

ANALISIS PENEMPATAN PEGAWAI PADA PUSKESMAS SUNGAI TUTUNG KECAMATAN AIR HANGAT TIMUR KABUPATEN KERINCI

HENDRAYADI, S. AP¹,
ANTRI MARIZA QADARSIH, S.Sos., M.Si², SYAFRIJUANA, S.Pd., M.Pd³

STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH

email:

Hendrayadi@gmail.com

antrimarizaqadarsih@gmail.com

syafrijuana@gmail.com

ABSTRACT

Hendrayadi, 2020. This study aims to find out how the placement of employees in the Sungai Tutung Health Center, Subdistrict of Air Warm Timur, This type of research is a qualitative research and data collection techniques in this study using interview and observation methods, where interviews are conducted with 10 informants who are employees Sungai Tutung Health Center.

The findings of the research show that overall the analysis of the placement of the Sungai Tutung Public Health Center in the Air Warm Timur District can be categorized very well. Implementation of good employee placement in accordance with applicable regulations, produces employees who are competent in their fields and can work very well.

Keywords: *Employee Placement*

ABSTRAK

Hendrayadi, 2020. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penempatan pegawai pada Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur, Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara dan observasi, dimana wawancara dilakukan terhadap 10 orang informan yang merupakan pegawai Puskesmas Sungai Tutung.

Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan analisis penempatan pegawai Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur dapat dikategorikan sangat baik, ada beberapa aspek dalam penempatan pegawai sudah sangat bagus diterapkan antara lain : Pendidikan, Pengalaman, Pengetahuan dan keterampilan dan Persyaratan fisik. Penerapan penempatan pegawai yang baik sesuai dengan aturan yang berlaku, menghasilkan pegawai yang kompeten di bidangnya dan dapat bekerja dengan sangat baik.

Kata Kunci : *Penempatan Pegawai*

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi sekarang ini, yang sarat dengan tantangan dan persaingan yang semakin kompleks diperlukan suatu organisasi yang tangguh dan senantiasa dapat beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi sebagai akibat dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sehingga tujuan pembangunan nasional senantiasa tetap dapat dicapai dengan rasionalitas usaha yang dilakukan di dalam organisasi itu sendiri.

Sesuai dengan undang-undang dasar 1945 dan undang-undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintahan daerah, bahwa untuk percepatan pembangunan nasional pemerintah memberikan kewenangan otonomi kepada daerah/kota untuk menyelenggarakan pemerintahan sendiri dengan prinsip otonomi yang didasarkan pada azas desentralisasi dalam mewujudkan otonomi yang luas, nyata dan bertanggung jawab. Dengan dicanangkan pelaksanaan otonomi daerah guna mencapai efisiensi, efektifitas, dan produktifitas dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan memerlukan adanya peningkatan kualitas profesionalisme pegawai yang memenuhi keunggulan kompetensi dan memegang teguh etika birokrasi sehingga dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan tingkat keinginan dan kepuasan masyarakat dalam upaya menciptakan “*Good Governance*” kinerja pegawai senantiasa dapat ditingkatkan.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai agar dapat memberikan pelayanan yang baik harus pula dikaitkan dengan kepemimpinan dalam organisasi. Hal ini disebabkan kemampuan, kecakapan, dan keahlian pegawai tidak akan ada artinya sama sekali kalau semua pegawai tidak mau bekerja keras sekalipun pegawai tersebut sudah memiliki standart kompetensi secara formal dan legalitas yang sesuai dengan syarat-syarat mengenai kompetensi, oleh karena itu diperlukan suatu dorongan dari pimpinan agar setiap pegawai memiliki kesadaran dan motivasi dalam bekerja sehingga mau bekerja keras tanpa dorongan keterpaksaan, yang akan berdampak kepada kualitas dan kuantitas kerjapegawai.

