

PELAKSANAAN PENEMPATAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK, KELUARGA BERENCANA, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KABUPATEN CIAMIS

IRMA NUR ANISA
Irmaanisa09@gmail.com

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Galuh
Jl. RE. Martadinata No. 159 Ciamis

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi ada ketidaksesuaian antara penempatan pegawai dengan latar pendidikanyang dimiliki, belum optimalnya penempatan pegawai berdasarkan keterampilan kerjayang dimiliki pegawai dan kurang dipertimbangkannya penempatan pegawai berdasarkan pengalaman kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Bagaimana pelaksanaan penempatan kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis? 2) Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan penempatan kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis? 3) Upaya-upaya apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan penempatan kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis? Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Jumlah informan dalam penelitian ini adalah sebanyak 12 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Teknik pengolahan/analisis data dalam penelitian ini yaitu reduksi data (data reduction), penyajian data (data display) dan Verifikasi Data (Conclusion Drawing). Berdasarkan hasil penelitian bahwa: 1) Penempatan kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis secara umum sudah dapat dilaksanakan dengan baik, namun demikian masih terdapat beberapa indikator yang pelaksanaannya masih belum optimal sesuai dengan faktor-faktor yang dipertimbangkan dalam penempatan kerja karyawan, 2) Hambatan-hambatan yang dihadapi berupa kurang memadainya dokumen-dokumen dan bukti fisik kemampuan pegawai, masih adanya tarik menarik kepentingan baik dari dalam maupun luar organisasi, belum diterimanya berbagai dokumen prestasi-prestasi yang pernah diraih pegawai, karakter pegawai yang berbeda-beda dan tidak dimilikinya informasi yang langsung dalam kehidupan keluarga dan lingkungan sekitarnya dan 3) Upaya-upaya yang dilakukan berupa meminta pegawai agar menyerahkan bukti dokumen-dokumen kemampuan pegawai, melakukan tes kemampuan sebelum pegawai tersebut diterima dan ditempatkan dan seleksi pemilihan pegawai yang akan ditempatkan secara objektif, mengidentifikasi karakter pegawai melalui tes psikologis dan mencari informasi terhadap kehidupan keseharian pegawai.

Kata Kunci: *PelaksanaanPenempatan Kerja Pegawai*

A. PENDAHULUAN

Penempatan kerja pegawai negeri sipil selalu menjadi topik menarik karena kerap kali disuarakan bahwa penempatan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan agar dihasilkan kontribusi optimal bagi organisasi oleh pegawai yang bersangkutan.

Penempatan pegawai yang berasal dari penarikan (*recruitment*) dari luar instansi dilakukan apabila dalam instansi tidak tersedia atau kekurangan pegawai pada posisi tertentu, maka penempatan pegawai akan diambil melalui proses seleksi untuk mengisi posisi tersebut.

Selain penempatan pegawai yang berasal dari penarikan (*recruitment*) dari luar instansi, penempatan pegawai juga bisa berasal dari dalam instansi atau dikenal dengan istilah alih tugas yaitu penempatan pegawai pada tugas baru dengan tanggung jawab yang relatif sama dengan statusnya yang lama (Handoko, 2009:213). Dengan demikian pegawai akan ditempatkan pada satuan kerja baru yang lain dari satuan kerja di mana pegawai selama ini bekerja.

Untuk mewujudkan aparatur sipil Negarasebagai bagian dari reformasi birokrasi, perluditetapkan aparatur sipil negara sebagai

profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil Negara. Dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara harus berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik.

Penempatan kerja juga bisa menjadi permasalahan tersendiri bagi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN). Pengembangan sumberdaya pegawai Aparatur Sipil Negara kerap terhambat jika dihadapkan dengan masalah penempatan kerja. Ketidaksiharian antara penempatan kerja dengan kemampuan dan keahlian pegawai tentunya akan berdampak pada ketahanan pribadinya yang turut mempengaruhi hasil dan prestasi kerjanya. Hal ini menjadi persoalan tersendiri bagi badan/lembaga negara yang memiliki pegawai dengan latar belakang pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dan domisili yang berbeda-beda. Seperti halnya yang juga dialami oleh Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis.

Berdasarkan hasil observasi awal yang penulis lakukan pada tanggal 12 Februari 2018 di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis diperoleh informasi masih terdapat permasalahan belum optimalnya pelaksanaan penempatan kerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dari indikator-indikator sebagai berikut:

1. Ada ketidaksiharian antara penempatan pegawai dengan latar pendidikan yang dimiliki
2. Belum optimalnya penempatan pegawai berdasarkan keterampilan kerjayang dimiliki pegawai sehingga pegawai merasa kurang senang karena ditempatkan pada posisi yang kurang sesuai dengan keterampilan, keahlian dan kemampuannya, pegawai merasa kurang dihargai dan kurang diperhatikan atas keterampilan dan keahlian yang dimilikinya.
3. Kurang dipertimbangkannya penempatan pegawai di lingkungan Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis pada pengalaman kerja pegawai

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini

adalah sebagai berikut: 1) Bagaimana pelaksanaan penempatan kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis? 2) Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi dalam pelaksanaan penempatan kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis? 3) Upaya-upaya apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan penempatan kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis?

B. LANDASAN TEORITIS

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia sebagai faktor penggerak yang vital dalam suatu organisasi haruslah dikelola secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi lebih mudah untuk dicapai. Akan tetapi posisi manusia harus ditempatkan sebagai partner bagi organisasi dan bukan semata hanya sebagai faktor produksi. Disadari oleh para manajer dewasa ini, bahwa dalam mengelola sumber daya manusia adalah hal yang tidak mudah karena pada dasarnya manusia bersifat unik, berbeda satu sama lain baik dalam kebutuhan, keinginan, pemikiran dan perilaku. Disini timbulnya suatu tantangan untuk dapat mengelola dan mengkoordinasikan perbedaan dalam diri manusia. Maka muncul suatu ilmu mengenai manajemen sumber daya manusia yang menitikberatkan pengkajiannya pada pengelolaan manusia sebagai sumber daya serta berupaya mengkoordinasikan persoalan-persoalan agar dapat menjalankan peran serta tugasnya secara baik serta dapat memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi. Menurut Hasibuan (2012:10) bahwa: "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat".

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu atau seni atau proses memperoleh, memajukan atau mengembangkan dan memelihara tenaga kerja yang kompeten sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien dan ada kepuasan pada diri pribadi.

2. Pengertian Penempatan Kerja

Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal adalah perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam organisasi yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai, baik penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan organisasi, karena penempatan yang tepat dalam jabatan yang tepat akan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2009:162), bahwa:

Penempatan kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab.

Selanjutnya Siswanto (2008:162) mengemukakan bahwa:

Penempatan karyawan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya

Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa penempatan kerja pegawai merupakan salah satu usaha untuk menyalurkan kemampuan pegawai sebaik- baiknya dengan jalan menempatkan pegawai pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal. Dengan demikian yang menjadi pokok perhatian utama dalam penempatan pegawai adalah hal-hal yang terdapat dalam diri manusia yang digunakan sebagai dasar dalam menugaskan seseorang pada suatu bidang pekerjaan.

3. Kriteria dalam Penempatan Kerja

Untuk menempatkan tenaga kerja yang lulus seleksi, seorang manajer harus mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin sangat berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi.

