Jurnal Administrasi Pemerintahan Desa
Vol 06 No 01 Maret 2025 (1-8)
https://villages.pubmedia.id/index.php/villages/index
Prefix 10.47134

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Efektivitas Kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Barat

Jefri Antonius Gulo[1]*, Aldri Frinaldi[2]

[12] Universitas Negeri Padang

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan pegawai dan bagaimana karakteristik tersebut mempengaruhi efektivitas kinerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Barat. Latar belakang penelitian ini adalah kenyataan bahwa masih terdapat pegawai yang ditempatkan pada jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini akan berdampak pada keterampilan dan produktivitas pegawai yang masih kurang terampil dalam bidang pekerjaannya. Analisis data dalam penelitian deskriptif kualitatif ini menggunakan metode reduksi data, penyajian data, dan verifikasi, sedangkan pengumpulan data menggunakan metode wawancara dan dokumentasi. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa faktor utama yang mempengaruhi penempatan pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Barat adalah pendidikan, pengetahuan pekerjaan, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja. Strategi penempatan pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Barat belum berjalan dengan baik karena masih terdapat pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan jabatannya, jarang menggunakan komputer, dan membutuhkan waktu lama dalam menyelesaikan tugas. Hal ini berdampak pada efektivitas kinerja organisasi. Untuk meningkatkan produktivitas dan keterampilan pegawai, Pemerintah Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Barat perlu memberikan pelatihan atau dukungan teknis. Ini akan menjamin bahwa pegawai paham teknologi dan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan organisasi.

Kata Kunci: Penempatan Pegawai, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penempatan Pegawai, Efektivitas Kinerja.

DOI:
https://doi.org/10.47134/villages.v6i1.201
*Correspondence: Jefri Antonius Gulo
Email: jefrigulo01@gmail.com

Received: 24-01-2025
Accepted: 22-02-2025
Published: 23-03-2025

Copyright: © 2024 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Abstract: This research aims to determine the factors that influence employee placement and how these characteristics influence performance effectiveness at the West Nias Regency Regional Secretariat Office. The background to this research is the fact that there are still employees who are placed in positions that do not match their educational background. This will have an impact on the skills and productivity of employees who are still less skilled in their field of work. Data analysis in this qualitative descriptive research uses data reduction, data presentation and verification methods, while data collection uses interview and documentation methods. The conclusion of this research shows that the main factors influencing employee placement at the West Nias Regency Regional Secretariat Office are education, job knowledge, work abilities and work experience. The employee placement strategy at the West Nias Regency Regional Secretariat has not worked well because there are still employees who have an educational background that is not appropriate to their position, rarely use computers, and take a long time to complete tasks. This has an impact on the effectiveness of organizational performance. To increase employee productivity and skills, the West Nias Regency Regional Secretariat Government needs to provide training or technical support. This will ensure that employees are technology savvy and able to complete tasks in line with organizational goals.

Keywords: Employee Placement, Factors That Influence Employee Placement, Performance Effectiveness.

Pendahuluan

Mewujudkan cita-cita bangsa Indonesia dan mencapai tujuan nasional yang tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, integritas, profesionalisme, netralitas, dan bebas dari campur tangan politik, korupsi, kolusi, dan nepotisme (Susanto, 2024), pelayanan publik kepada masyarakat dan berperan sebagai unsur untuk meningkatkan kesadaran akan persatuan dan kesatuan bangsa Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (Poernomo, 2022).

Pekerja adalah mereka yang menjual tenaga fisik dan mentalnya kepada suatu perusahaan agar dapat bekerja di sana dan menerima imbalan sesuai dengan ketentuan dalam kontrak, menurut Hasibuan (2007). Sebaliknya menurut Widjaja, A (2006), kinerja bersifat kolaboratif karena pegawai adalah manusia pekerja yang senantiasa dibutuhkan secara jasmani dan rohani (mental dan spiritual) (Indra, 2023).

Tindakan menugaskan tanggung jawab dan pekerjaan kepada karyawan yang dapat lulus seleksi pekerjaan dalam rentang tertentu dan bertanggung jawab terhadap semua risiko dan peluang terkait dikenal sebagai penempatan, menurut Siswanto (2005: 32).

Menurut Hasibuan (2010: 62), penempatan staf didasarkan pada asas *right person in the right place, right person in the right place, atau right person in the right place, right person in the right place*.

