupa lingkup data yang tidak terlepas dari substansi sumber data, sebagai berikut:

1. Data primer bersumber atau di peroleh dari responden di lapangan yang diharapkan dapat memberikan data dan informasi yang jelas dan akurat tentang penempatan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku.
2. Data sekunder bersumber atau diperoleh melalui penelusuran kepustakaan, dokumentasi, dan laporan yang terkait dengan penempatan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Pengmpulan data dilakukan untuk memperoleh data primer maupun data sekunder dengan menggunakan tenik sebagai berikut:

- 1) Studi kepustakaan untuk memperoleh keterangan ilmiah dari buku-buku, jurnal, dan dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- 2) Observasi, yakni melakukan pengamatan langsung tanpa berperan aktif dalam jenis pekerjaan yang diamati.
- 3) Wawancara dengan menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner secara terstruktur dalam pengumpulan data.

3.7. Teknik Analisis Data

Tenik analisis yang dipakai dalam menganalisis data yang telah dikumpulkan adalah analisis kuantitatif dengan bantuan tabel frekuensi serta ditunjang dukungan kriteria standar interprestasi persentase sesuai dengan hasil perhitungan persentase yang dicapai dan kriteria standar interprestasi persentase yang digunakan (Riduwan, 2003:41). Kemudian dilakukan analisis sosiometriks, yaitu perhitungan Indeks Status Pilihan (ISP) (Nazir,

2003:369). Melalui analisis sosiometrik ini diharapkan dapat wewujudkan sosiogram bagi tindak lanjut yang mengarah pada penguatan dari sisi penempatan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Tanggapan Responden

Tanggapan responden tentang penempatan pegawai dalam organisasi tidak terlepas dari perhatian pada organisasi sebagai suatu kesatuan sosial yang berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, yang sebagai satu kesatuan mempunyai tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan secara tegas dari lingkungannya. Disamping Penempatan pegawai merupakan suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara kontinuitas dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas fungsi dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut. Penempatan yang dilakukan dengan maksud untuk menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan (Lubis dan Husaini, 2001:20; Mathis & Jackson, 2006:262).

Jelas bahwa penempatan pegawai merupakan hal yang menarik untuk diperhatikan, karena nantinya akan berhubungan dengan berbagai kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai itu sendiri. Demikian tanggapan responden tentang penempatan pegawai merujuk pada beberapa faktor pertimbangan yang mendasar sebagai ukurannya, yaitu: 1) Prestasi akademik; 2) Pengalaman; 3) Kesehatan fisik dan mental; dan 4) Sikap.

Keempat faktor tersebut, sesuai dengan tanggapan responden dijabarkan pada tabel 13 – 16 dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 13. Tanggapan Responden Tentang Penempatan Pegawai
Dari Faktor Prestasi Akademik**

No.	Pernyataan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1.	Penempatan pegawai yang dilakukan mempertimbangkan prestasi akademik. a. Mempertimbangkan b. Kurang Mempertimbangkan c. Tidak Mempertimbangkan	30 2 -	93,75 6,25 -
2.	Konsistensi penempatan berorientasi prestasi akademik yang dimiliki pegawai a. Konsisten b. Kurang Konsisten c. Tidak Konsisten	25 7 -	78,25 21,75 -
3.	Penempatan pegawai bersifat adaptif dengan prestasi akademik yang dimiliki. a. Adaptif b. Kurang Adaptif c. Tidak Adaptif	31 1 -	96,87 3,13 -
4.	Prestasi akademik pegawai yang ditempatkan memenuhi standar/kriteria yang ditetapkan. a. Memenuhi b. Kurang Memenuhi c. Tidak Memenuhi	28 3 1	87,5 9,37 3,13
5.	Prestasi akademik pegawai memberikan kontribusi positif dalam Penempatannya. a. Memberikan b. Kurang Memberikan c. Tidak Memberikan	27 5 -	84,75 15,25 -

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2021)

Data tabel menunjukkan pembuktian dari tanggapan responden melalui pernyataan-pernyataan yang ditegaskan sebagai berikut:

1. Tanggapan responden melalui pernyataan penempatan pegawai yang dilakukan mempertimbangkan prestasi akademik sebanyak 30 responden (93,75%) dan tanggapan responden melalui pernyataan kurang mempertimbangkan prestasi akademik sebanyak 2 responden (6,25%).

