



Pengaruh Kesesuaian Karir dalam Posisi Pekerjaan Terhadap Semangat Kerja Pada Bank BCA Cabang Biak Jakarta Pusat

Boma Jonaldy Tanjung

Universitas Panca Sakti Bekasi

Email: bomajonaldytanjung@gmail.com

Nur Aini

Universitas Panca Sakti Bekasi

Korespondensi penulis: bomajonaldytanjung@gmail.com

Abstrak. Banyak diantara pegawai-pegawai yang mempunyai harapan besar tentang jabatan mereka. Pekerjaan makin banyak dipandang sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan pribadi, sebagai pengalaman untuk maju guna memenuhi tantangan-tantangan pekerjaan yang baru dan menarik. Perjalanan seseorang dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang mengalami peningkatan inilah yang disebut dengan karier, berkenaan dengan hal tersebut maka tujuan dari penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pelaksanaan penempatan pegawai pada Bank BCA Cabang Biak Jakarta Pusat. (2) Untuk menganalisa bagaimana pengaruh kesesuaian pilihan karier dan posisi pekerjaan terhadap semangat kerja karyawan. Sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah “Semangat kerja akan meningkat bila ada kesesuaian pilihan karier dalam posisi pekerjaan”. Untuk melakukan penelitian masalah yang dibahas maka metode yang akan dipilih adalah metode penelitian survei, dimana informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan metode penelitian survei, dimana informasi dikumpulkan dari responden dengan metode kuesioner. Penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sample dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan pokok, (1) Untuk mengetahui pelaksanaan penempatan pada instansi yang bersangkutan, digunakan analisa kualitatif deskriptif yaitu analisa yang memungkinkan diperolehnya gambaran tentang sasaran, tujuan dan jenis metode yang digunakan. Analisa tersebut disesuaikan dengan teori-teori yang mendukung penelitian ini. (2) Untuk menganalisa pengaruh kesesuaian pilihan karier dalam posisi pekerjaan terhadap kepuasan kerja, keinginan untuk pindah dan komitmen terhadap organisasi digunakan analisa kuantitatif deskriptif dengan menggunakan analisa varians, yaitu pengujian hipotesa tentang perbedaan lebih dari dua rata-rata.

Pelaksanaan penempatan posisi pada Bank BCA Cabang Biak Jakarta Pusat pada dasarnya sudah benar dan sesuai dengan teori-teori yang telah dipergunakan dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang semestinya berdasarkan prinsip dasar penempatan, dimana pada dasarnya semua pegawai dikembangkan untuk menjadi pelayan publik / konsumen. Beberapa faktor yang menjadi bahan pertimbangan adalah sebagai berikut (a) Faktor prestasi kerja (b) Faktor pengalaman (c) Faktor usia (d) Faktor jenis kelamin (e) Faktor usia perkawinan.

Pegawai-pegawai yang pilihan kariernya sesuai dengan posisi pekerjaan yang sekarang akan lebih puas, lebih sedikit kemungkinan untuk pindah serta memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi yang berarti lebih meningkatkan semangat kerjanya

Received Juli 30, 2023; Revised Agustus 2, 2023; September 02, 2023

*Corresponding author, e-mail address

dibandingkan dengan pegawai-pegawai yang pilihan kariernya tidak sesuai dengan posisi pekerjaannya.

Kata kunci: karir, penempatan pekerjaan, semangat kerja.

LATAR BELAKANG

Seorang pegawai yang bekerja pada suatu instansi / organisasi / perusahaan yang telah merasa cocok dengan jabatan dan lingkungan kerjanya, akan mulai berfikir jenis masa depan apakah yang dapat ia miliki di tempat ia bekerja. Tentunya pegawai tersebut juga akan dengan senang hati menerima tantangan dan kesempatan untuk tumbuh dan maju / berkembang sampai pada kesanggupan sepenuhnya. Melihat prestasi dan penilaian tahunan pekerjaan tiap tahun yang menunjukkan seorang pegawai telah bekerja dengan baik, pihak atasan mungkin juga berfikir bagaimana mereka dapat maju dan menggunakan kemampuan pegawai tersebut dengan sebaik-baiknya guna memenuhi kebutuhan penyusunan tenaga kerja yang akan datang.