Dalam organisasi setiap orang memiliki tingkah laku, sikap, kemampuan dan pendidikan yang berbeda satu sama lainnya. Hal ini mencerminkan bahwa pada prinsipnya manusia itu tetap berbeda satu sama lainnya, namun demikian perbedaan-perbedaan itu harus mampu dijadikan suatu kekuatan bagi organisasi dalam upaya memberikan pelayanan artinya bahwa setiap pegawai harus memiliki semangat kerja yang tinggi sesuai dengan kapasitas dan bidang kerjanya masing-masing, maka dalam hal ini yang perlu diperhatikan dimana para pegawai harus ditempatkan pada bagian-bagian dan jabatan sesuai dengan kemampuannya masing-masing, dan ini tentunya dengan pertimbangan-pertimbangan secara konprehensif, untuk menghindari dan mengurangi faktor-faktor yang dapat menurunkan semangat kerja pegawai.

Dalam Penempatan Pegawai, apabila penempatan tidak sesuai dengan kemampuan dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja setiap pegawai dan tujuannya tidak dapat dicapai dengan efektif. Organisasi pada umumnya menggunakan banyak pendekatan dalam Penempatan Pegawai baik berhubungan dengan promosi, alih tugas (Mutasi) maupun demosi dan ini berbeda-beda pada masing-masing organisasi, tapi yang harus dipahami bahwa penempatan harus didasari dengan perhitungan matang atas potensi kemampuan pegawai secara menyeluruh sehingga Penempatan Pegawai yang sesuai dengan bidang kemampuannya betul-betul mampu membuat para pegawai bersemangat karena memiliki dasar pengetahuan dan tingkat pemahaman yang baik tentang pekerjaannya. Penempatan Pegawai yang tidak sesuai dengan bidangnya akan menjadikan kewenangan yang diberikan menjadi beban bagi pegawai yang bersangkutan walaupun sebenarnya pegawai tersebut ditempatkan pada tingkatan jabatan promosi yang secara kewenangan menempatnya pada tingkatan pimpinan, hal ini didasari dengan pendapat Siagian (1999;169) yang menyatakan

bahwa semakin tinggi tingkatan seseorang dalam hirarkhi jabatan maka tanggung jawabnya pun semakin besar. Untuk itu penempatan seseorang harus didasari oleh kemampuan dan tuntutan jabatan yang disesuaikan dengan aturan-aturan yang mengatur.

Penempatan Pegawai pada setiap organisasi seharusnya memperoleh perhatian dari setiap pimpinan organisasi sehingga terjadi keselarasan antara tujuan organisasi dengan tujuan individu, karena proses pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan akan sangat ditentukan oleh bagaimana Penempatan Pegawai sesuai dengan kemampuannya masing-masing. Puskesmas Sungai Tutung adalah sebuah organisasi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan.

Dari pengamatan awal, penulis melihat beberapa fenomena dan permasalahan yang terjadi di Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci, bahwa penempatan pegawai yang belum sesuai dengan keahlian pendidikan yang dimilikinya seperti pegawai yang melakukan registrasi dan pencatatan pasien yang mau berobat seharusnya dilakukan oleh pegawai memiliki latar belakang dari ilmu administrasi, kemudian dibagian tata usaha dan keuangan juga dikerjakan oleh pegawai yang berlatar belakang pendidikan dari ilmu kesehatan, akibat dari kurangnya tenaga teknis atau tenaga fungsional umum yang ada di Puskesmas Sungai Tutung, dari 44 Orang Pegawai yang terdapat Pada Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci hanya ada 1 Orang Pegawai Yang merupakan Fungsional Umum.

Didasari uraian di atas terlihat adanya indikasi-indikasi yang menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas di Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci belum terlalu maksimal sebagai akibat dari masih adanya Penempatan Pegawai yang tidak sesuai dengan kemampuan dan disiplin ilmu yang dimilikinya. Dari hal tersebut penulis tertarik untuk meneliti. Dan akan penulis tuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **"Analisis Penempatan Pegawai pada Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci"**.

II. METODE PENELITIAN

Untuk menganalisis Penempatan Pegawai Pada Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci dalam penelitian ini penulis menggunakan Pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2003:14) Pendekatan kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar. Dengan data kualitatif kita dapat mengikuti dan memahami alur peristiwa secara kronologi, menilai sebab-akibat dalam lingkup pikiran orang-orang setempat dan memperoleh penjelasan yang banyak dan bermanfaat.

Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang tidak dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran).

