

BAB II

LANDASAN KONSEPTUAL

2.1 Tinjauan Pustaka

Penelitian Terdahulu Tentang Analisis Penempatan Jabatan Pada Badan Kepegawaian Antara Lain Sebagai Berikut :

Pertama : Penelitian Yang Dilakukan Oleh Almira Devita Putri,Dkk¹ Yang Berjudul “Penempatan Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung “ Pada Tahun 2017 Penelitian Ini Dilatarbelakangi Oleh Beberapa Indikasi Masalah Dalam Penempatan Pegawai Yang Belum Sesuai Seperti Latar Belakang Pendidikan Dan Hingga Kini Pelaksanannya Lebih Mengutamakan Untuk Mengisi Kekurangan Daripada Memenuhi Kualitas Sesuai Dengan Yang Dibutuhkan.Tujuan Dari Penelitian Ini Untuk Mengetahui Bagaimana Penempatan Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung. Penelitian Ini Mengacu Pada Teori Yang Dikemukakan Oleh Tohardi (2002) Mengenai Dasar-Dasar Dalam Penempatan Yang Terdiri Dari *Job Specification*, *Job Description*, Kemampuan Dan Kebutuhan. Penelitian Ini Dilakukan Oleh Penulis Dengan Menggunakan Metode Kualitatif.

Dari Hasil Penelitian Dan Pembahasan Yang Dilakukan Penulis Menunjukkan Bahwa Terdapat Dasar Penempatan Yang Belum Dipertimbangkan Dengan Baik Yaitu *Job Specification* Berupa Belum Ditetapkannya Kualifikasi Yang Harus Dipenuhi Oleh Pegawai Secara Merata, Belum Dipertimbangkannya *Job Description*, Dan Analisis Kebutuhan Pegawai Yang Belum Sepenuhnya Dipertimbangkan Dalam Penempatan Pegawai. Adapun Dasar Penempatan Yang Telah Dipertimbangkan Dengan Baik Adalah Kemampuan Yang Dimiliki Seorang Pegawai.

¹Almira DevitaPutri,dkk “*PenempatanPegawai di BadanKepegawaian Daerah kota Bandar Lampung*” JurnalAdministrasi Negara, Vol. 2 No. 1 (Agustus 2017)

Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Penempatan Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung Belum Terlaksana Dengan Tepat.

Kedua, Penelitian Yang Dilakukan Oleh Mhd. Doni Hadinata² “Analisis Penempatan Pegawai Pada Bkd Kabupaten Indragiri Hilir” Pada Tahun 2012. Permasalahan Yang Diteliti Bertujuan Untuk Mengetahui Adanya Indikasi Penempatan Pegawai Yang Tidak Sesuai Dengan Peraturan. Oleh Karena Itu Penelitian Ini Memerlukan Data Primer Dan Sekunder. Data-Data Tersebut Didapat Melalui Pengamatan Langsung Atau Observasi, Qusioner Dan Wawancara. Setelah Terkumpul, Selanjutnya Dianalisis Menggunakan Teknik Deskriptif Kualitatif Yaitu Suatu Analisa Yang Berusaha Memberikan Gambaran Terperinci Berdasarkan Kenyataan Dilapangan Dan Hasilnya Akan Disajikan Dalam Bentuk Tabel Dan Dilengkapi Dengan Uraian-Uraian Serta Keterangan Yang Mendukung Untuk Dapat Diambil Kesimpulan Dan Diberikan Beberapa Saran. Rumusan Masalah Penulisan Skripsi Ini Adalah Bagaimanakah Penempatan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir. Tujuan Penelitian Ini ialah Untuk Mengetahui Pelaksanaan Penempatan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.

Dalam Penelitian Ini, Pelaksanaan Penempatan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Diukur Dengan 5 Indikator Yaitu, Pendidikan/Prestasi Akademis Yang Ada, Kedua Pengalaman, Ketiga Kesehatan Fisik Dan Mental, Keempat Status Perkawinan, Dan Yang Ke Lima Usia Pegawai.

