**STUDI TENTANG PRINSIP – PRINSIP PENEMPATAN PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PEMUKIMAN KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Fachriyansyah**

Suhardiman, S.Sos, M.Si dan Dr. Marjoni Rachman, M.Si

1Administrasi Negara, Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

2Dosen Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.

**ABSTRAK**

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif. Analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif yang diawali dengan proses pengumpulan data, penyederhanaan data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Dalam penelitian ini menggunakan tehnik pengumpulan data dengan studi kepustakaan, studi lapangan yaitu dengan melakukan pengumpulan data melalui observasi, dokumentasi, dan wawancara untuk mendapatkan informasi yang lebih jelas sesuai dengan yang dibututuhkan dalam penelitian. mendeskripsikan prinsip-prinsip penempatan pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Kutai Timur dan Untuk mengetahui faktor – faktor penghambat yang dihadapi dalam prinsip-prinsip penempatan pegawai pada pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Kutai Timur

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan bahwa salah satu prinsip pokok penempatan pegawai dalam jabatan adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat *(The Right Man In The Right Place)*. Namun pada kenyataanya penempatan jabatan seseorang sering tidak tepat dalam penempatannya, seperti halnya pada Kantor Pemukiman dan Perumahan Kabupaten Kutai Timur sebagian jabatan tertinggi yang diduduki oleh sebagian pegawainya tidak sesuai dengan standar pendidikan yang sesuai. Dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan dan waktu penulis, penelitian ini memfokuskan kepada prinsisp-prinsip penempatan pegawai atas dasar tersebut diharapkan pegawai lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya guna memperoleh jabatan dan tugas yang baru melaluai suatu sistem pembinaan karier yang tertata dan sehat sehingga tewujud suatu aparatur dan organisasi pemerintahan yang akuntabel dan berkualitas.

Kesimpulan nya prinsip-prinsip penempatan pegawai sudah diterapkan cukup baik, namun masih saja terdapat kendala dalam pelaksanaannya. Hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan.

**Kata Kunci :Penempatan Pegawai**

1. **PENDAHULUAN**

Berdasarkan Undang – undang Republik Indonesia No. 25 tahun 2005 tentang program pembangunan Nasional (PROPENAS) tujuan dari pembangunan nasional yaitu terwujud masyarakat Indonesia yang damai, demokratis, berkeadilan, berdaya saing, maju dan sejahtera, dalam wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia yang didukung oleh manusia indonesia yang sehat, mandiri, beriman dan bertaqwa, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, serta memiliki etos kerja yang tinggi dan disiplin.

Dalam program pembangunan nasional tersebut dapat terwujud maka peran serta dari semua pihak dan seluruh lapisan masyarakat Indonesia sangatlah diperlukan. Dimana pada saat ini kita dihadapkan pada masalah – masalah yang sangat komplek yang terjadi dalam masyarakat maupun lembaga – lembaga pemerintahan dan kita sebagai masyarakat Indonesia diharapkan mampu mengatasi masalah tersebut.

Dimana dalam era globalisasi dewasa ini kita dihadapkan pada masalah – masalah kompleks yang terjadi dalam badan – badan atau organisasi, dan masyarakat diharapkan mampu mengatasinya. Apabila tidak dihadapi dengan baik, manusia menjadi perusak utama dalam organisasi karen efisiensi, dan efektifitas yang sangat rendah dan produktifitas yang tinggi menjadi sumber segala masalah yang dihadapin oleh suatu organisasi. apabila pegawai dalam organisasi itu ditempatkan pada posisinya disesuaikan dengan kemampuan serta keahliannya juga memiliki moral yang baik, dinamis dan mempunyai semangat kerja yang tinggi, maka akan dapat dipastikan organisasi tersebut dapat mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan yaitu pelayanan secara adil dan merata, bersih, berwibawa, berdaya guna, bermutu tinggi dan sadar akan tugas serta tanggung jawab dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang – Undang 1945 dalam rangka untuk mencapai tujuan nasional.

Pembukaan Undang – Undang dasar 1945 alenia keempat (2008:19) menyatakan bahwa : tujuan nasional seperti yang dimaksudkan adalah melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.

Dalam pelaksanaan tugasnya Aparatur Sipil Negara berkewajiban untuk tetap menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dan harus melaksanakan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas pemerintah dan pembanguan serta bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, serta yang termuat dalam Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 Bab II pasal 3 ayat 1 tentang pokok – pokok Kepegawaian (2008:42) menyatakan bahwa : Aparatur Sipil Negara berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan.

Dalam prinsip-prinsip penempatan Aparatur Sipil Negara ini hendaknya sebelum benar – benar membutuhkan tenaga kerja, dianalisa secara fungsi dan tugas yang ada, sehingga benar – benar organisasi membutuhkan pengisian tenaga sesuia untuk setiap fungsi dan tugas tersebut.