2. Tanggapan responden melalui pernyataan konsisten penempatan berorientasi prestasi akademik yang dimiliki pegawai sebanyak 25 responden (78,25%), dan tanggapan responden melalui pernyataan kurang konsisten penempatan berorientasi prestasi akademik yang dimiliki pegawai sebanyak 7 responden (21,75%).
3. Tanggapan responden melalui pernyataan penempatan pegawai bersifat adaptif dengan prestasi akademik yang dimiliki sebanyak 31 responden (96,87%) dan tanggapan responden melalui pernyataan penempatan pegawai kurang adaptif dengan prestasi akademik yang dimiliki sebanyak 1 responden (3,13%).
4. Tanggapan responden melalui pernyataan prestasi akademik pegawai yang ditempatkan memenuhi standar/kriteria yang ditetapkan sebanyak 28 responden (87,5%) dan tanggapan responden melalui pernyataan prestasi akademik pegawai yang ditempatkan kurang memenuhi standar/kriteria yang ditetapkan sebanyak 3 responden (9,37%), serta diikuti dengan tanggapan responden melalui pernyataan prestasi akademik pegawai yang ditempatkan tidak memenuhi standar/kriteria yang ditetapkan sebanyak 1 responden (3,13%).
5. Tanggapan responden melalui pernyataan prestasi akademik pegawai memberikan kontribusi positif dalam penempatannya sebanyak 27 responden (84,75%) dan tanggapan responden melalui pernyataan prestasi akademik pegawai kurang memberikan kontribusi positif dalam penempatannya sebanyak 5 responden (15,25%).

Berdasarkan uraian di atas, dapat dinyatakan bahwa secara akumulatif Penempatan Pegawai Dari Faktor Prestasi Akademik mendapat dukungan yang bersifat positif dari responden berada dalam kisaran 61 – 80% dan 81 – 100%.

**Tabel 14. Tanggapan Responden Tentang Penempatan Pegawai
Dari Faktor Pengalaman**

No.	Pernyataan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1.	Penempatan pegawai mempertimbangkan pengalaman di bidang kerja a. Mempertimbangkan b. Kurang Mempertimbangkan c. Tidak Mempertimbangkan	25 7 -	78,25 21,75 -
2.	Pegawai yang ditempatkan memiliki pengalaman dan mampu mewujudkan potensi diri. a. Mampu b. Kurang Mampu c. Tidak Mampu	30 2 -	93,75 6,25 -
3.	Pegawai yang ditempatkan mempunyai pengetahuan kerja dan pandangan yang luas. a. Mempunyai b. Kurang Mempunyai c. Tidak Mempunyai	31 1 -	96,87 3,13 -
4.	Pegawai yang ditempatkan tangguh dalam bekerja. a. Tangguh b. Kurang Tangguh c. Tidak Tangguh	23 9 -	71,75 28,25 -
5.	Pegawai yang ditempatkan bertanggungjawab atas setiap pekerjaan yang dilaksanakan. a. Bertanggungjawab b. Kurang Bertanggungjawab c. Tidak Bertanggungjawab	28 4 -	87,5 12,5 -

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2021)

Data tabel menunjukkan pembuktian dari tanggapan responden melalui pernyataan-pernyataan yang ditegaskan sebagai berikut:

1. Tanggapan responden melalui pernyataan penempatan pegawai mempertimbangkan pengalaman di bidang kerja sebanyak 25 responden (78,25%) dan tanggapan responden melalui pernyataan penempatan pegawai kurang mempertimbangkan pengalaman di bidang kerja sebanyak 7 responden (21,75%).