²MHD. DoniHadinata, Skripsi “*Analisis Penempatan Pegawai Pada BKD Kabupaten Indragiri Hilir*” (2012)

Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Pelaksanaan Penempatan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Telah Terlaksana Baik. Karena Sesuai Dengan Faktor Yang Dipertimbangkan Dalam Penempatan Pegawai.³

Berdasarkan Kedua Hasil Penelitian Terdahulu, Yang Menjadi Persamaan Peneliti Terdahulu Dan Penelitian Sekarang Adalah Meneliti Tentang Penempatan Jabatan. Sedangkan Yang Menjadi Perbedaannya Adalah (1) Hasil Penelitian Yang Dilakukan Oleh **Almira Devita Putri, Dkk** Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa Penempatan Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung Belum Terlaksana Dengan Tepat. (2) Penelitian Yang Dilakukan Oleh **Mhd. Doni Hadinata** Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Pelaksanaan Penempatan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Telah Terlaksana Baik. Karena Sesuai Dengan Faktor Yang Dipertimbangkan Dalam Penempatan Pegawai. Sedangkan Rencana Peneliti Sekarang Adalah Meneliti Analisis Penempatan Jabatan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten manggarai.

2.2. Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Pegawai

Pegawai Adalah Mereka Yang Memenuhi Syarat-Syarat Yang Di Tentukan Dalam Peraturan Perundang-Undangan Yang Berlaku, Di Angkat Oleh Pejabat Yang Berwenang Dan Di Serahi Tugas Dalam Suatu Jabatan Negeri Atau Di Serahi Tugas Negara Lainnya Yang Ditetapkan Berdasarkan Suatu Peraturan Perundang-Undangan Yang Berlaku.⁴

Nomor 9 Tahun 2003 Pada Bab 1 Pasal 1 Dalam Ketentuan Umum Menjelaskan Pegawai Sipil Daerah Adalah Pegawai Negeri Sipil Yang Gajinya Di Bebankan Pada Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Dan Bekerja Pada Pemerintah

³ ibid

⁴ Uu no 9 tahun 2003 bab 1 pasal 1 tentang pegawai negeri sipil

DaerahProvinsi/Kabupaten/Kota Atau Dipekerjakan Di Luar Instansi Induknya.Personalia Sering Kali Di Sebut Dengan Istilah Kepegawaian YangDidalamnya Mengandung Pengertian Seluruh Orang-Orang Yang Di Tugaskan UntukBekerja Dalam Suatu Badan Atau Lembaga Tertentu Baik Lingkungan Dunia UsahaMaupun Dilingkungan Lembaga-Lembaga Pemerintahan Khususnya Yang BekerjaDi Lembaga-Lembaga Pemerintahan Disebut Dengan Pegawai Negeri Sipil.Pegawai Negeri Mempunyai Peranan Yang Amat Sangat Penting KarenaPegawai Negeri Merupakan Unsur Aparatur Negara Untuk MenyelenggarakanPemerintahan Dan Pembangunan Dalam Rangka Mencapai Tujuan Negara.⁵

Tujuan Pembangunan Nasional Adalah Untuk Membentuk Masyarakat Adil Dan Makmur, Seimbang Material Dan Spritualnya Berdasarkan Pancasila Di DalamWilayah Kesatuan Republik Indonesia. Kelancaran Pelaksanaan Pemerintahan Danpembangunan Nasional Itu Terutama Sekali Tergantung Kepada KesempurnaanAparatur Negara Yang Pada Pokoknya Tergantung Juga Dari Kesempurnaan Pegawainegeri. Setiap Pegawai Negeri Sipil Wajib Setia Sepenuhnya Kepada Pancasila, Danundang-Undang 1945 Dan Melaksanakan Tugas Kedinasan Uang Di PercayakanDengan Penuh Pengabdian, Kesadaran, Dan Tanggung Jawab, Menyimpan RahasiaJabatan Kepadanya Atau Perintah Pejabat Yang Berwajib Atas Kuasa Undang- Undang. Seorang Pegawai Negeri Berhak MemperolehDengan Pekerjaan Dan Tanggung Jawabnya.Dilihat Dari Undang-Undang Pokok Kepegawaian No. 43 Tahun 1999Terdapat Unsur-Unsur Pokok Pegawai Negeri Tersebut Dapat Kita Simpulkan SebagaiBerikut :

- A. Warga Negara Repoblik Indonesia Yang Memenuhi Syarat-Syaratsebagaimana Yang Di Tentukan Dalam Peraturan Perundangan Yangberlaku.