Penempatan pegawai perlu dilakukan dengan pertimbangan berbagai kriteria tertentu, sejumlah kriteria yang perlu dipertimbangkan menurut Priansa (2018:127), adalah sebagai berikut:

1. Keahlian
Keahlian merupakan kesanggupan dan kecakapan pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaannya. Setiap tugas dan pekerjaan yang diemban harus didukung oleh keahlian memadai.
2. Keterampilan
Keterampilan merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional spesifik dari pegawai dalam tugas dan pekerjaan. Keterampilan diperoleh melalui pelatihan, pengalaman dan proses belajar.
3. Kualifikasi
Kualifikasi merupakan syarat teknis dan non teknis dalam mengemban tugas tertentu yang ada didalam organisasi. Untuk menduduki jabatan struktural dalam organisasi maka kualifikasi dibutuhkan sebagai persyaratan untuk menduduki jabatan tertentu.
4. Pengetahuan
Pengetahuan merupakan data, informasi, maupun rekaman peristiwa tertentu yang ada dibenak pegawai. Pengetahuan pegawai dapat diperoleh melalui pengalaman kerja, pendidikan formal, pendidikan informal, pelatihan, membaca buku, dan berbagai aktivitas lainnya. Pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan yang memadai yang mampu mendukung tugas dan pekerjaan yang diembannya.
5. Kemampuan
Kemampuan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur kinerja pegawai, maksudnya dapat mengukur sejauh mana pegawai tersebut mampu mengemban tugas dan tanggungjawabnya dengan baik. Hal ini memberikan kaitan dengan kenyataan bahwa setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik.
6. Sikap
Sikap merupakan pernyataan evaluatif yang baik dan menguntungkan. Hal ini menyangkut mengenai objek, orang atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana pegawai merasakan sesuatu.

C. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2012:15) penelitian kualitatif adalah: "Suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah" Adapun sumber data yang dipakai oleh peneliti untuk melengkapi data tersebut adalah informan dengan jumlah sebanyak 12 orang yang terdiri dari Kepala Dinas sebanyak 1 orang, Kepala Sub Bagian Kepegawaian sebanyak 1 orang dan Pegawai yang ditempatkan sebanyak 10 orang.

Sumber data primer dalam penelitian ini berjumlah 14 orang yang terdiri dari Kepala Desa Beserta Perangkat Desa sebanyak 11 orang, Ketua BPD sebanyak 1 orang dan masyarakat sebanyak 2 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu wawancara, observasi dan studi dokumentasi. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini meliputi:

1. *Data reduction* (redaksi data) yaitu data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan terinci. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data
2. *Data display* (penyajian data): Dalam penelitian kualitas penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori.
3. *Conclusion drawing/verification*: penarikan kesimpulan dan verifikasi, kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat untuk mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berikut penulis sajikan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pelaksanaan penempatan kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis:

1. Pelaksanaan Penempatan Kerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian bahwa pelaksanaan penempatan kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan

Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis sebagai berikut

a. Keahlian

Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan dimensi keahlian, kepala menempatkan pegawai telah berdasarkan pada kesanggupan pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaannya. Hal ini menjadi pertimbangan Kepala agar dalam mengemban tugasnya pegawai memiliki kesanggupan untuk melaksanakannya. Untuk pelaksanaan indikator selanjutnya bahwa Kepala Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis dalam menempatkan pegawai selalu memperhatikan dan berdasarkan pada kecakapan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga berbagai pekerjaan dapat diselesaikan oleh pegawai

Dengan demikian keahlian merupakan suatu kemampuan yang melakukan sesuatu terhadap sebuah peran. Hal itu merupakan kemampuan yang bisa di pindahkan dari satu orang ke orang yang lainnya. Dan cara terbaik untuk mengajarkan sebuah keahlian ialah dengan memecahkan suatu keahlian tersebut menjadi beberapa langkah. Dan kemudian akan disusun kembali oleh masing-masing individu, dan untuk mengetahui keahlian dengan pasti ialah dengan praktik.

Uraian di atas sejalan dengan yang dikemukakan Wibowo (2012:324) yang menjelaskan bahwa keahlian adalah sebagai berikut: "Suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut".