2. Tanggapan responden melalui pernyataan pegawai yang ditempatkan memiliki pengalaman dan mampu mewujudkan potensi diri sebanyak 30 responden (93,75%) dan tanggapan responden melalui pernyataan pegawai yang ditempatkan kurang memiliki pengalaman dan kurang mampu mewujudkan potensi diri sebanyak 2 responden (6,25%).
3. Tanggapan responden melalui pernyataan pegawai yang ditempatkan mempunyai pengetahuan kerja dan pandangan yang luas sebanyak 31 responden (96,87%) dan tanggapan responden melalui pernyataan pegawai yang ditempatkan kurang mempunyai pengetahuan kerja dan pandangan yang luas sebanyak 1 responden (3,13%).
4. Tanggapan responden melalui pernyataan pegawai yang ditempatkan tangguh dalam bekerja sebanyak 23 responden (71,5%) dan tanggapan responden melalui pernyataan pegawai yang ditempatkan kurang tangguh dalam bekerja sebanyak 9 responden (28,5%).
5. Tanggapan responden melalui pernyataan pegawai yang ditempatkan bertanggungjawab atas setiap pekerjaan yang dilaksanakan sebanyak 28 responden (87,5%) dan tanggapan responden melalui pernyataan pegawai yang ditempatkan kurang bertanggungjawab atas setiap pekerjaan yang dilaksanakan sebanyak 4 responden (12,5%).

Mendasari uraian di atas, dapat dinyatakan bahwa secara akumulatif Penempatan Pegawai Dari Faktor Pengalaman mendapat dukungan yang bersifat positif dari responden berada dalam kisaran 61 – 80% dan 81 – 100%.

Tabel 15. Tanggapan Responden Tentang Penempatan Pegawai Dari Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

No.	Pernyataan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1.	Penempatan pegawai memperhatikan kesehatan fisik dan mental.		

	a. Memperhatikan b. Kurang Memperhatikan c. Tidak Memperhatikan	30 2 -	93,75 6,25 -
2.	Pegawai yang ditempatkan memiliki fisik yang sehat dalam melaksanakan tugas yang diembankan. a. Memiliki b. Kurang Memiliki c. Tidak Memiliki	22 7 3	68,75 21,75 9,25
3.	Pegawai yang ditempatkan mempunyai ketahanan mental yang kuat dalam menghadapi setiap permasalahan kerja. a. Mempunyai b. Kurang Mempunyai c. Tidak Mempunyai	25 6 1	78,25 18,75 3
4.	Pegawai yang ditempatkan mampu menanggulangi dan menyelesaikan setiap beban kerja . a. Mampu b. Kurang Mampu c. Tidak Mampu	23 9 -	71,88 28,12 -
5.	Pegawai yang ditempatkan memiliki kesabaran yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab pekerjaan. a. Memiliki b. Kurang Memiliki c. Tidak Memiliki	25 6 1	78,25 18,75 3

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2021)

Data tabel menunjukkan pembuktian dari tanggapan responden melalui pernyataan-pernyataan yang ditegaskan sebagai berikut:

1. Tanggapan responden melalui pernyataan penempatan pegawai memperhatikan kesehatan fisik dan mental sebanyak 30 responden (93,75%) dan tanggapan responden melalui pernyataan penempatan pegawai kurang memperhatikan kesehatan fisik dan mental sebanyak 2 responden (6,25%).
2. Tanggapan responden melalui pernyataan pegawai yang ditempatkan memiliki fisik yang sehat dalam melaksanakan tugas yang diembankan sebanyak 22 responden (68,75%) dan tanggapan responden melalui pernyataan pegawai yang ditempatkan kurang memiliki fisik yang sehat

dalam melaksanakan tugas yang diembankan sebanyak 7 responden (21,75%), serta diikuti dengan tanggapan responden melalui pernyataan pegawai yang ditempatkan tidak memiliki fisik yang sehat dalam melaksanakan tugas yang diembankan sebanyak 3 responden (9,25%).