Penempatan Aparatur Sipil Negara seperti yang termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural (2008:4) menyatakan bahwa

1. Pasal 5 hutuf c : Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan.
2. Pasal 5 hutuf e : Memiliki kompetisi yang ditentukan, dan
3. Pasal 5 hutuf f : Sehat jasmani dan rohani.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan pemerintah mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar dan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil. Sebagai mana halnya dengan pegawai baru, pegawai lama pun perlu direkrut secara internal, perlu dipilih dan juga menjalani program pengenalan sebelum mereka ditempatkan pada posisi baru dan melakukan pekerjaan baru pula. Proses seleksi dan pengenalan yang harus dilalui berdeba dengan yang dialami pegawai baru, perbedaan tersebut disebabkan oleh tersedianya berbagai informasi tentang diri pegawai yang akan menempati penempatan baru tersebut. Artinya dibagian yang mengelola sumber daya manusia sudah tersedia berbagai dokumen tentang pegawai tersebut seperti surat lamaran, riwayat pekerjaan, penilaian atasan atas kemampuan melaksanakan tugas. Program pendidikan dan pelatihan jabatan yang pernah ditempuh, penghasilan sekarang, jumlah tanggungan, masa kerja dan lain – lain sebagainya. Dengan demikian proses rekruitmen menjadi sederhana. Demikian pula halnya proses seleksi karena prestasi kerja dan potensi pegawai lama yang bersangkutan sudah diketahui oleh paling sedikit dua pihak, yaitu bagian pengelolah sumber daya manusia dan atasan pegawai tersebut.

Dalam era globalisasi ini yang sangat sarat dengan tantangan, persaingan, dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta untuk mencapai efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan tugas pemerintah tidak ada alternatif lain kecuali meningkatkan kualitas Aparatur Sipil Negara sehingga dapat melayani masyarakat sesuai dengan tingkat kepuasan dan keinginan masyarakat, dalam hal ini erat hubungannya dengan cita – cita dan tujuan pembangunan nasional.

Sebagai pemerintah yang memegang kewenangan perencanaan pembangunan dituntut memberi keadilan dan kesejahteraan lebih baik kepada masyarakatnya baik dimasa sekarang maupun dimasa akan datang, visi dan misi pembangunan daerah menjadi hal yang sangat penting untuk di kedepankan dan diutamakan di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kab. Kutai Timur dengan sepenuhnya pemerintah daerah menyadari bahwa untuk membangun masa depan tidak akan terlepas dari sepenuhnya sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan kesadaran itulah, seiring dengan tidak ada kebijakan lain yang lebih tepat selain meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai sebagian integral dari proses pembangunan manusia seutuhnya dan masyarakat seluruhnya sejak awal pembangunan.

Dalam konteks ini persoalan sumber daya manusia bagi Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kab. Kutai Timur salah satu hal yang mendapat prioritas untuk lebih ditingkatkan, hal itu terutama meningkatkan sumber daya manusia, sebagai kekuatan pembangunan akan selalu digunakan dalam proses pembangunan. Artinya sudah pada tempatnyalah jika kemudian pemerintah Kabupaten Kutai Timur mutlakkan peningkatan sumber daya manusia ini sebagai titik sentral pembanguna akan datang, namun itu bukan berarti dengan memiliki kebijakan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia akan mengorbankan pertumbuhan ekonomi. Pertumbuhan ekonomi tetap diperlukan akan saja pertumbuhan tersebut digunakan melalui pemberdayaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Dengan demikian, sumber daya manusia tidak hanya akan diperlukan sebagai objek pembangunan saja melainkan juga sebagai subjek pembangunan.

Penempatan pegawai seharusnya terencana dan tertata dengan baik agar memberikan kepuasan kerja bagi pegawai bahkan memberikan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja. Begitu juga dengan Pengisian jabatan sebaiknya tidak dilakukan semata-mata karena meneruskan tradisi atau budaya dan dikarenakan kedekatannya pada pimpinan maka akan sulit untuk membawa perubahan bagi organisasi. Sedangkan pemimpin yang tepat dan terlatih dengan baik akan membawa organisasi pada pencapaian tujuan. Pemimpin yang berkualitas memiliki strategi untuk mencapai keberhasilan organisasi serta mampu mencegah penyimpangan dalam organisasi.

Salah satu prinsip pokok penempatan pegawai dalam jabatan adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat *(The Right Man In The Right Place).* Namun pada kenyataanya penempatan jabatan seseorang sering tidak tepat dalam penempatannya, seperti halnya pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kab. Kutai Timur sebagian jabatan tertinggi yang diduduki oleh sebagian pegawainya tidak sesuai dengan standar pendidikan yang sesuai. Dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan dan waktu penulis, penelitian ini memfokuskan kepada prinsisp-prinsip penempatan pegawai atas dasar tersebut diharapkan pegawai lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya guna memperoleh jabatan dan tugas yang baru melaluai suatu sistem pembinaan karier yang tertata dan sehat sehingga tewujud suatu aparatur dan organisasi pemerintahan yang akuntabel dan berkualitas.

