

## IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENEMPATAN APARATUR SIPIL NEGARA PADA JABATAN STRUKTURAL TAHUN 2016-2019 BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN MIMIKA

Elanus Deikma

Mahasiswa Pascasarjana Program Studi Magister Kebijakan Publik Universitas Cenderawasih

### Abstract :

*This research was conducted at the Mimika Regency Regional Civil Service Agency. The researched problems aim to find out any indication of apparatus placement that is not in accordance with the regulations. Therefore this research requires primary and secondary data. The data is obtained through direct observation or observation, questionnaires and interviews. Once collected, it is then analyzed using qualitative descriptive techniques, namely an analysis that seeks to provide a detailed picture based on the reality in the field and the results will be presented in tabular form and equipped with descriptions and supporting information to draw conclusions and give some suggestions. The formulation of the problem of writing this thesis is how the placement of the Apparatus in the Regional Personnel Agency of Mimika Regency. The purpose of this research is to determine the implementation of the placement of the Apparatus in the Mimika Regency Regional Civil Service Agency. In this study, the implementation of apparatus placement at the District Civil Service Agency, Mimika is measured by 5 indicators, namely, existing academic education / achievement, secondly experience, third is physical and mental health, fourth is marital status, and the fifth is apparatus age. Based on the results of the author's research, it can be concluded that the implementation of the placement of employees at the Regional Personnel Agency of Mimika Regency has been carried out well. Because in accordance with the factors considered in the placement of Regional Civil Servants.*

### Abstrak :

*Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika. Permasalahan yang diteliti bertujuan untuk mengetahui adanya indikasi penempatan Aparatur yang tidak sesuai dengan peraturan. Oleh karena itu penelitian ini memerlukan data primer dan sekunder. Data-data tersebut didapat melalui Pengamatan langsung atau observasi, qusioner dan wawancara. Setelah terkumpul, selanjutnya dianalisis menggunakan teknik deskriptif kualitatif yaitu suatu analisa yang berusaha memberikan gambaran terperinci berdasarkan kenyataan dilapangan dan hasilnya akan disajikan dalam bentuk tabel dan dilengkapi dengan uraian-uraian serta keterangan yang mendukung untuk dapat diambil kesimpulan dan diberikan beberapa saran. Rumusan masalah penulisan tesis ini adalah bagaimanakah penempatan Aparatur pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kabupaten Mimika. Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pelaksanaan penempatan Aparatur pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika. Dalam penelitian ini, pelaksanaan penempatan Aparatur pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten, Mimika diukur dengan 5 Indikator yaitu, Pendidikan/Prestasi akademis yang ada, kedua Pengalaman, ketiga Kesehatan Fisik dan Mental, keempat Status Perkawinan, dan yang ke lima Usia Aparatur. Berdasarkan hasil penelitian penulis, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan penempatan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kabupaten Mimika telah terlaksana Baik. Karena sesuai dengan faktor yang dipertimbangkan dalam Penempatan Aparatur Negeri Sipil Daerah.*

**Keyword: Placement, Civil Servants, Regional Civil Service Agency, Mimika Regency, Papua**

### PENDAHULUAN

Profesionalisme kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), dalam kelembagaan merupakan salah satu kriteria penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, yang cenderung di perdebatkan secara internal dan eksternal. Penerimaan dan penempatan ASN paling banyak mengalami perdebatan sehingga pola

pendekatan terpadunya terus mengali perubahan (Hamid, & Kurniawaty, 2020).

Selain itu, pola pembinaan dan pendampingan terhadap Aparat Sipil Negara (ASN) secara internal merupakan suatu unsur pendukung kebijakan turunan yang memperkuat bagian satu dengan yang lainnya dalam kelembagaan. Bagian-bagian dalam suatu kelembagaan tersebut, bila

dapat menjalankan tugas dan fungsi secara baik maka secara langsung menciptakan hubungan saling ketergantungan sebagai satu kesatuan yang tidak dapat di pisahkan (interdependency). Tetapi, bila salah satu bagian dalam kelembagaan dapat mengalami gangguan atau berjalan tidak berimbang maka kinerja ASN akan dipertanyakan serta kelembagaan pemerintah secara umum citranya menjadi buruk dalam masyarakat (Panjaitan, & Sianipar, 2019).

Berbagai peraturan perundang-undangan, yang memberikan kewenangan otonom secara lebih besar pada setiap kelembagaan untuk terus menata diri karena berada pada posisi menguntungkan agar kebijakan apapun dapat diputuskan bersifat *bottom up* (Jati, 2016). Selain itu, ASN diberikan kemampuan oleh undang-undang untuk memahami pentingnya kerjasama sebagai satu sistem terpadu (Integrated human resource system), dimulai sejak pengadaan (rekrutmen) atau pada saat penentuan formasi ASN, pembinaan karier, kemampuan pendidikan dan latihan dalam rangkaian penjenjangan karir (formal dan informal). Hal ini, menunjukkan pada pendekatan terpadu sebagai upaya meningkatkan profesionalisme kerja ASN sehingga menjadi pengayom masyarakat yang berkualitas (Daniarsyah, 2017).

Pelaksanaan kebijakan pembangunan daerah di Kabupaten Mimika dengan ketersediaan kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) masih belum memperlihatkan keseimbangan pembangunan. Beban daerah, yang besar serta kemajuan terus meningkat akumulasi permasalahan dan gejala sosial politik dan ekonomi kerap terjadi karena adanya pertambangan di Wilayah Distrik Tembagapura, setiap tahun para pengambil kebijakan di Kabupaten Mimika masih memikirkan unsur-unsur politik ikut masuk ke dalam proses perumusan dan kebijakan dan penempatan ASN dalam jabatan-jabatan strategis juga terpengaruh dengan kepentingan-kepentingan politik ketimbang menegahkan peraturan perundang-undangan. Penentuan kebijakan seperti

proyek-proyek pembangunan juga tidak ketinggalan untuk dibawah ke dalam ruang-ruang politik praktis sehingga melemahkan kinerja Aparatur Sipil Negara. Selain itu, implementasi kebijakan masih di pengaruhi oleh tingkat pendidikan yang rendah. Kurangnya kualitas tenaga spesialis ASN yang memiliki keterampilan hal ini juga menjadi kendala tersendiri dalam implementasi kebijakan pembangunan di Kabupaten Mimika.

Penempatan ASN pada Jabatan Struktural tidak ketinggalan dari adanya intervensi kebijakan politik yang berlebihan sehingga Badan Kepagawaian dan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam melaksanakan fungsi Analisa Jabatan (job analysis) sangat terbatas, penerimaan pegawai dengan sistem manual, tanpa kontrol yang ketat juga berpeluang meningkatkan budaya Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN). Dengan kondisi demikian, dimungkinkan penerimaan calon ASN mengabaikan kualitas dengan kata lain tes atau ujian penerimaan calon ASN hanya formalitas belaka. Pada hal peningkatkan kualitas kelembagaan di tentukan oleh kinerja dari kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), ASN yang memiliki kemampuan khusus (Skil) pada masing- masing bidang sangat dibutuhkan (Nope, 2015).

Penerimaan ASN bersifat incremental atau dilakukan dengan sistem jatah (quota) yang ditentukan pemerintah Pusat. Selain itu, penerimaan pegawai tidak dilakukan seragam karena mengikuti usulan daerah dari kebutuhannya sehingga analisis jabatan, penjenjangan karier dan pensiun dari setiap ASN membutuhkan perhatian serius Badan Kepagawaian dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mimika beberapa tahun belakangan ini melemah fungsi kerjanya.

Hal ini, dapat dilihat sebagai fakta pada keterbatasan ASN, yang memenuhi syarat kecukupan golongan untuk duduk dalam jabatan-jabatan penting seperti kepaladinas, badan dan kepala sub bagian sesuai dengan latar belakang pendidikan atau keahliannya. Menghadapi realitas ini, Bupati Mimika melalui Badan Kepagawaian dan Sumber Daya Manusia

(BKDSDM) Kabupaten Mimika telah bekerja keras mengusulkan 460 orang ASN untuk dinaikan pangkatnya. Dari usulan tersebut, yang memenuhi syarat 440 orang ASN dari jumlah ini, sebanyak 44 orang mendapatkan surat kenaikan pangkat untuk golongan IV, sementara 396 orang untuk golongan I, II dan III (Pernyataan Bupati Kabupaten Mimika dalam SP, 27 April 2018). Upaya ini, cukup cepat karena kepala daerah terlibat dalam pengurusan sehingga prosesnya cukup mudah. Usulan kenaikan pangkat tersebut didasarkan pada berbagai peraturan, diantaranya PP No 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil serta pengusulannya ditentukan pada bulan April dan Oktober untuk jangka waktu 4 tahun sekali.

Dengan demikian di ketahui bahwa setiap ASN bertanggung jawab dalam mengajukan berkasnya, bila tidak akan tertunda karier kepegawaiannya (Ismail, 2019). Sementara, pengisian jabatan eselon atau golongan I-IV kapan saja terjadi sehubungan dengan rolning jabatan, pejabat terdahulu sakit atau berhalangan tetap, pensiun dan meninggal. Keterlambatan pengusulan pangkat dari ASN melalui Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (SDM) Kabupaten Mimika juga sangat mengganggu kinerja kelembagaan yang ada di Kabupaten Mimika. Dalam konteks lain, keterbatasan penerimaan atau pengangkatan ASN baru disebabkan karena banyak terjadi penumpukan pada kelembagaan tertentu serta juga dipengaruhi oleh ASN yang terlambat mengurus keangkatannya. Selain itu, terjadi bahwa peran ASN dalam mengurus keangkatannya belum menjadi suatu upaya sadarsebagaimana diatur dalam PP No 53 tahun 2010. UU No 5 tahun 2004 tentang Aparatur Sipil Negara serta PP No 9 tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil juga masih membutuhkan waktu untuk di implementasikan sesuai standar operasional-nya.

Ketegasan dalam pemecatan Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran kode etik kepegawaian seperti sekian lama

tidak bekerja, tetapi bisa menerima gaji, berpolitik dalam kepartaian sambil bekerja sebagai Apatur Sipil Negara dan melakukan korupsi cukup, menjadi kendala yang turut mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Mimika. Fungsi kerja Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia dalam menyelidiki kinerja Apatur Sipil Negara di Kabupaten Mimika juga sangat minim sehingga tidak mendasar alasan untuk pengambilan keputusan pemecatan. Kekurangan data dan informasi untuk memberikan sanksi tegas kepada setiap ASN yang melakukan pelanggaran, penting dimiliki oleh Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia, karena dengan dukungan itu, maka berbagai upaya penjaminan kualitas Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Mimika bisa ditangani perlahan-lahan secara serius. Bila tidak, maka akan dianggap sebagai tindakan pembiaran atau pemeliharaan kejahatan dalam mengimplementasikan berbagai kebijakan di daerah.