3. Tanggapan responden melalui pernyataan pegawai yang ditempatkan mempunyai ketahanan mental yang kuat dalam menghadapi setiap permasalahan kerja sebanyak 25 responden (78,25%) dan tanggapan responden melalui pernyataan pegawai yang ditempatkan kurang mempunyai ketahanan mental yang kuat dalam menghadapi setiap permasalahan kerja sebanyak 6 responden (18,75%), serta diikuti dengan tanggapan responden melalui pernyataan pegawai yang ditempatkan tidak mempunyai ketahanan mental yang kuat dalam menghadapi setiap permasalahan kerja sebanyak 1 responden (3%).
4. Tanggapan responden melalui pernyataan pegawai yang ditempatkan mampu menanggulangi dan menyelesaikan setiap beban kerja sebesar 23 responden (71,88%) dan tanggapan responden melalui pernyataan pegawai yang ditempatkan kurang mampu menanggulangi dan menyelesaikan setiap beban kerja sebesar 9 responden (28,12%).
5. Tanggapan responden melalui pernyataan pegawai yang ditempatkan memiliki kesabaran yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab pekerjaan sebanyak 25 responden (78,25%) dan tanggapan responden melalui pernyataan pegawai yang ditempatkan kurang memiliki kesabaran yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab pekerjaan sebanyak 6 responden (18,75%), diikuti dengan tanggapan responden melalui pernyataan pegawai yang ditempatkan tidak memiliki kesabaran yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab pekerjaan sebanyak 1 responden (3%),

Mengacu pada uraian di atas, dapat dinyatakan bahwa secara akumulatif Penempatan Pegawai Dari Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

mendapat dukungan yang bersifat positif dari responden berada dalam kisaran 61 – 80% dan 81 – 100%.

Tabel 16. Tanggapan Responden Tentang Penempatan Pegawai Dari Faktor Sikap

No.	Pernyataan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1.	Penempatan pegawai yang dilakukan memperhatikan sikap kepribadian yang dimiliki.		
	a. Memperhatikan	20	62,5
	b. Kurang Memperhatikan	10	31,25
2.	Pegawai yang ditempatkan memiliki sikap yang terpuji dalam bekerja.		
	a. Memiliki	23	71,88
	b. Kurang Memiliki	7	21,75
3.	Pegawai yang ditempatkan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja.		
	a. Mampu	25	78,25
	b. Kurang Mampu	5	15,25
4.	Pegawai yang ditempatkan sanggup menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan.		
	a. Sanggup	24	75
	b. Kurang Sanggup	5	15,25
5.	Pegawai yang ditempatkan mampu bekerjasama dengan baik dalam melaksanakan tugas pekerjaan.		
	a. Mampu	28	87,5
	b. Kurang Mampu	2	6,25
	c. Tidak Mampu	2	6,25

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2021)

Data tabel menunjukkan pembuktian dari tanggapan responden melalui pernyataan-pernyataan yang ditegaskan sebagai berikut:

1. Tanggapan responden melalui pernyataan penempatan pegawai yang dilakukan memperhatikan sikap kepribadian yang dimiliki sebanyak 20 responden (62,5%) dan tanggapan responden melalui pernyataan penempatan pegawai yang dilakukan kurang memperhatikan sikap

kepribadian yang dimiliki sebanyak 10 responden (31,25%), serta diikuti dengan tanggapan responden melalui pernyataan penempatan pegawai yang dilakukan tidak memperhatikan sikap kepribadian yang dimiliki sebanyak 2 responden (6,25%).