Banyak diantara pegawai-pegawai yang mempunyai harapan besar tentang jabatan mereka. Pekerjaan makin banyak dipandang sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan pribadi, sebagai pengalaman untuk maju guna memenuhi tantangan-tantangan pekerjaan yang baru dan menarik. Perjalanan seseorang dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain yang mengalami peningkatan inilah yang disebut dengan karier. Setiap orang selalu mendambakan karier yang mulus dalam perjalanan kehidupan pekerjaannya. Karena definisi menarik dan memberi tantangan berbeda bagi pegawai yang satu dengan yang lain, maka dalam merencanakan karier harus dimulai dari individu dan penilaian dari kemampuan, minat, kebutuhan karier dan tujuannya. Dipandang dari sudut harapan pegawai, mereka merencanakan karier setelah pegawai yang bersangkutan bekerja beberapa waktu lamanya dan setelah atasan mempunyai kesempatan untuk menilai pelaksanaan pekerjaan pegawai. Sedangkan dipandang dari sudut atasan, karier yang direncanakan menyesuaikan kebutuhan, minat dan tujuan perencanaan karier perseorangan dengan kebutuhan instansi penyusunan tenaga kerja yang akan datang. Dengan cara ini pimpinan dapat menjamin bahwa persediaan pegawai-pegawai yang cakap dan mempunyai motivasi yang cukup dan akan tersedia untuk mengisi lowongan-lowongan pekerjaan yang ada.

Melihat bahwa karier merupakan suatu yang didambakan oleh setiap orang yang sudah terjun dalam suatu organisasi / perusahaan, maka setiap orang yang bersangkutan sudah harus bisa menentukan sendiri pilihan karier mereka sesuai dengan keinginan, minat dan bakat yang mereka miliki. Sehingga nantinya apabila seseorang memegang suatu pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakatnya, ia akan semakin terpacu untuk meningkatkan karier dan prestasinya yang berarti pula akan menguntungkan organisasi karena akan dapat produktif dalam kerja. Suatu tujuan tidak akan tercapai apabila pegawai-pegawainya tidak mau meningkatkan produktivitas kerjanya. Seorang pegawai

akan mau bekerja dengan manusia yang berpotensi. Hal inilah yang perlu dihindari oleh organisasinya yang harus dimulai dari diri masing-masing pegawainya.

Disamping itu faktor penempatan juga memegang peranan penting karena penempatan pegawai yang tepat pada posisi yang tepat akan membuat pegawai menjadi bersemangat dalam bekerja. Oleh karena itu pihak organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor penempatan ini. Jadi penempatan yang dilakukan harus disesuaikan dengan kemampuan, minat dan bakat dari pegawai bersangkutan.

Untuk mengatasi masalah tersebut di atas, setiap orang bisa mulai menilai dirinya sendiri, mengkaji apa yang menjadi minat dan bakatnya, baru disesuaikan dengan pekerjaan yang akan dipegangnya. Sehingga jika telah terjadi kesesuaian antara keduanya, diharapkan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya dan kesalahan atas ketidaksesuaian antara pilihan karier dan posisi pekerjaan yang dipegangnya dapat dihindari.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan mengenai pentingnya kesesuaian antara pilihan karier dan pekerjaan yang dipegang sekarang yang dapat meningkatkan semangat kerja, maka permasalahan yang dibahas adalah :

1. Apakah ada hubungannya antara karier dengan semangat kerja.
2. Bagaimana pengaruh kesesuaian karier dalam posisi pekerjaan terhadap semangat kerja pegawai..

KAJIAN TEORITIS

2.1 Definisi Karir

Karier dapat diartikan suatu perjalanan seseorang dalam suatu pekerjaan yang mengalami peningkatan dari waktu ke waktu. Karier merupakan suatu hal yang penting bagi seorang pegawai dan setiap pegawai selalu mendambakan karier yang baik dalam siklus pekerjaannya, walaupun seringkali hal ini tidak sesuai dengan yang diharapkan. Perjalanan karier setiap orang pasti berbeda-beda dan melalui serangkaian tahap tertentu yang telah dirintis sejak awal.

Yang sering menjadi pertanyaan, bagaimana orang berkecimpungan dalam pekerjaan yang profesi tertentu, apakah hal itu berdasarkan kesempatan atau pilihan, karena kadang-kadang ada kecenderungan orang-orang untuk mengubah minat, motivasi dan kemampuan mereka. Hal ini memungkinkan karena disebabkan adanya perubahan teknologi yang membuat seseorang yang tadinya sudah mempersiapkan karier, tetapi kemudian menemukan bahwa teknologi telah membuat persiapan itu ketinggalan zaman dan tidak relevan. Tetapi sebaliknya individu dalam memilih karier yang akan ditempuh harus selaras dengan orientasi pribadi mereka.

Ada beberapa pengertian karier menurut beberapa ahli, yaitu :

- 1) Menurut T. Hani Handoko (1993 : 121) karier adalah semua pekerjaan atau jabatan yang dipunyai atau dipegang selama kehidupan kerja seseorang.

2) Sedangkan menurut Gibson dalam bukunya (1992 : 206) menjelaskan karier sebagai urutan sikap dan perilaku seseorang dikaitkan dengan pengalaman kerja dan aktivitas dalam rentang kehidupan orang lain.

Dari definisi-definisi yang dikemukakan di atas mengenai karier, maka dapat diambil kesimpulan bahwa karier merupakan urutan pengalaman dan kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditangani dan yang menciptakan sikap dan perilaku tertentu pada diri seseorang selama kehidupannya, jadi merupakan urutan berkelanjutan dari aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan.

2.2 Definisi Penempatan Kerja

Setelah melaksanakan seleksi tenaga kerja, maka fungsi manajer tenaga kerja yang harus segera dilaksanakan adalah penempatan tenaga kerja. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat, bukan saja menjadi idaman setiap organisasi, tetapi juga menjadi keinginan tenaga kerja. Dengan jalan demikian tenaga kerja yang bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga yang bersangkutan mengetahui ruang lingkup pekerjaannya. Akibat yang menguntungkan perusahaan adalah meningkatkan semangat dan kegairahan kerja yang bersangkutan. Yang dimaksud dengan penempatan tenaga kerja menurut Drs. Bedjo Siswanto (1989 : 88) adalah :

Suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan, kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara kontinuitas dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Dari setiap pekerjaan dalam perusahaan diharapkan adanya komitmen penuh terhadap perusahaan, tidak sekedar ketaatan kepada berbagai ketentuan kepegawaian yang berlaku dalam perusahaan yang bersangkutan. Tetapi dalam pada itu perusahaan pun mutlak perlu menanamkan keyakinan diri para karyawan bahwa dengan komitmen penuh pada perusahaan, berbagai harapan, cita-cita dan kebutuhan para karyawan akan terwujud dan terpenuhi.

Hari-hari pertama seorang pekerja baru sangat menentukan perjalanan selanjutnya dalam meneliti karier dalam organisasi yang bersangkutan. Merupakan hal yang sangat normal dan wajar bahwa pada hari-hari pertama itu berbagai pertanyaan timbul dalam diri pekerja baru tersebut seperti, apakah perusahaan yang baru menerimanya bekerja benar-benar cocok sebagai tempat berkarya dan meneliti karier atau tidak, apakah pegawai baru yang bersangkutan mampu melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya, apakah pegawai baru yang bersangkutan akan disenangi oleh orang-orang lain dengan siapa ia akan jabatan manajerial, para bawahan. Mereka hanya betah bekerja dalam perusahaan apabila mereka merasa cocok meniti karier dalam perusahaan yang baru saja dimasukinya.