Badan Kepegawaian Daerah dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mimika, secara esensial menjadi lembaga teknis daerah yang di sadari masih membutuhkan berbagai pembenaan untuk mendukung kinerja pemerintah daerah secara kelembagaan. Badan ini, dalam menjalankan tugas pokoknya bertanggung jawab secara penuh untuk mengurus ASN yang ada pada kurang lebih 20-an dinas/badan, 20 distrik, 19 kelurahan, dan 133 kampung yang ada di lingkungan pemerintah Kabupaten Mimika (Wikipedia, 2019).

Dari luasnya ruang lingkup kerja kepegawaian tersebut, maka penempatan atau ASN yang bertugas pada badan ini tidak terbatas kemampuannya karena mesin birokrasi digerakan dari dalam badan tersebut. Walaupun secara struktur kelembagaan terlihat sangat luas dari adanya konsep Max Weber (1964), namun realitas birokrasi di Kabupaten Mimika tetap menjalankan, merit system dengan terus-menerus memperbaiki implementasi berbagai kebijakan daerah. Kewenangan menempatkan ASN pada jabatan strategis

merupakan salah satu pekerjaan yang dilakukan dengan berbagai syarat, salah satunya yaitu analisis kepegawaian dengan memenuhi ketentuan-ketentuan berlaku.

Pekerjaan itu, di laksanakan dengan mengacu pada peraturan yang ada, diantaranya PP No 13 tahun 2002 pengganti PP No 100 tahun 2001 tentang Pengangkatan Aparatur Sipil Negara dalam Jabatan Struktural.

Pada pasal 5 PP tersebut, tercantum persyaratan pengangkatan ASN untuk diangkat dalam jabatan struktural sebagai berikut: 1). Berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara. 2). Serendah- rendahnya menduduki pangkat 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan. 3). Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan 4). Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir. 5). Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan. 6). Sehat jasmani dan rohani.

Badan Kepegawaian Daerah dan Sumber Daya Manusia (SDM) Kabupaten Mimika dari penjelasan diatas sangat berat tugas maupun tanggung jawabnya, namun banyak persoalan internal maupun eksternal pelaksanaan kinerjanya hanya terkuatkan dengan optimisme, walaupun motivasi ASN kurang terdorong untuk mencapai efektivitas, efisiensi, transparansi, akuntabilitas dan kepatuhan akan hukum dalam organisasi, namun sebagai ASN apapun kondisinya reformasi dalam birokrasi dapat menunjukkan esistensinya sebagai bagian dari sistem pemerintahan di Kabupaten Mimika Provinsi Papua. Olehnya penelitian ini memfokuskan kajian pada Implementasi Kebijakan Penempatan Aparatur Sipil Negara Pada Jabatan Strategis Melalui Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mimika. Kemudian menyoroti Kendala yang dihadapi dalam Impelementasi Kebijakan Penempatan Aparatur Sipil Negara pada Jabatan Strategis Melalui Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mimika.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini lebih bersifat deskripti kualitatif dengan berupaya menggambarkan secara umum tentang masalah- masalah yang diteliti. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Sugiyono (2005:9-10) bahwa metode penelitian kualitatif meliputi: 1). Dilakukan pada kondisi yang alamiah, langsung ke sumber data dan peneliti adalah instrumen kunci. 2). Penelitian kualitatif lebih bersifat deskriptif. Data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka. 3). Penelitian kualitatif lebih menekankan pada proses daripada produk atau *outcome*. 4). Penelitian kualitatif melakukan analisis data secara induktif. 5). Penelitian kualitatif lebih menekankan makna (data dibalik yang teramati). Masalah penelitian, yang dimaksud berkaitan dengan implementasi kebijakan penempatan ASN dalam jabatan strategis melalui kinerja Badan Kepegawaian Daerah dan SDM di Kabupaten Mimika Provinsi Papua.

Instrumen penelitian berupa peneliti sebagai instrumen utama dalam mengumpulkan data dengan cara bertanya, meminta, mendengar dan mengambil. Kemudian, Kuesioner dan pedoman wawancara serta alat perekam gambar dan suara. Lalu teknik pengumpulan data yang dipakai adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Kemudian, analisis data mengikuti model analisis Miles dan Huberman (2009:16-19), yang mengemukakan bahwa terdapat langkah-langkah dalam analisis data adalah reduksi data, *display* data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

## PEMBAHASAN

### Identitas Responden

Dalam penelitian ini identitas responden terdiri dari : Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan terakhir, Lama bekerja.

No	Usia	Responden	Persentase (%)
1	20-30	36	67,92 %
2	31-40	13	24,53 %
3	41-50	4	7,55 %
Jumlah		53	100 %

**Tingkat Umur**

**Tabel 1. Tingkat Umur Responden**

Sumber data : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Inhil tahun 2011

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas tingkat umur responden ANS yang ada berada pada usia 20-30 tahun sebanyak 36 responden atau 67,92 %. Kemudian yang kedua pada usia 31-40 tahun sebanyak 13 responden atau 24,53% dan hanya 4 responden atau 7,55% yang berusia 41-50 tahun.

**Jenis Kelamin**

**Tabel 2. Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	41	77,36 %
2	Perempuan	12	22,64 %
<b>Jumlah</b>		<b>53</b>	<b>100 %</b>

Sumber data : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika tahun 2016

Berdasarkan diatas dapat dilihat jenis kelamin responden lebih banyak laki-laki 41 responden atau 77,36%, sedangkan responden perempuan sebanyak 12 responden atau 22,64%.

**Tingkat Pendidikan Responden**

**Tabel 3. Tingkat Pendidikan Responden**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SD (Sekolah Dasar)	2	3,77 %
2	SMP / Sederajat	-	-
3	SMA/ Sederajat	23	43,40 %
4	Diploma (D-2/D-3)	2	3,77 %
5	Sarjana (S-1)	21	39,62 %
6	Pasca Sarjana (S-2)	5	9,43 %
<b>Jumlah</b>		<b>53</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika tahun 2016

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat bahwa mayoritas tingkat pendidikan responden dari Aparatur yang ada yaitu tingkat SMA/Sederajat sebanyak 23 responden atau 43,40%. Sedangkan yang tingkat pendidikan Sarjana sebanyak 21 responden atau 39,62% dan tingkat pendidikan PascaSarjana sebanyak 5 responden atau 9,43%. Kemudian untuk tingkat pendidikan Diploma berjumlah 2

responden atau 3,77%. Dan hanya 2 atau 3,77% responden yang memiliki tingkat pendidikan SD (Sekolah Dasar).

**Lama Kerja**

**Tabel 4. Lama Kerja Responden**

No	Lama Kerja	Responden	Persentase (%)
1	1 tahun	3	5,66 %
2	1-5 tahun	16	30,19 %
3	5-10 tahun	25	45,28 %
4	10 tahun Keatas	9	16,98 %
<b>Jumlah</b>		<b>53</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika Tahun 2016

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat lama kerja responden hanya 3 responden atau 5,66% yang bekerja 1 tahun dalam artian masih relatif baru. Ada yang lama kerjanya 1-5 tahun sebanyak 16 responden atau 30,19%. Dan ada yang lama kerja 5-10 tahun sebanyak 25 responden atau 45,28% kemudian ada 9 responden atau 16,98% yang lama kerja diatas 10 tahun keatas, dalam artian cukup lama bekerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika.

**Analisis Penempatan Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika**

Aparatur Negeri Sipil merupakan abdi Negara sekaligus abdi masyarakat yang merupakan motor penggerak dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat baik secara langsung maupun secara teknis dalam suatu instansi pemerintah. Tanpa adanya Aparatur atau tenaga kerja sebagai sumber daya manusia, kegiatan didalam pemerintahan tidak akan dapat berjalan dengan baik walaupun tersedia sumber daya alam yang berlebihan.

Untuk mencapai suksesnya suatu program yang telah ditetapkan, suatu instansi harus dapat menyediakan atau menyiapkan Sumber daya Manusia yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan instansi pemerintah seperti kualitas dan kuantitas pegawai, tingkat pendidikan, pengalaman dan keahlian Aparatur sehingga diharapkan hasil rekrutmen sesuai dengan apa yang di inginkan sebuah instansi.

Sebelum pelaksanaan pengadaan Aparatur dilakukan perlu adanya perencanaan yang baik. Perencanaan yang baik dan tepat akan memperkecil kemungkinan terjadi penyimpangan-penyimpangan dalam proses penerimaan Aparatur. Sebaliknya perencanaan yang kurang baik dapat menyebabkan kesalahan dalam penerimaan pegawai, dimana penempatannya tidak sesuai dengan kebutuhan.

Setelah rekrutmen, proses selanjutnya adalah penempatan penempatan Aparatur. Penempatan pegawai yang dilakukan dengan baik sesuai dengan kemampuan, keahlian, minat dan bakat serta sumber daya manusia yang berkualitas bagi masing-masing aparatur tentunya akan memberikan hasil yang baik.

Di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Aparatur Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural menjelaskan “ untuk mewujudkan tujuan pembangunan nasional, diperlukan Aparatur Negeri Sipil yang netral, mampu menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, profesional, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas serta penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah Republik Indonesia”.

Selanjutnya berdasarkan Keputusan Badan Kepegawaian Negara Nomor. 43/KEP/2001 tentang Standar Kompetensi Jabatan Struktural Aparatur Negeri Sipil bahwa dalam rangka peningkatan profesionalisme Aparatur Negeri Sipil yang menduduki Jabatan Struktural haruslah memiliki standar kompetensi jabatan.

Suatu organisasi pada dasarnya memerlukan penempatan Aparatur yang sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki untuk kebutuhan organisasi, sebab Aparatur Negeri Sipil merupakan unsur pelaksana dari program-program kerja yang akan dilaksanakan juga sebagai aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara fungsional, jujur, adil dan merata.