2. Tanggapan responden melalui pernyataan pegawai yang ditempatkan memiliki sikap yang terpuji dalam bekerja sebanyak 23 responden (71,88%) dan tanggapan responden melalui pernyataan pegawai yang ditempatkan memiliki sikap yang kurang terpuji dalam bekerja sebanyak 7 responden (21,75%), serta diikuti dengan tanggapan responden melalui pernyataan pegawai yang ditempatkan tidak memiliki sikap yang terpuji dalam bekerja sebanyak 2 responden (6,25%).
3. Tanggapan responden melalui pernyataan pegawai yang ditempatkan mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja sebanyak 25 responden (78,25%) dan tanggapan responden melalui pernyataan pernyataan pegawai yang ditempatkan kurang mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja sebanyak 5 responden (15,25%), serta diikuti dengan tanggapan responden melalui pernyataan pegawai yang ditempatkan tidak mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja sebanyak 3 responden (9,25%).
4. Tanggapan responden melalui pernyataan pegawai yang ditempatkan sanggup menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan sebanyak 24 responden (75%), dan tanggapan responden melalui pernyataan pegawai yang ditempatkan kurang sanggup menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan sebanyak 5 responden (15,25%), serta tanggapan responden melalui pernyataan pegawai yang ditempatkan tidak sanggup menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan sebanyak 3 responden (9,75%).
5. Tanggapan responden melalui pernyataan pegawai yang ditempatkan mampu bekerjasama dengan baik dalam melaksanakan tugas pekerjaan sebanyak 28 responden (87,5%) dan tanggapan responden melalui

pernyataan pegawai yang ditempatkan kurang mampu bekerjasama dengan baik dalam melaksanakan tugas pekerjaan sebanyak 2 responden (6,25%), begitupun dengan tanggapan responden melalui pernyataan pegawai yang ditempatkan tidak mampu bekerjasama dengan baik dalam melaksanakan tugas pekerjaan sebanyak 2 responden (6,25%).

Melandsi pada uraian di atas, dapat dinyatakan bahwa secara akumulatif Penempatan Pegawai Dari Faktor Sikap mendapat dukungan yang bersifat positif dari responden berada dalam kisaran 61 – 80% dan 81 – 100%.

4.2. Analisis dan Interpretasi

Dari deskripsi tanggapan responden diatas, maka data yang menunjukkan besarnya dukungan responden terhadap penempatan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku, maka dilakukan analisis dan interpretasi sesuai dengan standar ukuran yang di pakai (0% - 20 % Sangat Lemah, 21 % - 40 % Lemah, 41 % - 60 % Cukup, 61 % - 80 % Kuat, 81 % - 100 % Sangat Kuat) (Riduwan, 2003:41).

Tabel 17. Analisis dan Interpretasi Penempatan Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku

No.	Penempatan Pegawai	Dukungan Responden	Interpretasi
1.	Prestasi akademik	75 %	Kuat
2.	Pengalaman	77 %	Kuat
3.	Kesehatan fisik dan mental	72 %	Kuat
4.	Sikap	87 %	Sangat Kuat
Nilai Persentase Capaian Rata-rata (CRr)		79 %	Kuat

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2021)

Hasil analisis dan interpretasi menunjukan bahwa Penempatan Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku mendapat dukungan positif dari responden dengan besaran akumulasi persentase sebesar 75% pada Prestasi Akademik, 77% pada Pengalaman, Kesehatan Fisik dan

Mental 72%, serta pada Sikap 87% dengan nilai persentase Capaian Rata-rata (CRr) 79 % diinterpretasikan “Kuat”.

Jika dikonfersikan secara Sosiometrik Indeks Status Pilihan (ISP) akan terlihat jelas sesuai prioritas peningkatannya pada tabel sebagai berikut.

