



Analisis Penempatan Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang

Cantika Dwinur Hariri

Program Studi Manajemen,Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan
Karawang, Indonesia
mn21.cantikahariri@mhs.ubpkarawang.ac.id

Uus Mohammad Darul Fadli

Program Studi Manajemen,Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan
Karawang, Indonesia
uus.fadli@ubpkarawang.ac.id

Alamat: Jl. HS.Ronggo Waluyo, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361

Korespondensi penulis: mn21.cantikahariri@mhs.ubpkarawang.ac.id

Abstract: This research aims to analyze employee placement. This research method uses a qualitative descriptive method, research that aims to understand the phenomenon of what is experienced by research subjects, namely how employees are placed at the Karawang Regency Central Statistics Agency. The location of this research was carried out at the Karawang Regency Central Statistics Agency office with a population of 35 people and the sample size was 10 people. The results of research on employee placement analysis at the Karawang Regency Central Statistics Agency show that prospective employees who have passed the competency test will be placed in the appropriate positions required. Based on the results of interviews with several employees at the Central Statistics Agency, the placement of employees at the Karawang Regency Central Statistics Agency office has gone well and is in accordance with what is needed. The researchers have carried out the dimensions and indicators of employee placement, it can be concluded that the employees are placed in accordance with the abilities they have and the competencies they have achieved. Placement of employees who pay attention to suitability of knowledge and skills has been proven to have a positive effect on employee performance.

Keywords: Employee Placement, Employee Performance, Central Statistics Agency

Abstrak :Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penempatan pegawai. Metode penelitian ini menggunakan metode Deskriptif Kualitatif, penelitian yang bermaksud memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian yaitu bagaimana penempatan pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang. Lokasi penelitian ini dilakukan pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang dengan jumlah populasi 35 orang dan jumlah sampel nya adalah 10 orang. Hasil dari penelitian tentang analisis penempatan pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang bahwa menempatkan calon pegawai yang sudah lolos pada uji kompetensi maka akan ditempatkan pada posisi yang sesuai yang dibutuhkan. Berdasarkan hasil wawancara kepada beberapa pegawai pada Badan Pusat Statistik bahwa penempatan pegawai di kanor Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang sudah berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang dibutuhkan. Hal-hal yang masuk pada dimensi dan indicator pada penempatan pegawai telah dilakukan oleh peneliti,dapat disimpulkan bahwa para pegawai yang ditempatkan sesuai dengan kemampuan yang mereka punya dan kompetensi-kompetensi yang telah mereka capai. Penempatan pegawai yang memperhatikan kesuaian pengetahuan, kemampuan keterampilan terbukti berpengaruh positif pada kinerja pegawainya.

Kata Kunci : Penempatan Pegawai,Kinerja Pegawai, Badan Pusat Statistik

1. PENDAHULUAN

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997

tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Dalam organisasi, pengembangan personel menjadi prioritas pertama yang harus diperhatikan oleh manajemen, karena kualitas sumber daya manusia setiap pegawai atau karyawan mempunyai hubungan penting dengan pencapaian tujuan. Oleh karena itu, pegawai harus mempunyai keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), kemampuan (skill), serta komitmen terhadap pekerjaan dan hubungan interpersonal yang baik.

Penempatan pegawai di kantor Statistik Kabupaten Karawang berlangsung sesuai dengan peraturan yang berlaku. Berdasarkan informasi yang penulis ketahui, akan lebih banyak lagi pegawai yang dikerahkan di kantor BPS Kabupaten Karawang sesuai kebutuhan dan rekomendasi Badan Pusat Statistik. Penempatan pegawai berarti pegawai tersebut mempunyai jabatan struktural atau fungsional dalam organisasi. Tugas struktural adalah jabatan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri sipil untuk mengelola suatu satuan organisasi negara.

Hasibuan (2010:62) menempatkan pegawai berdasarkan prinsip *the right people in the right place and the right person in the right place atau the right man in the right place and the right man behind the right job*. Penempatan yang tepat dilihat dari latar belakang pendidikan pekerja HR, kesehatan fisik dan mental, pengalaman kerja, usia HR, jenis kelamin, status perkawinan, minat dan hobi (Saydam, 1996:222).