Demi tercapainya tujuan organisasi maka dibutuhkan penempatan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dan pertimbangan yang matang sebelum Aparatur ditempatkan bekerja. Dalam penelitian ini ada beberapa faktor yang menjadi pertimbangan dalam penempatan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika dapat dilihat dari beberapa indikator dibawah ini :

1. Pendidikan/Prestasi Akademis
2. Pengalaman
3. Kesehatan Fisik dan Mental
4. Status Perkawinan
5. Usia (Siswanto: 2002 : 162)

Adapun hasil penelitian penulis mengenai Analisis Penempatan Aparatur pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika berdasarkan Indikator diatas adalah sebagai berikut :

#### **Pendidikan/Prestasi akademis**

Dalam penempatan Aparatur Sipil Nagara, tingkat pendidikan sangat perlu diperhatikan oleh setiap instansi, karena keberhasilan atau tercapainya tujuan instansi ditentukan oleh keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh Aparatur tersebut. Pendidikan merupakan cermin kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan secara baik dan benar, dengan latar belakang pendidikan pula seseorang dianggap akan mampu atau tidak mampu untuk menduduki atau menempati jabatan tertentu. Dengan pendidikan yang tepat, seorang Aparatur pada umumnya akan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepadanya secara baik dan benar sesuai dengan profesionalitas dan intelektualitas yang dimilikinya (Manullang & Wardini, 2020).

Sehubungan dengan penilaian persyaratan faktor pendidikan formal yang harus dimiliki oleh setiap Aparatur Sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Aparatur Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural menjelaskan “ untuk mewujudkan tujuan pembangunan

nasional, diperlukan Aparatur Negeri Sipil yang netral, mampu menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, profesional, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas serta penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah Republik Indonesia”.

Sehubungan dengan faktor pendidikan yang menjadi pertimbangan sebelum Aparatur ditempatkan bekerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika, maka dapat dilihat dari beberapa Sub indikator yaitu :

**Kesesuaian Jabatan dengan Pendidikan Formal**

Pendidikan formal merupakan persyaratan yang sangat penting untuk mendapatkan perhatian dalam proses penempatan aparatur baik instansi pemerintah maupun swasta. Karenanya pendidikan formal sangatlah berguna untuk mengetahui sejauh mana kecerdasan intelektual bakal calon tenaga kerja yang nantinya diterima atau tidak diterima dalam pekerjaan yang akan dilakukan. Seseorang yang mempunyai latar belakang pendidikan tinggi cenderung lebih bisa dalam menyelesaikan masalah ataupun pekerjaan yang dipangkunya (Barusman, dkk, 2020; Manullang & Wardini, 2020).

Untuk mengetahui seberapa banyak ketidak sesuaian antara pendidikan formal yang dimiliki oleh pegawai dengan jabatannya sekarang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini :

**Tabel 5. Jawaban Responden kesesuaian jabatan yang diduduki dengan latar belakang Pendidikan Formal**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	6	11,32 %
2	Sesuai	9	16,98 %
3	Cukup Sesuai	35	66,04 %
4	Kurang Sesuai	3	5,66 %
5	Tidak Sesuai	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>53</b>	<b>100 %</b>

Sumber :Data Olahan Hasil Penelitian tahun 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 53 responden, merasa latar belakang pendidikan formalnya *Sangat sesuai* dengan

jabatan yang didudukinya saat ini, yaitu sebanyak 6 responden atau 11,32% responden, yang menjawab *Sesuai* sebanyak 9 orang atau 16,98% responden, yang menjawab *Cukupt sesuai*, sebanyak 35 orang atau 66,04% responden, yang menjawab *Kurang sesuai*, sebanyak 3 orang atau 5,66% responden, sementara yang menjawab *Tidak sesuai* sebanyak 0 orang responden atau 0,00 % saja.

**Pendidikan dan Pelatihan Khusus Dalam Tugas Dan Tanggung Jawab Pekerjaan**

Didalam Peraturan Pemerintah. RI Nomor 101 Tahun 2000 yaitu pada bab 1 Ketentuan Umum Pasal 1 dan 2 dijelaskan bahwa Pendidikan dan pelatihan adalah merupakan proses penyelenggaraan mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan atau kompetensi Aparatur Negeri Sipil dalam bekerja. Dengan dilaksanakan diklat diharapkan setiap aparatur mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja, untuk itu pelaksanaan diklat diharapkan mampu menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

**Tabel 6. Jawaban Responden mengikuti Diklat sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya sekarang**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Sering	8	15,09 %
2	Sering	10	18,87 %
3	Cukup Sering	31	58,49 %
4	Kurang Sering	4	7,55 %
5	Tidak Pernah	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>53</b>	<b>100 %</b>

Sumber :Data Olahan Hasil Penelitian tahun 2020

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah aparatur yang sangat sering mengikuti pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan jabatannya sekarang, sebanyak 8 orang atau 15,09 % menjawab *Sangat sering*, selanjutnya 10 orang atau 18,87 % responden menjawab *Sering*, seterusnya 31 orang atau 58,49 % responden menjawab *Cukup sering*, sedangkan 4 orang atau 7,55 % responden menjawab *Kurang sering* dan yang menjawab *Tidak Pernah* tidak ada.

**Tingkat Prestasi akademis dengan jabatan yang dipangku**

Kemudian untuk mengetahui tanggapan responden terhadap kesesuaian antara prestasi akademis yang dimiliki aparatur dengan jabatan yang dipangku masing-masing aparatur adalah sebagai berikut :

**Tabel 7. Tanggapan responden terhadap kesesuaian Prestasi Akademis dengan jabatan yang dipangku**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Sesuai	4	7,55 %
2	Sesuai	16	30,19 %
3	Cukup Sesuai	25	47,17 %
4	Kurang Sesuai	6	11,32 %
5	Tidak Sesuai	2	3,77 %
<b>Jumlah</b>		<b>53</b>	<b>100 %</b>

Sumber :Data Olahan Hasil Penelitian tahun 2020

Dari tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai prestasi akademis yang dimiliki masing-masing pegawai sudah Cukup Sesuai dengan jabatan yang dipangku sekarang. yang menjawab Sangat sesuai sebanyak 4 orang 7,55% responden, selanjutnya yang menjawab Sesuai sekitar 16 orang atau 30,19% responden, dan yang menjawab Cukup sesuai sebanyak 25 orang atau 47,17% responden, sisanya menjawab Kurang sesuai sebanyak 6 orang atau 11,32% responden, dan sebanyak 2 orang atau 3,77% renponden yang menjawab Tidak sesuai.

Untuk mengetahui secara keseluruhan tanggapan responden tentang Pendidikan/Pestasi Akademis yang menjadi pertimbangan dalam penempatan aparatur di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika adalah berikut penulis sajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 8. Rekapitulasi Tanggapan Responden mengenai Indikator Pendidikan/ Prestasi Akademis yang dipertimbangkan dalam penempatan Aparatur**

Kategori Jawaban
------------------

Indikator	Sub Indikator	Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai	Jumlah
Pendidikan / Prestasi Akademis	Kesesuaian pekerjaan dengan latar belakang pendidikan formal.	6	9	35	3	0	53
	Pendidikan dan pelatihan khusus dengan jabatan yang dipangku.	8	10	31	4	0	53
	Kesesuaian Prestasi akademis yang dimiliki masing-masing pegawai	4	16	25	6	2	53
<b>Jumlah Rata-rata</b>		<b>6</b>	<b>12</b>	<b>30</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>53</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>11 %</b>	<b>23 %</b>	<b>57 %</b>	<b>7 %</b>	<b>2 %</b>	<b>100 %</b>

Sumber :Hasil Data olahan tahun 2020

Dari Tabel rekapitulasi diatas dapat dilihat bahwa pada masing-masing Pernyataan positif yang penulis ajukan sebagai bahan angket untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Penempatan aparatur Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimikan dari indikator Pendidikan/Prestasi Akademis, maka dapat disimpulkan bahwa Mayoritas aparatur menyatakan Cukup Sesuai dengan klasifikasi 30 orang atau 57% responden. Kemudian 4 orang atau 7% responden menyatakan Kurang Sesuai dan 1 orang atau 2% responden menyatakan Tidak Sesuai, selanjutnya 6 Orang atau 11 % responden menyatakan Sangat Sesuai, dan hanya 12 orang atau 23 % responden yang menyatakan Sesuai.

Dari data-data tersebut peneliti menganggap bahwa pelaksanaan penempatan aparatur pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika di kategorikan Cukup Baik, karena semua Pernyataan positif yang penulis ajukan kepada Aparatur sebagai angket, mayoritas menjawab Cukup Sesuai, artinya Penempatan yang dilakukan terhadap Aparatur telah cukup sesuai dengan Pendidikan/Prestasi Akademis yang dimiliki oleh Pegawai.

**Pengalaman**

Pengalaman dalam bekerja pada pekerjaan sejenisnya perlu mendapatkan pertimbangan dalam menempatkan tenaga kerja baik pegawai yang baru maupun yang Aparatur lama maupun yang akan dimutasikan kejabatan yang lebih tinggi. Aparatur yang memiliki pengalaman kerja cukup lama pada pekerjaan sejenisnya, tentunya akan lebih memiliki keahlian dan keterampilan dalam bekerja, serta mudah beradaptasi dengan situasi kerja sehingga tidak canggung lagi dalam melakukan pekerjaannya karena telah mengetahui

No	Tanggapan	Jum	Persentase (%)
1	Sangat Lama (lebih dari 12 tahun)	8	15,09%
2	Lama (5-10 tahun)	12	22,64 %
3	Cukup lama (1-5 tahun)	25	47,17%
4	Kurang lama (1 tahun)	5	9,43%
5	Tidak lama (Kurang dari 1 tahun)	3	5,66%
Jumlah		53	100 %

bagaimana gambaran pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Kristina, 2019).

Pengalaman bekerja merupakan salah satu modal utama seseorang untuk terjun kedalam bidang tertentu karena tenaga kerja yang berpengalaman akan langsung dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. Selain itu tenaga kerja yang berpengalaman hanya memerlukan pelatihan dan petunjuk yang relatif singkat dibandingkan dengan tenaga kerja yang belum berpengalaman sama sekali. (Nim, 2019). Oleh karena itu, mestinya menjadi perhatian bagi suatu instansi pemerintah khususnya di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika karena menempatkan pegawai haruslah dengan pengalaman yang dimiliki masing-masing Aparatur agar hasil pekerjaan Aparatur dapat terlaksana dengan baik.