⁵Undangundangkepegawaian. Nomor 8 tahun 1974:12/uu no 9 tahun 2003 bab 1.pasal 1.

B. Diangkat Oleh Pejabat Yang Berwenang

C. Diserahi Tugas Dalam Suatu Jabatan Negeri/Tugas Negara Lainnya.⁶

Selanjutnya Dalam Pasal 2 Ayat 2 Bagian (B) Yang Di Maksud Dengan pegawai Negeri Sipil Daerah Adalah Pegawai Negeri Sipil Daerah Otonomi Yang gajinya Di Bebaskan Pada Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Bekerja Pada pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota Atau Dipekerjakan Diluar Instansi Induknya. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil Adalah Sebagai Aparatur Negara Yang Bertugas Untuk Pelayanan Kepada Masyarakat Secara Profesional, Jujur, Adil Dan merata Dalam Penyelenggaraan Tugas Negara, Pemerintahan Dan Pembangunan.⁷

2.2.2 Pengertian Analisis Pekerjaan

Menurut Hasibuan Analisis Pekerjaan Adalah Menganalisis Dan Mendesain Pekerjaan Apa Yang Harus Dikerjakan, Bagaimana Mengerjakannya Dan Mengapa Pekerjaan Itu Harus Dikerjakan. Manfaat Dari Analisis Pekerjaan Adalah Memberikan Informasi Tentang Aktifitas Pekerjaan, Konteks Pekerjaan, Persyaratan Yang Harus Dipenuhi Personalia Untuk Melaksanakan Pekerjaan tersebut.⁸

Sedangkan Handoko Memberi Pengertian *Job Specification* Adalah Menunjukkan Siapa Yang Melakukan Pekerjaan Itu Dan Faktor-Faktor Manusia Yang Disyaratkan. Ini Merupakan Karakteristik-Karakteristik Manusia Yang Diperlukan Suatu Pekerjaan. Setiap Organisasi Publik Maupun Privat Harus Didasarkan Pada Hal-Hal Diatas Dalam Melakukan Penempatan Terhadap Pegawai.

Menurut Melayu Analisis Pekerjaan Merupakan Menganalisis Dan Mendesain Pekerjaan Apa Yang Harus Dikerjakan, Bagaimana Pekerjaannya Dan Mengapa Pekerjaan Itu Harus Dikerjakan.

⁶ibid

⁷Undang undang kepegawaian No. 43 tahun 1999/ pasal 2 ayat 2 UU No 8 Tahun 1974

⁸ MHD. Doni hadinata 2012. Skripsi analisis penempatan pada badan kepegawaian daerah.

2.3 Definisi Penempatan

Beranjak Dari Filosofi Dasar Dari Manajemen Yang Berbunyi Bahwa Dalam Menempatkan Sesorang Pekerja(Pegawai) Sesungguhnya Harus Sesuai Dengan Kemampuan Dan Keahlian. BeranjakDari Filosofi Tersebut Maka Kegiatan Penempatan Atau *Staffing* Merupakan Hal YangSangat Penting Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia DalamMeningkatkan Kinerja Organisasi.