2.3 Definisi Semangat Kerja

Semangat kerja memegang peranan penting bagi pegawai dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi akan terciptalah kepuasan pada diri seseorang atas hasil kerja yang dicapai, sehingga pekerjaan itu dapat meningkat. Dengan terciptanya kepuasan diri pada masing-masing pegawai, maka pegawai tersebut menjadi loyal terhadap organisasi / perusahaan dan tidak ada untuk meninggalkan organisasi / perusahaan tersebut.

Adapun pengertian semangat kerja menurut Alex S. Nitisemito (1992 : 160) dalam bukunya mengartikan sebagai berikut : Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

Sedangkan menurut Drs. H. Melayu S.P. Hasibuan (1995 : 105) semangat kerja adalah kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Dari pendapat-pendapat di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semangat kerja pegawai pada dasarnya merupakan sikap mental individu dan kelompok yang terdapat dalam organisasi atau perusahaan yang mencerminkan rasa kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan produktif. Semangat kerja pegawai merupakan hal yang penting dan timbul antara lain dengan kesesuaian antara pilihan karier dengan pekerjaan yang ditanganinya.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Untuk melakukan penelitian masalah yang dibahas maka metode yang akan dipilih adalah metode penelitian survei, dimana informasi dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuesioner. Penelitian survei adalah penelitian yang mengambil sample dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan pokok. (Masri Singarimbun : 13).

Alasan memilih metode ini karena unit yang dianalisa dalam penelitian ini adalah individu dan bukan merupakan masyarakat yang masing-masing individu tersebut kemudian diperbandingkan. Sedangkan alasan lainnya adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan sebab akibat variabel penelitian. Penelitian survei digunakan untuk maksud deskriptif, dalam menganalisa data metode yang dipergunakan adalah metode analisa kualitatif deskriptif dan metode analisa kuantitatif deskriptif.

3.2 Variabel Pengukuran

Agar konsep-konsep dapat diteliti secara empiris, mereka harus dioperasionalisasikan dengan mengubahnya menjadi variabel, yang berarti sesuatu yang mempunyai variasi nilai. (Masri Singarimbun : 41). Caranya adalah dengan memilih

dimensi tertentu konsep yang mempunyai variasi nilai. Adapun variabel dalam penelitian ini yaitu :

1. Pilihan Karier

Motif yang mendasari pilihan karier yaitu :

- a. Kemampuan manajerial
- b. Kemampuan teknis / fungsional

2. Penempatan

Tingkat pengukuran yang digunakan adalah tingkat pengukuran ordinal. Yang dimaksud dengan tingkat pengukuran ordinal ini adalah tingkat pengukuran yang memungkinkan penelitian untuk mengurutkan respondennya dari tingkat paling rendah ke tingkat paling tinggi. (Masri Singarimbun : 102)

Jadi disini respondennya dibagi dalam urutan rangking atas dasar sikapnya pada objek atau tindakan tertentu.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan dari pengertian teoritis variabel sehingga dapat diamati dan diukur dengan menentukan hal yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan kata lain, definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel dan merupakan suatu informasi ilmiah yang sangat membantu penelitian lain yang ingin mengemukakan variabel sama. (Masri Singarimbun : 46).

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penyusunan penelitian ini diusahakan untuk mendapatkan data dan membaca literatur yang berkaitan erat dengan masalah-masalah yang dianalisa. Untuk mendapatkan data dari perusahaan sehingga data-data yang dibutuhkan dalam pembahasan tulisan ini tidak mengalami kekurangan.

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dan mempermudah dalam menyusun skripsi ini, maka teknik pengumpulan datanya adalah sebagai berikut :

1. Penelitian kepustakaan (library research)

Adalah suatu cara untuk mengumpulkan data dengan berusaha untuk mencari dan membaca literatur serta mendapatkan sumber-sumber ilmiah yang terdapat dalam buku-buku atau literatur-literatur tentang pilihan karier, semangat kerja serta indicator dari semangat kerja yang meliputi : kepuasan kerja, keinginan untuk pindah dan komitmen terhadap organisasi.