Penempatan Pegawai yang sesuai dengan keahlian nya maka akan menghasilkan pegawai yang kompeten dengan begitu ada beberapa faktor pendukung selain para pegawai mempunyai keahlian yaitu dengan adanya fasilitas kantor yang lengkap sebagai penunjang kerja seorang pegaawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada pegawai, dengan fasilitas yang baik maka akan mendukung pegawai lebih kondusif dengan begitu membuat pekerjaan lebih efektif dan efisien.(Sari et al., 2023)

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penempatan Pegawai di kantos Badan Pusat Statistik adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya juga dengan memenuhi syarat yang telah ditentukan.

Oleh karena itu, penempatan pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang ini sangat penting dilakukan. Analisis ini dapat memberikan informasi tentang bagaimana penempatan pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik kabupaten karawang. Karena kinerja

karyawan merupakan hasil proses yang melibatkan pencapaian dari individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi untuk mencapai kualitas serta kuantitas kerja yang baik. Kinerja menjadi hal penting dalam sebuah organisasi karena akan memberikan penentuan pada hal pasti dari organisasi.(Riyanto et al., 2023)

2. KAJIAN TEORI

Penempatan Pegawai

Penempatan pegawai berpedoman pada prinsip penempatan orang – orang yang tepat dengan tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan tepat atau the right man in the right place and the right man behind in the right job (Purba, 2020).

Penempatan adalah proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan atau bahkan pemutusan hubungan kerja (Alhaddad et al., 2019)

Penempatan yang tepat dapat terlihat dari latar belakang pendidikan SDM, kesehatan jasmani dan rohani, pengalaman kerja, umur SDM yang bersangkutan, jenis kelamin, status perkawinan, minat dan hobi (Purba, 2020).

Sastrohadiwiryo in his book Priansa (2016: 124) states: Placement is the process of assigning tasks and jobs to workers who pass the selection to be carried out in accordance with the predetermined scope, and are able to take responsibility for all risks and possibilities that occur in duties and work, authority, and responsibility (Burhan & Lestari, 2022).

Menurut Suwatno, Sastrohadiyo mendefinisikan penempatan pegawai sebagai “menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada jabatan yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan, dan keahliannya”(Yuliyanti et al., 2023).

Berdasarkan pengertian penempatan pegawai diatas, maka dapat dibuat sintesa bahwa penempatan pegawai dapat dilaksanakan berdasarkan dengan profesionalisme yang sesuai dengan kompensi dan sebagainya, tanpa membedakan jenis kelamin, ras, suku, agama, atau golongan.

Dimensi/ Indicator

Gaoi (2014) dalam Rumawas (2018:88) berpendapat bahwa penempatan (penempatan seorang pegawai) berarti pengaturan awal atau penataan ulang seorang atau lebih pegawai pada suatu jabatan baru atau jabatan lain. Oleh karena itu indeks posisinya adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan

Pendidikan adalah proses mengubah sikap dan perilaku seseorang atau sekelompok orang dan berusaha memperbaiki diri melalui pengajaran dan pelatihan (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2008: 326). Tingkat pendidikan dalam bekerja sangat diperlukan karena tingkat pendidikan akan menentukan posisi kita dalam pembagian kerja.

2. Waktu Kerja/Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses memperoleh pengetahuan atau keterampilan tentang metode kerja melalui partisipasi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan (Manullang 1984; Pengaturan pekerjaan erat kaitannya dengan kompensasi karena apabila jabatan pekerjaan seorang pegawai tidak sesuai dengan kemampuannya maka akan mempengaruhi kompensasi kerja (Setiawan & Bagia, 2021). Pengalaman kerja pegawai mempengaruhi tingkat, skala dan efisiensi produksi yang tercermin pada hasil produksi tenaga kerja yang dikelola. Berdasarkan definisi di atas, pengalaman khusus juga dapat diperoleh dengan berhasil menyelesaikan suatu periode pekerjaan yang dilakukan di tempat kerja. Pengalaman kerja seseorang dalam suatu pekerjaan, yang dinyatakan dalam tahun kerja, akan meningkatkan kemampuan dan keterampilan profesional orang tersebut sehingga kinerjanya pun meningkat.