Prinsip Pokok Dari Seluruh Proses Pengadaan Pegawai Adalah PenempatanOrang Yang Tepat Pada Waktu Yang Telah Ditentukan. Berhasilnya Suatu ProsesPencapaian Tujuan Organisasi Sangat Tergantung Dari Unsur Manusia YangMemimpin Dan Melaksanakan Tugas. Untuk Menentukan Jumlah Personalia YangDibutuhkan Agar Dapat Menyelesaikan Pekerjaan, Memerlukan Konsep AnalisaBeban Kerja Dan Analisis Pegawai. Analisis Beban Kerja Bertujuan UntukMenetapkan Beberapa Jumlah Personalia Yang Dibutuhkan Untuk Menyelesaikansuatu Pekerjaan Dan Beberapa Jumlah Tanggung Jawab Atau Beban Yang Tetapdilimpahkan Pada Seorang Petugas Sondang P. Siagian .

Rumusan Jabatan Kemudian Dijadikan Dasar Untuk Melakukan BerbagaiKegiatan Manajemen Dibidang Kepegawaian Diantaranya Untuk Menyusun PetaJabatan. Dari Peta Jabatan Tersebut Bersama-Sama Denga Analisis Beban Kerja DapatDisusun Jumlah Kebutuhan Pegawai Perjabatan. Dengan Demikian, KegiatanAnalisis Jabatan Menjadi Mutlak Dilakukan Oleh Semua Instansi Pemerintah DalamUpaya Memperoleh Komposisi Kelembagaan Dan Jumlah Pegawai Negeri Sipilny.⁹

PrinsipPenempatan Yang Tepat Harus Dilaksanakan Secara Konsekuen. Hal TersebutBertujuan Agar Pegawai Dapat Bekerja Sesuai Spesifikasi Dan Keahliannya Masing-Masing. Untuk Penempatan Terhadap Pegawai Diperlukan Suatu Proses Awal.Proses Dalam

⁹ ibid

Penempatan Adalah Dimulai Dari Adanya Lowongan Kerja, Seleksi, Dan Dilanjutkan Dengan *Job Description* Dan *Job Specification*, Selanjutnya Dilakukan Pemilihan Orang Terakhir Disertai Penempatan. Seperti Yang Telah Diuraikan Diatas mengenai Proses Penempatan, Langkah-Langkah Dari Penempatan Yaitu : (A) Lowongan Kerja, (B) Job Description, (C) Mencari Atau Seleksi Calon Pegawai Yang sesuai Dengan Tuntutan Pekerjaan Yang Ada, (D) Setelah Itu Dilakukan Proses penempatan Terhadap Pekerjaan Yang Telah Tersedia.

2.3.1 Analisis Dasar Penempatan Pegawai

Analisis Penempatan Seorang Pegawai Pada Suatu Jabatan (*Job Analysis*) Yang Disebut Juga Analisis Pekerjaan Yang Terdiri Dari Dua Perkataan Yaitu Job Dan Analysis. Job Disini Ada Yang Menterjemahkannya Tugas Dan Juga Jabatan Serta pekerjaan. Analysis Berasal Dari Kata To Analyse Yang Berarti Memisah-Misahkan atau Menguraikan. Jadi Yang Dimaksud Dengan Analisis Jabatan (*Job Analysis*) Adalah Uraian Jabatan/Pekerjaan.¹⁰

Menurut Saydam Gouzali Bahwa Penempatan Pegawai Adalah proses Kegiatan Yang Dilaksanakan Oleh Berwenang Dalam Suatu Instansi Untuk menentukan Lokasi Dan Posisi Seorang Pegawai Dalam Melakukan Pekerjaan. Hal- Hal Yang Harus Diperhatikan Dalam Melakukan Penempatan Pegawai Adalah Sebagai Berikut: (1) Latar Belakang Pendidikan, (2) Pengalaman kerja, (3) Minat Dan Hobbi.

Ahmad Bahwa Penempatan Adalah Menempatkan Seseorang Pada pekerjaan Yang Sesuai Dengan Pengetahuan, Keterampilan Dalam Organisasi Gunamengejakan Suatu Pekerjaan Atau Tugas Yang Cocok Dengan Bagian-Bagian Yang ada Dalam Organisasi Tersebut.

Dari Defenisi Penempatan Pegawai Diatas Jelaslah Bahwa Penempatan Pegawai Sangatlah Penting Artinya, Dalam Suatu Organisasi Yaitu Menerapkan Prinsip *The Right Man In The*

¹⁰Ibid

Right Place, Agar Pegawai Benar-Benar Dapat Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Dengan Keahlian Yang Dimiliki Oleh Pegawai Tersebut.