2. Penelitian lapangan (field research)

Yaitu penelitian dengan melakukan kunjungan langsung pada perusahaan / organisasi tempat penelitian sebanyak 30 responden dari 55 pegawai.

3.5. Metode Analisa Data

Dalam penyusunan skripsi ini, metode analisa yang digunakan adalah :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan penempatan pada instansi yang bersangkutan, digunakan analisa kualitatif deskriptif yaitu analisa yang memungkinkan diperolehnya gambaran tentang sasaran, tujuan dan jenis metode yang digunakan. Analisa tersebut disesuaikan dengan teori-teori yang mendukung penelitian ini.
2. Untuk menganalisa pengaruh kesesuaian pilihan karier dalam posisi pekerjaan terhadap kepuasan kerja, keinginan untuk pindah dan komitmen terhadap organisasi digunakan analisa kuantitatif deskriptif dengan menggunakan analisa varians, yaitu pengujian hipotesa tentang perbedaan lebih dari dua rata-rata.

Untuk rumusan dan cara pengerjaannya dapat dilihat pada bab analisis dan pembahasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Pelaksanaan Penempatan

Pelaksanaan penempatan pegawai di Bank BCA Cabang Biak Jakarta Pusat adalah untuk mengisi formasi sesuai dengan kebutuhan nyata dalam melaksanakan prinsip dasar penempatan, dimana pada dasarnya pegawai dikembangkan untuk menjadi abdi negara dan abdi masyarakat.

Untuk dapat melaksanakan prinsip ini dengan baik, ada dua hal yang perlu diperhatikan, yaitu :

- a. Adanya analisis jabatan dengan baik, suatu analisa yang menggambarkan tentang ruang lingkup dan sifat tugas yang dilaksanakan suatu unit organisasi.
- b. Adanya penilaian pelaksanaan pekerjaan dan masing-masing pegawai yang terpelihara dengan baik dan terus menerus.

Penempatan pegawai pada suatu jabatan biasanya telah disertai dengan uraian tugas atau jabatan yang berisikan sebagai berikut :

- a. Identitas pegawai yang bersangkutan
- b. Pokok-pokok tugas yang bersangkutan
- c. Uraian tentang prosedur atau tata cara pelaksanaan tugas
- d. Ketentuan-ketentuan yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas.

Setelah dalam jangka waktu lima tahun seorang pegawai dimutasikan pada tugas atau jabatan lain. Penempatan yang direncanakan sesuai dengan struktur organisasi Bank BCA Cabang Biak Jakarta Pusat berhubungan erat dengan mutasi sebagai salah satu dari kebijaksanaan di bidang kepegawaian.

Segi-segi proseduril penempatan dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip yang diuraikan sebagai berikut :

a. Prestasi

Prestasi nyata yang dihasilkan atau jabatan yang dipangkulnya.

b. Kondite Tahunan

Ialah imbalan kondite yang dihasilkan khususnya dalam tiga tahun terakhir. Yudicium baik untuk memperoleh promosi dengan memperhatikan tersedianya promosi.

c. Kepribadian

Kepribadian menyangkut pengabdian dan kesetiaan serta pengenalan atas segi-segi kepribadian pegawai.

d. Syarat Kepangkatan dan Senioritas

Kepangkatan sebagai syarat formal diperhatikan dalam hubungan jalinan jabatan dan pangkat serta peraturan mengenai jenjang karier.