Fenomena penempatan pegawai yang tidak sesuai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Barat merupakan permasalahan serius yang berdampak pada kinerja pegawai negeri sipil. Seorang lulusan pendidikan tetapi ditempatkan pada bagian administrasi kewilayahan, atau lulusan keperawatan ditempatkan pada bagian pemerintahan belum efektif untuk penempatan pegawai yang seharusnya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan pegawai salah satunya faktor akademik (Idris, 2024). Oleh karena itu, perencanaan tenaga kerja harus memastikan bahwa deskripsi pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diharapkan dari pegawai. Tujuannya memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Barat dengan memastikan pegawai benar-benar memenuhi kualifikasi, keterampilan, dan produktivitasnya.

Oleh karena itu, melalui analisis yang dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Barat, penulis mencoba memahami faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi penempatan pegawai dan bagaimana pengaruhnya terhadap efektivitas kinerja (Anita, 2019a).

Metodologi

Data dikumpulkan melalui wawancara dan dokumentasi, dan pendekatan penelitian deskriptif dan kualitatif memanfaatkan alat analisis data berupa reduksi data, penyajian data, dan validasi data (Coffen-Burke, 2023).

Pembahasan

Secara umum kondisi pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Barat masih belum efektif dalam penempatannya, hal ini disebabkan oleh belum efektifnya tingkat produktivitas dan keterampilan sebagian pegawai.

Untuk mengetahui unsur-unsur yang mempengaruhi penempatan pegawai dalam hal ini seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman serta bagaimana lokasi pegawai di Kantor Wilayah Kabupaten Nias Barat mempengaruhi efektivitas kinerja, maka peneliti menggunakan indikator penempatan.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Barat

a. Pendidikan

"Pendidikan berkaitan dengan perluasan pengetahuan umum dan pemahaman tentang lingkungan secara keseluruhan," kata Bapak Hasibuan mengutip Bapak Edwin B. Flippo (2002: 69).

Berdasarkan hasil temuan peneliti dilapangan, dapat dikatakan bahwa faktor pendidikan berpengaruh terhadap penempatan pegawai di kantor sekretariat daerah kabupaten nias barat, dikarenakan tingkat pendidikan berkorelasi dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan pegawai untuk posisi tertentu. Sebagian pegawai yang bekerja di jabatannya pada kantor setda nias barat tidak sesuai dengan background pendidikannya disebabkan oleh kurangnya tenaga pegawai (SDM) yang berdampak pada banyaknya pekerjaan yang lama selesai akibat kurang pahamnya pegawai dengan pekerjaannya (Wine, 2019). sehingga bertentangan dengan gagasan "orang yang tepat di tempat yang tepat" dan mengakibatkan karyawan bekerja secara tidak efektif. Meskipun demikian, untuk meningkatkan kemampuan dan meningkatkan efektivitas kerja, karyawan terus belajar dengan menghadiri pelatihan karyawan dan mempelajari cara menggunakan sistem informasi manajemen.

b. Pengetahuan Kerja

Menurut Mubarak (2011), pengetahuan adalah segala sesuatu yang ditemukan melalui pengalaman manusia, dan tumbuh sebagai hasil pengalaman.

Pengetahuan kerja mencakup berbagai aspek dan merupakan kemampuan khusus untuk bekerja dan melaksanakan tugas dengan tujuan mencapai hasil yang maksimal, dan tidak hanya untuk kebutuhan pekerjaan pribadi (Anita, 2019b).

Berdasarkan temuan yang peneliti dapatkan dilapangan, dapat dikatakan bahwa Pengetahuan kerja mempengaruhi penempatan pegawai, karena setiap posisi di setda memerlukan pengetahuan khusus yang relevan dengan tugas dan tanggungjawab yang harus dijalankan. Namun di setda masih banyak pegawai yang belum sesuai dalam mengisi jabatan. Semua itu bukan tanpa alasan karena disebabkan oleh

ketersediaan pegawai dan terkadang kebutuhan organisasi. Saat ini, pengetahuan kerja pegawai di setda tergolong cukup baik. Hanya saja masih terdapat pegawai yang masih kurang dalam memanfaatkan teknologi informasi yang ada seperti pengoperasian eksel. Oleh karena itu, pendekatan "orang yang tepat di tempat yang tepat" harus diterapkan saat menempatkan personel guna memaksimalkan produktivitas dan meningkatkan efektivitas, yang keduanya akan menguntungkan perusahaan (Seijts, 2020).

c. Keterampilan Kerja

Bambang Wahyudi (2002: 33) mendefinisikan keterampilan sebagai kemampuan atau kecakapan untuk melakukan suatu tugas yang hanya dapat diperoleh melalui latihan. Keterampilan profesional adalah kemampuan untuk melakukan tugas dengan mudah dan hati-hati, serta memerlukan keterampilan dasar.