Menurut Sondang P. Siagian Penempatan Pegawai Adalah Merupakan Proses Dan Seleksi Seorang Pegawai Sebagai Unsur Pelaksana Pada Posisi Yang Sesuai Dengan Kemampuan, Dan Kecakapan Dan Keahlian.¹¹

Selanjutnya Sondang P. Siagian Penempatan Yang Tepat Adalah Sebagai Berikut :A. Motivasi,B. Kemampuan,C. Ketepatan Penugasan

2.3.2 Langkah-Langkah Analisis Penempatan

Proses Dalam Menganalisis Pekerjaan Melalui Langkah-Langkah, Adapun langkah-Langkah

Analisis Jabatan Menurut Hasibuan Adalah :

- a. Menentukan Penggunaan Hasil Informasi Analisis Jabatan, Dimana penggunaan Hasil Analisis Jabatan Dapat Digunakan Untuk *Job Description*, *Job Specification*, Dan *Job Evaluation* Dalam Pengadaan Pegawai.
- b. Mengumpulkan Informasi Tentang Latar Belakang, Penganalisis Harus Mengumpulkan Dan Mengkualifikasikan Data, Meninjau Informasi Latar Belakang Seperti Bagan Organisasi, Bagan Proses Dan Uraian Pekerjaan.
- c. Menyeleksi Atau Mengangkat Pegawai Dan Kemudian Ditempatkan Pada Suatu Jabatan Yang Akan Dianalisis, Hal Ini Digunakan Untuk Menghemat Biaya Dan Waktu Jika Banyak Pekerjaan Yang Akan Dianalisis.
- d. Mengumpulkan Informasi Analisis Jabatan. Penganalisis Mengadakan Analisis Jabatan Secara Aktual Dengan Menghimpun Data Tentang Aktivitas Pekerjaan, Perilaku Karyawan Yang Diperlukan Kondisi Kerja Dan Syarat-Syarat Personal

¹¹¹¹Majalah humas capital no. 16.juli 2005.<http://makassarries.blogspot.com/2009/11/analisis-jabatan-dalam-proses-rekrutmen.html> <http://ruangpsikologi.wordpress.com/2010/03/9/analisis-jabatan-dalam-proses-rekrutmendanseleksi>.

Yang Akan Melaksanakan Pekerjaan.¹²Dengan Memperhatikan Langkah-Langkah Analisis Jabatan MakaPenganalisis Akan Memperoleh Hasil Yang Baik.

2.3.3 Manfaat Analisis Penempatan Pegawai

Manfaat Analisis Penempatan Pegawai Pada Suatu Jabatan Sangat Besar Sekalidalam Suatu Organisasi, Dimana Analisis Jabatan Membantu DanMengkomunikasikan Harapan Sebuah Pekerjaan Terhadap Pemegang Jabatan,Pengawasannya Dan Temen Sekerja. Dengan Meninjau Deskripsi Pekerjaan,Spesifikasi Pekerjaan Dan Standar Kinerja Pekerjaan Yang Ada, Sehingga Pegawaibisa Lebih Cepat Mempelajari Ruang Lingkup Dan Batasan Perencanaan Pegawai.

Menurut Hasibuan Analisis Penempatan Pegawai Pada Suatu JabatanUntuk Hal-Hal Sebagai Berikut :(A).Perekrutan Dan Seleksi,(B). Kompensasi(C).Evaluasi Jabatan,(D)Penilaian Prestasi Kerja,(E) Latihan¹³,(F). Penempatan. Analisis Jabatan Akan Menghasilkan Uraian Jabatan Dan Persyaratan Jabatan Serta Evaluasi Jabatan.

Sedangkan Menurut Melayu Mengemukakan Bahwa Penempatan Pegawai Tindak Lanjut Dari Seleksi ,Yaitu Menempatkan Calon Calon Pegawai Yang Diterima Pada Jabatan Atau Istitusi Yang Dibutuhkan Dan Sekaligus Mendelegasikan Epada Orang Tersebut.