1. **RUMUSAN MASALAH**
2. Bagaiman penerapan prinsip – prinsip penempatan pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kab. Kutai Timur?
3. Faktor – faktor apa saja yang menghambat dalam prinsip-prinsip penempatan pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kab. Kutai Timur?
4. **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah deskriptif yaitu jenis penelitian yang prosedur pemecahan masalahnya dilakukan dengan menyelidiki keadaan subjek atau objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain – lainnya) berdasarkan observasi situasi yang wajar atau yang alami, sebagaimana adanya, tanpa dipengaruhi dengan sengaja, dan sifat data yang dikumpulkan bukan berupa angkat – angka karena tidak menggunkan alat – alat pengukur dan hipotesis yang perlu untuk dibuktikan, tetapi menggunakan kata – kata dalam pengumpulan data atau dengan menggunakan metode kuantitatif.

Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Library Research*
2. *Field Work Research*
3. Observasi
4. Dokumentasi
5. Wawancara

Adapun fokus penelitian meliputi tentang :

1. Prinsip – Prinsip penempatan pegawai pada Dinas Pemukiman dan Perumahan Kabupaten Kutai Timur , dengan indikator – indikator sebagai berikut :
2. prinsip kemanusiaan
3. prinsip *the right man on the right place*
4. prinsip kesatuan tujuan
5. prinsip efisiensi dan produktifitas kerja
6. Faktor penghambat dalam prinsip – prinsip penempatan pegawai pada Dinas Pemukiman dan Perumahan Kabupaten Kutai Timur.
7. **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**
   1. **Hasil dan Pembahasan**

Pengukuran yang pertama kali dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui prinsip – prinsip penempatan pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kab. Kutai Timur. Penulis mengajukan pertanyaan kepada key informen dan informen terkait dengan pengetahuan narasumber mengenai prinsip – prinsip penempatan pegawai pada Dinas Pemukiman dan Perumahan Kabupaten Kutai Timur.

Sesuai dengan jenis penelitian skripsi ini, yaitu penelitian deskriptif kualitatif yang sifatnya hanya menggambarkan, maka penulis disini hanya berusaha menggambarkan apa adanya sesua dengan penelitian yang penulis lakukan dilapangan yaitu mengenai prinsip-prinsip penempatan pegawainya pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kab. Kutai Timur.

**4.2.1 Prinsip – prinsip penempatan pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kab. Kutai Timur**

**4.2.1.1 Prinsip Kemanusiaan**

Prinsip kemanusiaan pada penempatan pegawai itu sendiri dimana manusia merupakan makhluk yang memiliki akal dan berpotensi tinggi (cerdas), mempunyai rasa dan dihargai, dianggap keberadaannya sehingga dapat menciptakan keseimbangan hidup manusia itu sendiri. Dalam penempatan pegawai prinsip ini harus berjalan dengan semestinya agar terciptanya keharmonisan dan hubungan saling menghargai antar sesama pegawai, karena keharmonisan sesama pegawai sangat diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

Hal ini menjadi alasan mereka untuk melaksanakan prinsip kemanusiaan, berdasarkan hasil wawancara penulis kepada Bapak Kepala Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Kutai Timur beliau mengatakan

“Semua pegawai Dinas ini sangat saya sudah dihargai dengan baik kepada seluruh pegawai yang ada, baik dalam hal pendapat dan hal-hal yang lain dalam menyangkut pekerjaan di Kantor ”. (Wawancara, 3 Maret 2020)

Penulis juga melakukan wawancara kepada Bapak Kasubag Umum dan Kepegawaian mengenai prinsip kemanusiaan beliau mengatakan sebagai berikut :

“Disini saya sudah sangat merasa dihargai oleh kepala Dinas, hal ini dapat langsung saya rasakan dari keharmonisan antar sesama pegawai dan dengan pimpinan kami”. (Wawancara, 3 Maret 2020)

Kemudian penulis juga mewawancarai Ibu Kasubag. Umum dan Kepegawaian yang mengatakan bahwa :

“Saya sudah merasa sesuai ditempatkan disini, karena sesuai dengan disiplin ilmu yang saya tempuh. Pada masa perkuliahan saya mengambil jurusan sosiologi dan dalam pekerjaan saya disini, saya dapat menerapkan disiplin ilmu yang sudah saya pelajari”. (Wawancara 3 Maret 2020)

Kemudian penulis juga mewawancarai staf Kasubag umum dan Kepegawaian, yang mengatakan bahwa :

“Saya sudah sangat dihargai disini dalam bekerja, karena apa yang saya kerjakan selama ini sesuai dengan apa yang diperintahkan atasan, kalaupun ada kesalahan dalam pekerjaan saya. Atasan tentunya akam mengoreksi atau mengevaluasi pekerjaan yang saya kerjakan”. (Wawancara 3 Maret 2020)

Dari beberapa pendapat di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa penerapan prinsip kemanusiaan pada penempatan pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman ini dapat dikatakan berjalan dengan semestinya hal ini dapat dilihat dari adanya keharmonisan dan hubungan saling menghargai antara pegawai di dinas ini selain itu para pegawai disini pun menurut apa yang saya amatin, mereka sudah ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan disiplin ilmu yang mereka miliki.