Penelitian kualitatif secara umum dapat digunakan untuk penelitian tentang kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsionalisasi, organisasi dan aktivitas sosial. Satu alasan menggunakan pendekatan kualitatif adalah pengalaman para peneliti dimana metode ini dapat digunakan dibalik fenomena yang kadangkala merupakan sesuatu yang sulit untuk dipahami secara memuaskan.

Informan Penelitian

Untuk melihat informan, maka peneliti memakai teknik *Purposive Sampling* Menurut Sugiyono (2003:97) yang merupakan teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

Disamping itu pemilihan informan dipilih sesuai dengan prinsip pengambilan informan pada penelitian kualitatif yaitu :

1. Prinsip Kesesuaian

Informan yang dipilih berdasarkan pengetahuan yang dimiliki dan sesuai dengan topik penelitian.

2. Jumlah Informan

Jumlah informan sangat bergantung pada pencapaian tujuan penelitian, artinya bila masalah - masalah dalam penelitian yang diajukan sudah terjawab, maka jumlah tersebut adalah jumlah tepat.

3. Prinsip Kecukupan

Informan yang diperoleh dari informan sudah dapat menggambarkan seluruh fenomena yang berkaitan dengan topik penelitian. Apabila dirasa informasi sudah tidak dapat menambah hasil data yang didapat, maka peneliti berhak memutuskan untuk menghentikan pencarian data pada informan tersebut.

Dari prinsip pengambilan informan di atas, maka dalam hal ini jumlah informan adalah sebanyak 10 orang, karena jumlah tersebut dianggap sudah memenuhi kriteria pengambilan informan.

Data yang akan diambil

Jenis data yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Data yang didapatkan langsung dari objek penelitian melalui wawancara mendalam dengan informan.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari laporan – laporan dan informasi yang didapatkan pada Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci.

Teknik dan Alat Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Teknik Pengumpulan Data

a. Interview/wawancara dengan pihak-pihak yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti.

b. Dari laporan– laporan dan Informasi yang dikeluarkan oleh Pegawai Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci.

2. Alat Pengumpulan Data

a. Berupa daftar pertanyaan

b. Pensil

c. Pena

d. Kertas

Unit Analisis

Sesuai dengan judul penelitian bahwa yang akan diteliti adalah Analisis Penempatan Pegawai Pada Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci, maka yang menjadi unit analisis dalam penelitian adalah Lembaga Penempatan Pegawai pada Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci.

Analisa Data

Analisis data dalam penelitian Kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Pada saat wawancara, peneliti sudah melakukan analisis terhadap jawaban yang diwawancarai. Bila jawaban yang diwawancarai setelah dianalisis terasa belum memuaskan, maka peneliti akan melanjutkan pertanyaan lagi, sampai tahap tertentu diperoleh dan dianggap kredibel (Sugiyono 2013:91).

Menurut Miles dan Huberman dalam Ulber Silalahi (2009:339) kegiatan analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan/verifikasi.

1. Reduksi Data

Reduksi data diartikan sebagai proses Pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstraksian, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.

2. Penyajian Data

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data, penyajian data yang paling sering digunakan untuk data kualitatif pada masa lalu adalah bentuk teks naratif dalam puluhan, ratusan, atau bahkan ribuan halaman. Akan tetapi, teks naratif dalam jumlah besar melebihi beban kemampuan manusia dalam memproses informasi dan mengerogoti kecenderungan-kecenderungan mereka untuk menemukan pola-pola sederhana.

2. Menarik Kesimpulan

Langkah selanjutnya dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Defenisi Operasional Variabel

Operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan untuk menjelaskan makna variabel penelitian, memberikan pengertian tentang operasional adalah unsur penelitian yang memberikan bagai mana variabel itu di ukur. Dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan 1 (satu) variabel bebas yang diteliti yaitu Analisis Penempatan Pegawai Pada Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 4 (empat) indikator menurut Samsudin (2006;68) mengemukakan bahwa ada beberapa persyaratan yang harus diperhatikan dalam hal penempatan orang-orang dalam organisasi yaitu :

1. Pendidikan

Dalam setiap penempatan pegawai suatu organisasi harus memperhatikan latar pendidikan setiap pegawai dengan bagian yang semestinya menjadi tanggungjawabnya.

2. Pengalaman yang diperlukan

Penempatan pegawai pada setiap bagian harus memperhatikan kesesuaian bagian yang akan ditempati dengan pengalaman kerja yang dimiliki masing- masing pegawai.

3. Pengetahuan dan keterampilan

Setiap pegawai memiliki pengetahuan atau wawasan yang berbeda serta keahlian tersendiri dalam pekerjaannya. Untuk itu dalam penempatan pegawai hendaknya disesuaikan dan dengan wawasan keterampilan masing-masing pegawai.

4. Persyaratan fisik

Yang juga harus diperhatikan dalam penempatan pegawai, dimana suatu organisasi harus memperhatikan kelebihan-kelebihan fisik masing-masing pegawai karena kesehatan dan bentuk fisik masing-masing pegawai memiliki perbedaan. Dan ini hendaknya disesuaikan dengan kemampuan dan kesesuaian fisik masing-masing pegawai.

Analisis Penempatan Pegawai Pada Puskesmas Sungai Tutung Pendidikan

Dalam penempatan pegawai, tingkat pendidikan sangat perlu diperhatikan oleh setiap instansi, karena keberhasilan atau tercapainya tujuan instansi ditentukan oleh keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai 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 pegawai pada umumnya akan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diembankan kepadanya secara baik dan benar sesuai dengan profesionalitas dan intelektualitas yang dimilikinya. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara penulis dengan Bapak Reva Linda, SKM selaku Kepala Puskesmas Sungai Tutung mengatakan:

“Tentunya penempatan pegawai pada Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci sudah memperhatikan latar belakang pendidikan atau disiplin ilmu yang dimiliki oleh pegawai, walaupun ada beberapa pegawai yang kita tempatkan dan mengemban tugas yang tidak sesuai dengan pendidikan atau disiplin ilmu yang dimilikinya, seperti dibagian TU, Kepegawaian, Keuangan, Perencanaan dan Data, ini kita lakukan karena memang puskesmas sungai tutung tidak memiliki pegawai yang berlatar pendidikan dari administrasi.” (wawancara tanggal 30 Maret 2020)

Oleh karena itu, mestinya menjadi perhatian bagi suatu instansi pemerintah khususnya pada Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci karena menempatkan pegawai tidak sesuai dengan spesifikasi jabatannya yang menyebabkan prestasi maupun hasil kerja pegawai tidak memuaskan dan dapat menghambat tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Efdinur Ereska, AM.Kep selaku pegawai pada Puskesmas Sungai Tutung mengatakan :

“walaupun ada sebagian kecil penempatan pegawai pada Puskemas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci tidak sesuai dengan disiplin ilmu atau latar belakang pendidikan yang dimilikinya, namun hal itu tidak menghambat kinerja maupun hasil kerja dari pegawai tersebut, semua pekerjaan yang diembannya dapat diselesaikan dengan baik.” (Wawancara tanggal 30 Maret 2020)

Desfizar Wira, AM.AK selaku pegawai pada Puskesmas Sungai Tutung juga menambahkan :

“dalam penempatan pegawai dalam mengisi suatu jabatan di Puskesmas Sungai Tutung sudah sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku, terlihat dari semua jabatan di isi oleh orang yang sesuai dengan latarbelakang pendidikan masing-masing, hal ini yang membantu kami menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memberi pelayanan sebaik mungkin kepada masyarakat khususnya masyarakat Kecamatan Air Hangat Timur”. (wawancara tanggal 30 Maret 2020)

Berdasarkan pernyataan diatas tentang latarbelakang pendidikan dalam penempatan pegawai di Puskesmas Sungai Tutung penulis melihat sudah baik, pendidikan merupakan pertimbangan utama dalam penempatan pegawai, pada Puskesmas Sungai Tutung dalam penempatan pegawai sudah sesuai dengan aturan dan ketentuan berlaku mengingant beratnya tantangan kerja yang dihadapi seluruh pegawai.