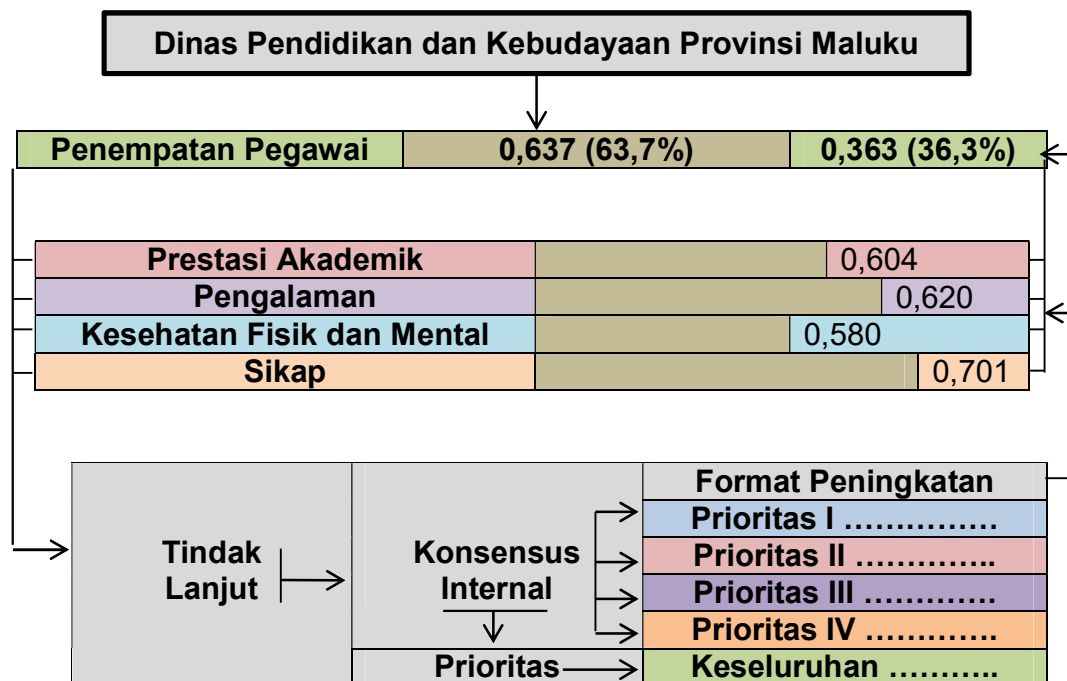
Tabel 18. Prioritas Peningkatan

No.	Penempatan Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku			
	Prioritas Peningkatan			
1.	Prestasi Akademik			
	Besaran CRr	Keputusan	ISP	Prioritas
	75%	Dapat Ditingkatkan	0,604	II
2.	Pengalaman			
	Besaran CRr	Keputusan	ISP	Prioritas
	77%	Dapat Ditingkatkan	0,620	III
3.	Kesehatan Fisik dan Mental			
	Besaran CRr	Keputusan	ISP	Prioritas
	72%	Dapat Ditingkatkan	0,580	I
4.	Sikap			
	Besaran CRr	Keputusan	ISP	Prioritas
	87%	Dapat Ditingkatkan	0,701	IV
Besaran Akumulasi CRr		Keputusan	ISP	Prioritas
79%		Dapat Ditingkatkan	0,637	Keseluruhan

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2021)

Berdasarkan prioritas peningkatan secara sosiometrik Indeks Status Pilihan (ISP) menempatkan Kesehatan Fisik dan Mental sebagai prioritas I, Prestasi Akademik sebagai prioritas II, Pengalaman sebagai prioritas III, dan Sikap sebagai prioritas IV. Demikian diprioritaskan secara keseluruhan dengan ISP 0,637 atau 63,7% dengan peningkatan sebesar 0,363 atau 36,3%.

Melandasi pada hasil pengambilan keputusan penentuan prioritas terkait dengan Penempatan Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku tersebut, maka dirangkum dalam suatu desain yang diwujudkan dalam bentuk sosiogram sebagai tindak lanjut peningkatan, sebagaimana terlihat dalam sosiogramnya sebagai berikut.