2.4 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia Merupakan Kegiatan Perencanaan,Penarikan, Seleksi, Pengembangan, Pemeliharaan Serta Pengembangan Sumberdaya Manusia Untuk Mencapai

¹² Muhammad zakkiIbrahim.Pengaruhseleksiterhadappenempatan .jurnaladminitrasibisnis (JAB)vol.14 No.1 september 2014

¹³ Yollanda,mujanti.2012tujuan penempatan pegawai.Http://yollandamujanti.blogspot.com/2012/04 tujuanpenempatanpegawai.

Tujuan-Tujuan Maupun Organisasi, Jadi Fungsi Sumber Daya Manusia Berhubungan Dengan Masalah Personali Atau Orang-Orang Yang Terlibat Dalam Semua Kegiatan Organisasi.

Ada Tiga Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia Yaitu :

- a. Adanya Manajerial : Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Dan Pengendalian
- b. Fungsi Operasional : Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Pengintergaransian, Pemeliharaan, Dan Pemutusan Hubungan Kerja
- c. Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pencapaian Tujuan Organisasi Secara Terpadu.¹⁴¹⁵

Pegawai Atau Karyawan Merupakan Sumber Daya Yang Dimiliki Organisasi, Dan Harus Dipekerjakan Secara Efektif, Efisien Dan Manusiawi. Agar Kondisi Tersebut Dapat Tercipta, Maka Organisasi Perlu Membuat Perencanaan Sdm Sebaik- Baiknya Sehingga Dapat Memenuhi Kebutuhan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Baik Jangka Pendek, Menengah Maupun Jangka Panjang.

Dengan Demikian Organisasi Tidak Akan Mengalami Kesulitan Dalam Memenuhi Sdm Yang Dibutuhkan. Oleh Karena Itu, Diperlukan Adanya Langkah-Langkah Manajemen Guna Lebih Menjamin Bahwa Organisasi Tersedia Tenaga Kerja Yang Tepat Untuk Menduduki Berbagai Jabatan, Fungsi, Pekerjaan Yang Sesuai Dengan Kebutuhan. Sumber Daya Manusia Adalah Kemampuan Terpadu Dari Daya Fikir Dan Daya Fisik Yang Dimiliki Individu. Perilaku Dan Sifatnya Ditentukan Oleh Keturunan Dan lingkungannya Sedangkan Prestasi Kerjanya Dimotivasi Oleh Keinginan Untuk Memenuhi Kepuasannya Sendiri.

¹⁴M.Nazaralmasri 2016: manajemen sumberdaya manusia: jurnal penelitian social agama v0l.19.no2

¹⁵ ibid

2.5. Batasan Dasar Penempatan Pegawai¹⁶

Setelah Melaksanakan Seleksi Tenaga Kerja, Fungsi Manajemen Tenaga Kerja Yang Harus Segera Dilaksanakan Adalah Penempatan Pegawai, Penempatan Pegawai Pada Posisi Yang Tepat Bukan Saja Menjadi Idaman Setiap Instansi Pemerintahan Tetapi Juga Menjadi Keinginan Pegawai. Dengan Begitu Tenaga Kerja Yang bersangkutan Dapat Mengetahui Ruang Lingkup Pekerjaan Yang Diberikan kepadanya Dan Akibat Yang Menguntungkan Setiap Instansi Pemerintahan Adalah Meningkatnya Semangat Pegawai Dan Kegairahan Kerja Serta Kedisiplinan Kerja pegawai.

Penempatan Pegawai Adalah Proses Pemberian Tugas Dan Pekerjaan Kepada Tenaga Kerja Yang Lulus Seleksi Untuk Dilaksanakan Sesuai Ruang Lingkup Yang Telah Ditetapkan Serta Mampu Mempertanggung Jawabkan Segala Resiko Dan Kemungkinan-Kemungkinan Yang Terjadi Atas Tugas Dan Pekerjaan, Wewenang Serta Tanggung Jawab. Setiap Tenaga Kerja Mempunyai Hak Dan Kesempatan Yang Sama Untuk Memilih, Mendapatkan, Atau Pindah Pekerjaan Dan Memperoleh Penghasilan Yang Layak Didalam Dan Maupun Diluar Negeri. Penempatan Tenaga Kerja Berdasarkan Atas Azas Terbuka, Bebas Objektif, Secara Adil Dan Setara Tanpa Diskriminasi. Penempatan Tenaga Kerja Diarahkan Untuk Menempatkan Tenaga Kerja Pada Jabatan Yang Tepat Sesuai Dengan Keahlian, Keterampilan, Bakat, Minat, Dan Kemampuan Dengan Memperhatikan Harkat, Martabat, Hak Asasi Dan Perlindungan Hukum.

Unsur-Unsur Sistem Penempatan Pegawai Tersebut Dapat Dilaksanakan Secara Terpisah Yang Ditunjukkan Terwujudnya Penempatan Pegawai. Pelaksanaan Penempatan Pegawai Terdiri Dari :

¹⁶Srimalyatisilaban, Ariefrifai. analisis kesesuaian penempatan pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil. PUBLIKA vol.3 no.1 halaman 145

A. Instansi Pemerintahan Yang Bertanggung Jawab Dibidang Ketenagakerjaan

B. Lembaga Swasta Yang Berbadan Hukum.¹⁷

Berikut Ini Adalah Akibat Dari Kesalahan Dalam Penempatan Pegawaiberdampak Pada :

Meningkatnya Absensi, Timbulnya Konflik,Meningkatnya Kecelakaan KerjaMeningkatkan Labor Turn Over,Menurunnya Semangat Kerja.

2.6. Faktor-Faktor Yang Dipertimbangkan Dalam Penempatan Pegawai

Untuk Menempatkan Pegawai Yang Lulus Seleksi, Seorang Harusmempertimbangkan Beberapa Faktor Yang Mungkin Sangat Berpengaruh Terhadapkelangsungan Instansi Pemerintah. Seorang Kepala Instansi Yang Profesionalbiasanya Selalu Jeli Terhadap Karakteristik Dan Kualifikasi Yang Dimilki Parapegawai Yang Akan Ditempatkan Dalam Suatu Tugas Dan Pekerjaan Tersebut.

Adapun Faktor-Faktor Yang Dipertimbangkan Dalam Penempatan Pegawai MenurutSiswanto Yaitu:

1. Faktor Pendidikan/Prestasi

AkademisPrestasi Akademis Yang Dimiliki Tenaga Kerja Selama Mengikuti Pendidikansebelumnya Harus Dipertimbangkan, KhususnyaDalam Penempatan PegawaiTersebut Untuk Menyelesaikan Tugas Pekerjaan Serta Mengemban Wewenang Dantanggung Jawab.

2. Faktor Pengalaman

Pengalaman Bekerja Pada Pekerjaan Sejenis Perlu Mendapatkanpertimbangan Dalam Penempatan Pegawai. Kenyataan Menunjukkan Makin Lamapegawai Bekerja, Maka Makin Banyak Pengalaman Yang Dimiliki Pegawai YangBersangkutan.¹⁸

¹⁷ ibid

3. Keterampilan

Seorang Pegawai Yang Memiliki Keterampilan Yang Memadai Dalam Mengerjakan Pekerjaannya Sehari Harinya, Maka Ia Lebih Mudah Mencapai Kinerja Yang Diharapkan. Sehingga Mudah Dalam Melaksanakan Tugasnya

4. Faktor Kemampuan Dan Keahlian

Yang Dimaksud Dengan Faktor Kemampuan Dan Keahlian Merujuk Pada Kapasitas Individu Untuk Mengerjakan Berbagai Tugas Dalam Suatu Pekerjaan Dan Melalui Keahlian Yang Dimiliki Seseorang Mampu Melakukan Sesuatu Sesuai Apa Yang Diajarkan.

¹⁸ ibid