Pendidikan formal merupakan persyaratan yang sangat penting untuk mendapatkan perhatian dalam proses penempatan pegawai baik instansi pemerintah maupun swasta. Karena pendidikan formal sangatlah berguna untuk mengetahui sejauh mana kecerdasan intelektual bakal pegawai yang menduduki suatu posisi jabatan. Seseorang yang mempunyai latar belakang pendidikan tinggi cenderung lebih bisa dalam menyelesaikan masalah atau pekerjaan yang dipangkunya.

Pengalaman yang diperlukan

Pengalaman dalam bekerja pada pekerjaan sejenisnya perlu mendapat pertimbangan dalam menempatkan tenaga kerja baik pegawai yang baru maupun pegawai yang lama, maupun yang akan dimutasi kejabatan yang lebih tinggi. Pegawai yang memiliki pengalaman kerja cukup lama pada pekerjaan sejenisnya, tentunya akan lebih memiliki keahlian dan ketrampilan dalam bekerja, serta mudah beradaptasi dengan situasi kerja sehingga tidak canggung lagi dalam melakukan pekerjaannya karena telah mengetahui bagaimana gambaran pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

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 lebih singkat dibandingkan dengan tenaga kerja yang belum berpengalaman sama sekali.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Reva Linda, SKM selaku Kepala Puskesmas Sungai Tutung mengatakan:

“bahwa selain didasarkan pada jenjang pendidikan, penempatan pegawai pada Puskesmas Sungai Tutung juga didasarkan kepada pengalaman kerja. karena masa kerja atau pengalaman kerja juga sangat berpengaruh terhadap penempatan pegawai untuk menduduki suatu jabatan, Pengalaman bekerja merupakan salah satu modal utama seseorang untuk terjun kedalam bidang tertentu karena pegawai yang berpengalaman akan langsung dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya” (wawancara tanggal 30 Maret 2020)

Hal ini diperkuat oleh pernyataan Pegawai Bagian Tata Usaha yaitu Bapak Efdianur Ereska, AM.Kep yang mengatakan :

“tentu saja pengalaman sangat membantu saya dalam menyelesaikan tugas tugas yang saya emban, dengan adanya pengalaman kerja yang saya miliki, saya menjadi paham dan tau tentang strategi apa yang harus saya lakukan jika menghadapi pekerjaan ataupun permasalahan dalam ruang lingkup kerja, dan dengan pengalaman kerja inilah kita menjadi profesional dalam bidang pekerjaan yang telah diduduki” (wawancara tanggal 30 Maret 2020)

Aida Yulisna, SKM selaku pegawai pada Puskesmas Sungai Tutung juga menambahkan :

“di Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci penempatan pegawai pada jabatan dan posisi tertentu sangat memperhatikan pengalaman seorang pegawai, sehingga dalam kami berkerja kami tidak mendapatkan kendala dan halangan yang berarti mengingat yang mengisi jabatan semuanya orang yang berpengalaman dibidangnya”. (wawancara tanggal 30 Maret 2020)

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan, penempatan pegawai pada Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur sudah sesuai dengan pengalaman pegawai yang menduduki jabatan, semua penempatan pegawai sudah sesuai dengan pengalaman masing-masing pegawai dan sudah sesuai dengan aturan dan ketentuan berlaku.

Pegawai yang memiliki pengalaman kerja cukup lama pada pekerjaan sejenisnya, tentunya akan lebih memiliki keahlian dan ketrampilan dalam bekerja, serta mudah beradaptasi dengan situasi kerja sehingga tidak canggung lagi dalam melakukan pekerjaannya.

Pengetahuan dan Keterampilan

Pengetahuan dan keterampilan dari pegawai sangat menentukan dalam penempatan pegawai, pengetahuan dan keterampilan pegawai diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Oleh karena itu, pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Reva Linda, SKM selaku Kepala Puskesmas Sungai Tutung mengatakan:

“ Pengetahuan dan keterampilan dari pegawai juga menjadi pertimbangan dalam penempatan pegawai, karena pegawai harus mengetahui apa yang harus dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya, pengetahuan dan keterampilan membantu pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara cepat, tepat dan baik.” (Wawancara tanggal 30 Maret 2020)

Menurut Debi Risandi, AM.Kep pegawai Puskesmas Sungai Tutung mengatakan :

“ Menurut saya penempatan pegawai pada Puskesmas Sungai Tutung sudah memperhatikan pengetahuan dan keterampilan dari pegawai. Sehingga pegawai yang ada dapat menjalankan tugas dan pekerjaan yang telah dibebankan kepada pegawai tersebut.” (Wawancara tanggal 31 Maret 2020)

Menurut ibuk Tri Utami. Amd, Keb pegawai Puskesmas Sungai Tutung mengatakan :

“Di Puskesmas Sungai Tutung pengetahuan dan keterampilan dari pegawai wajib dimiliki, apalagi dipuskesmas sungai tutung merupakan pusat pelayanan kesehatan bagi masyarakat, tentu merupakan tempat yang berhubungan langsung dengan masalah kesehatan, pelayanan dan pengobatan, tentu semua itu membutuhkan pengetahuan dan keterampilan dari pegawai dalam melayani masyarakat secara maksimal.” (wawancara tanggal 31 Desember 2019).

Dr. Titin Indraningsih selaku pegawai pada Puskesmas Sungai Tutung juga menambahkan :

“yang mengisi posisi jabatan pada Puskesmas Sungai Tutung diisi oleh pegawai yang telah berpengalaman dan keterampilan dibidangnya, sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat tidak mendapat masalah yang berarti, semuanya sudah profesional pada bidangnya”. (Wawancara tanggal 31 Maret 2020)

Dari hasil wawancara diatas, dalam penempatan pegawai sudah memperhatikan pengalaman kerja dan juga keterampilan pegawai mengingat pengetahuan dan keterampilan merupakan suatu kriteria yang perlu dimiliki oleh pegawai Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci dalam penempatan pegawainya.

Persyaratan Fisik

Yang juga harus diperhatikan dalam penempatan pegawai, dimana suatu organisasi harus memperhatikan kelebihan-kelebihan fisik masing-masing pegawai karena kesehatan dan bentuk fisik masing-masing pegawai memiliki perbedaan. Dan ini hendaknya disesuaikan dengan kemampuan dan kesesuaian fisik masing-masing pegawai.

Oleh karena itu, mestinya menjadi perhatian bagi suatu instansi pemerintah khususnya di Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci dalam menempatkan pegawai haruslah sesuai kondisi fisiknya agar hasil kerja pegawai dapat terlaksana dengan efektif.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Reva Linda, SKM selaku Kepala Puskesmas Sungai Tutung mengatakan :

“Tentu saja kesehatan fisik dan mental sangat dipertimbangkan dalam menempatkan pegawai di Puskesmas Sungai Tutung, karena faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap pekerjaan atau tugas yang diberikan pada yang bersangkutan, apabila kondisi fisik maupun mentalnya tidak baik tentu tidak dapat melakukan pekerjaan secara maksimal dan hasilnya akan tidak maksimal pula.” (Wawancara tanggal 30 Maret 2020) Kemudian menurut ibuk Efdinur Ereska, AM.Kep pegawai pada Puskesmas Sungai Tutung mengatakan :

“bahwa penempatan pegawai pada puskesmas sungai tutung sudah memperhatikan fisik maupun mental dari pegawai, hal ini terlihat dari pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat waktu oleh pegawai yang ada pada puskesmas sungai tutung, lain halnya apabila pegawai yang kesehatan fisik maupun mentalnya terganggu tentu akan menghambat kinerja dalam melakukan suatu pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.” (wawancara tanggal 31 Desember 2019)

Kemudian menurut ibuk Meli Indah Putri Novia pegawai pada Puskesmas Sungai Tutung juga mengatakan :

“dalam penempatan pegawai pada posisinya puskesmas sungai tutung sudah memperhatikan persyaratan fisik pegawai, pegawai yang sehat fisik bisa dengan cepat menyelesaikan pekerjaannya dan tentunya bisa memacu diri dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dr. Titin Indraningsih selaku pegawai pada Puskesmas Sungai Tutung juga menambahkan :

“penempatan harus didasari dengan persyaratan fisik yang baik, di puskesmas sungai Tutung kami sudah menerapkan itu dalam penempatan pegawai, semua pegawai menduduki jabatan sudah sesuai dengan kreteria fisik yang di tentukan oleh ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan, penempatan pegawai pada Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur sudah sesuai dengan persyaratan fisik pegawai yang menduduki jabatan, semua penempatan pegawai sudah sesuai dengan persyaratan fisik masing-masing pegawai dan penempatan sudah sesuai dengan kreteria dan ketentuan berlaku.

Penempatan pegawai suatu organisasi harus memperhatikan kelebihan-kelebihan fisik masing-masing pegawai karena kesehatan dan bentuk fisik masing-masing pegawai memiliki perbedaan. Dan ini hendaknya disesuaikan dengan kemampuan dan kesesuaian fisik masing-masing pegawai.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan serta dikemukakan saran-saran yang sekiranya berguna bagi Puskesmas dalam analisis penempatan pegawai pada Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci dan sebagai bahan pertimbangan untuk mengadakan perbaikan-perbaikan yang dianggap perlu didalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan masyarakat. Dari hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pendidikan

Pendidikan dalam penempatan pegawai di Puskesmas Sungai Tutung sudah baik, pendidikan merupakan pertimbangan utama dalam penempatan pegawai, pada Puskesmas Sungai Tutung dalam penempatan pegawai sudah sesuai dengan aturan dan ketentuan berlaku mengingat beratnya tantangan kerja yang dihadapi seluruh pegawai.

2. Pengalaman yang diperlukan

Dalam penempatan pegawai pada Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur sudah sesuai dengan pengalaman pegawai yang menduduki jabatan, semua penempatan pegawai sudah sesuai dengan pengalaman masing-masing pegawai dan sudah sesuai dengan aturan dan ketentuan berlaku.

3. Pengetahuan dan keterampilan

Dalam penempatan pegawai sudah memperhatikan pengalaman kerja dan juga keterampilan pegawai mengingat pengetahuan dan keterampilan merupakan suatu kriteria yang perlu dimiliki oleh pegawai Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci dalam penempatan pegawainya.

4. Persyaratan fisik

Penempatan pegawai pada Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur sudah sesuai dengan persyaratan fisik pegawai yang akan menduduki jabatan, semua penempatan pegawai sudah sesuai dengan persyaratan fisik masing-masing pegawai dan penempatan sudah sesuai dengan kriteria dan ketentuan berlaku. Dan penempatan pegawai sudah memperhatikan kelebihan-kelebihan fisik masing-masing pegawai karena kesehatan dan bentuk fisik masing-masing pegawai memiliki perbedaan.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Dengan memanjatkan puji syukur kekhadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan kemurahan-Nya, pada akhirnya Penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul ” Analisis Penempatan Pegawai Pada Puskesmas Sungai Tutung Kecamatan Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci. Ucapan terimakasih Penulis kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Anton Athoillah. 2010. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia
- Handoko. T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE.
- Hasibuan, Melayu, SP. 2000. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- 2008, Partisipasi Masyarakat dalam Perencanaan Pembangunan
- Sedarmayanti. 2003. *Good Governance* (Kepemerintahan yang baik) dalam rangka otonomi Daerah : upaya Membangun.
- Sedarmayanti. 1996. *Good Governance* (Kepemerintahan yang baik) dalam rangka otonomi Daerah : upaya Membangun
- Siagian. Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2003, *Metode Penelitian Bisnis*, CV. Haji Mas Agung : Jakarta.
- Taliziduhu Ndharu. 2000. *Ilmu Pemerintahan II*. Jakarta: BKU IIP.
- Tim STIA NUSA. 2012. *Pedoman Penulisan Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nusantara Sakti (STIA NUSA)*, Sungai Penuh.
- Wrihatnolo, Randy R, dan Nugroho, Riant. 2006. *Manajemen Pembangunan Indonesia: Sebuah Pengantar Panduan*. Jakarta: Elekx Media Komputindo.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor. KEP/26/M.PAN/2/2004 Tentang petunjuk Teknis Transparansi dan Akuntabilitas Dalam Penyelenggaraan Pelayanan Publik