Sebelum seorang pegawai baru ditempatkan diberikan latihan untuk suatu jabatan tertentu, harus disambut dengan baik sebagai seorang anggota baru dari organisasi tersebut, produksi merupakan bagian integral dari proses pelatihan. Tujuan induksi dan pelatihan dalam rangka penempatan pegawai baru adalah sebagai berikut :

a. Melalui induksi, pegawai baru diberikan informasi mengenai organisasi kebijaksanaan-kebijaksanaan dan peraturan-peraturan.

b. Pegawai baru diberi pelajaran mengenai apa yang diperlukan dalam jabatan tertentu.

c. Pelatihan membuat pegawai baru memperoleh pengetahuan yang lebih banyak dan lebih luas, berarti menambah kecakapan dalam berbagai lapangan untuk keperluan pemindahan dan promosi.

d. Pegawai yang telah diberikan pelatihan sewajarnya, merupakan bekal yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas.

e. Pelatihan membantu pegawai menyesuaikan diri dengan metode-metode dan proses-proses baru yang terus-menerus diadakan.

f. Pelatihan yang baik mengurangi rasa tidak puas, absensi pemindahan pegawai dan meningkatkan loyalitas terhadap instansi, karena pelatihan membantu mempergunakan kecakapan perseorangan baik pegawai baru maupun pegawai lama.

Tujuan induksi dan pelatihan tersebut di atas tidak dapat dicapai, apabila pemimpin tidak sadar kepentingan pelatihan pegawai baru yang sistematis, mendapat keuntungan. Karena itu pimpinan dituntut untuk sadar bahwa pelatihan itu sangat penting bagi para karyawan.

Jika calon pegawai selama pendidikan dan latihan dapat mengikuti peraturan yang telah ditetapkan dengan baik, maka calon pegawai tersebut diangkat menjadi pegawai tetap.

Biro Kepegawaian sebelum menempatkan calon pegawai terlebih dahulu mempertimbangkan faktor-faktor yang dipandang perlu. Faktor-faktor tersebut yaitu :

a. Faktor prestasi akademis

Prestasi akademis yang dicapai oleh pegawai selama mengikuti jenjang pendidikan, harus mendapat pertimbangan. Calon pegawai yang mempunyai prestasi akademis yang tinggi ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang diperkirakan mampu mengembannya. Selain prestasi akademis yang dicapai selama pendidikan, prestasi yang diperoleh berdasarkan seleksi yang telah dilakukan mendapat pertimbangan. Karena terlihat jelas kemampuan dan bakat yang dimiliki oleh calon pegawai.

b. Faktor pengalaman

Faktor pengalaman merupakan salah satu faktor yang mendapat pertimbangan dalam penempatan calon pegawai. Dengan pengalaman yang banyak yang dimiliki oleh calon pegawai tersebut akan dapat menduduki jabatan yang sesuai pada Bank BCA Cabang Biak Jakarta Pusat.

c. Faktor Usia

Usia dalam proses penempatan calon pegawai mendapatkan perhatian. Untuk tugas-tugas akan lebih efektif bila dilakukan oleh pegawai-pegawai dalam batas-batas tertentu.

d. Faktor Status Perkawinan

Status perkawinan sering pula diperhatikan sebagai dasar penempatan, terlebih-lebih untuk jabatan tertentu. Terutama untuk wanita yang mungkin sudah berkeluarga, diusahakan ditempatkan pada jabatan tidak terlalu berat dan tidak berisiko tinggi.

e. Faktor Jenis Kelamin

Faktor ini juga perlu diperhatikan untuk jabatan-jabatan tertentu. Memang ada tugas-tugas yang akan sama hasilnya bila dikerjakan dengan pria dan wanita, tapi untuk dilain hal tugas-tugas tertentu yang mungkin akan lebih baik dikerjakan oleh wanita, misalnya untuk pekerjaan sekretaris. Sedangkan untuk keamanan lebih cocok bila dilakukan oleh pria..

Setelah mempertimbangkan faktor-faktor tersebut, Biro Kepegawaian menempatkan calon-calon pegawai kepada unit-unit yang membutuhkannya.

Pegawai yang ditempatkan pada suatu tugas atau jabatan pada dasarnya berkisar 5 tahun untuk kemudahan dimutasikan pada tugas atau jabatan lain. Prinsip penempatan pegawai adalah penempatan pegawai pada tempat yang tepat, sesuai dengan segi-segi kepribadiannya yang merupakan faktor terwujudnya pemuasan bagi pegawai yang bersangkutan.