* + - 1. **Prinsip *The Right Man On The Right Place***

Salah satu unsur dalam manajemen SDM adalah pendayagunaan yaitu menempatkan orang sesuai dengan kompetensinya sehingga bisa bekerja dengan optimal. Istilah lain yang sering digunakan adalah *the right man in the right place*. Dalam hal ini para manajer harus bisa melihat kemampuan atau kompetensi karyawannya sehingga bisa menempatkan dalam posisi yang pas. Karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Apabila karyawan kita tidak punya kompetensi yang sesuai, maka tentu saja hasilkan tidak akan seperti yang kita harapkan. Sebuah hadist mengatakan ” Apabila kita menyerahkan sesuatu tidak kepada ahlinya, maka tunggulah kehancurannya”.

Konsep pendayagunaan ini sangat mudah diucapkan namun tidak mudah untuk diterapkan. Terbukti masih banyak karyawan menyatakan tidak pas dengan tugas yang diberikan, atau atasan yang menilai stafnya tidak bisa bekerja dengan baik. Padahal mungkin saja memang kompetensi dan kemampuannya tidak pas dibidang yang di berikan. Dalam hal ini diperlukan upaya untuk menilai dan menggali kompetensi seseoranghingga memahami nilai-nilai (*values*) yang ada pada dirinya, kemudian disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang tepat buatnya. Keseluruhan tahap ini memerlukan waktu dan kesabaran dan pemahaman pengetahuan yang baik untuk dapat menerapkannya.

Yang masih sering kita temui adalah atasan menganggap staf atau bawahannya tidak bisa melakukan tugas dengan baik, sering melakukan kesalahan, tidak sesuai dengan apa yang diperintahkan dan menganggap karyawan ini prestasinya jelek. Padahal dari konsep pendayagunaan tadi, kita perlu menilai, mengevaluasi apakah karakter dia, kompetensi dan kemampuannya sesuai atau cocok dengan pekerjaannya. Kadang atasan membandingkan prestasi pegawai dengan yang lainnya tanpa menilai lebih dalam lagi. Sebagai atasan/pimpinan kita juga harus melihat pegawai kita secara pribadi. dari tingkat pendidikan mungkin sama, tetapi bisa jadi ada perbedaan antar yang satu dengan yang lainnya. Menjadi tanggung jawab pimpinan untuk mendayagunakan karyawan tersebut bisa lebih berdaya guna lagi sehingga bisa menghasilkan kinerja yang diinginkan.

*Put your right man in the right place*”. Kita bisa merefleksikannya dalam kehidupan keluarga kita atau di lingkungan kantor kita dengan adanya perbedaan pada karyawan kita. Akan menjadi sebuah kekuatan apabila kita bisa mencari peluang pendayagunaan dari sebuah perbedaan. Apabila kita bisa menilai dan memahami makna kompetensi (sekumpulan sifat, pengetahuan dan ketrampilan yang kita miliki yang membedakan kita dengan yang lain) secara lebih baik dan menempatkannya pada tempat yang sesuai, maka kita bisa mempergunakannyasebagai kekuatan untuk mendapatkan sinergi tanpa merusak makna dari perbedaan itu.

PRINSIP "*The Right Man on the Right Place*" sangat populer di dunia manajemen. Penempatan orang yang tepat pada posisi yang tepat menjadi kunci sukses sebuah organisasi atau perusahaan.

Hal ini juga diperjelas dari wawancara penulis kepada Bapak Kepala Dinas beliau mengatakan

“Dalam menempatkan pegawai pada suatu jabatan tertentu, pastinya harus dilihat latar belakang pendidikannya dan keahlian yang sudah dimiliki pegawai yang bersangkutan. Karena apabila latar belakang pendidikannya dan keahliannya tidak sesuai dengan jabatan yang diberikan, maka hal ini akan mengakibatkan terhambatnya pekerjaan dan menghambat jenjang karir pegawai tersebut”. (Wawancara 3 Maret 2020)

Penulis juga mewawancarai kepada Bapak sekertaris, yang mengatakan bahwa :

“saya bekerja di kantor ini sudah selama hampir 10 tahun, tentunya dalam kurun waktu yang tidak sebentar itu sudah cukup bagi saya untuk memiliki pengalaman bekerja yang dapat menunjang kinerja pada jabatan yang saya pegang saat ini”. (Wawancara 3 Maret 2020)

