

## INTISARI

Otonomi Daerah yang telah digulirkan sejak tahun 1999 dengan diterbitkannya Undang-undang Nomor 22 tahun 1999 menuntut kreatifitas pemerintah daerah dalam mengatur, melaksanakan, memanfaatkan sumber-sumber potensi yang ada di daerah masing-masing, hal tersebut menuntut pemerintah daerah untuk cermat dan tepat dalam membuat kebijakan salah satunya adalah tentang penempatan pegawai khususnya daerah yang mengalami kekurangan pegawai seperti pada Pemerintah Kabupaten Kulon Progo, agar kinerja organisasi tidak menurun dari adanya kebijakan tersebut sehingga tujuan dan cita-dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tetap berjalan optimal.

Penelitian yang dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo dengan menggunakan metode diskriptif kuantitatif, dari jumlah populasi 132 orang pegawai dengan sampel 40 pegawai yang langsung berkaitan dengan penempatan pegawai baik dari sisi pengambil kebijakan sampai dengan pada unsur pelaksana/staf pada setiap bagian yang ada.

Penempatan pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam rangka menunjang kinerja organisasi, dan berdasarkan penelitian ini bahwa strategi penempatan pegawai yang dilakukan oleh pimpinan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo dalam meningkatkan kinerja pegawainya dapat dikatakan tepat dengan berdasarkan pada beberapa faktor yaitu : latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, kondisi kesehatan fisik, dan dengan memepertimbangkan usia.

*Kata kunci : Penempatan pegawai, strategi, peningkatan kinerja pegawai, tujuan organisasi.*

## ABSTRACT

*Regional Autonomy which has been rolled out since 1999 with the issuance of Law No. 22 of 1999 demands the local government's creativity in organizing, implementing, utilizing the potential resources in their respective regions, it requires the local government to be careful and precise in making one policy is about the placement of employees, especially areas that have shortage of employees, such as the Government of Kulon Progo Regency, so that the organization's performance does not decrease from the existence of the policy so that the goals and ideals in providing services to the community remain optimal.*

*Research conducted at Sekretariat Daerah Regency of Kulon Progo using quantitative discriminative method, from population number 132 employee with sample 40 employees directly related to employee placement either from the side of policy maker up to the implementer / staff element on each part there.*

*Placement of employees is very important in order to support the performance of the organization, and based on this research that employee placement strategy undertaken by the head of the Regional Secretariat Kabupaten Kulon Progo in improving the performance of employees can be said appropriate with based on several factors namely: educational background, experience work, physical health conditions, and by considering age.*

*Keywords: Employee placement, strategy, employee performance improvement, organizational goals*