Masalahnya adalah bagaimana mempertemukan jabatan-jabatan yang ada dengan tepat untuk jabatan tersebut. Secara garis besar hal tersebut dapat terlaksana dengan :

- 1) Adanya uraian pekerjaan mengenai jabatan yang ada.
- 2) Tersedianya data mengenai kemampuan, kecakapan dan kepribadian dari pegawai yang bersangkutan.

Data ini tersedia dari hasil proses pengadaan pegawai baru ditambah data yang tercatat di kepegawaian. Perkembangan instansi sangat ditentukan oleh penempatan pegawai yang benar, karena peranan manusia merupakan unsur yang dominan dalam organisasi dan peneglolaan tersebut dilakukan secara teratur. Dalam pengelolaan segi penempatan pegawai dalam organisasi perlu diusahakan tercapainya tujuan secara efektif dan efisien. Memasuki tahapan penempatan berarti pegawai tersebut telah memulai karier yang direncanakan tercantum dalam jenjang karier. Jenjang karier sebagai pola perencanaan pengembangan karier diperlukan untuk usaha-usaha pengembangan pegawai dapat dilakukan secara terarah.

Penempatan seseorang pada jabatan atau tugas yang sesuai dengan kemampuannya merupakan keharusan karena :

- a) Penempatan yang sesuai dengan kemampuan yang bersangkutan memberi kepuasan pribadi. Kepuasan pribadi menimbulkan dorongan untuk bekerja lebih baik dan secara otomatis akan meningkatkan produktivitas kerja.
- b) Penempatan yang tidak sesuai dengan kemampuan yang bersangkutan, misalnya tugas yang diberikan terlalu berat dan di luar kemampuan pegawai atau tidak sesuai dengan keterampilannya, maka dapat menimbulkan frustrasi bagi yang bersangkutan. Pegawai yang frustrasi dapat mempengaruhi lingkungan kerja menjadi tidak sehat dan dapat menghambat tercapainya tujuan organisasi.

Untuk mengatasi penempatan yang tidak tepat tersebut di atas, maka :

- a) Apabila kemampuan pegawai di bawah tuntutan persyaratan jabatan, kepada pegawai yang bersangkutan perlu diberikan latihan-latihan tambahan untuk mengatasi kekurangan kemampuan yang dimilikinya.
- b) Apabila kemampuan pegawai jauh di atas pengetahuan atau keterampilan yang disyaratkan untuk melaksanakan tugas pokok jabatan, pegawai yang bersangkutan diberikan pengembangan tugas atau jabatan.

Dari keseluruhan uraian di atas mengenai pelaksanaan penempatan pegawai pada Bank BCA Cabang Biak Jakarta Pusat dapat ditarik kesimpulan bahwa latar belakang

formal, pengalaman, usia dan faktor-faktor yang telah disebutkan sebelumnya mempengaruhi karier seorang pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah diadakan pembahasan sampai dengan hasil dan analisa, pelaksanaan dan kesesuaian antara pilihan karier dengan kepuasan kerja, keinginan untuk pindah dan komitmen terhadap organisasi, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan penempatan posisi pada Bank BCA Cabang Biak Jakarta Pusat pada dasarnya sudah benar dan sesuai dengan teori-teori yang telah dipergunakan dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang semestinya berdasarkan prinsip dasar penempatan, dimana pada dasarnya semua pegawai dikembangkan untuk menjadi pelayan publik / konsumen.

Beberapa faktor yang menjadi bahan pertimbangan adalah sebagai berikut :

- a. Faktor prestasi kerja
- b. Faktor pengalaman
- c. Faktor usia
- d. Faktor jenis kelamin
- e. Faktor usia perkawinan

2. Pegawai-pegawai yang pilihan kariernya sesuai dengan posisi pekerjaan yang sekarang akan lebih puas, lebih sedikit kemungkinan untuk pindah serta memiliki komitmen yang lebih kuat terhadap organisasi yang berarti lebih meningkatkan semangat kerjanya dibandingkan dengan pegawai-pegawai yang pilihan kariernya tidak sesuai dengan posisi pekerjaannya.

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan analisa varians (ANOVA) dengan hasil H_0 gagal ditolak atau diterima yang perinciannya sebagai berikut :

a. Kepuasan kerja

$$F_o = 0,4114 < F_{0,05} (5) (6) = 4,39$$

b. Keinginan untuk pindah

$$F_o = 0,9099 < F_{0,05} (5) (6) = 4,39$$

c. Komitmen terhadap organisasi

$$F_o = 0,5813 < F_{0,05} (5) (6) = 4,39$$

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas dapat ditarik saran-saran sebagai berikut :

1. Pegawai-pegawai yang bekerja pada Bank BCA Cabang Biak Jakarta Pusat ini sebelumnya dapat mengidentifikasi apa-apa yang menjadi minat dan bakatnya sehingga ketidaksesuaian pilihan karier dan posisi pekerjaan yang dipegang sekarang dapat dihindari, walaupun pada dasarnya sebagian besar pegawai pada Bank BCA Cabang Biak Jakarta Pusat telah menetapkan kariernya sesuai dengan posisi pekerjaannya yang dipegangnya sekarang.
2. Bank BCA Cabang Biak Jakarta Pusat sendiri hendaknya terus melakukan penelitian dan pengawasan terhadap pegawai-pegawai sehingga apabila penempatan yang dilakukan tidak sesuai dengan kemampuan pegawai, pegawai tersebut dapat dipindahkan ke pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya atau dapat juga pegawai yang bersangkutan diberikan latihan-latihan tambahan untuk mengatasi kekurangan kemampuan.

Demikianlah kesimpulan dan saran-saran yang dapat diberikan, hendaknya saran-saran diatas dijadikan pertimbangan dalam upaya penyempurnaan pelaksanaan penempatan bagi pegawai pada Bank BCA Cabang Biak Jakarta Pusat agar terjadi kesesuaian karier dan posisi pekerjaan yang dipegangnya.

DAFTAR REFERENSI

- Hidayati, S.N. (2016). Pengaruh Pendekatan Keras dan Lunak Pemimpin Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Potensi Mogok Kerja Karyawan. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 5(2), 57-66. <http://dx.doi.org/10.30588/SOSHUMDIK.v5i2.164>.
- A Alex S. Nitisemito, Manajemen Personalialia, Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia, 1922.
- Dessler, Gary, Manajemen Personalialia, Jakarta : Penerbit Erlangga, 1993.
- Dubin, The World of Work, Second Edition, Englewood Clifts Prentice, Inc.
- Flippo Edwin B, Personnel Management, 6 tahun edition, Tokyo : Mc. Graw Hill Book Kogakusha Co, 1984.
- Gibson, Ivancevich, Donnely, Organisasi, Jakarta : Penerbit Erlangga, 1992.
- Handoko T. Hani, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : PT. BPFE, 1994.
- Hasibuan, Melayu S.P. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Penerbit CV. Haji Masagung, 1990.
- Hidjarchman R., dan Suad H., Management Personalialia, Yogyakarta : BPFE, 1992.
- Manullang M., Manajemen Personalialia, Edisi Revisi, Cetakan keenam, Yogyakarta : Liberty, 1992.

Martoyo, Kolonel Kal. Susilo, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta : PT. BPFE, 1994.

Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi, Metode Penelitian Survei, Jakarta : LP3ES, 1989.

Siswanto, Bedjo, Manajemen Tenaga Kerja, Bandung : Penerbit Sinar Baru, 1989.

Supranto, J. Statistik, Jakarta : Penerbit Erlangga, 1995.

Terry R, George, Azas-azas Manajemen, Alih Bahasa : Winardi SE, Edisi kedelapan, 1992.

Wursanto, IG., Dasar-dasar Manajemen Personalialia, Jakarta : Dian Pustaka, 1988.