3 . Kompetensi

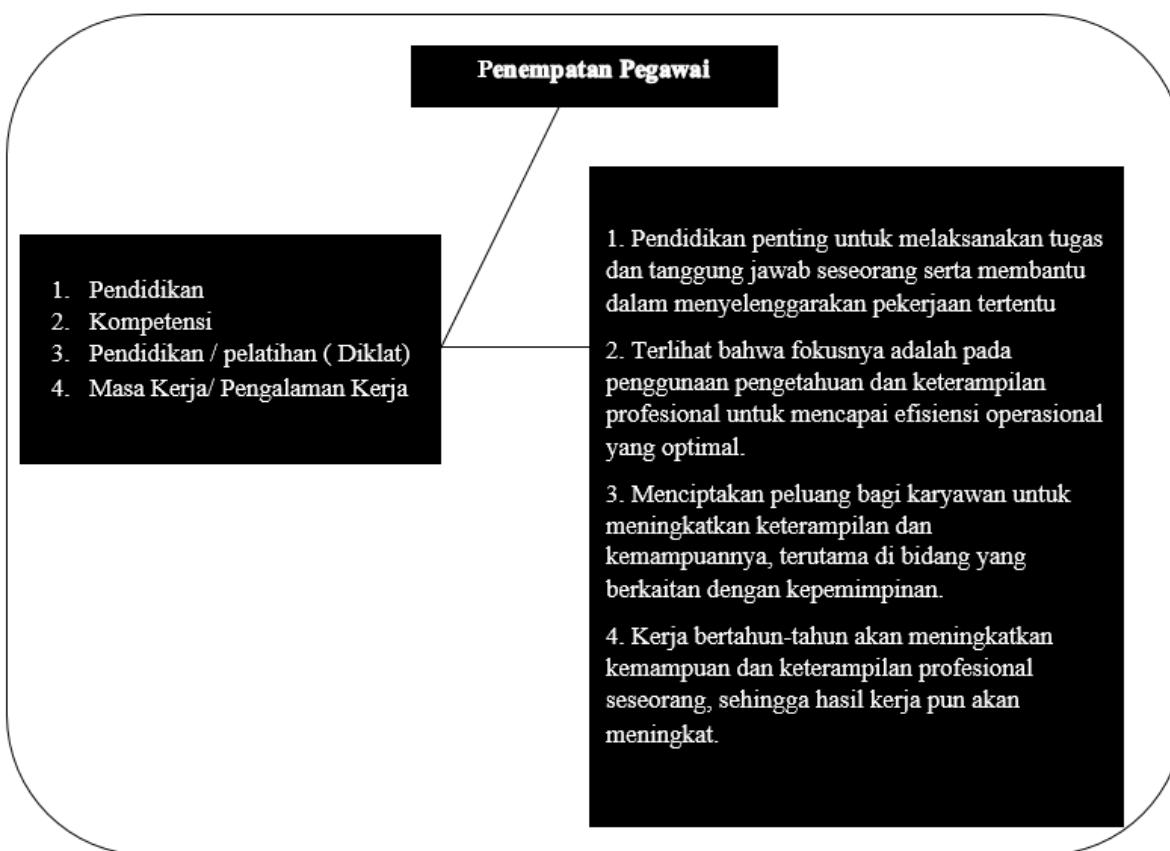
Kompetensi adalah karakteristik seseorang yang dikaitkan dengan kinerja yang efektif dan/atau unggul dalam situasi kerja tertentu. Sedangkan menurut undang-undang no. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan: Pasal 1 (10): “Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditentukan. Berdasarkan pengertian kompetensi di atas dapat diketahui bahwa tujuan kompetensi adalah menggunakan pengetahuan dan keterampilan khusus untuk mencapai kinerja yang optimal. Dengan demikian, kompetensi mengacu pada segala sesuatu yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, keterampilan, dan faktor internal pribadi lainnya untuk mampu melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan kata lain

kompetensi adalah kemampuan menyelesaikan tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap individu. Pentingnya masalah keterampilan dan penempatan kerja dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja dan kepuasan kerja (Arifuddin, 2021).

4. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disebut Diklat adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar untuk meningkatkan kemampuan pegawai negeri sipil (Pasal 1 No. PP n° 1001/2000). Secara umum pendidikan dan pelatihan ditujukan untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuannya, terutama dalam bidang yang berkaitan dengan masalah kepemimpinan atau manajemen yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Paradigma Penelitian



3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif Kualitatif, penelitian yang bermaksud memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian yaitu bagaimana penempatan pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan Bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Lokus

Penelitian ini dilakukan di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang, dengan pegawai yang berjumlah 35 orang. Peneliti memilih lokasi di kantor Badan Pusat statistik karena berdasarkan pengamatan dilapangan Badan Pusat Statistik ini memang sering ada kegiatan seperti sensus pertanian dan sebagainya, sehingga peneliti tertarik untuk menjadikan sebagai tempat penelitian yang sesuai dengan judul.

Responden

Responden yang ada dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang yaitu 1 responden dari Kasubag Umum, 2 responden dari Statistisi Ahli Pertama, 2 responden dari Pengolah data, 2 responden dari Statistisi Ahli Muda, 3 responden dari Asisten Statistisi Mahir

Variabel

Variabel yang diigunakan pada penelitian ini adalah variabel tunggal. Dimana variabel tunggal ini hanya mengungkapkan variabel untuk dideskripsikan unsur atau faktor-faktor. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel adalah berbagai faktor dan memiliki pengaruh terhadap penempatan pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang.

Indikator

Nugraha dkk (2017) Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaanya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. menurut Nugraha dkk (2017) Adapun beberapa indikator penempatan kerja Sebagai berikut :

1. Pendidikan

Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat, Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

2. Pengetahuan kerja

pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut. Indikatornya adalah pengetahuan mendasari keterampilan, peralatan kerja. , prosedur pekerjaan, metode proses pekerjaan.

3. Keterampilan kerja

kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek

4. Pengalaman kerja

pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu.

Populasi

Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpilannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi itu (Suriani et al., 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang.

Sampel

Teknik pengambilan sampel atau biasa disebut dengan sampling adalah proses menyeleksi sejumlah elemen dari populasi yang diteliti untuk dijadikan sampel, dan memahami berbagai sifat atau karakter dari subjek yang dijadikan sampel, yang nantikan dapat dilakukan generalisasi dari elemen populasi. Sampling biasanya dimulai dengan seorang peneliti menemukan atau membangun kerangka sampling. Kerangka sampling adalah daftar setiap elemen dalam populasi (Firmansyah & Dede, 2022).

Teknik Sampling

Untuk menentukan sampel dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan oleh peneliti adalah purposive sampel.

Metode purposive sampling yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2016:84). Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah observasi atau wawancara merupakan pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang.

Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan melakukan pengamatan langsung pada suatu kegiatan yang sedang berlangsung. Observasi diarahkan pada kegiatan memperhatikan secara akurat, mencatat fenomena yang muncul, dan mempertimbangkan hubungan antar aspek dalam fenomena tersebut. Dari pengamatan, akan mendapatkan data tentang suatu masalah, sehingga diperoleh pemahaman atau sebagai alat re-checking atau pembuktian terhadap informasi/keterangan yang diperoleh sebelumnya. (Nana Syaodih, 2013: 220). Observasi ini dilakukan oleh peneliti selama penelitian untuk mengoptimalkan data mengenai penempatan pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang.

2. Wawancara /Interview

(Lexy Moloeng, 2005: 186) menjelaskan bahwa Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan dilaksanakan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (*interview*) yang memberikan jawaban atau pertanyaan tersebut. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam merupakan cara mengumpulkan data atau informasi dengan cara langsung bertatap muka dengan informan, dengan maksud mendapatkan gambaran lengkap tentang topik yang diteliti. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data dan informasi mengenai penempatan pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang.

3. Dokumentasi

Menurut (Nana Syaodih, 2013: 221) menjelaskan bahwa teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis dokumen-dokumen, baik tertulis, gambar, maupun

elektronik. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Hasil penelitian dari observasi atau wawancara, akan lebih kredibel dan dapat dipercaya kalau didukung oleh dokumen-dokumen dari narasumber.

Protokol Riset

No	Tema	Indikator	Informan	Metode pengumpulan data	Alat bantu
1.	Penempatan Pegawai	a. Pendidikan b. Pengalaman kerja c. Kompetensi d. Pelatihan	Kepala sub bagian Umum (1 orang) Statistisi Ahli Pertama (2 orang) Pengolah data (2 orang) Statistisi Ahli Muda (3 orang) Asisten Statistisi Mahir (2 orang)	Wawancara Survey lapangan	Alat tulis Kamera Alat rekam

Analisis Data

Menurut Moleong (2002:103) menjelaskan bahwa analisis data adalah proses pengorganisasian serangkaian data, menyusunnya menjadi pola dasar, kategori, dan satuan deskriptif agar data tersebut lebih mudah dibaca dan ditarik kesimpulannya.

Sedangkan menurut Taylor (1975:79) menjelaskan bahwa, data adalah suatu proses yang merinci upaya formal untuk menemukan tema dan membentuk hipotesis (gagasan) sebagaimana diajukan dan sebagai upaya untuk memberikan dukungan dan tema terhadap hipotesis tersebut. Jika diperhatikan, definisi pertama pada dasarnya menekankan pada pengorganisasian data, sedangkan definisi kedua lebih menekankan pada maksud dan tujuan analisis data.

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis data deskriptif, yaitu dengan mengumpulkan data faktual dan mendeskripsikannya. Data tersebut berasal dari seluruh informasi yang diperoleh dari wawancara dan dokumen melalui banyak tahapan. Setelah mengumpulkan dan mencatat data, peneliti melakukan analisis interaktif meliputi reduksi data,

penyajian, dan verifikasi. Analisis penelitian ini dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data atau dilakukan setelah pengumpulan data.

1. Pengumpulan Data

Mengambil informasi dan data dari berbagai sumber atau responden, antara lain wawancara, observasi, analisis dokumen, dan gambar kegiatan yang ada.

2. Pada proses reduksi data

Resuksi data yang diperoleh akan dipilah-pilah karena data hasil wawancara merupakan data yang memuat informasi yang sangat lengkap dan masih dalam bentuk mentah. Dengan begitu, kita bisa memilih laporan pemeliharaan yang paling penting, sehingga jika ada laporan yang dirasa kurang penting bisa ditolak. Langkah reduksi data mempunyai beberapa langkah. Langkah pertama adalah mengedit, mengelompokkan, dan merangkum data. Langkah kedua adalah menyusun kode dan catatan mengenai berbagai hal yang berkaitan dengan data yang diteliti sehingga peneliti dapat mengidentifikasi tema, kelompok, dan pola dalam data tersebut. Pada tahap akhir reduksi data, dituliskan konsep dan penjelasan – penjelasan tema, pola, atau sampel. kelompok yang bersangkutan.

3. Penyajian Data

Hasil pengorganisasian data yang disajikan secara sistematis dapat dihasilkan menjadi sebuah laporan. Format penyajian laporan bersifat analitis dan deskriptif logika untuk menarik kesimpulan. Pada tahap ini, peneliti harus menginterpretasikan data wawancara.

4. Menarik Kesimpulan/Verifikasi

Menarik kesimpulan merupakan interpretasi peneliti, yaitu mengembangkan makna dari data yang disajikan. Kesimpulan yang masih kaku selalu diverifikasi selama proses penelitian, guna menarik kesimpulan yang menjamin keandalan dan objektivitas. Verifikasi bisa berupa pemikiran yang terlintas di benak peneliti saat membuat catatan, atau bisa juga berupa peninjauan catatan lapangan. Setelah mengumpulkan data, mencatat data, peneliti melakukan analisis interaktif meliputi reduksi data, penyajian, dan verifikasi data. Analisis dalam penelitian ini dilakukan bersamaan dengan proses pengumpulan data atau dilakukan setelah pengumpulan data.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBASAAN

Hasil

Hasil penelitian analisis jabatan pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Karawang menunjukkan bahwa calon pegawai yang lulus uji kompetensi akan ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan kebutuhan. Uraian tugas harus didasarkan pada prinsip “Menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat dan menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat untuk memenuhi harapan.” Agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan keahliannya, prinsip ini harus diikuti secara konsisten.

Pembahasan

Berdasarkan hasil beberapa wawancara dengan pegawai Badan Pusat Statistik, penempatan pegawai di kantor BPS berjalan dengan baik dan sesuai dengan persyaratan badan tersebut. Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang sebagian besar merupakan PNS. Keberadaan PNS sangat diperlukan untuk menjamin pelayanan maksimal kepada masyarakat, karena PNS adalah PNS yang profesional, bertanggung jawab, jujur, dan adil, tugas negara, pemerintahan, dan kerja sama pembangunan.

Peneliti telah membuat dimensi dan indikator personel, yang darinya dapat disimpulkan bahwa pegawai diposisikan sesuai dengan keterampilan dan kompetensi yang dicapai. Penting juga bagi manajer kantor untuk mengevaluasi karyawan yang akan magang berdasarkan keterampilan mereka. Berdasarkan pembahasan di atas, dapat dikatakan bahwa penempatan pegawai yang berfokus pada pencocokan kompetensi dan keterampilan terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai.

Hal ini dikarenakan pegawai yang mempunyai kemampuan dan ketrampilan dalam melakukan pekerjaan tertentu dinilai lebih cocok jika ditempatkan pada bidang yang sesuai dengan keahlian dan keahliannya (*the right man in the right place*), karena pegawai yang tepat pasti akan mampu. . untuk melaksanakan tugasnya dan bekerja dengan baik serta menghindari berbagai kesalahan yang dapat dilakukan dalam melaksanakan dan mengerjakan tugas tersebut untuk mencapai hasil yang sebaik-baiknya. dari.

5. KESIMPULAN

Penempatan pegawai memiliki peran yang sangat penting bagi setiap perusahaan/organisasi. Para pegawai akan lebih senang apabila ditempatkan sesuai dengan keahlian mereka. Hal ini dapat dilihat dari penelitian dan studi yang menunjukkan bahwa Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang telah memperhatikan pegawainya dan menempatkan kerja pada bidang yang tepat sesuai dengan keahlian mereka masing-masing.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan peneliti bersama beberapa para pegawai pada kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Karawang bahwa telah melaksanakan Penempatan Pegawai sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh kantor sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhaddad, M. R., Saleh, A. S., & US, K. A. (2019). Penempatan Pegawai Di Lembaga Pendidikan Islam Perspektif Al-Qur'an Dan Hadits. *Tarbawiyah Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 3(1), 17. <https://doi.org/10.32332/tarbawiyah.v3i1.1447>
- Arifuddin. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Karyawan melalui Kepuasan. *Jurnal Mirai Manajemen*, 6(2), 232–244.
- Burhan, H., & Lestari, E. (2022). The Effect of Employee Placement, Training and Motivation on the Performance of Employees of PP. Main Source of TIRTAKALTIM BALIKPAPAN. *Riwayat: Educational Journal of History and ...*, 5(1), 253–257. <https://jurnal.usk.ac.id/riwayat/article/view/32201%0Ahttps://jurnal.usk.ac.id/riwayat/article/download/32201/18039>
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>
- Purba, R. R. (2020). a Determinasi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai: Analisis Mutasi Pegawai Dan Penempatan Pegawai (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 252–262. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i2.348>
- Riyanto, F., Fadli, U., & Khalida, L. (2023). Evaluasi Kinerja Karyawan Pada PT. Mahati Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 5785–5796. <https://yrpipku.com/journal/index.php/msej/article/view/3059>
- Sari, L., Fadli, U. M., & Khalida, L. (2023). Kinerja Karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Bekasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 5412–5426. <http://journal.yrpipku.com/index.php/msej>
- Suriani, N., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Konsep Populasi dan Sampling Serta Pemilihan

Partisipan Ditinjau Dari Penelitian Ilmiah Pendidikan. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 24–36. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.55>

Yuliyanti, Gunawan, A., & Firdaos, R. (2023). Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Pegawai. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 680–681.