Kemudian penulis juga mewawancarai Ibu Kasubag Umum dan Kepegawaian mengatakan bahwa :

“Iya sudah sesuai, apa yang saya kerjakan pada Dinas ini sudah sesuai dengan disiplin ilmu yang saya miliki, karena dapat membantu dan memudahkan saya untuk menjalankan semua pekerjaan”. (Wawancara 3 Maret 2020)

Kemudian penulis juga mewawancarai Ibu Kasubag Umum dan Kepegawaian mengatakan bahwa :

"Saya merasa belum sesuai dengan penempatan yang diberikan kepada saya sekarang ini yaitu ditempatkan di pengadministrasian data dibawah kasi trantip, karena dilihat dari latar belakang pendidikan terakhir saya seorang sarjana ekonomi. Saya berharap dapat ditempatkan dibidang keuangan atau pengelolaan data keuangan, karena menurut saya sesuai dengan disiplin ilmu saya yang belatar belakang ekonomi”. (Wawancara 3 Maret 2020)

Dari hasil wawancara diatas maka penulis menyimpulkan bahwa untuk mencapai sebuah keseimbangan kinerja sangat tergantung dari seberapa besar pemahaman atasan dalam menempatkan posisi pegawai sesuai dengan kompetensi dan porsinya masing-masing. Karena setiap manusia memiliki karakter dan kemampuan yang berbeda-beda, sehingga dalam menempatkan posisi pegawai tidak bisa digeneralisasikan. Jika atasan tidak dapat memanajemen SDM tersebut dengan baik, maka akan terjadi sebuah ketidak seimbangan pekerjaan yang akan merugikan instansi itu sendiri.

* + - 1. **Prinsip Kesatuan Tujuan**

Suatu organisasi harus ada kesatuan yang ingin dicapai. Organisasi secara keseluruhan dan tiap-tiap bagiannya harus berusaha untuk mencapai tujuan tersebut. organisasi akan kacau bila tidak memiliki kesatuan tujuan.

Kesatuan Tujuan; Organisasi tanpa tujuan yang jelas adalah omong kosong. Tujuan organisasi harus tergambar dengan jelas dalam visi dan misi organisasi tersebut. Sebab, tujuan organisasi ini menjadi acuan gerak dan program kerja. Kesatuan tujuan dari seluruh jenjang organisasi merupakan kunci pokok keberhasilan organisasi tersebut dalam mengorganisasi elemen-elemennya.

Hal ini juga diperjelas dari wawancara penulis kepada Bapak Kepala Dinas beliau mengatakan

“Menurut pengamatan saya, secara keseluruhan semua pegawai yang ada dikelurahan ini sudah melaksanakan program kerja dengan baik sesuai dengan program yang dibuat oleh kelurahan”. (Wawancara 3 Maret 2020)

Penulis juga mewawancarai kepada Bapak Kasubbid Pendataan dan perencanaan, yang mengatakan bahwa :

“Semua program kerja sudah dapat kami laksanakan dengan baik dan maksimal sesuai arahan dan bimbingan dari pimpinan kami dalam hal ini adalah Kepala Dinas”. (Wawancara 3 Maret 2020)

Kemudian penulis juga mewawancarai staf Kasubag Umum dan Kepegawaian yang mengatakan bahwa :

“Program kerja sudah dilaksanakan dengan baik dan dijalankan sesuai dengan petunjuk atasan disertai visi dan misi kelurahan kami. Dimana di kelurahan kami visi adalah mewujudkan Kantor Dinas Pemukiman dan Perumahan yang unggul dan kompotitif dalam pelayanan serta berusaha menciptakan pemukiman yang bersih, tertip dan aman dan selanjutnya misinya adalah mewujudkan pelayanan prima kepada masyarakat, membudayakan pola hidup bersih dan sehat, melestarikan dan meningkatkan derajat lingkungan masyarakat, menciptakan situasi yang aman, tertip, dan kondusif”. (Wawancara 3 Maret 2020)

Dari hasil wawancara diatas maka penulis menyimpulkan bahwa Dinas Pemukiman dan Perumahan sudah dapat memenuhi prinsip kesatuan tujuan dimana tujuan adalah visi dan misi yang ingin dicapai melalui program kerja yang telah direncanakan dan dilakukan semaksimal mungkin.

* + - 1. **Prinsip Efisiensi dan Produktifitas Kerja**

Kebenaran pernyataan mengenai “ kantor adalah orang-orang “, pada akhirnya di pandang dari sudut manapun pekerjaan kantor dilaksanakan oleh, dengan dan untuk orang-orang. Artinya manajemen perkantoran tidak mungkin dapat berjalan dengan baik apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang juga baik. Kebenaraan fundamental tersebut bisa terlupakan oleh kita, akibat banyaknya perhatian yang kita berikan kepada komputer, alat-alat perkantoran otomatis, mesin-mesin, teori-teori baru mengenai manajemen perkantoran, analisa sistematis, dan dekorasi perkantoran. Begitu juga dengan efisiensi pekerjaan dan azas-azas yang terdapat didalamnya, hal ini juga sangat penting untuk pelaksanaan aktivitas perkantoran.