Sehubungan dengan faktor pengalaman yang menjadi pertimbangan sebelum pegawai ditempatkan bekerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika, maka dapat dilihat dari beberapa Sub indikator yaitu :

#### Masa kerja Masing-masing Aparatur

Masa kerja atau pengalaman merupakan gambaran tolak ukur mampu tidaknya

seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan secara baik. Untuk itu setiap instansi maupun swasta harus dapat memilih dan menentukan aparatur atau karyawan yang berkompeten untuk mengisi atau menduduki suatu jabatan yang kosong (Nim, 2019; Kristina, 2019). Untuk itu salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh Aparatur yang akan ditempatkan adalah pengalaman masa kerjanya. dengan memiliki pengalaman masa kerja yang lama akan mendukung dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengalaman kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 9. Jawaban Responden Berdasarkan Masa Bekerja di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika**

Sumber :Data Olahan Hasil Penelitian tahun 2020

Dari tabel di atas menggambarkan bahwa pengalaman kerja Aparatur pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika adalah sudah cukup lama. hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yang memiliki masa kerja *Sangat lama (lebih dari 12 tahun)* sebanyak 8 orang atau 15,09% dari jumlah responden yang ada, pegawai yang memiliki masa kerja dalam waktu *Lama (5-10 tahun)* sebanyak 12 orang atau 22,64% responden, pegawai yang memiliki masa kerja *Cukup Lama (1-5 tahun)* sebanyak 25 orang atau 47,17% responden, sedangkan aparatur yang memiliki masa kerja *Kurang lama (1 tahun)* sebanyak 5 orang atau 9,43% responden dan aparatur yang memiliki masa kerja *Tidak lama (Kurang dari 1 tahun)* sebanyak 3 orang atau 5,66% responden.

Dari penjelasan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab pengalaman masa kerjanya *Cukup lama (1-5 tahun)* dari masa kerjanya. *Kurang lama (1 tahun)* di karenakan ada sebagian aparatur Yang masa kerjanya baru 1 tahun, dikatakan *Tidak lama (Kurang dari 1 tahun)* karena pegawai tersebut baru masuk bekerja artinya, masih

baru berstatus CPNS maupun sebagai tenaga Honoror.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat yakin	13	24,53 %
2	Yakin	7	13,21 %
3	Cukup yakin	28	52,83 %
4	Kurang yakin	3	5,66 %
5	Tidak yakin	2	3,77 %
<b>Jumlah</b>		<b>53</b>	<b>100 %</b>

### Keahlian/Kecakapan khusus yang dimiliki terhadap hasil yang dicapai

Keahlian/kecakapan merupakan ukuran atas kemampuan untuk memahami dan berkomunikasi dengan berbagai kultur dan erat kaitannya dengan profesionalisme. Ini berarti, standar kompetensi merujuk pada sesuatu keadaan dimana seseorang dapat dipercaya berdasarkan kemampuan atau keahlian. Bagi organisasi standar kompetensi merupakan suatu konsep yang digunakan suatu organisasi yang diperoleh melalui dunia profesi yang dimilikinya. Dengan demikian standar kompetensi menunjukkan kadar penguasaan suatu profesi atau bidang tanggung jawabnya.

Kemudian untuk mengetahui tanggapan responden terhadap Kecakapan/keahlian Khusus yang dimiliki pegawai dengan hasil yang dicapai dalam pekerjaannya dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 10. Jawaban Responden terhadap Kecakapan/Keahlian khusus mampu menyelesaikan tugas pekerjaan secara efektif dan efisien**

Sumber :Data Olahan Hasil Penelitian tahun 2020

Dari tabel diatas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai keyakinan aparatur terhadap kecakapan/keahlian khusus yang dimilikinya sehingga mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien sebanyak 13 orang atau 24,53 % responden menjawab *Sangat yakin*, dan yang menjawab *Yakin* sebanyak 28 orang atau 13,21 % responden, seterusnya yang menjawab *Cukup yakin* sebanyak 7 orang atau 52,83 % responden, kemudian yang menjawab *Kurang yakin* sebanyak 3 orang atau 5,66 % responden, dan yang menjawab

*Tidak yakin* sebanyak 2 orang atau 3,77 % responden.

Dari penjelasan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab *Cukup Yakin* atau ragu-ragu terhadap kecakapan/keahlian khusus yang dimilikinya mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien. Padahal keyakinan yang didukung keahlian dalam pekerjaan sangatlah berpengaruh pada hasil yang akan dicapai, selanjutnya ada yang mengatakan *kurang yakin* disebabkan belum memiliki keahlian khusus dalam bidang pekerjaan yang di embannya, *tidak yakin* karena belum memiliki keahlian khusus dalam bidang tertentu artinya pegawai tersebut perlu mendapatkan pelatihan khusus dalam tugas dan tanggung jawabnya.

### Berdasarkan Senioritas dalam pekerjaan

Senioritas dalam pekerjaan merupakan modal utama bagi seseorang untuk terjun kedalam bidang tertentu karena pegawai atau tenaga kerja yang berpengalaman akan dapat langsung menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pegawai yang berpengalaman tentu memiliki keterampilan dalam bekerja, mudah beradaptasi dengan situasi maupun lingkungan kerja karena telah memiliki pengalaman tentang gambaran pelaksanaan tugas yang diberikan. Selain itu tenaga kerja yang berpengalaman hanya memerlukan pelatihan dan petunjuk yang relative singkat dibandingkan dengan tenaga kerja yang belum berpengalaman.

Kemudian untuk mengetahui tanggapan responden terhadap Senioritas atau pengalaman dalam dalam bekerja dapat dilihat dalam tabel berikut:

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat diutamakan	15	28,30 %
2	Diutamakan	26	45,06 %
3	Cukup diutamakan	6	11,32 %
4	Kurang diutamakan	4	7,55 %
5	Tidak diutamakan	2	3,77 %
<b>Jumlah</b>		<b>53</b>	<b>100 %</b>

**Tabel 11. Jawaban Informan Mengenai Senioritas/pengalaman dalam pekerjaan**

Sumber :Data Olahan Hasil Penelitian tahun 2020

Keahlian/ Kecakapan khusus	13	7	28	3	2	53
Senioritas dalam Pekerjaan	15	26	6	4	2	53
Data-rata	12	15	20	4	2	53
Presentase (%)	23%	28%	38%	7%	4%	100%

Dari tabel diatas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai senioritas/pengalaman dalam pekerjaan yaitu sebanyak 15 orang atau 28,30% responden menjawab Sangat diutamakan, dan yang menjawab Diutamakan sebanyak 26 orang atau 45,06% responden, seterusnya yang menjawab Cukup diutamakan sebanyak 6 orang atau 11,32% responden, kemudian yang menjawab Kurang diutamakan sebanyak 4 orang atau 7,55 % responden, dan yang menjawab Tidak diutamakan sebanyak 2 orang atau 3,77% responden.

Dari penjelasan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab Diutamakan mengenai Senioritas/pengalaman dalam pekerjaan karena faktor senioritas merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena menjadi dasar pertimbangan sebelum pegawai ditempatkan bekerja atau menduduki jabatan. Selanjutnya sebagian mengatakan kurang maupun tidak dipertimbangkan karena mereka pernah ditempatkan karena tidak berdasarkan pertimbangan menurut faktor senioritas, melainkan atas dasar kekeluargaan atau nepotisme.

Untuk mengetahui secara keseluruhan tanggapan responden tentang Senioritas/Pengalaman bekerja pegawai yang menjadi pertimbangan dalam penempatan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika adalah berikut penulis sajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 12. Rekapitulasi Jawaban Responden mengenai indikator pengalaman yang dipertimbangkan dalam penempatan pegawai**

Indikator	Sub Indikator	Kategori Jawaban					Jumlah
		Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai	
Pengalaman	Masa kerja Masing-masing Pegawai	8	12	25	5	3	53

Sumber : Data Olahan 2020

Dari Tabel rekapitulasi diatas dapat dilihat bahwa pada masing-masing Pernyataan positif yang penulis ajukan sebagai bahan angket untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Penempatan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika dari Indikator Pengalaman, maka dapat disimpulkan bahwa Mayoritas Pegawai menyatakan Cukup Sesuai dengan klasifikasi 20 orang atau 38% responden. Kemudian 4 orang atau 7% responden menyatakan Kurang Sesuai dan selanjutnya 2 orang atau 4% responden menyatakan Tidak Sesuai, selanjutnya 12 orang atau 23% responden menyatakan Sangat Sesuai, dan hanya 15 orang atau 28% responden yang menyatakan Sesuai.

Dari data-data tersebut peneliti menganggap bahwa pelaksanaan penempatan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika di kategorikan **Cukup Baik**, karena semua Pernyataan positif yang penulis ajukan kepada Pegawai sebagai angket, mayoritas menjawab Cukup Sesuai, artinya Penempatan yang dilakukan terhadap Pegawai telah cukup sesuai dengan Pengalaman yang dimiliki oleh Pegawai.

**Kesehatan Fisik dan Mental**

Pengujian tes kesehatan merupakan faktor penting sebelum menempatkan pegawai dalam bekerja, sebab kondisi fisik yang sehat tentunya akan menghasilkan pekerjaan yang baik. Pengujian kesehatan berdasarkan laporan dari dokter yang dilampirkan pada surat lamaran maupun tes kesehatan khusus yang diselenggarakan selama seleksi sebenarnya, tidak menjamin tenaga kerja sehat jasmani maupun rohani. Kadang-kadang hasil hasil pengujian kesehatan yang dilakukan oleh dokter

umum, seperti di Pusat Kesehatan Masyarakat setempat tidak ubahnya hanya formalitas saja.

Dalam menempatkan tenaga kerja, faktor kesehatan fisik dan mental perlu dipertimbangkan untuk menghindari kesalahan dalam penempatan. Meskipun tingkat kepercayaan hasil tes kesehatan terkadang kurang akurat, terutama tentang kondisi fisik, namun sepiantas lalu tenaga kerja yang bersangkutan dapat dilihat sehat akan tetapi pada kenyataannya tidak seperti dugaan yang sebenarnya. Untuk itu, perlu dipertimbangkan bisa atau tidaknya tenaga kerja tersebut diterima atau ditempatkan dengan porsi pekerjaan.

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat sering dilakukan	-	-
2	Sering Dilakukan	10	18,87%
3	Cukup Sering dilakukan Kurang	31	58,49%
4	Sering dilakukan	5	9,43%
5	Tidak Pernah dilakukan	7	13,21%
<b>Jumlah</b>		<b>53</b>	<b>100 %</b>

Tenaga kerja yang kondisi fisiknya lemah, sebaiknya ditempatkan pada bagian yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang tepat.