Berdasarkan hasil temuan peneliti dilapangan, dapat dikatakan bahwa keterampilan kerja mempengaruhi penempatan pegawai yang bekerja di setda, karena keterampilan kerja berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam pengoperasian komputer, produktivitas, dan kerjasama tim (Bianchini, 2024). Namun, keterampilan pegawai di setda masih terdapat beberapa pegawai yang belum mampu menggunakan komputer terlebih penggunaan ecel, tugas yang lamban selesai. Untuk meningkatkan keterampilan pegawai, organisasi mengadakan dan mengikuti pelatihan atau bimtek guna meningkatkan keterampilan kerja pegawai sehingga berdampak baik bagi efektivitas kinerja pegawai dalam organisasi.

d. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja didefinisikan oleh Wariati (2015) sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dibutuhkanseseorang untuk melaksanakan tugas pekerjaan sebelumnya.

Berdasarkan hasil temuan peneliti dilapangan dapat dikatakan bahwa pengalaman kerja berpengaruh terhadap penempatan pegawai serta berdampak pada efektivitas kinerja. Sebagian besar pegawai di sekretariat daerah kabupaten nias barat sudah memiliki pengalaman kerja, walaupun masih terdapat beberapa pegawai yang masih belum berpengalaman, itu bisa diajarkan dan diberi petunjuk oleh atasan dalam pekerjaannya. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif di organisasi salah satu unsur yang mempengaruhinya adalah pengalaman kerja.

2. Dampak penempatan pegawai terhadap efektivitas kinerja pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Barat

a. Dampak Penempatan Pegawai

Dampak penempatan pegawai terhadap efektivitas kinerja merujuk pada bagaimana penempatan yang tepat atau tidak tepat dari seorang pegawai dalam

sebuah organisasi dapat mempengaruhi produktivitas dan keterampilan, baik pada level individu maupun organisasi secara keseluruhan. Secara umum, kondisi pegawai di sekretariat daerah saat ini bisa dikatakan belum efektif dalam hal keterampilan, produktivitas, dikarenakan masih ada pegawai yang belum menguasai secara aktif pemanfaatan komputer. Dalam hal manajemen waktu, banyak pegawai yang kurang produktif dalam menyelesaikan tugas yang menyebabkan penyelesaian tugas-tugas menjadi lamban dan masih terdapatnya pegawai yang datang terlambat saat upacara bendera berlangsung dan saat datang ke kantor. Hal ini tentunya berdampak pada kinerja pegawai secara individu serta kinerja organisasi secara umum.

b. Efektivitas Kinerja

Efektivitas, menurut Handoko (2006), adalah kapasitas untuk memilih sasaran atau alat terbaik untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja organisasi akan menurun jika individu memiliki keterampilan yang rendah dan sedikit upaya yang dilakukan untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian.

Di sisi lain, kinerja organisasi atau perusahaan dapat ditingkatkan dengan kinerja individu yang kuat. Menurut pandangan para ahli tersebut, efektivitas kinerja adalah suatu pengertian yang mencirikan sejauh mana tujuan dan sasaran orang, kelompok, atau organisasi terpenuhi seefektif mungkin dengan sumber daya yang tersedia saat ini. Upaya untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan cara yang tepat dan efektif merupakan bagian dari efektivitas kinerja, seperti halnya memastikan bahwa tindakan yang diambil memiliki efek yang menguntungkan pada tujuan organisasi.

Berikut peneliti akan deskripsikan hasil penelitian dalam dua teori tentang dampak penempatan pegawai terhadap efektivitas kinerja merujuk pada keterampilan dan produktivitas sebagai berikut :

1. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan atau keahlian untuk melaksanakan suatu profesi yang hanya dapat dikembangkan melalui praktik," ungkap Bambang Wahyudi (2002: 33). Keterampilan kerja adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas yang menuntut kemampuan dasar dengan mudah dan cermat. Berdasarkan hasil temuan peneliti dilapangan dapat dikatakan bahwa dari segi keterampilan pegawai, masih terdapat beberapa pegawai yang kurang terampil dalam menggunakan tekonologi informasi seperti komputer, penggunaan ecel, hal ini memberikan dampak pekerjaan yang tidak efektif karena tidak sesuai target diselesaikan akibat keterampilan pegawai yang masih kurang.

2. Produktivitas

Menurut Safitri dan Gilang (2019), produktivitas secara umum diartikan sebagai perbandingan hasil yang dapat dicapai dengan total kinerja atau aspek produksi yang

digunakan. Produktivitas pada dasarnya adalah proses menggabungkan berbagai kepentingan. Dari segi produktivitas, berdasarkan hasil temuan peneliti, dapat dikatakan bahwa sebagian pegawai memang masih belum produktif dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Masih terdapat beberapa pegawai yang tidak efektif dalam manajemen waktu, keterlambatan saat bekerja, keterlambatan dalam menyelesaikan tugas-tugas. Hal ini berdampak kurang efektif bagi kinerja individu dan organisasi di setda karena menghambat target organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara informan dan pengamatan langsung di lapangan, dapat ditarik simpulan berikut mengenai sejumlah temuan penelitian. penempatan pegawai pada kantor sekretariat daerah memberikan dampak yang kurang efektif terhadap kinerja organisasi ciri khasnya adalah masih adanya PNS yang bekerja tidak sesuai jabatannya; yang belum produktif dan terampil yang mengakibatkan banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan, serta tugas yang lama selesai dan pegawai sebagian masih kurang dalam mengoperasikan komputer. Sehingga upaya dalam hal ini dengan mengadakan pelatihan guna membantu sekretariat daerah mengatasi dampak penempatan pegawai terhadap efektivitas kinerja sehingga menciptakan pegawai yang lebih produktif, terampil dan memperoleh kinerja yang efektif dalam organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian dan pembahasan di atas telah menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian, yaitu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Barat. Faktor-faktor tersebut meliputi faktor pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja, serta pengaruhnya terhadap efektivitas kinerja, khususnya berdampak kurang efektif terhadap produktivitas dan keterampilan pegawai.

Simpulan

Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Nias Barat mendasarkan penempatan pegawai pada sejumlah faktor, meliputi pendidikan, pengalaman kerja, keahlian kerja, dan keterampilan kerja. Sebagian pegawai yang bekerja di jabatannya pada kantor setda nias barat tidak sesuai dengan background pendidikannya. Namun, itu semua bukan tanpa alasan karena disebabkan oleh kurangnya tenaga pegawai (SDM) dan terkadang kebutuhan organisasi yang berdampak pada banyaknya pekerjaan yang lama selesai akibat kurang pahamnya pegawai dengan pekerjaannya (Matelau-Doherty, 2021). Pengetahuan kerja pegawai di setda tergolong cukup baik. Hanya saja masih terdapat pegawai yang masih kurang dalam memanfaatkan teknologi informasi yang ada seperti pengoperasian eksel. keterampilan kerja mempengaruhi penempatan pegawai yang bekerja di setda, karena berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam pengoperasian komputer, produktivitas, dan kerjasama tim. Namun, keterampilan pegawai di setda masih terdapat beberapa pegawai yang belum mampu menggunakan komputer secara

aktif terlebih penggunaan ecel serta tugas yang lamban selesai. Terkait pengalaman kerja, sebagian pegawai sudah mempunyai riwayat kerja yang baik, namun sebagian lainnya masih belum berpengalaman.itu bisa diajarkan dan diberi petunjuk oleh atasan dalam pekerjaannya. Dengan demikian, agar pegawai dapat bekerja maksimal, meningkatkan efektivitas kinerja, dan memberikan dampak positif bagi organisasi, maka prinsip "orang yang tepat di tempat yang tepat" harus diterapkan dalam penempatan pegawai .

Penempatan pegawai di sekretariat daerah memberikan dampak yang kurang efektif terhadap kinerja organisasi ditandai dengan masih terdapat pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan jabatannya, sehingga masih terdapat pegawai yang belum produktif dan terampil yang mengakibatkan banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan, serta tugas yang lama selesai dan pegawai sebagian masih kurang dalam mengoperasikan komputer. Sehingga upaya dalam hal ini dengan mengadakan pelatihan guna membantu sekretariat daerah mengatasi dampak penempatan pegawai terhadap efektivitas kinerja sehingga menciptakan pegawai yang lebih produktif, terampil dan memperoleh kinerja yang efektif dalam organisasi di sekretariat daerah kabupaten nias barat.

Daftar Pustaka

Anita, J. (2019a). The effect of placement and work load on work motivation and its impact on employee work performance at labor and population mobility agency of Aceh Province, Indonesia. *International Journal of Scientific and Technology Research*, *8*(4), 225–229. https://www.scopus.com/inward/record.uri?partnerID=HzOxMe3b&scp=85066956421&origin=inward

Bianchini, C. (2024). CHARACTERIZATION OF WINDSHIELD EFFECTIVENESS IN IMPROVING AIR COOLED CONDENSER PERFORMANCE UNDER HIGH WINDS AND ITS IMPACT ON STEAM TURBINE POWER OUTPUT. *Proceedings of the ASME Turbo Expo*, *6*. https://doi.org/10.1115/GT2024-121702

Coffen-Burke, J. (2023). Modifying the Design Sprint Methodology: Leveraging Online Tools for Collaborating and Prototyping in Research Settings. *Proceedings - 2023 IEEE 11th International Conference on Healthcare Informatics, ICHI 2023*, 527–528. https://doi.org/10.1109/ICHI57859.2023.00093

Flippo, Edwin B. 2002. Manajemen Personalia. Jakarta:Erlangga

Hasibuan Melayu, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta.

Idris, M. (2024). The Effect of Work Placement and Career Development on the Performance of Pt. Semen Baturaja (Persero). *Journal of Ecohumanism*, *3*(6), 578–589. https://doi.org/10.62754/joe.v3i6.4033

Indra, M. (2023). Strength of Constitutional Court Decisions in Judicial Review of the 1945 Constitution in Indonesia. *Jurnal Konstitusi*, *20*(2), 279–299. https://doi.org/10.31078/jk2026

Manajemen Sumber Daya Manusia, Hasibuan, Sp. Melayu, Jakarta: Bumi Aksara, 2010.

Mubarak, I. (2011). Wahit. Promosi Kesehatan Untuk Kebidanan. Jakarta: PT. Salemba Medika.

Matelau-Doherty, T. (2021). A Methodology to Examine Identity: Multimodal (Inter)action Analysis. *The Cambridge Handbook of Identity*, 304–323 https://doi.org/10.1017/9781108755146.017

Poernomo, F. (2022). The Existence of The MPR Post Amendment to The 1945 Constitution Related to he Representative System in Indonesia. *Khazanah Hukum*, *4*(1), 45–51. https://doi.org/10.15575/kh.v4i1.17424

R. S. Handoko (2006). Kajian tentang pengaruh efektivitas periklanan terhadap sikap konsumen terhadap merek dalam kaitannya dengan kredibilitas pendukung dan kreativitas periklanan (Studi Kasus Iklan Televisi pada Konsumen Sepeda Motor Honda di Kota Semarang). Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.

Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Jurnal Ecodemica, 3(2), 170–180.

Siswanto. (2005) Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional.: Bumi Aksara, Jakarta.

Seijts, G. (2020). Utility analysis of character assessment in employee placement. *Leadership and Organization Development Journal*, *41*(5), 703–720. https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2019-0314

Susanto, A. A. (2024). Reconstruction of the 1945 Constitution for strengthening the legal framework of Indonesia Environmental Law. *Jurnal Konstitusi*, *21*(2), 183–202. https://doi.org/10.31078/jk2122

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara

Wariati Nana. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asse Kabupaten Barito Timur. Jurnsl wawasan manajemen, Vol. 3. No.3. h:217-288.

Widjaja, A.W. 2006. Administrasi Kepegawaian. Jakarta: Rajawali.

Wine, B. (2019). The Effects of Temporal Placement of Feedback on Performance With and Without Goals. *Journal of Organizational Behavior Management*, *39*(3), 308–316. https://doi.org/10.1080/01608061.2019.1632244