            Kata "Efisien" berasal dari bahasa latin *efficere* yang berarti menghasilkan, mengadakan, menjadikan. Efisiensi dapat dirumuskan menurut suatu pengertian tertentu yaitu memaksimumkan perbandingan antara hasil bersih yang nyata (imbangan akibat-akibat yang dikehendaki terhadap yang tidak dikehendaki) dengan pengorbanan yang diberikan.

            Suatu tindakan dapat disebut efisien dan produktifitas kerja apabila mencapai hasil yang maksimum dengan usaha tertentu yang diberikan. Atau apabila mencapai suatu tingkat hasil tertentu dengan usaha terkecil yang mungkin diberikan.

Hal ini juga diperjelas dari wawancara penulis kepada Bapak Kepala Dinas beliau mengatakan

”Secara keseluruhan semua program-program kerja yang dibuat oleh pemerintah yang diberikan kepada kelurahan kami, sudah dapat dijalankan dengan baik. Karena sebelum menjalannkannya, jelas pasti ada pelatihannya terlebih dahulu atau pengarahannya agar menghindari kegagalan suatu program yang ingin dijalankan”. (Wawancara 4 Maret 2020)

Penulis juga mewawancarai Ibu Kasubag Umum dan Kepegawaian mengatakan bahwa

“tujuan perencanaan atau program yang dibuat sudah saya laksanakan dengan baik karena semua program-program yang ada, sebelumnya sudah direncanakan dan disusun dengan baik untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat yang lebih baik lagi, dengan mempermudah urusan mereka”. (Wawancara 4 Maret 2020)

Penulis juga mewawancarai kepada selaku staf Kasubag Umum dan Kepegawaian mengatakan bahwa

“Dalam menjalankan program kerja yang sudah dibuat kami hampir tidak menemukan kendala, karena sebelum melaksanakan program yang dibuat oleh pemerintah kota, kami sudah diberikan pelatihan untuk melaksanakan program tersebut kemasyarakat, kalaupun ada. Kendalanya berupa dana, serta ketidak tahuan atau kurang mengertinya masyarakat tentang pelaksanaan program yang akan dilakukan dan sulitnya melakukan komunikasi dengan masyarakat”. (Wawancara 4 Maret 2014)

Dari hasil wawancara diatas maka penulis menyimpulkan bahwa prinsip-prinsip efisiensi dan produktifitas kerja yang ada pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan sudah hampir mencapai maksimal dikarenakan para pegawai yang bertanggung jawab atas program kerja yang dibebankan sudah paham bagaimana cara melaksanakannya, hanya beberapa kendala kecil yang biasa timbul seperti kurangannya dana dan kesulitan dalam mengkomunikasikan program kerja dengan masyarakat yang dirasa masih dapat diatasi dengan baik.

**4.2.2 Faktor penghambat dalam prinsip – prinsip penempatan pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Kutai Timur.**

Untuk mengetahui faktor penghambat dalam prinsip – prinsip penempatan pegawai pada Dinas Perumahan dan Pemukiman. Penulis melakukan wawancara kepada Bapak selaku kepala Dinas dimana beliau mengatakan :

“ada faktor penghambat dalam penempatan pegawai pada dinas ini, karena masih ada sebagian pegawai yang tingkat pendidikannya di bawah sarjana atau sederajat SMA. Tetapi hal tersebut tertutupin dengan pengalaman yang mereka miliki yaitu sudah siap ditempatkan dibidang mana saja”. (Wawancara 4 Maret 2020)

Dari hasil observasi dan informasi responden lainnya dilapangan, penulis menemukan tidak cukupnya pangkat dan kopetensi seorang pegawai untuk ditempatkan pada jabatan yang ada pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman.

* + 1. **Hasil Pembahasan**

Prinsip-prinsip penempatan pegawai adalah penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat pada waktu yang tepat, prinsip ini harus dilaksanakan sesuai dengan spesialisasi atau keahlian masing-masing. Dengan penempatan yang tepat ini maka gairah kerja, mental kerja dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal bahkan kreatifitas serta prakarsa pegawai dapat berkembang pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Kabupaten Kutai Timur.

**4.2.3.1 Prinsip kemanusiaan**

Prinsip ini berkaitan dengan manusia dalam hal ini penempatan sebagai mahluk yang mempunyai harga diri, kemampuan, keinginan cita-cita, dan kemampuan yang dihargai. Hal inilah yang mendorong pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Kabupaten Kutai Timur menerapkan prinsip ini dalam melaksanakan penempatan pegawainya dan ini dapat dilihat dari pegawai yang sudah sangat merasa dihargai dengan baik dalam berbagai hal antara lain adalah dalam hal mengemukakan pendapat mereka dan terjalinnya keharmonisan antar sesama pegawai.

* + - 1. **Prinsip *the right man on the right place***

Prinsip dalam salah satu unsure manajemen sumber daya manusia ini adalah menempatkan seseorang dengan kompetensinya agar dapat mengerjakan pekerjaannya dengan optimal karena hal ini dapat berpengaruh pada kinerja pegawai, karena apabila pegawai tidak memiliki kopetensi maka hasil dari pekerjaannya tidak akan sesuai dengan yang diharapkan. Namun tuk mengetahui kompetensi setiap pegawai kita harus menggali kemampuan mereka hingga memahami nilai-nilai yang ada pada diri mereka, sehingga kemudian dapat kita sesuaikan bidang kerja yang tepat untuk setiap pegawai. Namun pada kenyataannya terkadang hal ini tidak diterapkan dengan baik. Padahal dalam penempatan pegawai prinsip ini merupakan peranan yang sangat penting, karena kita dapat mengevaluasi kinerja pegawai hingga mengetahui kopetensi dan kemampuan yang dimiliki setiap pegawai, karena tiap-tiap pegawai memiliki perbedaan satu dengan yang lainnya

* + - 1. **Prinsip kesatuan tujuan**

Dalam prinsip ini harus ada kesatuan yang ingin dicapai dan setiap bagiannya harus berusaha mencapai tujuan tersebut. Sebab dalam organisasi, tujuan menjadi acuan gerak dan program kerja dan merupakan kunci keberhasilan dalam oerganisasi. Pada hasil wawancara dikelurahan air putih prinsip ini dapat terlaksanan dengan baik dimana semua program kerja dilaksanakan dengan sesuai arahan dan bimbingan dari pimpinan sehingga yujuan dari program kerja dapat terlaksana dengan baik.

**4.3.1.4 Prinsip efisiensi dan produktifitas kerja**

Pembahasan prinsip efisiensi dan produktifitas kerja berkaitan dengan manajemen perkantoran dimana pekerjaan tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak didukung dengan sumber daya manusia yang baik pula dan suatu tindakan dapat disebut efisiensi dan produktifitas kerja apabila mencapai hasilyang maksimal. Prinsip ini diperjelas dengan hasil wawancara dimana efisiensi dan produktifitas kerja sudah maksimal dan tanggung jawab pegawai dapat dilaksanakan dengan baik.

* + 1. **Faktor penghambat dalam prinsip – prinsip penempatan pegawai pada Dinas Perumahan dan Pemukiman Kabupaten Kutai Timur.**

Seringkali  prinsip penempatan pegawai ini tidak berjalan dengan baik, karena banyak sekali pegawai yang tidak bekerja sesuai dengan keahliannya, kecuali dalam pekerjaan tertentu yang memang harus ditangani oleh orang yang ahli, misalnya seperti bagian teknik yang mungkin orang yang tidak berpendidikan itu tidak bisa melakukannya. Namun banyak sekali pegawai-pegawai yang dulu kuliahnya di bidang A misalnya menjadi bekerja di bidang B. Contohnya  A, kuliah di jurusan teknik geologi tetapi malah menjadi bekerja di bidang kesekretariatan di kecamatan, yang kerjaannya mengurusi surat-surat. Jelas posisi ini sangat tidak tepat. Karena itulah posisi yang tidak tepat ini menjadikan pegawai tersebut tidak mempergunakan keahlian yang seharusnya dia pakai dalam pekerjaannya sehingga ini menjadikan keahlian itu tidak bisa digunakan secara efektif. Pegawai tersebut tentunya juga tidak bisa produktif di bidang kesekretariatan tersebut karena pekerjaan tersebut tidak sesuai dengan pendidikannya. *The Right Man on The Right Place* sangatlah penting agar pegawai tersebut bisa mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keahliannya, efektif, cepat dan termotivasi untuk meningkatkan kemampuannya menjadi lebih baik lagi.

**V. KESIMPULAN**

**5.1 Kesimpulan**

Pada bagian ini peneliti akan memaparkan dan menjelaskan kesimpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dibuat oleh peneliti baik secara observasi, wawancara, dokumentasi atau melalui dokumen-dokumen yang memperkuat penulis dalam proses penyimpulannya.