Sehubungan dengan faktor Kesehatan fisik dan Mental yang menjadi pertimbangan sebelum pegawai ditempatkan bekerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika, maka dapat dilihat dari beberapa Sub indikator yaitu :

#### **Pengujian Kesehatan baik Fisik maupun Mental sebelum ditempatkan**

Kesehatan secara fisik maupun mental sangat penting untuk diperhatikan oleh setiap instansi maupun swasta. Sebab dengan memperhatikan keadaan yang demikian tentu akan dapat menghasilkan calon tenaga kerja yang berkualitas dalam bekerja. Agar supaya tercapainya tujuan suatu organisasi, untuk itu, kesehatan haruslah menjadi dasar modal utama dalam menempatkan tenaga kerja agar tercapainya suatu rogam pekerjaan yang telah direncanakan.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengujian kesehatan fisik dan mental pegawai sebelum

ditempatkan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika dapat dilihat pada tabel berikut ini :

#### **Tabel 13. Jawaban Responden mengenai pengujian kesehatan fisik dan mental sebelum ditempatkan bekerja**

*Sumber :Data Olahan Hasil Penelitian tahun 2020*

Dari tabel di atas menggambarkan bahwa pengujian kesehatan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Inhil adalah sudah Cukup Sering dilakukan, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yaitu dari jumlah pegawai yang menjawab Sangat Sering dilakukan sebanyak 0 orang atau 0,0 % dari jumlah responden, yang menjawab Sering Dilakukan sebanyak 10 orang atau 18,87 % responden, selanjutnya pegawai yang menjawab Cukup Sering dilakukan sebanyak 31 orang atau 58,49 % responden, sedangkan pegawai yang menjawab Kurang Sering dilakukan sebanyak 5 orang atau 9,43 % responden dan pegawai yang menjawab Tidak Sering dilakukan sebanyak 7 orang atau 13,21% responden. Dari penjelasan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab Cukup Sering dilakukan mengikuti Pengujian Kesehatan sebelum ditempatkan dalam bekerja, karena pernah mendapatkan pengujian mengenai kesehatan fisik maupun dirinya. selanjutnya yang menjawab Kurang sering dapat dikatakan bahwa kesehatan fisik dan mental jarang diperhatikan karena atasan kurang memperhatikan faktor tersebut sebelum menempatkan pegawainya. Dan yang menyatakan tidak pernahbelum pernah dites kesehatannya sebelum menduduki jabatan tertentu disebabkan hanya formalitas saja.

#### **Pengujian Kesehatan Fisik maupun Mental ketika di Promosikan kejabatan yang lebih tinggi**

Pengujian Kesehatan baik secara fisik maupun mental pada saat pegawai akan dipromosikan dari jabatan yang terendah sampai dengan jabatan yang tertinggi

merupakan kebijakan yang seharusnya diterapkan oleh suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta. Agar nantinya diharapkan dapat menghasilkan produktifitas kerja berkualitas baik dalam masa singkat maupun dalam skala perperiode tertentu. Apalagi ketika akan di promosikan kejenjang tingkat yang lebih tinggi tentunya disamping faktor keterampilan yang dimiliki juga sangat diperhatikan kondisi kesehatan bagi yang akan ditempatkan dalam bekerja. Dengan demikian standar kesehatan dalam bekerja dapat terwujud dalam bentuk tugas dan tanggung jawab jabatan yang dipangku.

Kemudian untuk mengetahui tanggapan responden terhadap Pengujian kesehatan fisik maupun mental yang dimiliki pegawai ketika di promosikan kejenjang yang lebih tinggi dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 14. Jawaban Responden mengenai Pengujian Kesehatan Fisik dan Mental pegawai ketika di Promosikan kejabatan yang tinggi**

*Sumber :Data Olahan Hasil Penelitian tahun 2012*

Dari tabel diatas menggambarkan bahwa pengujian kesehatan pegawai ketika di Promosikan kejabatan yang lebih tinggi pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Inhil adalah sudah Cukup Sering dilaksanakan, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden yaitu jumlah pegawai yang menjawab Sangat Sering dilakukan sebanyak 3 orang atau 5,66 % dari jumlah responden, yang menjawab Sering Dilakukan sebanyak 6 orang atau 11,32 % responden, selanjutnya pegawai yang menjawab Cukup Sering dilakukan sebanyak 32 orang atau 60,38 % responden, sedangkan pegawai yang menjawab Kurang Sering dilakukan sebanyak 9 orang atau 16,98 % responden dan pegawai yang menjawab tidak Sering dilakukan sebanyak 3 orang atau 5,66% responden.

Dari penjelasan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab Cukup Sering dilakukan mengikuti Pengujian.

**Tingkat Kesehatan fisik dan mental terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan**

Kesehatan Kesehatan fisik dan mental erat kaitannya dengan sumber daya manusia. Pekerjaan- pekerjaan yang berat dan berbahaya misalnya hanya mungkin dikerjakan oleh orang-orang yang mempunyai fisik sehat dan kuat, sedangkan sumber daya manusia yang fisiknya lemah dan berotak cerdas dapat ditempatkan pada bidang administrasi, pembuatan konsep atau perhitungan- perhitungan yang memerlukan ketekunan luar biasa, namun faktor kesehatan ini masih perlu diperhatikan dalam penempatan mereka. Hal ini dapat dipahami, meskipun tes kesehatan telah meluluskan semua sumber daya manusia baru, tetapi kadang-kadang tes kesehatan tersebut dilakukan sepiantas kilas kurang dapat mendeteksi kondisi jasmani secara rinci.

Kemudian untuk mengetahui tanggapan responden mengenai tingkat kesehatan fisik

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Sering dilakukan	3	5,66 %
2	Sering Dilakukan	6	11,32 %
3	Cukup Sering dilakukan	32	60,38 %
4	Kurang Sering dilakukan	9	16,98%
5	Tidak pernah dilakukan	3	5,66 %
<b>Jumlah</b>		<b>53</b>	<b>100 %</b>

dan mental terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dalam bekerja dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 15. Jawaban Responden mengenai Tingkat Kesehatan fisik dan Mental Pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Mempengaruhi	33	62,26 %
2	Mempengaruhi	12	22,64 %
3	Cukup Mempengaruhi	8	15,09 %
4	Kurang Mempengaruhi	-	-
5	Tidak Mempengaruhi	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>53</b>	<b>100 %</b>

*Sumber :Data Olahan Hasil Penelitian tahun 2020*

Dari tabel diatas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai tingkat Kesehatan Fisik dan Mental terhadap kualitas dalam pekerjaan yaitu sebanyak 33 orang atau 62,26 % responden menjawab Sangat Mempengaruhi, dan yang menjawab Mempengaruhi sebanyak 12 orang atau 22,64 % responden, seterusnya yang menjawab Cukup Mempengaruhi sebanyak 8 orang atau 15,09% responden, kemudian yang menjawab Kurang Mempengaruhi sebanyak 0 orang atau 0,00 % responden, dan yang menjawab Tidak Mempengaruhi sebanyak 0 orang atau 0,00% responden.

Dari penjelasan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Mempengaruhi terhadap hasil dalam pekerjaan yang dilakukan. Selanjutnya yang menjawab Cukup mempengaruhi karena apabila jika tidak diperhatikan maka akan dapat mengganggu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan menyebabkan terhambatnya tujuan yang di tetapkan. dan yang menyatakan Tidak Mempengaruhi peneliti menilai bahwa hal tersebut jarang di perhatikan.

Untuk mengetahui secara keseluruhan tanggapan responden tentang Tingkat Kesehatan Fisik dan Mental terhadap hasil dalam pekerjaan yang dilakukan Pegawai, di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Hilir adalah berikut penulis sajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 16. Rekapitulasi Jawaban Responden mengenai Indikator Kesehatan Fisik dan Mental yang dipertimbangkan dalam penempatan pegawai**

Indikator	Sub Indikator	Kategori Jawaban					Jumlah
		Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai	
Kesehatan Fisik dan Mental	Tes Kesehatan baik Fisik dan Mental sebelum ditempatkan	0	10	31	5	7	53
	Tes Kesehatan Fisik dan Mental ketika Di Promosikan kejabatan	3	6	32	9	3	53

yang lebih tinggi						
Tingkat Kesehatan fisik dan mental dg kualitas pekerjaan yang dihasilkan	33	12	8	0	0	53
Jumlah rata-rata	12	9	24	5	3	53
Presentase (%)	23 %	17 %	45 %	9 %	6 %	100 %

Sumber : Data Olahan 2020

Dari Tabel rekapitulasi diatas dapat dilihat bahwa pada masing-masing Pernyataan positif yang penulis ajukan sebagai bahan angket untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Penempatan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika dari Indikator Pengalaman, maka dapat disimpulkan bahwa Mayoritas Pegawai menyatakan Cukup Sesuai dengan kelasifikasi 24 orang atau 45% responden. Kemudian 5 orang atau 9% responden menyatakan Kurang Sesuai, dan selanjutnya 3 orang atau 6 % responden menyatakan Tidak Sesuai, selanjutnya 12 orang atau 23 % responden menyatakan Sangat Sesuai, dan hanya 9 orang atau 17 % responden yang menyatakan Sesuai.

Dari data-data tersebut peneliti menganggap bahwa pelaksanaan penempatan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika dikategorikan Cukup Baik, karena semua Pernyataan positif yang penulis ajukan kepada Pegawai sebagai angket, mayoritas menjawab Cukup Sesuai, artinya Penempatan yang dilakukan terhadap Pegawai telah cukup sesuai dengan Kesehatan Fisik dan Mental yang dimiliki oleh Pegawai.

#### Status Perkawinan

Status perkawinan dijadikan sumber oleh pimpinan untuk mengambil keputusan dalam rangka untuk penempatan pegawai, mengetahui status perkawinan pegawai adalah merupakan hal penting untuk kepentingan kepegawaian juga menjadi bahan pertimbangan pimpinan dalam penempatan pegawai. Dengan mengetahui status perkawinannya

maka akan dapat ditentukan, dimana seseorang akan ditempatkan. Misalkan Pegawai yang belum menikah ditempatkan di instansi di luar kota dan sebaliknya pegawai yang sudah menikah ditempatkan pada instansi didalam kota dimana keluarganya bertempat tinggal.

Oleh karena itu, mestinya menjadi perhatian bagi suatu instansi pemerintah khususnya di Badan Kepegawaian Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika karena menempatkan pegawai haruslah dengan melihat kriteria Satus Perkawinan yang dimiliki masing-pegawai, agar hasil produktifitas kerja pegawai dapat terlaksana dengan baik.

Sehubungan dengan faktor Status Perkawinan yang menjadi pertimbangan sebelum pegawai ditempatkan bekerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika, maka dapat dilihat dari beberapa Sub indikator yaitu :

**Pertimbangan Status Perkawinan sebelum di tempatkan**

Status Perkawinan tenaga kerja juga merupakan hal yang penting untuk diketahui, status perkawinan dapat menjadi bahan pertimbangan khususnya dalam menempatkan tenaga kerjanya.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Pertimbangan Status Perkawinan sebelum di tempatkan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 17. Jawaban Responden Mengenai Pertimbangan Status Perkawinan sebelum di tempatkan Bekerja**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat dipertimbangkan	12	22,64%
2	Dipertimbangkan	14	26,41%
3	Cukup dipertimbangkan	21	39,62%
4	Kurang dipertimbangkan	4	7,55%
5	Tidak dipertimbangkan	2	3,77%
<b>Jumlah</b>		<b>53</b>	<b>100 %</b>

Sumber :Data Olahan Hasil Penelitian tahun 2012

Dari tabel diatas menggambarkan bahwa Status Perkawinan yang dipertimbangkan sebelum ditempatkan bekerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Inhil adalah sudah cukup dipertimbangkan, hal ini dapat dilihat dari Tingkat Status Perkawinan responden yaitu jumlah pegawai yang menyatakan Sangat Dipertimbangkan sebanyak 12 orang atau 22,64 % dari jumlah responden, pegawai yang menyatakan Dipertimbangkan sebanyak 14 orang atau 26,41 % responden, pegawai yang menyatakan Cukup Dipertimbangkan sebanyak 21 orang atau 39,62 % responden, selanjutnya pegawai yang menyatakan Kurang Dipertimbangkan sebanyak 4 orang atau 7,55 % responden dan pegawai yang menyatakan Tidak Dipertimbangkan sebanyak 2 orang atau 3,77 % responden.

Dari penjelasan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab kriteria pertimbangan Status Perkawinan sebelum ditempatkan adalah Cukup Dipertimbangkan. Selanjutnya yang menyatakan Kurang dipertimbangkan bahwa hal tersebut kurang diterapkan oleh pimpinan karena ada kedekatan dengan atasan. Dan yang menyatakan Tidak Dipertimbangkan beralasan bahwa hal tersebut tidak pernah di perhatikan pimpinan.

**Ketentuan Status Perkawinan sebelum Menduduki suatu Jabatan**

Ketentuan Status Perkawinan sebelum menduduki suatu jabatan juga menjadi pertimbangan dalam penempatan pegawai agar mempermudah dalam menata formasi jabatan maupun pekerjaan. Dengan maksud jika ada pegawai yang minta dipindahkan wilayah kerja dengan alasan perkawinan atau sebagainya.

Kemudian untuk mengetahui tanggapan responden terhadap Ketentuan Status perkawinan sebelum menduduki jabatan dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 18. Jawaban Responden mengenai Ketentuan Status Perkawinan sebelum menduduki suatu jabatan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	16,98%
2	Setuju	6	11,32%
3	Cukup Setuju	31	58,49%
4	Kurang Setuju	3	5,66%
5	Tidak Setuju	4	7,55%
<b>Jumlah</b>		<b>53</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian tahun 2012

Dari tabel diatas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai Ketentuan Status Perkawinan yang dipertimbangkan sebelum menduduki suatu jabatan yaitu sebanyak 9 orang atau 16,98 % responden menjawab *Sangat Setuju*, dan yang menjawab *Setuju* sebanyak 6 orang atau 11,32 % responden, seterusnya yang menjawab *Cukup Setuju* sebanyak 31 orang atau 58,49 % responden, kemudian yang menjawab *Kurang Setuju* sebanyak 3 orang atau 5,66% responden, dan yang menjawab *Tidak Setuju* sebanyak 4 orang atau 7,55 %.

Dari penjelasan pada tabel diatas dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menjawab *Cukup Setuju* dengan ketentuan tersebut. Selanjutnya yang menyatakan *Kurang Setuju* hal tersebut dapat mempersulit dalam pelaksanaan formasi pegawai dan kadang-kadang masih kurang sesuai, dan yang menjawab *Tidak Setuju* disebabkan karena kriteria tersebut tidak dalam implementasinya.

#### **Ketentuan Membuat Data diri dan Keluarga masing-masing pegawai**

Ketentuan membuat data diri maupun keluarga bagi pegawai Negeri Sipil merupakan keharusan yang wajib dibuat oleh tiap pegawai yang akan ditempatkan bekerja, agar dapat mempermudah pemberian Tunjangan Pegawai. Bagi pegawai yang telah menikah wajib membuat kartu Keluarga seperti Kartu Pegawai (Karpeg), Kartu Suami(Karsu), Kartu Istri(Karis) maupun Tabungan Pensiun(Taspen) agar pejabat berwenang dapat memberikan Tunjangan yang sesuai dengan data yang ada baik pegawai yang sudah lama menikah maupun pegawai yang baru saja menikah.

Kemudian untuk mengetahui tanggapan responden terhadap Kewajiban membuat

data diri dan keluarga sebelum atau sesudah bekerja dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 19. Jawaban Responden mengenai Ketentuan Membuat Data Diri maupun Keluarga sebelum Bekerja**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat diwajibkan	12	22,64 %
2	Diwajibkan	20	37,73 %
3	Cukup Diwajibkan	17	32,07 %
4	Kurang Diwajibkan	4	7,55 %
5	Tidak Diwajibkan	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>53</b>	<b>100 %</b>

Sumber : Data Olahan Hasil Penelitian tahun 2012

Dari tabel diatas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai Ketentuan membuat Data Diri dan Keluarga sebelum ditempatkan bekerja yaitu sebanyak 12 orang atau 22,64 % responden menjawab *Sangat diwajibkan*, dan yang menjawab *Diwajibkan* sebanyak 20 orang atau 37,73 % responden, seterusnya yang menjawab *Cukup diwajibkan* sebanyak 17 orang atau 32,07 % responden, kemudian yang menjawab *Kurang diwajibkan* sebanyak 4 orang atau 7,55 % responden, dan yang menjawab *Tidak diwajibkan* sebanyak 0 orang atau 0,00 % responden dengan kata lain tidak ada.

Dari penjelasan pada tabel diatas dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menjawab *Cukup Diwajibkan* mengenai ketentuan membuat Data Diri maupun Keluarga sebelum ditempatkan agar mudah dalam memberikan penghargaan atau kesejateraan bagi pegawai.

Untuk mengetahui secara keseluruhan tanggapan responden tentang Pertimbangan Status Perkawinan sebelum di tempatkan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika adalah berikut penulis sajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 20. Rekapitulasi Jawaban Responden mengenai Indikator Status Perkawinan yang dipertimbangkan dalam penempatan pegawai**

Sumber : Data Olahan 2020

Dari Tabel rekapitulasi diatas dapat dilihat bahwa pada masing-masing Pernyataan positif yang penulis ajukan sebagai bahan angket untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Penempatan Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika dari Indikator Status Perkawinan, maka dapat disimpulkan bahwa Mayoritas Pegawai menyatakan Cukup Sesuai dengan klasifikasi 23 orang atau 43% responden. Kemudian 4 orang atau 7% responden menyatakan Kurang Sesuai, dan selanjutnya 2 orang atau 4% responden menyatakan Tidak Sesuai, selanjutnya 11 orang atau 21% responden menyatakan Sangat Sesuai, dan hanya 13 orang atau 21% responden yang menyatakan Sesuai.

Dari data-data tersebut peneliti menganggap bahwa pelaksanaan penempatan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika dikategorikan Cukup Baik, karena semua Pertanyaan positif yang penulis ajukan kepada Pegawai sebagai angket, mayoritas menjawab Cukup Sesuai, artinya Penempatan yang dilakukan terhadap Pegawai telah cukup sesuai dengan Status Perkawinan yang dipertimbangkan untuk penempatan Pegawai.

**Usia**

Dalam menempatkan tenaga kerja, faktor usia tenaga kerjayang lulus seleksi perlu dipertimbangkan seperlunya. Hal ini untuk menghindari rendahnya produktifitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Tenaga kerja yang umurnya sudah tua, sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak membutuhkan tenaga fisik dan tanggung jawab yang berat, cukup diberikan pekerjaan yang seimbang dengan kondisi fisiknya. Begitu juga sebaliknya tenaga kerja yang masih muda dan enerjik diberikan pekerjaan yang agak berat dibandingkan dengan tenaga tua. Demikian juga halnya dengan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika juga berusaha

Indikator	Sub Indikator	Kategori Jawaban					Jumlah
		Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai	
Status Perkawinan	Pertimbangan Status Perkawinan sebelum ditempatkan	12	14	21	4	2	53
	Ketentuan Status Perkawinan sebelum Menduduki suatu Jabatan	9	6	31	3	4	53
	Ketentuan Membuat Data diri dan Keluarga masing-masing pegawai	12	20	17	4	0	53
Jumlah Rata-rata		11	13	23	4	2	53
Persentase (%)		21 %	24 %	43 %	7 %	4 %	100 %

memperhatikan faktor usia dalam memberikan pekerjaan pada Pegawainya.

Sehubungan dengan faktor Usia yang menjadi pertimbangan sebelum pegawai ditempatkan bekerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika, maka dapat dilihat dari beberapa Sub indikator yaitu :

**Kriteria Usia dalam Penempatan**

Tidak satu manusia pun yang dapat memprediksi bahwa usianya dua hari lagi akan berakhir, meskipun teknologi dan komputerisasi canggih digunakan untuk memprediksinya. Berjalannya waktu, bertambahnya umur manusia, namun kebutuhan hidup tidak makin berkurang, bahkan makin bertambah.

Dalam menempatkan tenaga kerja, faktor usia tenaga kerja yang lulus seleksi perlu dipertimbangkan seperlunya. Hal ini untuk menghindari rendahnya produktifitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja bersangkutan. Tenaga kerja yang umurnya sudah agak tua, sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak membutuhkan tenaga fisik dan tanggung jawab yang berat, cukup diberikan pekerjaan yang seimbang dengan kondisi fisiknya. Sebaliknya tenaga kerja yang masih muda dan energik, sebaliknya diberikan pekerjaan yang agak berat dibandingkan dengan tenaga tua.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Usia yang

dipertimbangkan dalam penempatan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 21. Jawaban Responden mengenai Usia yang dipertimbangkan dalam Penempatan kerja**

Sumber :Data Olahan Hasil Penelitian tahun 2012

Dari tabel di atas menggambarkan bahwa Usia pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Inhil dalam menempatkan pegawai Cukup Menentukan, yaitu jumlah pegawai yang menjawab Sangat Menentukan sebanyak 8 orang atau 15,09 % dari jumlah responden, pegawai yang menjawab Menentukan sebanyak 6 orang atau 1,32% responden, pegawai yang menjawab Cukup

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Diperhatikan	19	35,85 %
2	Diperhatikan	11	20,75 %
3	Cukup Diperhatikan	14	26,41 %
4	Kurang Diperhatikan	6	11,32 %
5	Tidak Diperhatikan	3	5,66 %
Jumlah		53	100 %

Menentukan sebanyak 34 orang atau 64,15% responden, sedangkan pegawai yang menjawab Kurang Menentukan sebanyak 5 orang atau 9,43 % responden dan pegawai yang menjawab Tidak Menentukan sebanyak 0 orang atau 0,00 % responden.

Dari penjelasan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa Usia bukan merupakan faktor yang Sangat Menentukan akan tetapi merupakan faktor yang Cukup Menentukan dalam menempatkan pegawai. Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa penempatan pegawai masih belum mencapai Predikat Sangat menentukan karena rata-rata responden menjawab Cukup Menentukan karna faktor Usia sangatlah berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

#### **Pertimbangan Batas Usia Pensiun dari Masa kerja**

Usia masa pensiun merupakan hak masing-masing Aparatur yang sangat perlu

di pertimbangkan oleh pejabat yang membidangi Fomasi dan Pensiun Aparatur karena dengan memperhatikan masa pengabdian aparatur yang telah lama bekerja berarti telah memberikan hak-hak yang semestinya diberikan kepada pegawai yang ada. Dengan kata lain aparatur yang telah mencapai usia pensiun perlu

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Menentukan	8	15,09%
2	Menentukan	6	11,32 %
3	Cukup Menentukan	34	64,15%
4	Kurang Menentukan	5	9,43%
5	Tidak Menentukan	-	-
Jumlah		53	100 %

disejahterakan dengan cara memberikan tunjangan Pensiun dihari tuanya. Kemudian untuk mengetahui tanggapan responden Mengenai pertimbangan terhadap Batas Usia Pensiun dari Masa Kerja yang dimiliki Aparatur. dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 22. Jawaban Responden Mengenai Perhatian Terhadap Batas Usia Pensiun Masing- masing Aparatur**

Sumber :Data Olahan Hasil Penelitian tahun 2012

Dari tabel diatas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai perhatian terhadap Usia Pensiun Masing-masing Aparatur, sebanyak 19 orang atau 35,85 % responden menjawab Sangat Diperhatikan, dan yang menjawab Diperhatikan sebanyak 11 orang atau 20,75 % responden, seterusnya yang menjawab Cukup Diperhatikan sebanyak 14 orang atau 26,41 % responden, kemudian yang menjawab Kurang Diperhatikan sebanyak 6 orang atau 11,32 % responden, dan yang menjawab Tidak Diperhatikan sebanyak 3 orang atau 5,66 % responden.

Dari penjelasan pada tabel diatas dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Diperhatikan Tingkat Usia Pensiun Masing-masing Pegawai. Karena dengan memperhatikan masa pensiun pegawai akan dapat mempermudah memberikan jaminan

pensiu atau kesejahteraan kepada masing-masing pegawai yang ditempatkan. Walaupun ada sebagian saja yang menyatakan kurang diperhatikan maupun tidak diperhatikan di sebabkan karena adanya kelalaian dan kurang cepatnya proses pemberian jaminan kesejahteraan bagi Aparatur yang telah mencapai usia pensiu.

### Tingkat Kesesuaian antara Usia dengan Jabatan

Mengingat semakin pesatnya perkembangan teknologi dan pengetahuan tentu sangat berdampak pada kualitas dalam pekerjaan. Kesesuaian antara Faktor Usia dengan jabatan yang dipangku merupakan hal yang perlu di perhatikan, mengingat faktor usia menjadi pertimbangan dalam menduduki suatu jabatan baik itu menyangkut jabatan struktural maupun fungsional. Penyesuaian harus segera dilakukan sebelum menempatkan Aparatur pada jabatan tertentu, agar nantinya hasil yang dicapai dalam menjalankan tugas sebagai abdi Negara benar- benar sesuai dengan apa yang tadinya diharapkan.

Kemudian untuk mengetahui tanggapan responden terhadap kesesuaian antara Usia dengan Jabatan yang ada dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 23. Jawaban Responden mengenai Tingkat Usia dengan Jabatan dalam pekerjaan**

No	Tanggapan	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Dipertimbangkan	3	5,66 %
2	Dipertimbangkan	5	9,43 %
3	Cukup Dipertimbangkan	36	67,92 %
4	Kurang Dipertimbangkan	9	16,98 %
5	Tidak Dipertimbangkan	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>53</b>	<b>100 %</b>

Sumber :Data Olahan Hasil Penelitian tahun 2012

Dari tabel di atas dapat diketahui tanggapan responden mengenai Tingkat Usia dengan Jabatan dalam pekerjaan yaitu sebanyak 3 orang atau 5,66 % responden menjawab Sangat Dipertimbangkan, dan yang menjawab Dipertimbangkan sebanyak 5 orang atau 9,43 % responden,

seterusnya yang menjawab Cukup Dipertimbangkan sebanyak 36 orang atau 67,92 % responden, kemudian yang menjawab Kurang Dipertimbangkan sebanyak 9 orang atau 16,98 % responden, dan yang menjawab Tidak Dipertimbangkan sebanyak 0 orang atau 0,00 % responden.

Dari penjelasan pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menjawab Cukup Dipertimbangkan mengenai Tingkat Usia dengan Jabatan dalam pekerjaan. Karena merupakan kriteria yang cukup perlu diperhatikandan dipertimbangkan. Selanjutnya yang menyatakan Kurang dipertimbangkan bahwa kriteria tersebut jarang di pertimbangkan disebabkan adanya faktor kekeluargaan dari Aparatur yang akan ditempatkan. Sehingga Aparatur yang menduduki jabatan masih tergolong muda dengan kata lain belum berpengalaman. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Kabid Formasi dan Pensiun Aparatur yaitu Bapak Afarahim yang mengatakan :

*"Memang benar, proses awal dalam menyusun formasi bagi Aparatur adalah dengan menganalisa jabatan baik yang sudah diisi maupun yang belum diisi. Agar mempermudah proses penataan lebih lanjut. Untuk itu sangatlah diperlukan pertimbangan mengenai Usia dan Jabatan sebelum menempatkan Aparatur. tugas dan tanggung jawab pekerjaanpun tidak sembarangan kita berikan kepada masing- masing pegawai. Aparatur yang masa kerjanya udah agak lama akan dipromosikan kejenjang yang lebih tinggi dalam jabatan struktural ". (wawancara : 9-02-2012)*

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa masing-masing responden menyatakan bahwa batas Usia dalam Jabatan yang dimiliki Aparatur Cukup Dipertimbangkan sebelum ditempatkan. Dalam artian, agar nantinya pegawai yang ditempatkan mampu mengemban tugas maupun tanggung jawabnya sesuai dengan batas Usia dan Masa kerja yang ditentukan.

Untuk mengetahui secara keseluruhan tanggapan responden tentang Usia Aparatur yang menjadi pertimbangan dalam penempatan Aparatur di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika adalah berikut penulis sajikan dalam tabel berikut :

**Tabel 25. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Penempatan Aparatur Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika**

**Tabel 24. Rekapitulasi Jawaban Responden mengenai Indikator Usia yang dipertimbangkan dalam penempatan Aparatur**

Dari Tabel rekapitulasi diatas dapat dilihat bahwa pada masing-masing Pernyataan positif yang penulis ajukan sebagai bahan angket untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Penempatan Aparatur Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika dari Indikator Usia, maka dapat disimpulkan bahwa Mayoritas Pegawai menyatakan Cukup Sesuai dengan klasifikasi 28 orang atau 53% responden.

Kemudian 7 orang atau 13% responden menyatakan Kurang Sesuai, selanjutnya 1 orang atau 2 % responden menyatakan Tidak Sesuai, selanjutnya 10 orang atau 19 % responden menyatakan Sangat Sesuai, dan hanya 7 orang atau 13% responden yang menyatakan Sesuai.

Dari data-data tersebut peneliti menganggap bahwa pelaksanaan penempatan aparatur pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika dikategorikan Cukup Baik, karena semua

Pertanyaan positif yang penulis ajukan kepada Aparatur sebagai angket, mayoritas menjawab Cukup dipertimbangkan, artinya Penempatan yang dilakukan terhadap Pegawai telah cukup sesuai dengan kriteria Usia yang dipertimbangkan dalam penempatan Aparatur.

Untuk melihat hasil jawaban responden pada penelitian ini secara keseluruhan jika dilihat dari indikator Pendidikan, Pengalaman, Kesehatan Fisik dan Mental, Status Perkawinan dan Usia berikut penulis sajikan pada tabel berikut :

Indikator	Sub Indikator	Kategori Jawaban					Jumlah
		Sangat Sesuai	Sesuai	Cukup Sesuai	Kurang Sesuai	Tidak Sesuai	
Usia	Kriteria Usia di dalam Penempatan	8	6	34	5	0	53
	Pertimbangan Batas Usia Pensiun dari Masa kerja	19	11	14	6	3	53
	Tingkat Kesesuaian antara Usia dengan Jabatan	3	5	36	9	0	53
<b>Jumlah Rata-rata</b>		<b>10</b>	<b>7</b>	<b>28</b>	<b>7</b>	<b>1</b>	<b>53</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>19 %</b>	<b>13 %</b>	<b>53 %</b>	<b>13%</b>	<b>2 %</b>	<b>100 %</b>

No	Indikator	Kategori Jawaban										Jumlah
		Sangat Baik		Baik		Cukup Baik		Kurang Baik		Tidak Baik		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pendidikan/Preparasi Akademis	6	11	12	23	30	57	4	7	1	2	53
2	Pengalaman	12	23	15	28	20	38	4	7	2	4	53
3	Kesehatan Fisik dan Mental	12	23	9	17	24	45	5	9	3	6	53
4	Status Perkawinan	11	21	13	24	23	43	4	7	2	4	53
	<b>Jumlah</b>	<b>10</b>	<b>19</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>28</b>	<b>53</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>53</b>
	<b>Jumlah</b>	<b>51</b>	<b>97</b>	<b>56</b>	<b>105</b>	<b>125</b>	<b>236</b>	<b>24</b>	<b>43</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>265</b>

Sumber : Data Olahan 2012

Keterangan :

F : Frekuensi

% : Persentase Selanjutnya untuk mengetahui hasil tabulasi dalam menilai jawaban responden pada masing-masing pertanyaan dapat dilakukan dengan cara sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh Suharsimi Ari Kunto (2003:43) sebagai berikut ini:

Sangat Baik (Sangat Sesuai) :  $5 \times 51 = 255$

Baik (Sesuai) :  $4 \times 56 = 224$

Cukup Baik (Cukup Sesuai) :  $3 \times 125 = 375$   
 Kurang Baik (Kurang Sesuai) :  $2 \times 24 = 48$   
 Tidak Baik (Tidak Sesuai) :  $1 \times \frac{9}{265} = \frac{9}{911}$

Dari tabel rekapitulasi seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa pelaksanaan Penempatan Aparatur Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika masuk dalam kategori Baik hal ini sesuai dengan hasil rekapitulasi jawaban responden secara keseluruhan sebesar 68,75%, Atau berada pada jarak interval 61-80%. Dikatakan Baik karena dalam pelaksanaan penempatan Aparatur baik dari segi Pendidikan/ Prestasi Akademis, Pengalaman, Kesehatan Fisik dan Mental, Status Perkawinan dan Usia telah sesuai dengan faktor yang menjadi pertimbangan dalam penempatan pegawai.

Meskipun hasil penelitian berada pada kategori baik, akan tetapi dalam pelaksanaannya tentu terdapat pertimbangan-pertimbangan yang harus diperhatikan, dan perlu adanya pembenahan agar pelaksanaan penempatan Aparatur dapat terselenggara sesuai dengan peraturan yang ada. Untuk itu diperlukan adanya pengawasan yang ketat dari dalam pelaksanaan penempatannya.

#### **Faktor-faktor yang Dipertimbangkan dalam Penempatan Aparatur**

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pada tabel hasil rekapitulasi Penempatan Aparatur Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimikaserta hasil wawancara dengan Aparatur maka dapat ditarik benang merah bahwa faktor-faktor yang pertimbangan dalam Penempatan Aparatur Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika adalah sebagai berikut:

#### **Pendidikan/Prestasi Akademis**

Faktor Pendidikan sangatlah penting dimiliki oleh Aparatur yang menduduki jabatan tertentu, agar pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan latar belakang keilmuannya. Walaupun dilapangan penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan maupun disiplin ilmu yang dimiliki oleh Aparatur, tetapi apabila

Aparatur tersebut memiliki keahlian dibalik disiplin ilmunya tidak menutup kemungkinan Aparatur tersebut ditempatkan pada bagian yang tidak sesuai dengan disiplin ilmunya. Dan bisa saja pegawai menduduki jabatan tertentu disebabkan adanya faktor nepotisme dari dalam BKD itu sendiri.

#### **Pengalaman**

Pengalaman merupakan faktor yang sangat penting diperhatikan dalam menempatkan aparatur karna kebanyakan dari pengalaman kerjalah Aparatur mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. meskipun Aparatur tersebut belum memiliki pengalaman yang luas akan tetapi jika pendidikan aparatur tersebut sesuai dengan persyaratan yang ditentukan, maka tidak menutup kemungkinan pegawai tersebut menduduki pada bagian tertentu.

#### **Kesehatan Fisik dan Mental**

Faktor kesehatan fisik dan mental merupakan hal terpenting sebelum menempatkan pegawai. Hal ini merupakan poin penting dalam menempatkan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika. Pada pelaksanaan di lapangan masalah kesehatan fisik dan Mental bisa saja tidak menjadi hal yang begitu diperhatikan karena tidak dapat dipungkiri bahwa pelanggaran aturan bisa saja terjadi dari faktor interen.

#### **Status Perkawinan**

Status perkawinan merupakan salah satu pertimbangan bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika dalam menempatkan pegawainya. Hal ini dikarenakan status perkawinan juga dapat menentukan jumlah insentif yang harus dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika.

#### **Usia**

Faktor usia juga sangat menentukan dalam penempatan pegawai, pada pelaksanaan dilapangan ditemui bahwa penempatan aparatur rata-rata bagi mereka

yang berusia masih muda, hal ini dikarenakan penempatan aparatur yang masih muda memiliki potensi yang masih kuat dan berkualitas dari pada pegawai yang usianya diatas rata-rata.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa Pelaksanaan penempatan Aparatur Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika dilihat berdasarkan Indikator Pendidikan/Prestasi akademis rata-rata persentase jawaban responden tertinggi menyatakan pada kategori Cukup Baik yaitu sebanyak 57% karena telah cukup sesuai dengan faktor yang dipertimbangkan sebelum menempatkan Aparatur Negeri Sipil.

Pelaksanaan penempatan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika dilihat berdasarkan Indikator Pengalaman rata-rata persentase jawaban responden tertinggi menyatakan pada kategori Cukup Baik yaitu sebanyak 38 % karena telah cukup sesuai dengan faktor yang dipertimbangkan sebelum menempatkan pegawai. Pelaksanaan penempatan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Indragiri Mimika berdasarkan indikator Kesehatan Fisik dan Mental rata-rata persentase jawaban responden tertinggi menyatakan pada kategori Cukup Baik yaitu sebanyak 45% karena telah cukup sesuai dengan faktor yang dipertimbangkan sebelum menempatkan pegawai.

Pelaksanaan penempatan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika dilihat berdasarkan indikator Status Perkawinan rata-rata persentase jawaban responden tertinggi menyatakan pada kategori Cukup Baik yaitu sebanyak 43% karena telah cukup sesuai dengan faktor yang dipertimbangkan sebelum menempatkan pegawai.

Pelaksanaan penempatan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika dilihat berdasarkan

indikator Usia rata-rata persentase jawaban responden tertinggi menyatakan pada kategori Cukup Baik yaitu sebanyak 53 % karena telah cukup sesuai di pertimbangkan sebelum menempatkan pegawai.

Kemudian terapat penempata pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika terdapat penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan disiplin Ilmunya, penulis menganalisis bahwa permasalahan ini disebabkan adanya unsur Nepotisme, sehingga menyebabkan kriteria faktor yang dipertimbangkan sebelum menempatkan aparatur negeri kurang terlaksana. Kemudian dari data yang penulis dapatkan dalam wawancara dengan beberapa pegawai menunjukkan bahwa pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mimika menyatakan bahwa penempatan pegawai berdasarkan Indikator-indikator yang diteliti termasuk dalam Kategori Baik. Terletak pada jarak interval 61-80 %.

### **Rekomendasi**

Adapun rekomendasi yang diberikan berdasarkan dari hasil penelitian ini adalah sebaiknya sebelum menempatkan Aparatur Negeri Sipil pada jabatan khusus hendaknya terlebih dahulu benar-benar dipertimbangkan kualifikasi ANS yang akan menduduki suatu jabatan. Agar supaya tidak menghambat tujuan yang telah ditetapkan. Kemudian, masing-masing ASN hendaknya diberikan pelatihan khusus sesuai dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Sebab jika tidak mempunyai tingkat keahlian khusus dibidang pekerjaan maka akan mempengaruhi kinerja instansi. Tak kalah pentingnya lagi adalah mengenai disiplin ilmu dalam memegang jabatan tertentu seharusnya dapat diterapkan dalam pendistribusian Aparatur agar kemampuan untuk memahami bidang yang diduduki akan lebih cepat, faktor pengalaman atau senioritas, Kesehatan fisik dan mental, status Perkawinan, serta Usia juga berpengaruh terhadap jabatan yang akan diperoleh nantinya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Barusman, M. Y., Citra, A., Oktavianur, M., & Redaputri, A. (2020). Pengambilan Keputusan Penempatan Jabatan Struktural Aparatur Sipil Negara (ASN). *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*, 6(3), 459-459.
- Daniarsyah, D. (2017). Penerapan Sistem Merit Dalam Rekrutmen Terbuka Promosi Jabatan Pimpinan Tinggi Asn (Suatu Pemikiran Kritis Analisis). *Civil Service Journal*, 11(2 November).
- Hamid, H., & Kurniawaty, K. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN. *Jurnal Ekonomika*, 4(01), 58-67.
- Ismail, N. (2019). Merit System Dalam Mewujudkan Transparansi Pembinaan Karier Aparatur Sipil Negara. *Al-Adl: Jurnal Hukum*, 11(1), 33-42.
- Jati, W. R. (2016). Inkonsistensi paradigma otonomi daerah di Indonesia: Dilema sentralisasi atau desentralisasi. *Jurnal Konstitusi*, 9(4), 743-770.
- Kristina, T. (2019). *Kebijakan Pemerintah Daerah Dalam Rangka Meningkatkan Kapasitas Sumber Daya Aparatur Sipil Negara Melalui Pendidikan dan Pelatihan* (Doctoral dissertation, STPMD APMD Yogyakarta).
- Manullang, A. K., & Wardini, A. K. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Makro Manajemen*, 5(2), 107-119.
- Miles, M.B. & Huberman, A.M. (2009). *Analisis Data Kualitatif, Buku Sumber tentang Metode-Metode Baru*. Jakarta: UI Press.
- Nim, P. (2019). Penempatan Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Subah Kabupaten Sambas. *PUBLIKA-Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 8(4).
- Nope, N. B. (2015). Mutasi Pejabat Fungsional Ke Dalam Jabatan Struktural Di Era Otonomi Daerah. *Yustisia Jurnal Hukum*, 4(2), 349-368.
- Panjaitan, F., & Sianipar, G. (2019). Peningkatan Kompetensi ASN Melalui Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Pengembangan Karier Dan Disiplin Kerja ASN, Serta Dampaknya Terhadap Kinerja ASN di Instansi Pemerintah Kota Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 226-237.
- Siswanto. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Andy Yogyakarta.
- Sugiono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung, Alfabeta.
- Weber, M. (1964). *The Theory of Social and Economic Organization*. New York. : First Free Press.
- Wikipedia.(2020). *Kabupaten Mimika*. Available at: [https://id.wikipedia.org/wiki/Daftar\\_distrik\\_kelurahan\\_dan\\_kampung\\_di\\_Kabupaten\\_Mimika](https://id.wikipedia.org/wiki/Daftar_distrik_kelurahan_dan_kampung_di_Kabupaten_Mimika) diakses tanggal 5 Juni 2019.