

## PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA

BUDI ISWOYO

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Malang

Email. boediiswojo@gmail.com

### Abstract

*This study aims to determine and analyze the effect of job placement variables on employee job performance. The sample used in the study amounted to 50 respondents according to the population in the research object. This study uses a quantitative approach with data collection techniques using questionnaires, interviews, and literature study. The research results prove that the independent variable in this study is the Job Placement variable (X) which has a positive and significant effect on the Job Performance variable (Y).*

**Keywords:** job placement, work performance

### Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting yang dimiliki oleh organisasi swasta maupun pemerintah, dan sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi swasta maupun pemerintah tersebut, oleh karena itu Sumber Daya Manusia dalam menjalankan aktivitasnya menjadi ujung tombak menghasilkan *output* berupa produk yang berkualitas bagi organisasi swasta, dan untuk organisasi pemerintah *outputnya* akan mampu memberikan pelayanan prima yang baik dan berkualitas, serta mampu memberikan kepuasan terhadap masyarakat sebagai pengguna jasa pelayanan.

Salah satu unsur terpenting yang membutuhkan Sumber Daya Manusia berkualitas adalah penempatan kerja pegawai sesuai dengan bidang keahliannya, namun demikian untuk organisasi pemerintah Indonesia khususnya di pemerintahan daerah banyak ditemukan ketidaksesuaian penempatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dahulu, sekarang menjadi disebut Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya.

Dimedia masa Radar Malang sering kali dipublikasikan pelantikan oleh kepala daerah se-Malang Raya (Pemerintah Kota Malang, Pemerintah Kabupaten Malang, dan Pemerintah Kota Batu), seseorang dengan

bidang keahliannya tertentu yang jauh berbeda dengan penempatan kerjanya PNS atau ASN tersebut (pelantikan pejabat eselon II dengan latar belakang pendidikan sarjana hukum dilantik menjadi kepala Dinas Kesehatan, serta pelantikan pejabat eselon III dengan pendidikan sarjana pendidikan menjadi pejabat di Bappeda, dan lain sebagainya).

Akibat buruk dari penempatan kerja yang tidak sesuai bidang keahliannya adalah maraknya kasus pelayanan yang rendah kualitasnya seperti berbelit-belit, dan antrean yang panjang, serta kurangnya fasilitas yang menunjang kenyamanan pengguna layanan.

Dengan demikian akan memunculkan praduga sementara bahwa penempatan kerja yang tidak sesuai bidang keahliannya tidak akan memberikan kontribusi yang optimal terhadap prestasi kerja PNS. Penempatan kerja seorang pegawai atau PNS sangat tergantung kepada keputusan atau kebijakan yang dihasilkan oleh seorang pimpinan organisasi, dalam organisasi pemerintah, kebijakan dibuat oleh kepala daerah.

Menurut Mangkunegara (2014), prestasi kerja (*job performance*) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja ini mempunyai arti sangat penting dalam

pencapaian tujuan pada sebuah organisasi swasta (perusahaan) atau organisasi pemerintah (pusat maupun daerah), oleh karena itu kepala daerah harus mempertimbangkan kemampuan dan keahlian PNS dalam penempatan kerjanya, sehingga PNS dapat menunjukkan prestasi kerjanya, yang ditunjukkan dengan PNS yang selalu bekerja dengan baik, serta mampu mencapai prestasi yang terbaik.

Jackson dalam Hasibuan (2012), "Penempatan seseorang berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kepribadian karyawan. Dengan demikian penempatan kerja bagi karyawan/pegawai/aparatur merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidak seorang karyawan/pegawai/aparatur ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam suatu organisasi swasta (perusahaan) atau organisasi publik (pemerintahan daerah/pusat) untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan/pegawai/aparatur.

Menurut Russel dalam Hasibuan (2012); dalam penempatan kerja bagi karyawan/pegawai/aparatur ada 4 (empat) kriteria yang harus dipenuhi. Secara tegas dijelaskan, ada empat kriteria yang harus dipenuhi dalam penempatan kerja bagi karyawan, kriteria yang dimaksud Russel, adalah sebagai berikut: 1) pengetahuan; 2) keterampilan; 3) kemampuan; 4) ciri-ciri lain

Tujuan penempatan kerja karyawan/aparatur ini adalah untuk menempatkan seseorang secara tepat, dalam posisi dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga aparatur tersebut menjadi produktif. Penjelasan ini sesuai dengan pendapat seorang ahli yang bernama Memoria dalam Hasibuan (2012); "Penempatan pegawai mengandung arti pemberian tugas tertentu kepada karyawan agar dia mempunyai kedudukan yang paling baik dan paling sesuai, yang didasarkan pada rekrutmen, kualifikasi pegawai dan kebutuhan pribadi".

Penempatan pegawai yang tepat, merupakan cara untuk mengoptimalkan kemampuan, keterampilan, menuju prestasi kerja bagi karyawan/aparatur itu sendiri. Dengan demikian menjadi bagian dari proses pengembangan karyawan (*employer development*), oleh karenanya pelaksanaannya harus memperhatikan prinsip efisiensi (kesesuaian antara keahlian yang dipersyaratkan dengan yang dimiliki oleh karyawan),

Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Milkovich dan Boudreau dalam Hasibuan (2012); "Penempatan karyawan dari dalam dan orientasi/pelatihan karyawan dipusatkan pada pengembangan karyawan yang ada secara ajeg, maka mereka harus memelihara keseimbangan antara perhatian organisasi terhadap efisiensi (kesesuaian optimal antara skill dan tuntutan), dengan keadilan (mempersepsi bahwa kegiatan tersebut adalah adil, sah, dan memberikan kesempatan yang merata).

Idealnya, agar seseorang dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga menghasilkan kinerja yang baik maka seyogyanya orang tersebut ditempatkan pada bagian atau bidang yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place*). Prinsip ini menyebabkan masalah penempatan SDM (*human resource placing*) menjadi sangat penting. Dalam organisasi bisnis, penempatan seorang karyawan mengikuti prosedur human resource palnning. Dimana penempatan karyawan didasarkan pada proses penilaian berupa *job description* dan *job specification* (Sukrsipiyanto, 2019).

Penempatan (*placing*), menurut Mathis dan Jackson (2000) adalah menempatkan seseorang pada posisi yang tepat (*fitting a person to the right job*). Berdasarkan pendapat tersebut maka penulis dapat merumuskan bahwa penempatan karyawan merupakan proses untuk menempatkan seseorang pada bidang-bidang yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan bakat dasarnya berdasarkan penilaian dalam *job*

*description* dan *job specification*. Pengertian ini mengandung arti bahwa dasar ukuran bagi penempatan seseorang adalah evaluasi *job description* dan *job specification* sebagai standar evaluasi.

Dalam menganalisis pengisian posisi melalui internal *recruitment* tidak terlepas dari seleksi karyawan yang akan ditempatkan, oleh karena itu beberapa kriteria harus dipenuhi oleh calon karyawan, seperti keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*), dan pengetahuan (*knowledge*) atau individu *competences*.

Karyawan/aparatur yang dimiliki organisasi swasta (perusahaan), dan organisasi publik (pemerintahan daerah), dalam menjalankan tugas, fungsi dan tanggungjawabnya terhadap organisasinya, sebenarnya merupakan perwujudan dalam rangka melaksanakan keputusan/kebijakan pimpinan, dan sebagai upaya mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu karyawan/aparatur ini disebut juga sebagai sumber daya manusia. Sumber daya yang paling esensial yang dimiliki organisasi adalah sumber daya manusia, sebagaimana yang diartikan oleh Werther and Davis dalam Hasibuan (2012); "Bahwa manusia/karyawan memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi".

Pemahaman perusahaan dalam menempatkan karyawan yang baik akan mampu meningkatkan loyalitas karyawan. Penempatan karyawan menjadi semakin penting karena sebagai dasar dari peningkatan kepuasan kerja karyawan dan akan meningkatkan loyalitas karyawan sehingga perusahaan mampu berkembang dan bersaing dalam jangka panjang. Faktor-faktor dalam menempatkan karyawan telah dilakukan dengan baik oleh perusahaan sehingga kesetiaan karyawan terhadap perusahaan tercipta dengan baik dan mengurangi tingkat keluhan konsumen sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya : standar, target, sasaran atau kriteria lain yang ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama,

sehingga penilaian kinerja antara perusahaan yang satu dengan yang lain berbeda (Nimran & Amirullah, 2015)

Untuk mencapai kinerja yang memuaskan diperlukan kemampuan profesional dan untuk mencapainya harus melalui beberapa tahapan atau kondisi. Pendidikan formal masih belum memadai untuk mencapai kemampuan yang profesional. Untuk itu kemampuan SDM pegawai harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja pegawai sehingga mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien, dan profesional (Amirullah & Kholidah, 2019).

Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses dimana kontribusi pegawai terhadap organisasi dinilai dalam suatu periode waktu tertentu. Menurut Rao dalam Mangkunegara (2014), penilaian prestasi kerja adalah suatu strategi untuk menilai seberapa baiknya suatu jabatan atau pekerjaan dilakukan dan apabila perlu dapat digunakan untuk memperbaiki prestasi kerja pegawai. Jadi, penilaian prestasi kerja adalah sebagai "alat" diagnostik terhadap pengembangan individu, tim dan organisasi. Hasil penilaian prestasi kerja memberikan kesempatan kepada pimpinan dan orang yang dinilai untuk secara bersama membahas perilaku kerja dari yang dinilai untuk menyusun rencana peningkatan prestasi kerja Dessler dalam Mangkunegara (2014).

Menurut Dessler dalam Mangkunegara (2014) ada lima faktor penilaian prestasi kerja, yaitu:

- 1) Kualitas pekerjaan meliputi: akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran;
- 2) Kuantitas Pekerjaan meliputi: Volume keluaran dan kontribusi;
- 3) Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan;
- 4) Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatanwaktu;

- 5) Konservasi meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

Keterkaitan antara hasil penilaian prestasi kerja dengan tindakan yang dapat diambil di bidang sumber daya manusia Robbins dalam Hasibuan (2012), yaitu: a) *Performance improvement*; b) *Compensation Adjustment*; c) *Placement decisions*; d) *Training and development needs* e) *Career planning and development*; f) *Staffing process deficiencies*; g) *Informational inaccuracies*; h) *Job design errors*; i) *Equal employment opportunity*; dan j) *External challenges*.

Dharma dalam Mangkunegara (2014); mengatakan bahwa, banyak cara pengukuran prestasi kerja dapat digunakan seperti penghematan tingkat kesalahan dan lain-lain. Hampir seluruh cara pengukuran prestasi kerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut: a) Kuantitas (jumlah yang harus diselesaikan); b) Kualitas (mutu yang dihasilkan); dan c) Ketepatan waktu (kesesuaian dengan waktu yang telah direncanakan).

Pengukuran prestasi kerja merupakan metode untuk menilai capaian dari kegiatan yang dilaksanakan. Pengukuran prestasi kerja ini digunakan untuk penilaian atas keberhasilan / kegagalan dari pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

### Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam usaha menguji hipotesis yang disusun. Menurut Azwar dalam Sugiyono (2012): "Bahwa penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistika".

Berdasarkan data yang peneliti peroleh tentang lokasi penelitian menunjukkan bahwa pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Batu berjumlah 50 orang sebagai populasi. Data populasi berjumlah 50 orang, maka semua populasi diambil sebagai sampel penelitian sehingga metode pengambilan

sampel menggunakan metode sensus. Teknik analisa data yang digunakan adalah Analisis Deskriptif, dan Analisis Regresi

### Temuan Penelitian dan Pembahasan

Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil estimasi regresi sederhana dengan program diperoleh hasil seperti Tabel 1.

**Tabel 1.** Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized		Standardized Beta	T	Sig.	Collinearity	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1(Constant)	2.787	1.522		1.831	.070		
Penempatan Kerja	.460	.122	.316	3.784	.000	.555	1.801

Berdasarkan Tabel 1. dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,460 X$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- Variabel Penempatan Kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap Prestasi Kerja
- Koefisien Penempatan Kerja memberikan nilai sebesar 0,460 yang berarti bahwa jika Penempatan Kerja semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka Prestasi Kerja akan mengalami peningkatan.

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2.** Hasil Uji F  
ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	561.611	3	187.204	50.113	.000 <sup>a</sup>
Residual	403.452	111	3.736		
Total	965.063				

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 50,113. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Penempatan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja.

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square*. Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R<sup>2</sup>*) yang diperoleh sebesar 0,57 (Tabel 12). Hal ini berarti 57% variasi variabel Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Penempatan Kerja, sedangkan sisanya sebesar 43% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

**Tabel 3.** Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimasi
1	.763 <sup>a</sup>	.582	.570	1.933

Hipotesis 1, 2 dan 3 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji t. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima,

sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

**Tabel 4.** Hasil Uji t

Variabel Bebas	t hitung	Sig. t
Penempatan Kerja (X)	3.784	0.000

Berdasarkan Tabel 1,2,3, dan 4 diketahui bahwa hasil uji hipotesis Penempatan Kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,784 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis (H) "Penempatan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja".

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari pengaruh variabel dijelaskan bahwa hasil uji hipotesis (H) telah membuktikan terdapat pengaruh antara Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa Penempatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bappeda Kota Batu. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Rendra Adhisetiawan, 2009) yang menguji Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan" (Studi Pada Karyawan PT. BRI, Kantor Cabang Malang Kawi. Hasil penelitian, dapat diketahui variabel Penempatan Kerja (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y).

## Penutup

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah 50 responden

sesuai dengan jumlah populasi yang ada di objek penelitian. Untuk menguji hipotesis penelitian, pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan teori yang diungkapkan dan beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini.

### Daftar Referensi

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, Dan Masalah – masalah Sosial*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Duwi Priyatno. 2012. *Belajar Cepat Olah Data Statistik Dengan SPSS*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. Melayu. 2012. *Manajemen Sumberdaya manusia*, Bumi Aksara, Edisi Ketiga, Jakarta.
- Mankunegara, Anwar, Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*, Rafika Aditama, Bandung.
- Amirullah, & Kholidah, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Akademika*, 17 No 2 Ag(131–140).
- Nimran, U., & Amirullah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia & Perilaku Organisasi* (3 ed.). Media Nusa Creative.
- Sukrsipiyanto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indomedia Pustaka.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Cet. 8, Alfabeta, Edisi Revisi. Bandung.
- Suharsimi Arikunto. 2014. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi VI, Bumi Aksara, Jakarta.