* + 1. Adapun kesimpulan dari skripsi yang berjudul Studi Tentang Prinsip-Prinsip Penempatan Pegawai Pada Dinas Pemukiman dan Perumahan Kabupaten Kutai Timur., Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah di kemukakan berdasarkan fokus penelitian bahwa :

1. Prinsip-prinsip Penempatan Pegawai pada kantor Dinas Pemukiman dan Perumahan Kabupaten Kutai Timur.
2. Prinsip kemanusiaan : prinsip yang berkenaan langsung pada karyawan, karena prinsip ini meliputi tentang harga diri, kemauan, keinginan cita-cita, dan kemampuan yang harus dihargai. Pada Dinas, prinsip ini sudah diterapkan dengan baik.
3. Prinsip *the right man on the right place* : prinsip dimana penempatan pegawai didasarkan pada kopetensi dan kemampuan yang dimiliki sehingga berdampak pada hasil kerja yang sesuai dengan yang diharapkan dan direncanakan. Begitu halnya dengan para pegawai yang ada dikantor kelurahan. Mereka pada dasarnya ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka. padahal ada sebagian pegawai dalam penempatannya tidak sesuai dengan latarbelakang pendidikannya
4. Prinsip kesatuan tujuan : prinsip yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang menjadi awal gerak dan program kerja yang ini dicapai. Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kab. Kutai Timur, prinsip ini diterapkan untuk mencapai visi dan misi yang telah didetapkan
5. Prinsip efisiensi dan produktifitas kerja : prinsip ini sangat penting karena erat sekali dengan tujuan yang ingin dicapai. Dan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kab. Kutai Timur para pegawainya sudah menerapkan prinsip ini denga cukup optimal
6. Kendala-kendala dalam prinsip-prinsip penempatan pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kab. Kutai Timur: pendidikan dan tingkat golongan dimana sebagian pendidikan seorang pegawai tidak memenuhi kriteria yang telah ditentukan, tetapi memiliki tingkat golongan yang sesuai dengan jabatan yang dipromosikan dan ada juga pegawai yang memiliki pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang akan diberikan kepadanya tetapi tidak sesuai dengan tingkat golongan yang dimilikinya.

**5.2 Saran**

Berdasarkan hasil beberapa kesimpulan diatas penulis akan mencoba untuk memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Agar kedepannya pihak kelurahan lebih meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas.
2. Untuk penempatan pegawai sebaiknya sesuai dengan keahlian, ketrampilan dan latar belakang pendidikan yang dimiliki, yang perlu diterapkan jelas melalui penataan kembali personil disesuaikan dengan latar belakang pendidikannya.
3. Dalam Penempatan Pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kab. Kutai Timur, seharusnya lebih mengutamakan sumber daya manusia yang memiliki potensi yang handal. Karena potensi tersebut ditempatkan pada kondisi jabatan tertentu, dimana diperlukan pemegang jabatan yang memiliki tingkat pendidikan dan golongan yang sesuai dengan standar jabatan yang telah ditetapkan.
4. Dalam penempatan pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kab. Kutai Timur sebaiknya memperhatikan prinsip-prinsip penempatan pegawai yang ada. menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaanya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

**BIBLIOGRAFI**

Anonim. 1995. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Jakarta : Gunung Agung

. 2000. *Peraturan Pemerintah No 101 Tentang Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai.* Samarinda

. 2008. *Himpunan Perundang – undang RI Pokok – Pokok Kepegawaian Dan Pegawai Negri Sipil.* Bandung : cetakan pertama, Tim redaksi Nuansa Aulia.

B. Siswanto Sastrohadiwiryo. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara

Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yokyakarta : Andi.

Fathoni, H. Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Andi

Hamidi, 2007. *Metode Penelitian dan Teori Komunikasi: Pendekatan Praktis Penulisan Proposal dan Laporan Penelitian*, UMM Press. Malang.

Hasan, Iqbal. 2004. *Analisis Data Peneltian Dengan Statistik.* Jakarta. PT Bumi Aksara. Jakarta.

Hasibuan, Malayu SP, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar Pengertian dan Masala,* PT Bumi aksara. Jakarta.

Handoko, T Hani. *Manajemen Personalia* dan *Sumber Daya Manusia.BPFE.* Yogyakarta.2000

Kaelan, M. S. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif bidang filsafat.* Paradikma. Yogyakarta

Marihot T. E Hariandja, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta

Mangkunegara Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Remaja Rosdakarya

Manullang. 2001. *Dasar – Dasar Manajemen.* Gajah Mada University Press. Yogyakarta

Mathis, Robert L. , John H. Jackson, 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta

Miles, Matthew B. dan A Michael Huberman. 2009. *Analisis Data Kualitatif.* Jakarta : Universitas Indonesia

Musanef. 2005. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Gunung Agung

Moekijat. 1991. *Administrasi Kepegawaian Negara.* Mandar Maju. Bandung

Nawawi, Hadari. 2007. *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Haji Masagung

Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 2006. Metodologi Penelitian Survei. LP3ES. Jakarta

Silalahi, Ulber. *Pemahaman Praktis Azas – Azas Manajemen.* Mandar Maju.

Bandung. 2002.

Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Rineka

Cipta

Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Administrasi: Dilengkapi dengan Metode R&D*, CV. Alfabeta. Bangdung.

Winardi. J. 2000. *Motifasi dan Pemotifasian Dalam Manajemen.* Jakarta : PT. Raja

Grafindo Persada