Gambar 4. Sosiogram Tindak Lanjut

Sesuai hasil analisis dan interpretasi serta sosiogram tindak lanjut Penempatan Pegawai menunjukkan bahwa akumulasi ISP: 0,637 yang berarti bahwa penempatan pegawai memberikan kontribusi sebesar 63,7% dan sisanya adalah tindak lanjut bagi peningkatan Pemempatan Pegawai sebesar 0,363 atau 36,3% yang dapat mengarah pada konsensus internal organisasi dalam menentukan dan menetapkan pembentukan format tindak lanjut bagi peningkatan sesuai dengan prioritas dalam proses untuk

menghasilkan capaian penerapan yang memadai, yakni Penempatan Pegawai secara optimal dan terwujudkan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku. Demikian dapat dinyatakan bahwa terbukti jelas Penempatan Pegawai ditentukan oleh faktor-faktor yang menjadi pertimbangan dan diprioritaskan, yaitu: Prestasi Akademik, Pengalaman, Kesehatan Fisik dan Mental, serta Sikap yang menjadi perhatian dalam Penempatan Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang telah dikemukakan sebagai berikut:

1. Data penelitian yang terangkum dari faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam profesionalitas penempatan pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku, yakni keempat indikator yang menjadi pengukurannya bersifat positif dengan dukungan persentase yang dicapai berkategori “Kuat” dan “Sangat Kuat”.
2. Dukungan yang positif secara fluktuatif membedakan capaian yang dicapai secara persentatif dari Prestasi Akademik, Pengalaman, Kesehatan Fisik dan Mental serta Sikap, yakni dukungan positif yang berkategori “Kuat” terletak pada Prestasi Akademik, Pengalaman, Kesehatan Fisik dan Mental. Sementara dukungan positif yang berkategori “Sangat Kuat” berada pada Sikap.
3. Dengan capaian prioritas yang berbeda-beda terbukti bahwa Prestasi Akademik, Pengalaman, Kesehatan Fisik dan Mental masih membutuhkan peningkatan disamping Sikap, yang walaupun telah mencapai dukungan “Sangat Kuat” namun masih dapat ditingkatkan lagi untuk mencapai hasil maksimal.
4. Hasil persentatif dan sosiometrik ISP telah memastikan Prestasi Akademik, Pengalaman, Kesehatan Fisik dan Mental menentukan Penempatan Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku.

5.2. Saran

Beberapa saran penting yang dapat dikemukakan dari hasil penelitian ini, baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Secara teoritis, pentingnya pengetahuan dan pemahaman yang mendalam tentang penempatan pegawai dan diharapkan dapat memberikan sumbangsih positif dalam pengembangan ilmu pengetahuan administrasi publik.
2. Secara praktis, lebih ditingkatkan lagi penempatan pegawai dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang mendasar, yakni Prestasi Akademik, Pengalaman, Kesehatan Fisik dan Mental, serta Sikap sebagai prioritas secara keseluruhan untuk mencapai hasil yang maksimal dalam Penempatan Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku.

DAFTAR PUSTAKA

- Asri Nur Fadilah, Abdul Hakim, Siswidiyanto, 2014, *Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik)*. Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang. E-mail: achi.fadilah@gmail.com (Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol.1, No.5, Hal.847-852).
- Endang Herawan, 2007, *Hand Out Teori Organisasi*, Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia
- Flippo, Edwin B. 1984. *Personel Management, Sixth Edition*. New York: Mc. Graw-Hill Book Company.
- Lubis, Hari & Huseini, Martani, (2001). *Teori Organisasi; Suatu Pendekatan Makro*. Pusat Antar Ilmu-ilmu Sosial, Jakarta: UI.
- Mathis, L.R dan J.H Jackson, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Naliebrata, Anita, 2007, *Analisis Pengaruh Penempatan Pegawai Berbasis Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Perhubungan Pemkab Bogor)*. Institut Pertanian Bogor.
- Nashar, 2014, *Pengaruh Kebijakan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Pamekasan, Dosen STAIN Pamekasan /e-mail : nashar-65@yahoo.com* (Nuansa, Vol. 11 No. 2 Juli –Desember 2014).
- Nasir, Moh, 2003. *Metode Penelitian*, Jakarta : Ghalia.
- Prajitn, Subagio, Budi, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: UIN SGD Dipublikasikan <http://komunikasi.uinsgd.ac.id>
- Ridwan, 2007, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Robins, Stephen dan Coulters, Mary, 2004. *Manajemen*, Jakarta : Indeks Group Gramedia.

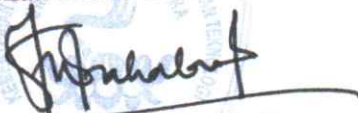
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, B., 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan, Effendi, 2003, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: LP3ES.
- Sujana, 2004. *Metode Statistika*, Bandung : Tarsito.
- Supriyadi Gering & Tri Guno, 2003, *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*, Jakarta: LAN-RI.
- Suryana, 2010, *Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Bahan Ajar, Universitas Pendidikan Indonesia.
- Sutarto, 2006. *Dasar-Dasar Organisasi*, Yogyakarta : Gajah Mada Universiti Press.
- Suwarto, 2015, *Pengaruh Seleksi dan Penempatan Pegawai terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di BMT Familier Kota Gajah Lampung Tengah*, Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Metro
SITIMUSLYA Alumni Fakultas Ekonomi, email: wartok_umm@yahoo.co.id (ISSN Cetak 1978 – 6573/ISSN Online:2477-300x DERIVATIF Vol. 9No. 1,April 2015).
- Suwatno, 2003, *Azas-azas Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Suci Press.
- Thoha, Miftah, 1997, *Perspektif Prilaku Birokrasi*, Jakarta: Rajawali Press.
- , 1997, *Pembinaan Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada..
- Wirjana R., Bernardine & Susilo Supardo, 2005, *Kepemimpinan Dasar-dasar dan Pengembangannya*, Yogyakarta : Andi.

LEMBARAN PENGESAHAN

IDENTITAS

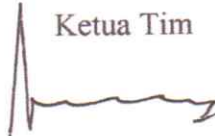
1. Judul Penelitian : Profesionalitas Penempatan Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku
2. Skema Penelitian : Mandiri
3. Kode/Rumpun Ilmu : 594/Ilmu Administrasi
4. Ketua Peneliti :
 - a. Nama Lengkap : Dr. Normawati, M.Si
 - b. NIDN : 0001106106
 - c. Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
 - d. Program Studi : Administrasi Publik
 - e. No HP : 082122183835
 - f. Alamat surel (e-mail) : normawatifisip2@gmail.com
 - g. ID SINTA : 6686725
 - h. H-index : 1
5. Jumlah Mahasiswa yang Terlibat : -
6. Tahun Usulan dan Lama penelitian : 2022 /1 Tahun
7. Biaya : Rp. 5.000,000,-

Mengetahui,
Dekan FISIP UNPATTI


Dr. Wahab Tuanaya, M.Si
NIP. 196612141993031006

Ambon, 25 April 2022

Ketua Tim


Dr. Normawati, M.Si
NIDN. 0001106106

Menyetujui,
Ketua Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat


Prof. Dr. Dominggus Malle, M.Sc
NIP. 197009271994031002



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS PATTIMURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
Jalan. Ir. M. Putuhena, Kampus Unpatti Poka - Ambon- Kode Pos 97233

SURAT TUGAS

Nomor :1277 /UN13.1.2.2/ST/2022

Wakil Dekan Bidang Umum & Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas
Pattimura dengan ini menugaskan :

Nama : Dr. Normawati, M. Si
N I P : 196110011988032001
Pangkat/Gol : Pembina Tk I / IVb
Jabatan : Tenaga Pendidik Prodi Ilmu Administrasi
Unit Kerja : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pattimura

Melakukan kegiatan Penelitian Mandiri, dengan Judul " Profesionalitas Penempatan Pegawai
pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Maluku " pada tanggal 25 April 2022.

Demikian Surat Tugas ini diberikan untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Ambon

Pada Tanggal : 25 April 2022

Wakil Dekan Bidang Umum
dan Keuangan



Sari Lastaluhu, S.Sos, M.Si
NIP 197307162005011001

BLU