Dengan demikian sesuai dengan teori di atas bahwa dimensi keahlian, Kepala menempatkan pegawai berdasarkan pada kesanggupan dan kecakapan pegawai telah dilaksanakan dengan baik.

b. Keterampilan

Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis bahwa Kepala Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis dapat diketahui bahwa pelaksanaan dimensi keterampilan, dalam penempatan pegawai kepala masih kurang berdasarkan pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Selanjutnya Kepala

Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis telah menempatkan pegawai dengan mempertimbangkan penguasaan teknis operasional spesifik dari pegawai.

Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang pegawai dengan baik dan maksimal.

Wahyudi (2007 : 33) menyatakan bahwa: Keterampilan kerjadiartikan sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya bisa diperoleh dalam praktek. Keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan dalam tiga kategori yaitu:

- a) Keterampilan mental, seperti analisa, membuat keputusan, menghitung dan menghafal.
- b) Keterampilan fisik, seperti keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaannya sendiri
- c) Keterampilan sosial, yaitu seperti dapat mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang, dan lain-lain

Dengan demikian sesuai dengan teori di atas bahwa dimensi keterampilan, Kepala menempatkan pegawai dengan berdasarkan kemampuan dilaksanakan dengan kurang baik dan mempertimbangkan penguasaan teknis operasional spesifik telah dilaksanakan dengan baik.

c. Kualifikasi

Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis dapat diketahui bahwa dalam melaksanakan dimensi kualifikasi, Kepala dalam menempatkan pegawai kurang mempertimbangkan prestasi akademis yang telah dicapai oleh pegawai selama mengikuti jenjang pendidikan. Untuk pelaksanaan indikator berikutnya bahwa Kepala Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis kurang menempatkan pegawai berdasarkan pada kualifikasi minimal yang dibutuhkan oleh organisasi.

Tingkat pendidikan yang ditempuh dan dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan dapat memperoleh kinerja yang baik. Pendidikan berkaitan dengan

mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi sehingga cara penekanannya pada kemampuan kognitif, efektif dan psikomotor. Pendidikan menurut Hasbullah (2009:1) menyatakan bahwa "Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadian sesuai nilai-nilai kebudayaan dan masyarakat".

Dengan demikian sesuai dengan teori di atas bahwa dimensi kualifikasi, Kepala menempatkan pegawai dengan mempertimbangkan prestasi akademis dan kualifikasi minimal yang dibutuhkan oleh organisasi dilaksanakan dengan kurang baik.

d. Pengetahuan

Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis dapat diketahui bahwa pelaksanaan dimensi pengetahuan, Kepala telah menentukan syarat teknis dan non teknis dalam mengemban tugas tertentu yang ada di dalam organisasi seperti pada jabatan Pemroses Administrasi Kepegawaian pegawai harus memenuhi persyaratan teknis dan non teknis sebelumnya

Selanjutnya Kepala Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis telah menempatkan pegawai yang memiliki pengetahuan yang memadai untuk posisi suatu jabatan sehingga pegawai mampu melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diembannya.

Pengetahuan sebagai informasi yang mengubah sesuatu atau seseorang, hal itu terjadi ketika informasi tersebut menjadi dasar untuk bertindak, atau ketika informasi tersebut memungkinkan seseorang atau institusi untuk mengambil tindakan sebelumnya. Sehingga pengetahuan dapat diartikan sebagai actionable information atau information yang dapat ditindaklanjuti atau informasi yang dapat digunakan sebagai dasar untuk bertindak, untuk mengambil keputusan dan untuk menempuh arah atau kinerja pegawai.

Uraian di atas sejalan dengan pendapat Notoatmodjo, (2009:50) bahwa:

Pengetahuan adalah hasil penginderaan manusia, atau hasil tahu seseorang terhadap objek melalui indera yang dimilikinya (mata, hidung, telinga, dan sebagainya). Dengan sendirinya, pada waktu penginderaan sampai menghasilkan pengetahuan tersebut sangat dipengaruhi intensitas perhatian dan persepsi terhadap objek. Sebagian

besar pengetahuan seseorang diperoleh melalui indera pendengaran (telinga), dan indera penglihatan (mata)

Dengan demikian sesuai dengan teori di atas bahwa dimensi pengetahuan, Kepala menentukan syarat teknis dan non teknis dan memiliki pengetahuan yang memadai telah dilaksanakan dengan baik.

e. Kemampuan

Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis dapat diketahui bahwa pelaksanaan dimensi kemampuan, Kepala Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis telah dapat menempatkan pegawai yang memiliki pengalaman bekerja yang cukup lama

Dan untuk pelaksanaan indikator selanjutnya bahwa Kepala Dinas telah dapat menempatkan pegawai yang memiliki tingkat penguasaan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik peralatan dan teknik pekerjaan sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan optimal.

Pengalaman merupakan sesuatu yang dirasakan (diketahui, dikerjakan), juga merupakan kesadaran akan suatu hal yang tertangkap oleh indera manusia. Pengetahuan yang diperoleh dari pengalaman berdasarkan kenyataan yang pasti dan pengalaman yang berulang-ulang dapat menyebabkan terbentuknya pengetahuan. Pengalaman masalah dan aspirasinya untuk masa yang akan datang menentukan perilaku masa kini.

Nitisemito, (2010:59) menyatakan bahwa:

Pengalaman kerja didefinisikan sebagai sesuatu atau kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan pengalaman yang cukup panjang dan cukup banyak maka diharapkan mereka akan mempunyai kemampuan yang lebih besar daripada yang tanpa pengalaman

Dengan demikian sesuai dengan teori di atas bahwa dimensi kemampuan, Kepala menempatkan pegawai yang memiliki pengalaman bekerja dan tingkat penguasaan telah dilaksanakan dengan baik.

f. Sikap

Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis, pada dimensi sikap

bahwa Kepala Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis telah dapat menempatkan pegawai dengan memperhatikan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga berbagai pekerjaan dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya. Selanjutnya Kepala masih kurang menempatkan pegawai berdasarkan pada perilaku pegawai selama bekerja. Hal ini ditunjukkan dengan masih adanya pegawai yang sewaktu bekerja kedatangan main game di handphonenya.

Uraian di atas sejalan dengan yang dikemukakan Sulistiyani & Rosidah (2009:32) bahwa:

Sikap merupakan sebuah evaluasi umum yang dibuat manusia terhadap dirinya sendiri atau orang lain atas reaksi atau respon terhadap stimulus (objek) yang menimbulkan perasaan yang disertai dengan tindakan yang sesuai dengan objeknya.

Dengan demikian sesuai dengan teori di atas bahwa dimensi sikap, Kepala menempatkan pegawai dengan memperhatikan kesungguhan telah dilaksanakan dengan baik, berdasarkan pada perilaku pegawai selama bekerja dilaksanakan dengan kurang baik.

2. Hambatan-hambatan yang Dihadapi dalam Pelaksanaan Penempatan Kerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis

Berdasarkan hasil penelitian bahwa hambatan-hambatan dalam pelaksanaan penempatan kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis antara lain sebagai berikut:

1. Belum optimalnya menempatkan pegawai dengan berdasarkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya yang disebabkan oleh kelengkapan dokumen-dokumen dan bukti fisik kemampuan pegawai yang kurang memadai, masih adanya tarik menarik kepentingan baik dari dalam maupun luar organisasi
2. Belum optimalnya menempatkan pegawai dengan mempertimbangkan prestasi akademis yang telah dicapai oleh pegawai selama mengikuti jenjang pendidikan berupa belum diterimanya berbagai dokumen prestasi-prestasi yang pernah diraih pegawai dan tidak dimilikinya bukti fisik berupa

dokumen piagam penghargaan atas prestasi yang diraih

3. Belum optimalnya menempatkan pegawai berdasarkan pada kualifikasi minimal yang dibutuhkan oleh organisasi berupa pegawai yang tidak melampirkan bukti kualifikasi pendidikan berupa ijazah yang dibutuhkan
 4. Belum optimalnya menempatkan pegawai berdasarkan pada perilaku pegawai selama bekerja yang disebabkan oleh sulitnya mengetahui perilaku sehari-hari pegawai karena perilaku terkadang berubah-ubah, tidak dimilikinya informasi yang langsung dalam kehidupan keluarga dan lingkungan sekitarnya dan karakter pegawai yang berbeda-beda
- 3. Upaya-upaya yang Dilakukan untuk Mengatasi Hambatan-hambatan yang Dihadapi dalam Pelaksanaan Penempatan Kerja Pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan penempatan kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis, antara lain sebagai berikut:

1. Upaya menempatkan pegawai dengan berdasarkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya berupa meminta pegawai agar menyerahkan bukti dokumen-dokumen kemampuan pegawai, melakukan tes kemampuan sebelum pegawai tersebut diterima dan ditempatkan dan seleksi pemilihan pegawai yang akan ditempatkan secara objektif
2. Upaya menempatkan pegawai dengan mempertimbangkan prestasi akademis yang telah dicapai oleh pegawai selama mengikuti jenjang pendidikan berupa meminta untuk menyerahkan bukti dokumen-dokumen prestasi yang diraih pegawai pada waktu mengikuti pendidikannya
3. Upaya menempatkan pegawai berdasarkan pada kualifikasi minimal yang dibutuhkan oleh organisasi berupa meminta bukti kualifikasi yang dimiliki pegawai
4. Upaya menempatkan pegawai berdasarkan pada perilaku pegawai selama bekerja berupa mengidentifikasi karakter pegawai melalui tes psikologis dan mencari informasi terhadap kehidupan keseharian pegawai.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penempatan kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis secara umum sudah dilaksanakan dengan baik.
2. Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan penempatan kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis berupa kurang memadainya dokumen-dokumen dan bukti fisik, kemampuan pegawai masih rendah, adanya tarik menarik kepentingan, karakter pegawai yang berbeda-beda dan tidak dimilikinya informasi.
3. Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan penempatan kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis berupa meminta pegawai agar menyerahkan bukti dokumen-dokumen kemampuan pegawai, melakukan tes kemampuan dan seleksi pemilihan pegawai secara objektif, mengidentifikasi karakter pegawai melalui tes psikologis dan mencari informasi tentang kehidupan keseharian pegawai.

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Supaya pelaksanaan penempatan kerja pegawai pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis dapat lebih mengoptimalkan pelaksanaan indikator yang masih kurang seperti kurangnya menempatkan pegawai dengan berdasarkan kemampuan, kualifikasi minimal, berdasarkan pada perilaku pegawai
2. Supaya hambatan-hambatan yang ada dapat diminimalisir sebaiknya Kepala Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis melakukan sistem penilaian dan pengawasan pegawai yang tegas dan objektif dan menentukan kebutuhan jumlah pegawai yang rasional berdasarkan jenis, sifat, dan beban kerja
3. Supaya upaya-upaya yang dilakukan ada perbaikan sebaiknya Kepala Dinas

Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Ciamis melakukan berbagai upaya seperti secara terus menerus melakukan analisis jabatan, melakukan inventarisasi jabatan, pekerjaan, dan kemampuan pegawai dan melakukan seleksi atas dasar kualifikasi profesionalitasnya melalui ujian kompetitif dan skala sikap.

DAFTAR PUSTAKA

Hasbullah.2009. Dasar-dasar Ilmu Pendidikan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
Hasibuan SP Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
Nitisemito Alex S, 2010, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta

Notoatmodjo. Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Cetakan. Keempat. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta
Priansa Donni Junni. 2018.Perencanaan & Pengembangan SDM, Penerbit Bandung: Alfabeta
Siswanto, 2008. Manajemen Personalia, Jilid I. Jakarta : PT Erlangga
Sugiyono.2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
Sulistiyani, Rosidah, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu
Yuniarsih Tjutju dan Suwatno.2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
Wahyudi, Bambang. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Sulita
Wibowo.2012. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada