

# ANALISIS PENEMPATAN PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN SEBULU DI KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

Oleh: Yuliana, Joko Sabtohadji, Rahim Abdullah

Penulis adalah Mahasiswa dan Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tenggara

## *Abstract:*

*Human resources which are needed is cost factor due to central to providing services in an organization. Any methods and its aims the organization was created based on the range of vision for the benefit of man and in the implementation of the mission is managed by human beings. Be a man of the main factor of a strategic part of all activities of the organization. The purpose of this research is to know the deployment of an officer at offices of head of subdistricts sebulu in Kutai Kartanegara regency. Then the kind of research that is used is identification descriptive of by the use of of a quantitative approach where is trying in giving a snapshot of the outline or explanation of the an accurate assessment of the areas that can be analyzed in terms of interprestasy and a detailed explanation of existing data shows that in an unsystematic manner based on obyektivitas which appeared to be or as they always have so as to give a picture in on totally objective criteria about the actual state of things of an object that is analyzed in terms of.*

*The results of the study viewed from the side of dimensions expertise be on a level either by the percentage 78,05% and the average score 3,90 dimensions skills are on a level either by the percentage 63,03% and the average score 62,59% dimensions the level of education be on a level either by the percentage 72,22% the average score 3,61 dimensions physically be on a level either by the percentage 62,34% and the average score 3,12 and dimension experience of being on a level either by the percentage 76,22% and the average score 3,81. All are at intervals class good.*

**Keywords:** *Analysis of Employee Placement*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuknya serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Oleh sebab di dalam perangkat daerah cara menempatkan pegawainya harus memenuhi kaidah yang telah ditentukan dalam undang-undang atau pun peraturan pemerintah. Dalam beberapa pengertian, penempatan merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/ jabatan baru atau jabatan yang berbeda. (Hariandja (2005 : 156)), Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. (Mathis & Jackson (2006:262)), Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. (B. Siswanto Sastro Hadiry yang dikutip oleh Suwatno (2003:138))

Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli di atas, maka dapat di simpulkan bahwa penempatan pegawai adalah kegiatan mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya guna untuk mencapai tujuan instansi tersebut.

Pada Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pasal 56, ayat 1 "Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja". Kemudian dipertegas dengan Permenpan RB NO 33 Tahun 2011 Pedoman Analisis Jabatan menyatakan bahwa "syarat Jabatan adalah syarat yang harus dipenuhi atau dimiliki oleh seseorang untuk menduduki suatu jabatan. Syarat jabatan merupakan tuntutan kemampuan kerja yang ditunjukkan dengan keahlian atau keterampilan kerja yang diidentifikasi dari pemilikan pengetahuan kerja, pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan kemampuan dari aspek psikologis dan kekuatan fisik. Syarat jabatan diartikan pula sebagai kualifikasi yang harus dipenuhi untuk menduduki suatu jabatan seperti pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, pengetahuan kerja,

keterampilan kerja, serta syarat psikologis. Deskripsi jabatan merupakan pernyataan tertulis yang menjelaskan tugas, aktivitas, tanggung jawab, kondisi kerja dan aspek-aspek lain dari suatu jabatan tertentu.

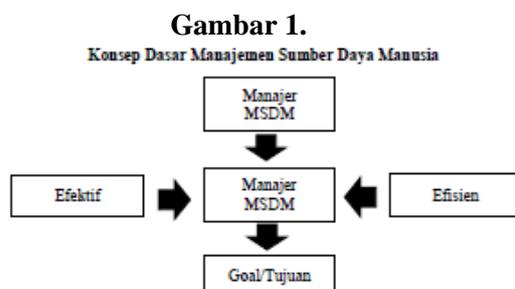
Hasil pemetaan pada Kantor Kecamatan Sebulu, jika dicermati lebih lanjut adalah : masih ada pegawai yang menepati jabatan tidak sesuai dengan uraian tersebut diatas, diantaranya dari sisi tingkat pendidikan lulusan Sarjana pendidikan menduduki jabatan yang dipersyaratkan S1 Ekonomi, Sarjana Pertanian menduduki Jabatan di Keuangan.

Berdasarkan masalah yang dituliskan diatas, maka tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk mengetahui Analisis Penempatan Pegawai pada Kantor Kecamatan Sebulu di Kabupaten Kutai Kartanegara.

### Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Manajer memiliki peran besar dalam mengarahkan orang-orang yang berada di organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, termasuk memikirkan bagaimana memiliki manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mampu bekerja secara afektif dan efisien. Memang sudah menjadi tujuan umum bagian MSDM untuk mampu memberikan kepuasan kerja yang maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan (*company value*) baik secara jangka pendek maupun jangka panjang. Untuk lebih jelasnya bagaimana konsep dasar bekerjanya MSDM ini dapat kita lihat pada gambar dibawah ini.



Sumber : Irham Fahmi (2015:2)

### Fungsi-Fungsi Sumber Daya Manusia

### Manajemen

Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia adalah pengadaan sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, pemberian kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan sumber daya manusia.

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia
3. Pemberian Kompensasi
4. Pengintegrasian
5. Pemeliharaan Sumber Daya Manusia

### Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia penting bukan hanya bagi manajer di bagian HR departemen, tapi juga penting bagi semua manajer disemua bagian supaya para manajer tersebut mampu menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan benar.

Manajemen sumber daya manusia berguna agar para manajer tidak melakukan kesalahan-kesalahan dalam pengelolaan manusia seperti:

1. Mempekerjakan orang yang salah
2. Mengalami tingkat turnover yang tinggi akibat pengelolaan sumber daya manusia yang buruk.
3. Pekerja bekerja tidak optimal
4. Melakukan proses wawancara yang bertele-tele.
5. Organisasi menghadapi tuntutan dari pengadilan akibat praktik pengelolaan sumber daya manusia yang tidak memenuhi aturan hukum dan perundang-undangan.

### Analisis Jabatan dan Desain

Analisis jabatan atau *job analysis and design* adalah sebuah proses yang mempelajari pola-pola aktivitas untuk menentukan tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang diperlukan oleh masing-masing jabatan. Analisis jabatan diperlukan untuk menyusun deskripsi pekerjaan (*Job Discription*) dan spesifikasi pekerjaan (*Job specification*).

Proses analisis jabatan bertujuan untuk mengumpulkan informasi-informasi berikut ini :

1. Aktivitas kerja
2. Perilaku yang diperlukan
3. Peralatan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tertentu.
4. Standar kerja
5. Konteks pekerjaan
6. *Human requitmen*

## Penempatan

Penempatan adalah proses penugasan atau penugasan kembali pekerja untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau menempati suatu posisi baru didalam perusahaan. Penempatan bertujuan untuk menempatkan seorang karyawan pada suatu posisi atau jabatan tertentu yang dianggap pas untuk dirinya.

analisis penempatan dilakukan dengan melakukan pengkajian yang mendalam dan serius dengan tujuan untuk menghindari kesalahan dalam penempatan nantinya. Kajian itu biasanya menggabungkan dua pendekatan, yaitu:

- a. kualitatif, dan
- b. kuantitatif

Konsep penempatan karyawan ada 2 (dua) dasar justifikasi yang umumnya dipakai atau diterapkan pada berbagai perusahaan, yaitu:

- a. bersumber dari karyawan di lingkungan internal.
- b. bersumber dari pihak eksternal.

Jika bersumber dari lingkungan internal maka akan dilihat siapa karyawan yang dianggap memiliki kualifikasi dan kemampuan dengan dasar catatan penilaian yang telah dilakukan selama ini memenuhi kualifikasi yang ditetapkan. Namun jika pihak internal tidak diperoleh maka memungkinkan diambil dari lingkungan eksternal yaitu berasal dari perusahaan atau lembaga lain.

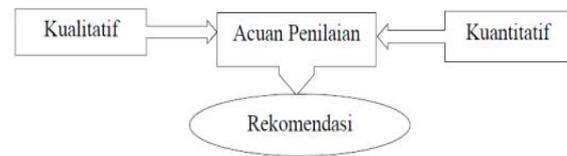
Kasus dipakainya karyawan dari lingkungan eksternal ini dianggap ketika karyawan dari lingkungan internal tidak ada memenuhi kualifikasi yang diharapkan. Sehingga untuk menempati posisi dan pekerjaan tersebut maka satu-satunya cara harus diambil orang yang berasal dari lingkungan eksternal, dan jika tidak segera dilakukan artinya masalah yang dihadapi akan semakin parah.

## Dasar Acuan Penilaian dalam Penempatan

Dalam penilaian siapa yang layak untuk ditempatkan pada posisi yang tepat maka secara umum ada 2 (dua) pendekatan yang dipakai, yaitu:

- a. kualitatif, dan
- b. kuantitatif

**Gambar 2. Dasar Acuan Penilaian dalam Penempatan**



Sumber : Irham Fahmi (2015:45)

Untuk melakukan penilaian secara kualitatif maka dibutuhkan format model penilaian yang harus diterapkan, yaitu:

- a. Melakukan interview atau wawancara dengan calon yang bersangkutan.
- b. Melihat catatan laporan kemajuan atau prestasi kerja selama ini.
- c. Melakukan diskusi dan tanya jawab dengan pimpinan divisi tempat ia bekerja.

Adapun untuk melakukan penilaian dengan pendekatan secara kuantitatif maka dipakai 2 (dua) dasar penilaian yang harus diterapkan, yaitu:

- a. Melakukan tes tertulis. Dalam bentuk ujian Tes Potensi Akademik (TPA), tes uji kepemimpinan, tes pengambilan keputusan, dan lain sebagainya.
- b. Melakukan tes kesehatan. Ini bertujuan agar karyawan tersebut sehat jasmani dan rohani sehingga mampu melaksanakan pekerjaan dengan lancar.

Hasil dari penilaian dengan pendekatan kualitatif dan kuantitatif maka nantinya akan dibuat suatu kesimpulan penilaian untuk mengukur dan menegaskan siapa yang paling layak dalam menempati posisi tersebut, tentunya semua ini diikuti dengan skor penilaian. Dengan kata lain kita ingin menegaskan bahwa penempatan seseorang sebagai karyawan harus dilakukan dengan cara-cara yang memiliki dasar acuannya bukan bersifat sangat umum dan tidak jelas keputusannya.

## Kendala- Kendala Penempatan

Faktor kendala yang dapat memengaruhi produktivitas dan kepuasan tenaga kerja sangat mungkin mengakibatkan karyawan baru keluar setelah beberapa bulan pertama. Perputaran karyawan awal ini adalah sesuatu yang wajar. Hal ini justru karena bermanfaat jika itu terjadi di antara karyawan baru yang merasakan bahwa perusahaan atau pekerjaannya tidak tepat untuk mereka. Dengan demikian perusahaan akan segera mencari jalan keluar

terbaik, mulai dari penarikan tenaga kerja, seleksi, dan persiapan penempatan karyawan baru. Jadi kendala penempatan karyawan ada dua, yaitu ketidakcocokan dan perputaran karyawan baru (Mangkuprawira, 2011).

### Kerangka Pikir

Berdasarkan kajian teoritis dan penelitian maka dapat disusun kerangka pikir penelitian sebagai berikut :

**Gambar 3. Kerangka Pikir**



### Hipotesis

Berdasarkan pada kajian teori dan perumusan masalah, serta kerangka pikir tersebut diatas, maka hipotesis yang diajukan adalah diduga Analisis Penempatan Pegawai pada Kantor Kecamatan Sebulu di Kabupaten Kutai Kartanegara sudah sesuai.

### ALAT DAN BAHAN

#### Objek dan Waktu Penelitian

Penulis mengambil obyek penelitian di Kantor Kecamatan Sebulu, dimana obyek tersebut sangat dekat dengan tempat tinggal penulis. Kemudian waktu penelitian dilakukan mulai dari bulan Juni 2017 dan diselesaikan pada bulan Oktober 2017.

#### Populasi Dan Sample

Populasi adalah obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sinambela, 2014 : 94). Adapun yang menjadi populasi dan sample dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kecamatan Sebulu dengan berjumlah 46 orang.

#### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan teknik analisis statistik deskriptif yaitu dengan menggunakan skala likert. Untuk keperluan analisis secara kuantitatif, maka jawaban-jawaban responden diberi skor.

**Tabel 1.**  
**Pembobotan Jawaban dan Skor Angket**

| Jawaban | Kategori                 | Skor |
|---------|--------------------------|------|
| A       | SB (sangat baik)         | 5    |
| B       | B (baik)                 | 4    |
| C       | R (ragu-ragu)            | 3    |
| D       | KB (kurang baik)         | 2    |
| E       | SKB (sangat kurang baik) | 1    |

Dari skala likert diatas, mengingat ada 5 kategori skor maka dapat dikelompokkan dalam 5 kelas interval. Berikut ini merupakan rentang kelas interval dari jawaban responden:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval Kelas} = \frac{5 - 1}{5}$$

$$\text{Interval Kelas} = 0.8$$

Dari skala tersebut dapat didistribusikan terhadap jawaban responden :

- a. 1,00 – 1,80 = Tidak Baik
- b. 1,81 – 2,61 = Kurang Baik
- c. 2,62 – 3,42 = Cukup Baik
- d. 3,43 – 4,23 = Baik
- e. 4,24 – 5,00 = Sangat Baik

Selanjutnya Untuk menentukan persentase jawaban responden berdasarkan total skor masing-masing jawaban. rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{n} (100\%)$$

Keterangan:

P = Persentase

f = frekuensi

n = Jumlah Responden

Kemudian menurut Sugiyono (2006:204) bahwa untuk menentukan skor rata-rata:

$$X = \frac{\sum(f \cdot x)}{n}$$

Keterangan :

X : skor rata-rata

$\Sigma(f \cdot x)$  : jumlah skor kategori

N : Jumlah responden

$$\text{rata - rata persen} = \frac{\text{rata - rata skor}}{\text{banyaknya klasifikasi jawaban}} (100\%)$$

## PEMBAHASAN

### A. Dimensi Keahlian

**Tabel. 2 Rekapitulasi Pendapat Responden Mengenai Kesesuaian Keahlian Dengan Penempatan Pegawai**

| No | Tanggapan Responden  |    | Sangat Sesuai | Sesuai | Cukup Sesuai | Kurang Sesuai | Tidak Sesuai | Jumlah                   | Rata-rata Skor |
|----|--|----|---------------|--------|--------------|---------------|--------------|--------------------------|----------------|
|    |  |    | 5             | 4      | 3            | 2             | 1            |                          |                |
| 1  | Dimensi penempatan jabatan   | F  | 7             | 26     | 3            | 1             | 0            | 37                       | 4,05           |
|    |  | fc | 35            | 104    | 9            | 2             | 0            | 150                      |                |
|    |  | %  | 18,92         | 70,27  | 8,11         | 2,70          | 0            | 100                      |                |
| 2  | Kesesuaian kemampuan teknis  | F  | 5             | 26     | 4            | 2             | 0            | 37                       | 3,92           |
|    |  | fc | 25            | 104    | 12           | 4             | 0            | 145                      |                |
|    |  | %  | 13,51         | 70,27  | 10,81        | 5,41          | 0            | 100                      |                |
| 3  | Kesesuaian Penempatan Jabatan dengan Kemampuan Sosial                        | F  | 5             | 28     | 3            | 1             | 0            | 37                       | 4,00           |
|    |  | fc | 25            | 112    | 9            | 2             | 0            | 148                      |                |
|    |  | %  | 13,51         | 75,68  | 8,11         | 2,70          | 0            | 100                      |                |
| 4  | Kesesuaian Kemampuan Konseptual  | F  | 5             | 23     | 7            | 1             | 1            | 37                       | 3,81           |
|    |  | fc | 25            | 92     | 21           | 2             | 1            | 141                      |                |
|    |  | %  | 13,51         | 62,16  | 18,92        | 2,70          | 2,70         | 100                      |                |
| 5  | Kesesuaian kemampuan konseptual dalam penempatan jabatan yang dipersyaratkan | F  | 5             | 22     | 6            | 3             | 1            | 37                       | 3,73           |
|    |  | fc | 25            | 88     | 18           | 6             | 1            | 138                      |                |
|    |  | %  | 13,51         | 59,46  | 16,22        | 8,11          | 2,70         | 100                      |                |
|    |  |    |               |        |              |               |              | Jumlah Respondent (f)    | 37             |
|    |  |    |               |        |              |               |              | Rata-rata skor           | 3,90           |
|    |  |    |               |        |              |               |              | Prosentase rata-rata (%) | 78,05          |

Dilihat dari dimensi *keahlian* berada pada tataran baik dengan persentase 78,05% dan skor rata-rata 3,90 berada pada interval kelas baik (sesuai). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Penempatan Pegawai pada Kantor Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara ditinjau dari aspek keahlian sudah baik. Dari lima rekapitulasi jawaban responden, secara umum menunjukkan bahwa penempatan pegawai sudah baik. Namun pada hasil jawaban responden, menunjukkan bahwa kesesuaian kemampuan konseptual dalam penempatan jabatan yang dipersyaratkan masih perlu diperhatikan. Dimana penempatan pegawai harus memperhatikan keahlian yang dimiliki pegawai sebelum ditempatkan pada jabatan yang akan dipangku, karena keahlian berpengaruh pada kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Keterampilan kerja dimiliki pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan, akan menunjang pelaksanaan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan tepat waktu. Oleh karena itu meskipun penempatan 72 pegawai dilihat dari dimensi keahlian kerja sudah dikategorikan baik, namun Penempatan pegawai masih perlu memperhatikan keahlian yang dimiliki oleh pegawai.

### B. Dimensi Kecakapan

**Tabel. 3 Rekapitulasi Pendapat Responden Mengenai Kesesuaian Kecakapan Dengan Penempatan Pegawai**

| No | Tanggapan Responden   |    | Sangat Sesuai | Sesuai | Cukup Sesuai | Kurang Sesuai | Tidak Sesuai | Jumlah                   | Rata-rata Skor |
|----|---|----|---------------|--------|--------------|---------------|--------------|--------------------------|----------------|
|    |   |    | 5             | 4      | 3            | 2             | 1            |                          |                |
| 1  | Kesesuaian menyelesaikan pekerjaan dengan jadwal dan waktu    | F  | 2             | 27     | 8            | 0             | 0            | 37                       | 3,84           |
|    |   | fc | 10            | 108    | 24           | 0             | 0            | 142                      |                |
|    |   | %  | 5,41          | 72,97  | 21,62        | 0             | 0            | 100                      |                |
| 2  | Melaksanakan pekerjaan yang berkaitan dengan jawaban          | F  | 8             | 23     | 6            | 0             | 0            | 37                       | 4,05           |
|    |   | fc | 40            | 92     | 18           | 0             | 0            | 150                      |                |
|    |   | %  | 21,62         | 62,16  | 16,22        | 0,00          | 0            | 100                      |                |
| 3  | Ketepatan melaksanakan pekerjaan sesuai SOP                   | F  | 5             | 23     | 7            | 2             | 0            | 37                       | 3,84           |
|    |   | fc | 25            | 92     | 21           | 4             | 0            | 142                      |                |
|    |   | %  | 13,51         | 62,16  | 18,92        | 5,41          | 0            | 100                      |                |
| 4  | Kecakapan membantu menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan | F  | 7             | 24     | 6            | 0             | 0            | 37                       | 4,03           |
|    |   | fc | 35            | 96     | 18           | 0             | 0            | 149                      |                |
|    |   | %  | 18,92         | 64,86  | 16,22        | 0,00          | 0,00         | 100                      |                |
|    |   |    |               |        |              |               |              | Jumlah Respondent (f)    | 37             |
|    |   |    |               |        |              |               |              | Rata-rata skor           | 62,59          |
|    |   |    |               |        |              |               |              | Prosentase rata-rata (%) | 63,03          |

Jika di lihat dari dimensi *kecakapan* berada pada tataran baik dengan persentase 63,03% dan skor rata-rata 62,59 berada pada interval kelas baik (sesuai). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Penempatan Pegawai pada Kantor Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara ditinjau dari aspek kecakapan sudah baik. Dari empat rekapitulasi jawaban responden tentang dimensi *kecakapan*, secara umum menunjukkan bahwa penempatan pegawai sudah baik. Namun pada hasil jawaban responden pertama dan ketiga yaitu penempatan pegawai sesuai dengan kecakapan yaitu kesesuaian menyelesaikan pekerjaan dan ketepatan melaksanakan pekerjaan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP). Kecakapan kerja yang dimiliki pegawai sesuai dengan tugas yang diberikan, akan menunjang pelaksanaan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan tepat waktu.

### C. Dimensi Tingkat Pendidikan

**Tabel. 4** Rekapitulasi Pendapat Responden Mengenai Kesesuaian Kecakapan Dengan Penempatan Pegawai

| No | Tanggapan Responden  |    | Sangat Sesuai | Sesuai | Cukup Sesuai | Kurang Sesuai | Tidak Sesuai | Jumlah                   | Rata-rata Skor |
|----|--|----|---------------|--------|--------------|---------------|--------------|--------------------------|----------------|
|    |  |    | 5             | 4      | 3            | 2             | 1            |                          |                |
| 1  | Penempatan jabatan dengan latar belakang pendidikan        | F  | 6             | 21     | 6            | 4             | 0            | 37                       | 3,78           |
|    |  | fx | 30            | 84     | 18           | 8             | 0            | 140                      |                |
|    |  | %  | 16,22         | 56,76  | 16,22        | 10,81         | 0            | 100                      |                |
| 2  | Latar belakang pendidikan menunjang penyelesaian pekerjaan | F  | 6             | 19     | 11           | 1             | 0            | 37                       | 3,81           |
|    |  | fx | 30            | 76     | 33           | 2             | 0            | 141                      |                |
|    |  | %  | 16,22         | 51,35  | 29,73        | 2,70          | 0            | 100                      |                |
| 3  | Penempatan jabatan dengan latar belakang diklat            | F  | 3             | 20     | 11           | 2             | 1            | 37                       | 3,59           |
|    |  | fx | 15            | 80     | 33           | 4             | 1            | 133                      |                |
|    |  | %  | 8,11          | 54,05  | 29,73        | 5,41          | 2,7027       | 100                      |                |
| 4  | Kesesuaian penempatan jabatan dengan pengalaman kerja      | F  | 4             | 19     | 12           | 1             | 1            | 37                       | 3,65           |
|    |  | fx | 20            | 76     | 36           | 2             | 1            | 135                      |                |
|    |  | %  | 10,81         | 51,35  | 32,43        | 2,70          | 2,70         | 100                      |                |
| 5  | Diklat yang dipersyaratkan                                 | F  | 3             | 19     | 12           | 1             | 2            | 37                       | 3,22           |
|    |  | fx | 3             | 76     | 36           | 2             | 2            | 119                      |                |
|    |  | %  | 8,11          | 51,35  | 32,43        | 2,70          | 5,41         | 100                      |                |
|    |  |    |               |        |              |               |              | Jumlah Respondent (f)    | 37             |
|    |  |    |               |        |              |               |              | Rata-rata skor           | 3,61           |
|    |  |    |               |        |              |               |              | Prosentase rata-rata (%) | 72,22          |

Penempatan pegawai dilihat dari dimensi *tingkat pendidikan* berada pada tataran baik dengan persentase 72,22% dan skor rata-rata 3,61 berada pada interval kelas baik (sesuai). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Penempatan Pegawai pada Kantor Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara ditinjau dari aspek tingkat pendidikan sudah baik. Dari lima rekapitulasi jawaban responden dimensi tingkat pendidikan, secara umum menunjukkan bahwa penempatan pegawai sudah baik. Dimana penempatan pegawai harus memperhatikan tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai sebelum ditempatkan pada jabatan yang akan dipangkunya.

### D. Dimensi Kemampuan Fisik

**Tabel 5.** Rekapitulasi Pendapat Responden Mengenai Kesesuaian Kemampuan Fisik Dengan Penempatan Pegawai

| No | Tanggapan Responden                                   |    | Sangat Sesuai | Sesuai | Cukup Sesuai | Kurang Sesuai | Tidak Sesuai | Jumlah                   | Rata-rata Skor |
|----|---|----|---------------|--------|--------------|---------------|--------------|--------------------------|----------------|
|    |   |    | 5             | 4      | 3            | 2             | 1            |                          |                |
| 1  | Kesesuaian kemampuan fisik dengan penempatan jabatan  | F  | 3             | 22     | 10           | 2             | 0            | 37                       | 3,70           |
|    |   | fx | 15            | 88     | 30           | 4             | 0            | 137                      |                |
|    |   | %  | 8,11          | 59,46  | 27,03        | 5,41          | 0            | 100                      |                |
| 2  | Kesesuaian standar kesehatan dalam penempatan jabatan | F  | 5             | 27     | 3            | 2             | 0            | 37                       | 3,95           |
|    |   | fx | 25            | 108    | 9            | 4             | 0            | 146                      |                |
|    |   | %  | 13,51         | 72,97  | 8,11         | 5,41          | 0            | 100                      |                |
| 3  | Tes kesehatan dalam mengevaluasi kemampuan fisik      | F  | 1             | 2      | 1            | 14            | 19           | 37                       | 1,70           |
|    |   | fx | 5             | 8      | 3            | 28            | 19           | 63                       |                |
|    |   | %  | 2,70          | 5,41   | 2,70         | 37,84         | 51,3514      | 100                      |                |
|    |   |    |               |        |              |               |              | Jumlah Respondent (f)    | 37             |
|    |   |    |               |        |              |               |              | Rata-rata skor           | 3,12           |
|    |   |    |               |        |              |               |              | Prosentase rata-rata (%) | 62,34          |

Selanjutnya penempatan pegawai dilihat dari dimensi *kemampuan fisik* berada pada tataran baik dengan persentase 62,34% dan skor rata-rata 3,12 berada pada interval kelas baik (sesuai), Sehingga dapat disimpulkan bahwa Penempatan Pegawai pada Kantor Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara ditinjau dari aspek kemampuan fisik sudah baik. Dari tiga rekapitulasi jawaban responden, secara umum menunjukkan bahwa penempatan pegawai sudah baik sesuai dengan kemampuan fisik.

### E. Dimensi Pengalaman

**Tabel. 6** Rekapitulasi Pendapat Responden Mengenai Dimensi Pengalaman

| No | Tanggapan Responden                                   |    | Sangat Sesuai | Sesuai | Cukup Sesuai | Kurang Sesuai | Tidak Sesuai | Jumlah                   | Rata-rata Skor |
|----|---|----|---------------|--------|--------------|---------------|--------------|--------------------------|----------------|
|    |   |    | 5             | 4      | 3            | 2             | 1            |                          |                |
| 1  | Kesesuaian pengalaman kerja dengan penempatan jabatan | F  | 6             | 21     | 7            | 2             | 1            | 37                       | 3,78           |
|    |   | fx | 30            | 84     | 21           | 4             | 1            | 140                      |                |
|    |   | %  | 16,22         | 56,76  | 18,92        | 5,41          | 1            | 98                       |                |
| 2  | Pengalaman kerja dalam mengatasi permasalahan         | F  | 8             | 19     | 6            | 4             | 0            | 37                       | 3,84           |
|    |   | fx | 40            | 76     | 18           | 8             | 0            | 142                      |                |
|    |   | %  | 21,62         | 51,35  | 16,22        | 10,81         | 0            | 100                      |                |
|    |   |    |               |        |              |               |              | Jumlah Respondent (f)    | 37             |
|    |   |    |               |        |              |               |              | Rata-rata skor           | 3,81           |
|    |   |    |               |        |              |               |              | Prosentase rata-rata (%) | 76,22          |

Kemudian penempatan pegawai apabila dilihat dari dimensi *pengalaman* berada pada tataran baik dengan persentase 76,22% dan skor rata-rata 3,81 berada pada interval kelas baik (sesuai), Sehingga dapat disimpulkan bahwa Penempatan Pegawai pada Kantor Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara ditinjau dari aspek pengalaman sudah baik. Dari dua rekapitulasi jawaban responden, secara umum menunjukkan bahwa penempatan pegawai sudah baik berdasarkan dimensi pengalaman atau pada indikator pengalaman.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut :

1. Ditinjau dari sisi dimensi *keahlian* berada pada tataran baik dengan persentase 78,05% dan skor rata-rata 3,90 berada pada interval kelas baik.
2. Ditinjau dari dimensi *kecakapan* berada pada tataran baik dengan persentase 63,03% dan skor rata-rata 62,59 berada pada interval kelas baik.

3. Ditinjau dari dimensi *tingkat pendidikan* berada pada tataran baik dengan persentase 72,22% dan skor rata-rata 3,61 berada pada interval kelas baik.
4. Ditinjau dari dimensi *kemampuan fisik* berada pada tataran baik dengan persentase 62,34% dan skor rata-rata 3,12 berada pada interval kelas baik.
5. Ditinjau dari dimensi *pengalaman* berada pada tataran baik dengan persentase 76,22% dan skor rata-rata 3,81 berada pada interval kelas baik.

### Saran

Adapun saran yang dapat diberikan sehubungan dengan penempatan pegawai pada Kantor Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara adalah sebagai berikut :

1. Penempatan pegawai pada Kantor Kecamatan Sebulu Kabupaten Kutai Kartanegara sebaiknya lebih memperhatikan pada keahlian, kecakapan,
2. tingkat pendidikan, kemampuan fisik dan pengalaman yang dimiliki pegawai. Sehingga pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dapat diselesaikan dengan baik.
3. Selalu melakukan evaluasi penempatan setiap tahun, dimana yang sudah standart dapat terjaga dengan baik.
4. Koordinasi ke BKPPD Kabupaten Kutai Kartanegara untuk masalah penempatan pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Sebulu.

### DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Emeron Edoson, Y. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Gomes, F. C. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rachmawati, I. K. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Sinambela, L. P. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Sugiono. (2011). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Yogyakarta: Alfabeta.
- PP. RI Nomor 97.Tahun 2000Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil.
- PP. RI Nomor 100. Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai NegeriSipil Dalam Jabatan Struktural
- UU Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah.