

# **SKRIPSI**

## **ANALISIS PENEMPATAN PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA, OLAHRAGA, KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN INDRAGIRI HILIR**

Diajukan Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi  
dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim RIAU



**OLEH:**

**MUHAMMAD YASIN SYARIFULLAH**  
**NIM. 10875004481**

**PROGRAM S1**

**JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM  
PEKANBARU  
RIAU  
2012**

## ABSTRAK

### ANALISIS PENEMPATAN PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA, OLAHRAGA, KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

Oleh :

**MUHAMMAD YASIN SYARIFULLAH**  
**NIM. 10875004481**

*Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir, permasalahan yang melatar belakangi penulisan skripsi ini adalah ditemukannya adanya indikasi penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan peraturan. Rumusan masalah penulisan skripsi ini adalah bagaimanakah penempatan pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir dan tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan penempatan pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir.*

*Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi, quisioner dan wawancara. Kemudian teknik analisa data yang penulis gunakan bersifat 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.*

*Dalam penelitian ini, pelaksanaan penempatan pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir dapat dilihat dari 3 subvariabel yaitu, pertama syarat – syarat khusus dari masing – masing jabatan yang ada, kedua jumlah pegawai yang disesuaikan dengan kondisi kerja dan yang ketiga penempatan pegawai berdasarkan spesifikasi jabatan. Dari hasil pengukuran terhadap masing – masing sub variabel penelitian yang dilakukan, maka dapat dinyatakan bahwa pelaksanaan penempatan pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir telah terlaksana dengan **Cukup Baik**.*

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI</b>	
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI</b>	
<b>ABSTRAK</b>	
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	i
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	10
E. Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
A. Pegawai.....	12
B. Pengertian Analisis Pekerjaan.....	13
C. Penempatan .....	14
D. Analisis Dasar Penempatan Pegawai.....	18
E. Batasan Dasar Penempatan Pegawai.....	22
F. Faktor – Faktor Yang Mempertimbangkan Dalam Penempatan Pegawai .....	24
G. Variabel Penelitian.....	27
H. Konsep Operasional.....	27
I. Teknik Pengukuran .....	29
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	34
B. Jenis dan Sumber Data.....	34
C. Populasi dan Sampel .....	34
D. Teknik Pengumpulan Data .....	35
E. Teknik Analisis Data.....	35

<b>BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN</b>	
A. Keadaan Geografis Indragiri Hilir .....	36
B. Gambaran Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir.....	42
C. Visi Dan Misi Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir.....	43
D. Tugas dan Fungsi Pokok Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir.....	46
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Identitas Responden.....	67
1. Jenis Kelamin Responden .....	67
2. Umur Responden .....	67
3. Tingkat Pendidikan Responden .....	68
B. Analisis Penempatan Pegawai Pada Dinas, Pemuda, Olahraga, kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir.....	69
1. Syarat-syarat Khusus Dari Masing – masing Jabatan Yang Ada .....	70
2. Penempatan Pegawai Berdasarkan Jumlah Pegawai Yang disesuaikan .....	80
3. Penempatan Pegawai Berdasarkan Spesifikasi Jabatan ....	89
C. Rekapitulasi Jawaban Responden .....	100
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	105
B. Saran .....	106

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Daftar Pegawai Dinas, Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir.....	5
Tabel I.2	Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan Pada Dinas, Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir.....	6
Tabel I.3	Penempatan Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan Pada Dinas, Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir .....	6
Tabel I.4	Daftar Jabatan Struktural, Latar Belakang Pendidikan Pegawai dan Masa Kerja Pegawai.....	8
Tabel II.1	Operasionalisasi Variabel Penelitian .....	29
Tabel V.1	Jenis Kelamin Responden.....	67
Tabel V.2	Tingkat Umur Responden.....	68
Tabel V.3	Tingkat Pendidikan Responden .....	69
Tabel V.4	Jawaban Responden Mengenai Pengetahuan Mereka Tentang Adanya Formasi Yang Kosong Untuk Penempatan Pegawai .....	72
Tabel V.5	Jawaban Responden Mengenai Pelaksanaan Penempatan Pegawai berdasarkan adanya formasi/jabatan yang kosong	73
Tabel V.6	Jawaban Responden Mengenai Pengetahuan bahwa dalam penempatan pegawai harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan .....	75
Tabel V.7	Jawaban Responden Tentang Pelaksanaan Penempatan Pegawai Berkenaan Dengan pemenuhan Persyaratan-persyaratan Pegawai yang bersangkutan .....	76
Tabel V.8	Jawaban Responden mengenai Pengetahuan tentang penempatan pegawai telah melalui proses seleksi Proses seleksi .....	78
Tabel V.9	Pelaksanaan Penempatan Pegawai Berkenaan Dengan Proses Seleksi Pegawai Yang Bersangkutan.....	79
Tabel V.10	Jawaban Responden Mengenai Apakah Penempatan Pegawai Berdasarkan Jumlah Pegawai Yang Disesuaikan Dengan Kondisi Kerja Mempengaruhi Pemerataan Tugas .	81
Tabel V.11	Pelaksanaan penempatan pegawai berdasarkan jumlah pegawai yang disesuaikan dengan kondisi.....	83

Tabel V.12	Jawaban responden mengenai apakah pegawai sering mengalami hambatan-hambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya.....	85
Tabel V.13	Jawaban Responden mengenai penempatan pegawai yang disesuaikan dengan kondisi kerja, hambatan-hambatan kerja akan diminimalisir dengan baik.....	86
Tabel V.14	Jawaban Responden Mengenai Pengetahuan tentang Penempatan pegawai Mempengaruhi Minat kerja pegawai	87
Tabel V.15	Jawaban Responden tentang Penempatan Pegawai Mempengaruhi Minat kerja pegawai.....	88
Tabel V.16	Jawaban Responden Mengenai apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap penyelesaian tugas pekerjaannya.....	91
Tabel V.17	Bagaimanakah pelaksanaan penempatan pegawai yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya.....	92
Tabel V.18	Jawaban Responden Mengenai apakah pengalaman kerja membantu dalam mempermudah penyelesaian pekerjaan ..	94
Tabel V.19	Jawaban Responden mengenai bagaimanakah pelaksanaan penempatan pegawai yang sesuai dengan pengalaman kerjanya .....	95
Tabel V.20	Jawaban Responden Mengenai jabatan yang diduduki sudah sesuai dengan minat dan hobi .....	97
Tabel V.21	Jawaban Responden mengenai bagaimanakah pelaksanaan penempatan pegawai yang sesuai dengan minat dan hobi pegawai.....	98
Tabel V.22	Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai penempatan pegawai berdasarkan syarat-syarat khusus dari masing-masing jabatan yang ada.....	100
Tabel V.23	Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai penempatan pegawai berdasarkan Jumlah pegawai yang disesuaikan dengan kondisi kerja.....	101
Tabel V.24	Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Penempatan pegawai berdasarkan spesifikasi jabatan .....	102
Tabel V.25	Rekapitulasi Seluruh Sub Variabel Penelitian.....	103

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan indikator terpenting di dalam sebuah organisasi publik maupun bisnis. Peran SDM sangat mempengaruhi jalannya Organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Pada organisasi publik atau pemerintahan, Sumber daya manusia dalam Pemerintahan disebut Pegawai Negeri , mereka mempunyai peranan penting karena merupakan unsur aparatur negara yang akan menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan negara. Tujuan negara kita seperti tertuang dalam UUD 1945 adalah "melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan melaksanakan ketertiban dunia." Keempat tujuan negara itu hanya bisa dicapai dengan adanya pembangunan nasional yang dilakukan dengan perencanaan yang matang, realistis, terarah dan terpadu, bertahap dan bersungguh-sungguh, berdaya guna, dan berhasil guna.

Seiring dengan itu, untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas maka pemerintah pusat memberikan wewenang kepada daerah masing-masing untuk mengurus rumah tangganya sendiri, yang sering

disebut dengan Otonomi daerah. Otonomi daerah merupakan suatu kewenangan yang menarik bila kita amati perkembangannya khususnya di Indonesia. Otonomi daerah membawa fenomena yang baru dalam penyelenggaraan desentralisasi.

Dengan diberlakukannya Undang – Undang No 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, di mana daerah diberikan kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat serta berwenang mengelola potensi dan sumberdaya aparat yang berada di daerah. Untuk itu setiap pemimpin pemerintah daerah harus dapat meningkatkan sumberdaya tenaga kerja atau pegawainya sesuai dengan kemampuan dan kualitas yang dimiliki oleh pegawai tersebut.

Oleh karena itu, pada saat otonomi daerah seperti pada saat ini faktor tenaga kerja seharusnya mendapat perhatian lebih serius, terutama mengenai kemajuan kerja atau kapasitas kerja pegawai itu harus sebanding dengan beban kerja yang diterima. Hal ini menyangkut prestasi kerja yang berkaitan dengan moral kerja dan tanggung jawab sosial untuk kesejahteraan pegawai.

Tujuan yang harus dicapai pada saat otonomi daerah ini ialah agar kinerja pegawai lebih tinggi dibandingkan sebelum otonomi daerah dengan beberapa indikator adalah pegawai (SDM). Dengan kapasitas SDM yang mumpuni serta berkualitas, penyelenggaraan otonomi daerah akan dapat dilaksanakan dengan baik sebab SDM (pegawai) memainkan peranan penting dalam pelaksanaannya.

Sangat pentingnya sumber daya manusia bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuan memang tidak dapat dipungkiri lagi, Organisasi besar ataupun kecil, baik Negeri maupun swasta agaknya telah menyadari betapa penting peranan sumber daya manusia. Mereka berusaha membenahi diri melalui manajemen sumber daya manusia agar mendapatkan sumber daya manusia yang terdidik, terampil, tekun serta kreatif sebab akan berpengaruh positif terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi.

Dilihat dari Undang-undang pokok kepegawaian no. 43 tahun 1999, yang berbunyi “Pegawai Negeri sebagai unsur aparatur pemerintah yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Untuk mewujudkannya dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas”.

Suatu organisasi pada dasarnya memerlukan penempatan pegawai yang sesuai latar belakang pendidikan yang dimiliki untuk kebutuhan organisasi, sebab pegawai 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.

Dengan memperhatikan kondisi tugas yang memiliki tanggung jawab yang begitu besar pengaruhnya sebagai pelayan masyarakat dan abdi negara, ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pencapaian tujuan dan tugas yaitu volume kerja, kemampuan, pembiayaan pegawai, penyediaan sarana

prasarana, penempatan kerja serta susunan organisasi dan tata kerja yang ditetapkan. Permasalahan tenaga kerja tidak bisa dipisahkan dari segala tindakan pembangunan nasional begitu juga halnya dengan menjalankan organisasi. Sehingga setiap tenaga kerja perlu mendapatkan suatu posisi kerja atau penempatan pegawai sesuai latar belakang pendidikan, kemampuan dan keahliannya. Pegawai negeri baik dipusat, provinsi, kabupaten/kota bahkan di kecamatan ditempatkan sesuai dengan kemampuan mereka, namun dewasa ini banyak dijumpai permasalahan mengenai penempatan kerja di instansi-instansi pemerintahan tersebut.

Memandang kembali pernyataan diatas, dewasa ini kiranya sangat sulit ditemukan pelaksanaan penempatan yang sesuai prosedur dan berdasarkan disiplin ilmu. Penerapan otonomi daerah yang diharapkan mampu membuat daerah lebih berkembang ternyata di salah gunakan oleh pihak-pihak tertentu untuk kepentingan pribadinya, salah satunya dalam penempatan pegawai negeri sipil. Pegawai negeri sipil yang seharusnya mengikuti peraturan seolah-olah terpaksa membangkang dari peraturan tersebut. Bukan hal tabu lagi jika membicarakan unsur politik di dalam urusan pegawai negeri sipil yang seyogyanya itu dilarang dalam peraturan, tertuang dalam PP No 53/2010 tentang Disiplin Pegawai. Dewasa ini banyak dijumpai pegawai terang-terangan ikut dalam partai politik atau mendukung calon kepala daerah. Mereka berharap jika yang bersangkutan berhasil menang, mereka dapat memperoleh jabatan yang lebih baik dari sekarang, kecelakaan

penempatan pegawai seperti ini sangat rentan terjadi diwaktu-waktu Pemilukada.

Keberhasilan suatu daerah sangat tergantung kepada sumber daya manusia yang dimiliki, jika memikirkan kembali hal diatas, rasanya akan sulit untuk mencapai keberhasilan yang sempurna. Penempatan yang sesuai dengan kredibilitas serta mengikuti aturan yang telah ditetapkan akan membuat tercapainya suatu tujuan. Untuk lebih jelasnya dibawah ini akan dipaparkan jumlah tenaga pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata kabupaten Indragiri hilir berdasarkan berbagai klasifikasi nya, dapat dilihat dari table-table dibawah ini :

**Tabel I.1 Daftar Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir**

No	Jabatan	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki - Laki	Perempuan	
1	Kepala Dinas	1		1
2	Sekretaris	1		1
3	Kassubag	1	2	3
4	Kabid	3	1	4
5	Kasi	8	4	12
6	Staff	10	7	17
<b>Jumlah</b>		<b>24</b>	<b>14</b>	<b>38</b>

*Sumber : Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2011*

Dari table diatas dijelaskan bahwa pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir berjumlah 38 ( tiga puluh delapan ) orang yang terdiri dari 24 laki – laki dan 14 orang perempuan dari beberapa bidang tugas yang tersedia. Selanjutnya untuk melihat tingkat pendidikan pegawai akan dipaparkan dalam table berikut:

**Tabel I.2 Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan Pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir**

No	Jenis Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SD ( Sekolah Dasar )	-	-
2	SLTP/ Sederajat	1	2.6
3	SLTA/ Sederajat	10	26.4
4	Sarjana Muda (D3)	7	18.4
5	S1	16	42.1
6	S2	4	10.5
<b>Jumlah</b>		<b>38</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2011*

Pada table diatas dapat dilihat jumlah pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir berjumlah 38 orang yang terdiri dari tingkatan pendidikan Sekolah Dasar (SD), SLTP/sederajat. SLTA/sederajat, sarjana muda(D3), S1 dan S2. Selanjutnya berangkat dari data yang diperoleh dapat dilihat bahwa dalam penempatan pegawai belum sesuai dengan tingkat pendidikan pegawai dibanding dengan tugas yang diemban, dapat dilihat dari tabel dibawah.

**Tabel I.3 Penempatan Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan Pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir**

No	Jabatan	Tingkat Pendidikan					Jumlah
		SLTP	SLTA	D3	S1	S2	
1	Kepala Dinas	-	-	-	-	1	1
2	Sekretaris	-	-	-	-	1	1
3	Kassubag	-	-	-	3	-	3
4	Kabid	-	1	-	2	1	4
5	Kasi	-	1	-	10	1	12
6	Staff	1	8	7	1	-	17
<b>Jumlah</b>		<b>1</b>	<b>10</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>4</b>	<b>38</b>

*Sumber : Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir Tahun 2011*

Dari tabel diatas menjelaskan bahwa penempatan pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir masih ditemukan penempatan yang kurang memperhatikan latar belakang pendidikan sehingga mengakibatkan kurangnya tingkat pemahaman dalam menjalankan tugas dan berdampak pada kurangnya semangat kerja serta kualitas kerja pegawai. Hal ini sering ditemukan dalam hal pembuatan surat – menyurat yang cenderung terlambat dan berkas yang dikerjakan dinilai kurang sempurna sehingga pekerjaan yang diberikan sering diperbaiki dua hingga tiga kali perbaikan, ditemukan juga pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya seperti dalam membuat laporan kegiatan yang mengalami keterlambatan waktu. Permasalahan tersebut diduga disebabkan oleh penempatan pegawai yang kurang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan penempatan pegawai kurang memperhatikan faktor pengalaman kerja.

Kemudian Pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata kabupaten Indragiri hilir terdapat bidang – bidang dan bagian yang mempunyai tugas dan fungsi yang berbeda, sehingga dibutuhkan penempatan pegawai sesuai kemampuan, pengalaman dan latar belakang pendidikan di bidang dan bagian tersebut. Fenomena yang dijumpai dilokasi penelitian ditemukan permasalahan pelaksanaan penempatan pegawai belum memberikan hasil yang memuaskan sehingga peningkatan kinerja tidak terlaksana dengan baik. Penempatan pegawai seharusnya sesuai dengan prosedur dan kompetensi serta sesuai dengan pendidikan formalnya agar

prestasi kerja dapat dicapai dengan maksimal. Namun kenyataan terdapat penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan disiplin ilmu, fenomena tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel I.4 Daftar Jabatan Struktural, Latar Belakang Pendidikan Pegawai dan Masa Kerja Pegawai**

Jabatan	Gelar Akademis (Disiplin Ilmu)	Masa Kerja
Kepala Dinas	MH (Hukum)	1 Tahun 3 Bulan
Sekretaris	MM (Manajemen)	1 Tahun 3 Bulan
Kasubag Umum dan Kepegawaian	SE (Ekonomi)	1 Tahun
Kasubag Keuangan dan Perlengkapan	S.Sos (Sosial)	2 Tahun
Kasubag Perencanaan dan Pengendalian	S.Bac	3 Tahun
Kepala Bidang Pemuda	MM (Manajemen)	5 Tahun
Kasi Pembinaan generasi Muda dan POP	M.Pd (Pendidikan)	2 Tahun
Kasi Pemberdayaan dan Kewirausahaan pemuda	S.Sos (Sosial)	10 Tahun
Kasi Sarana dan Prasarana Pemuda	SE (Ekonomi)	2 Tahun
Kepala Bidang Olahraga	ME (Ekonomi)	2 Tahun
Kasi pembinaan dan Pengembangan organisasi Olahraga	SE (Ekonomi)	8 Bulan
Kasi Pembinaan Atlet dan Prestasi Olahraga	S.Sos (Sosial)	2 tahun
Kasi Sarana dan Prasarana Olahraga	S.ST (Tekhnik)	8 Bulan
Kepala Bidang Kebudayaan	Tamatan SMA	1 Tahun 5 Bulan
Kasi Budaya dan Penyelenggaraan	S.Sos (Sosial)	10 Tahun
Kasi Tradisi, Purbakala dan Sejarah	S.Sos (Sosial)	2 Tahun
Kasi Kesenian dan Perfilman	S.Sn (Sastra)	10 Tahun
Kepala Bidang Pariwisata	MH (Hukum)	10 Tahun
Kasi Pembinaan Pariwisata	S.Pd (Pendidikan)	2 Tahun
Kasi Pengembangan Pariwisata	Tamatan SMA	10 tahun
Kasi Objek dan Produk Wisata	M.Pd (Pendidikan)	1 Tahun 2 Bulan

*Sumber: Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kab. Inhil*

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa beberapa jabatan ditempati oleh pegawai tidak sesuai dengan disiplin ilmunya, diantaranya yaitu; Kepala Bidang Olahraga diduduki oleh pegawai yang mempunyai latar belakang

pendidikan atau disiplin ilmu Ekonomi, Kepala Seksi Pembinaan dan Pengembangan Organisasi Olahraga diduduki oleh pegawai yang mempunyai latar belakang pendidikan Ekonomi, Kasubag Umum dan Kepegawaian diduduki oleh pegawai yang mempunyai Disiplin Ilmu Ekonomi, Kasubag Keuangan dan Perlengkapan berlatang belakang pendidikan Ilmu Sosial, Kasi Pembinaan Pariwisata latar belakang pendidikannya adalah Sarjana Pendidikan, Kasi Objek dan Produk Wisata berlatar belakang (disiplin ilmu) sarjana pendidikan, Kepala Seksi Pengembangan Pariwisata Berlatar belakang pendidikan SMA, Kepala Bidang Kebudayaan berlatang belakang pendidikan SMA. Kemudian dari tabel diatas juga dapat diketahui bahwa ada 5 pegawai yang menduduki jabatannya selama 10 tahun pada dinas tersebut, pegawai yang telah lama berada di kantor tentu memiliki pengalaman kerja yang banyak, mereka penulis anggap sangat mengetahui kondisi dinas lebih dalam dan memahami tugas serta memiliki pengalaman kerja yang banyak dibanding dengan pegawai yang lain. Fenomena lain yang penulis temukan adalah adanya beberapa pegawai yang ditempatkan karena adanya unsur politik ataupun kedekatan dengan kepala daerah. Hal tersebut akan sangat berpengaruh terhadap penempatan pegawai jika memandang masa kerja dan pengalaman kerja pegawai serta karena unsur politik.

Bedasarkan gejala-gejala tersebut, maka penulis tertarik menuangkannya dalam bentuk skripsi dengan judul : **“ANALISIS PENEMPATAN PEGAWAI PADA DINAS PEMUDA, OLAHRAGA, KEBUDAYAAN DAN PARIWISATA KABUPATEN INDRAGIRI HILIR”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah pada bagian sebelumnya, maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut : “Bagaimanakah Penempatan Pegawai Pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan penempatan pegawai pada kantor Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir.

## **D. Manfaat Penelitian**

- a. Sebagai informasi bagi Dinas Pemuda, olahraga, kebudayaan dan pariwisata kabupaten Indragiri Hilir.
- b. Sebagai sumbangan pemikiran bagi peneliti selanjutnya.
- c. Sebagai sarana belajar bagi penulis untuk mengembangkan ilmu khususnya Ilmu administrasi Negara.

## **E. Sistematika Penulisan**

### **BAB I : Pendahuluan**

Pada bab ini penulis mulai menguraikan beberapa permasalahan yang terjadi di pemerintahan khususnya dalam bidang penempatan pegawai serta dampaknya, dalam bab ini juga dijelaskan tujuan penelitian serta manfaat penelitian ini.

**BAB II : Telaah Pustaka**

Penulis memasuki penelitian secara teoristis serta memandang ulang peraturan pemerrintahan mengenai aparatur negara, mencari perbandingan yang mendalam agar peulis dapat mengambil kesimpulan akan penelitian ini.

**BAB III : Metode Penelitian**

Didalam metode penelitian, penulis menjabarkan teknik-teknik penelitian disertai jenis dan sumber data yang akan diperoleh, waktu dan tempat dan juga-pengambilan sample untuk penelitian, diterangkan pula teknik analisis data dan Penulis menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi dan memberikan kuisisioner

**BAB IV : Gambaran Umum Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir**

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang sejarah singkat Dinas serta Strukrut organisasi, visi dan misinya.

**BAB V : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Menguraikan tentang pembahasan dari hasil penelitian yang dilakukan.

**BAB VI : Kesimpulan dan Saran**

Menguraikan tentang kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian dan pembahasan serta mencoba memberikan saran-saran.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **A. Pegawai**

Pegawai adalah mereka yang telah memenuhi syarat – syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang – undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara yang lainnya, yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang – undangan yang berlaku. (Undang – undang kepegawaian No. 8 tahun 1974:12)

Kemudian dalam pasal 2 ayat 2 UU no 8 Tahun 1974 membagi pegawai negeri sipil pusat dan pegawai negeri daerah. Pasal 2 ayat 2 bagian (a) memberikan pegawai negeri sipil pusat yang gajinya dibebankan pada anggaran pendapatn belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Kejaksaan Agung, Kesekretariatan Lembaga Kepresidenan, Kantor Menteri Koordinator, Kantor Menteri Agama, Kepolisian Negara Republik Indonesia, Lembaga Pemerintah non Departemen, Badan Narkotika Nasional, Kesekretariatan Lembaga lain yang dipimpin oleh pejabat structural eselon 1 dan bukan bagian Departemen, Instansi Vertikal didaerah Provinsi/Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Keadilan, atau dipekerjakan untuk melaksanakan tugas negara lainnya.

Sedangkan dalam pasal 2 ayat 2 bagian (b) yang dimaksud dengan pegawai negeri daerah adalah pegawai negeri sipil daerah otonom, yang gajinya dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah, bekerja

pada Pemerintahan Provinsi/Kabupaten/Kota atau dipekerjakan diluar instansi induknya.

Kedudukan Pegawai negeri sipil adalah sebagai aparatur negara yang bertugas untuk pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Prinsip pokok dari seluruh proses pengadaan pegawai adalah penempatan orang yang tepat pada waktu yang telah ditentukan, berhasilnya suatu proses pencapaian tujuan organisasi sangat tergantung dari unsur manusia yang memimpin dan melaksanakan tugas.

#### **B. Pengertian Analisis Pekerjaan**

Menurut Hasibuan (2005 : 28) analisis pekerjaan adalah menganalisis dan mendesain pekerjaan apa yang harus dikerjakan, bagaimana mengerjakannya dan mengapa pekerjaan itu harus dikerjakan.

Manfaat dari analisis pekerjaan adalah memberikan informasi tentang aktifitas pekerjaan, konteks pekerjaan, persyaratan yang harus dipenuhi personalia untuk melaksanakan pekerjaan tersebut atau menghasilkan *job description* dan *job specification*.

Selanjutnya menurut Hasibuan (2005:32) uraian pekerjaan (*job description*) adalah informasi tertulis menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek – aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

Sedangkan Handoko (2001 : 47 ) mengartikan *job description* adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan suatu fungsi, tugas – tugas,

tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek – aspek pekerjaan tertentu lainnya dalam suatu perusahaan.

Adapun *job specification* menurut Hasibuan (2005 : 34) adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten.

Setiap bentuk organisasi publik maupun privat harus didasarkan pada hal – hal diatas dalam melakukan penempatan terhadap pegawai, karena hal tersebut akan sangat menunjang dalam penyelesaian tugas dan pencapaian tujuan organisasi.

### **C. Penempatan**

Menurut Siswanto (2000:8) yang dimaksud dengan penempatan pegawai adalah “merupakan suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara kontinuitas dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi kebutuhan dan komposisi yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko tugas yang diberikan.”

Dari pengertian penempatan tersebut penempatan berarti menempatkan seseorang pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya dijabatan atau di kedudukan tertentu dalam organisasi. Prinsip penempatan yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen hal tersebut bertujuan agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan spesifikasi keahlian masing – masing.

Dengan lebih lanjut proses mengetahui karakter atau syarat – syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan selanjutnya menjadi orang yang cocok dengan pekerjaan yang ada dalam arti kata orang tersebut

sesuai dengan persyaratan yang ada dalam organisasi itu, untuk melaksanakan pekerjaan yang akan diberikan.

Berangkat dari pengertian diatas, artinyanya manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi tidak terkecuali organisasi pemerintahan. Tujuan organisasi tidak akan terwujud tanpa peran aktif manusia.

Persoalan akan mulai bermunculan ketika tujuan yang direncanakan tidak tercapai secara maksimal, selain faktor – faktor lain, faktor yang utama terletak pada penempatan pegawai di organisasi tersebut. Kemampuan dalam menangani suatu masalah akan berhasil jika di tangani oleh orang yang tepat.

Selanjutnya menurut Steers (1980:213) mengatakan bahwa : “suatu organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada tepat atau tidaknya penyusunan personalia dengan tenaga kerja yang bermutu, maka ia ditempatkan pada jabatan atau kedudukan yang tepat dan dapat memberikan pengembangan bakat dengan sepenuhnya, sehingga tujuan daripada organisasi dan pegawai dapat tercapai”.

Proses analisa jabatan dipandang sangat penting untuk melaksanakan program manajemen kepegawaian, karena hasilnya dipergunakan untuk :

1. Penarikan, Seleksi dan Penempatan Pekerja
2. Pendidikan
3. Penilaian Jabatan
4. Pertepatan syarat – syarat pekerjaan
5. Perencanaan organisasi
6. Pindahan dan promosi (Hasibuan, 2005 :45)

Prinsip pokok dari seluruh proses pengadaan pegawai adalah penempatan orang yang tepat pada waktu yang telah ditentukan. Berhasilnya suatu proses pencapaian tujuan organisasi sangat tergantung dari unsur manusia yang memimpin dan melaksanakan tugas.(Siagian, 2003 : 80).

Disamping itu wirsanto (1996:69) mengemukakan bahwa seseorang pegawai dapat ditempatkan pada jabatan yang lebih efisien apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut :

1. Adanya formasi atau jabatan yang lowong
2. Pegawai yang bersangkutan memenuhi persyaratan yang ditentukan
3. Pegawai yang bersangkutan lulus dari seleksi.

Sedangkan menurut Cardozo Gomes (1995:117) mengatakan penempatan adalah merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seorang pelamar diterima/ditolak, tepat atau tidaknya seorang pekerja ditempatkan pada posisi tertentu yang ada dalam organisasi, sehingga penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan – tujuan organisasi.

Siagian (2003 : 168) mengemukakan Penempatan merupakan akhir dari proses seleksi. Menurut pandangan ini, jika seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang diterima, maka seorang akan memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan pekerjaan tertentu pula.

Proses Penempatan pegawai dari pengertian – pengertian diatas dapat dikemukakan kembali bahwa bagaimanapun hebatnya sistem rekrutmen sumber daya manusia oleh organisasi atau perusahaan, namun jika salah dalam menempatkan pegawai, maka tidak mustahil hasil yang diharapkan akan sangat jauh untuk dicapai.

Sedangkan dalam memulai prosedur penempatan personalia, Soedjadi (2001 : 136) mengemukakan bahwa ada tiga syarat awal dalam penempatan, yang meliputi :

1. Harus ada wewenang untuk menempatkan personalia yang datang dari daftar permintaan personalia yang dikembangkan melalui analisa beban kerja dan analisa tenaga kerja.
2. Harus mempunyai standar personalia yang digunakan untuk membandingkan calon pekerja yang dikemukakan oleh spesifikasi jabatan sebagai hasil analisa jabatan.
3. Harus mempunyai pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan.

Setelah membahas definisi penempatan kerja pegawai, maka selanjutnya akan dikemukakan definisi kerja yang merupakan akibat yang didapatkan terhadap sebab adanya penempatan kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Menurut Soedjadi ( 2001:31 ) mengemukakan bahwa suatu proses pelaksanaan kerja, efisiensi harus memenuhi persyaratan yang pada pokoknya bertujuan :

1. Menghindari terjadinya pemborosan didalam penggunaan factor tenaga kerja, waktu, ruang dan sebagainya
2. Menghindari kemacetan dan kesimpang siuran dalam proses pencapaian tujuan
3. Menjamin adanya pembagian kerja dan pembagian waktu.

#### **D. Analisis Dasar Penempatan Pegawai**

Menurut Saydam Gozali (2000:151) bahwa penempatan pegawai adalah proses kegiatan yang dilaksanakan oleh pihak yang berwenang dalam suatu instansi untuk menentukan lokasi dan posisi seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Hal – hal yang harus diperhatikan dalam melakukan penempatan pegawai adalah sebagai berikut ;

1. Latar belakang pendidikan
2. Pengalaman kerja
3. Minat dan hobi

Menurut Tohari (2002:217) bahwa prinsip *the right man in the right place* adalah merupakan penempatan pegawai yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian untuk meningkatkan kinerja organisasi, guna memanfaatkan sumber daya pegawai secara optimal.

Menurut wursanto (2000:222) penempatan pegawai adalah suatu kegiatan memindahkan pegawai dari unit/bagian ke unit lain yang kekurangan tenaga yang lebih memerlukan, berdasarkan *job description* dan *job specification*.

Selanjutnya menurut Sondang P. Siagian (2004:45) penempatan pegawai adalah merupakan proses dan seleksi seorang pegawai sebagai unsure pelaksana pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahlian.

Menurut Nitisemito (1996:19) penempatan tenaga kerja keberhasilan pelaksanaannya dapat diukur melalui :

1. Jenis dan sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai
2. Syarat – syarat khusus dari masing – masing jabatan yang ada
3. Jumlah pegawai yang disesuaikan dengan kondisi kerja
4. Penempatan pegawai berdasarkan spesifikasi jabatan.

Adapun masalah pokok yang ada pada sekarang ini dalam penempatan pegawai adalah :

1. Sulitnya menerapkan *merit system* dalam artian mutasi pegawai yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif dan hasil prestasi kerjanya terutama dalam penempatan pegawai manakala system rekrutmen yang dipakai sekarang ini masih belum disempurnakan.
2. Kelebihan pegawai yang diakibatkan belum adanya analisis jabatan dan analisis beban kerja yang dapat dilakukan secara menyeluruh sebagai instrument utama dalam penempatan seorang pegawai pada unit organisasi sesuai dengan kebutuhan dan pada jabatan structural tertentu berdasarkan keahlian, tidak adanya analisis beban kerja mengakibatkan sulitnya membuat ukuran pasti kebutuhan satu unit organisasi.
3. Karena kelemahan terdahulu, maka implementasi PP 8/2003 yang akan dimaksudkan sebagai *rightstring* menjadi sulit untuk direalisasikan. Hambatan utama yang terjadi adalah bahwa setiap Kabupaten memiliki banyak urusan sehingga harus didukung oleh jumlah dinas dan pegawai yang besar. Namun demikian kenyataan yang terjadi dilapangan menunjukkan bahwakarena kelebihan pegawai maka banyak pegawai yang tidak produktif. Bahkan dalam beberapa kasus ditemukan banyak

pemimpin unit organisasi yang kebingungan harus member pekerjaan apa kepada staff mereka yang tidak memiliki pekerjaan, kondisi seperti ini tentunya tidak akan terjadi apabila pemerintah daerah dapat mengharmoniskan tiga pilar organisasi yaitu, visi dan misi, struktur dan sumber daya manusia.

Selanjutnya beranjak dari filosofi dasar manajemen yang berbunyi "*the right man in the right place*" yang artinya bahwa dalam menempatkan seorang pekerja (pegawai) sesungguhnya harus sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Beranjak dari filosofi tersebut maka kegiatan penempatan atau staffing merupakan hal yang sangat krusial (penting) dalam manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi perusahaan. (Thohari, 2002 ; 217 )

Setiap tenaga kerja perlu mendapatkan suatu posisi kerja atau penempatan kerja berdasarkan kemampuannya seperti pendidikan. Keahlian dan pengalaman. Menurut Bakir (1984 :12 ) mengemukakan bahwa penempatan kerja bertujuan :

1. Untuk mengatur pekerjaan
2. Untuk menggabungkan tugas dan peralatan kerja
3. Untuk menentukan jumlah pegawai
4. Untuk menentukan tugas secara merata
5. Untuk menentukan letak suatu hambatan kerja
6. Untuk mendorong minat kerja.

Sabda Nabi Muhammad SAW : “Apabila suatu pekerjaan diberikan kepada seseorang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancurannya”, (Bukhari – 6015. dalam Internet, Era Muslim – Media Islam Rujukan) maksudnya jika menginginkan suatu hasil pekerjaan yang optimal maka sebaiknya tempatkanlah seorang pegawai sesuai dengan latar belakang kemampuan, pendidikan serta pengalamannya.

Dalam jalan menuju tujuan tersebut, dibutuhkan seleksi yang teliti agar hasil yang diinginkan sesuai dengan apa yang diharapkan. Setelah proses selesai, maka akan ditentukan penempatan sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan.

Menurut Siswanto (2000 : 8), yang dimaksud dengan penempatan pegawai adalah “merupakan suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara kontinuitas dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi kebutuhan dan komposisi yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko tugas yang diberikan”.

Selanjutnya, dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) Nomor: kep/ 61/m.pan/6/2004 Tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara disebutkan bahwa Dalam upaya mendukung terwujudnya tata pemerintahan yang baik, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara (PAN) telah mengkoordinasikan penyusunan dan pelaksanaan Program Reformasi Birokrasi. Program tersebut bertujuan untuk meningkatkan daya guna, hasil

guna, transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan. Tujuan tersebut akan dicapai antara lain melalui berbagai kegiatan, salah satu diantaranya adalah penataan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam penataan kepegawaian, diperlukan informasi dasar yaitu informasi tentang jabatan yang diperoleh dari analisis jabatan. Oleh karena itu, langkah pertama yang harus dilakukan adalah analisis jabatan. Langkah dimaksud bertujuan untuk memperoleh informasi tentang karakteristik pekerjaan yang ada di setiap unit kerja yang selanjutnya dirumuskan atau diformulasikan menjadi jabatan.

#### **E. Batasan Dasar Penempatan Pegawai**

Penempatan pegawai pada posisi yang tepat bukan saja menjadi idaman setiap instansi pemerintahan tetapi juga menjadi keinginan pegawai. Dengan begitu tenaga kerja yang bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang diberikan kepadanya dan akibat yang menguntungkan setiap instansi pemerintahan adalah meningkatnya semangat pegawai dan kegairahan kerja serta disiplin kerjapegawai.

Penempatan pegawai adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan – kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab.

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam maupun diluar negeri. Penempatan tenaga kerja

dilaksanakan berdasarkan azas terbuka, bebas objektif, secara adil dan setara tanpa deskriminasi. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.

Pengertian penempatan pegawai itu sendiri, menurut gomes mengemukakan “penempatan pegawai adalah merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seseorang pegawai ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam organisasi.” Berikut adalah akibat dari kesalahan dalam penempatan pegawai akan berdampak pada :

1. Meningkatkan absensi
2. Timbulnya konflik
3. Meningkatkan kecelakaan kerja
4. Menurunnya semangat kerja.

Berkaitan dengan batasan dasar penempatan pegawai negeri sipil pada instansi pemerintah maka dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 1997 telah diatur bahwa pada dasarnya Pegawai Negeri Sipil yang telah diangkat dalam jabatan struktural tidak dapat merangkap dalam jabatan struktural lain atau jabatan fungsional. Hal ini dimaksudkan agar Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan dapat memusatkan segala perhatian dan kemampuannya di dalam melaksanakan tugas jabatannya, sehingga diharapkan dapat dihasilkan suatu hasil kerja yang optimal.

Namun dalam kenyataannya, terdapat tugas Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan-jabatan struktural tertentu di lingkungan instansi Pemerintah yang ada hanya dapat dilaksanakan oleh Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional tertentu. Hal ini mengingat sifat tugas yang tidak terpisahkan dan merupakan satu kesatuan antara jabatan struktural dengan jabatan fungsionalnya. Berdasarkan pemikiran di atas dan dengan tetap memperhatikan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1994 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural tersebut, dipandang perlu mengatur mengenai perangkatan jabatan tertentu oleh Pegawai Negeri Sipil dalam suatu Peraturan Pemerintah, yang mana aturan tersebut telah tertuang dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 1997 Tentang Pegawai Negeri Sipil Yang Menduduki Jabatan Rangkap.

#### **F. Faktor – Faktor yang Mempertimbangkan dalam Penempatan Pegawai**

Untuk menempatkan pegawai yang lulus seleksi, seseorang harus mempertimbangkan beberapa factor yang mungkin sangat berpengaruh terhadap kelangsungan instansi pemerintahan. Seorang kepala instansi professional seharusnya jeli terhadap karakteristik dan kualifikasi yang dimiliki para pegawai yang akan ditempatkan dalam suatu tugas dan pekerjaan tersebut.

Adapun factor – factor yang mempertimbangkan dalam penempatan pegawai yaitu:

## 1. Pendidikan/Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan pegawai tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan serta mengembangkan wewenang dan tanggung jawab. Prestasi akademis yang perlu dipertimbangkan tidak terbatas pada jenjang terakhir pendidikan tetapi termasuk jenjang pendidikan yang pernah dialaminya.

Latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya di dalam proses penempatan pegawai tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Hubungan latar belakang pendidikan dengan penempatan pegawai tidak dapat dipisahkan, disamping itu latar belakang pendidikan dapat pula menjadi acuan pemberian beban kerja dan tanggung jawab yang diperolehnya.

## 2. Pengalaman

Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis sangat perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan pegawai, pengalaman kerja yang dimiliki seseorang kadang – kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi. Pepatah klasik mengatani, pengalaman adalah guru yang paling baik. (*Experience is the best teacher.*)

Tenaga kerja yang berpengalaman dapat langsung menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Mereka hanya memerlukan pelatihan dan

petunjuk yang relatif singkat. Sebaliknya, tenaga kerja yang hanya mengandalkan latar belakang pendidikan dan gelar yang disandanginya belum mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan cepat. Mereka perlu diberikan pelatihan yang memakan waktu dan biaya yang tidak sedikit karena teori yang pernah diperoleh dari bangku pendidikan kadang – kadang berbeda dengan praktek dilapangan pekerjaan.

### **3. Kesehatan fisik dan mental**

Kesehatan fisik dan mental dinilai perlu dalam penempatan pegawai sebab setiap individu memiliki kapasitasnya masing – masing. Kesehatan erat kaitannya dengan sumberdaya manusia, misalnya pekerjaan berat yang seharusnya ditempati orang – orang yang sehat fisik dan kuat tentu tidak akan terlaksana jika yang menempati adalah orang – orang yang lemah dalam kesehatan fisik.

Faktor kesehatan dapat dijadikan acuan dalam penempatan pegawai karena pengaruhnya dirasakan cukup besar dalam jalan menuju tercapainya tujuan sebuah organisasi.

### **4. Usia**

Pertimbangan Usia dalam penempatan pegawai dinilai perlu untuk menghindarkan rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Tua dan muda memiliki kemampuan yang berbeda, jelas terlihat jika factor usia tua akan mengakibatkan kurangnya kemampuan dalam

bekerja, sangat berbalik dengan usia muda, biasanya pegawai berusia muda memiliki semangat lebih besar.

Disamping itu Wirianto (1996:69) mengemukakan bahwa seseorang pegawai dapat ditempatkan pada jabatan yang lebih efisien apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut :

1. Adanya formasi atau jabatan yang lowong
2. Pegawai yang bersangkutan memenuhi persyaratan yang ditentukan
3. Pegawai yang bersangkutan lulus dari seleksi.

#### **G. Variabel Penelitian**

Adapun variabel yang berhubungan dengan penelitian ini adalah :

1. Syarat – syarat khusus dari masing – masing jabatan yang ada
2. Jumlah pegawai yang disesuaikan dengan kondisi kerja
3. Penempatan pegawai berdasarkan spesifikasi jabatan

#### **H. Konsep Operasional**

Konsep operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, kemudian juga fungsi untuk menciptakan kesatuan bahasa, makna serta persepsi dan pengertian dalam mengelola dan menganalisa data.

Agar penelitian masalah ini tidak berbelit – belit dan tidak terjadi kesalahpahaman dalam memberikan pengertian tentang konsep yang digunakan, maka berikut ini akan dijelaskan dari masing – masing konsep tersebut :

1. Penempatan adalah menempatkan seorang pada pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dalam organisasi guna mengerjakan suatu

pekerjaan atau tugas yang cocok dengan bagian – bagian yang ada dalam organisasi tersebut

2. Pegawai adalah mereka yang telah memenuhi syarat – syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang – undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang – undangan yang berlaku
3. Penempatan pegawai adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan – kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab.
4. Bagian kepegawaian adalah sumber dari segala informasi dari setiap kantor dan juga bagian yang erat hubungannya dengan masalah kepegawaian.

**Tabel II.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian**

No.	Variabel	Sub Variabel	Indikator
1.	Penempatan	<p>1. Syarat – syarat khusus dari masing – masing jabatan yang ada.</p> <p>2. Jumlah pegawai yang disesuaikan dengan kondisi kerja</p> <p>3. Penempatan pegawai berdasarkan spesifikasi jabatan (Nitisemito: 1996)</p>	<p>- Adanya formasi atau jabatan yang kosong</p> <p>- Pegawai bersangkutan memenuhi persyaratan yang telah ditentukan</p> <p>- Pegawai yang bersangkutan lulus dari seleksi (Wirsanto: 1996)</p> <p>- Pemerataan tugas</p> <p>- Meminimalisir hambatan kerja</p> <p>- Minat kerja (Bakir:1984)</p> <p>- Latar belakang pendidikan</p> <p>- Pengalaman kerja</p> <p>- Minat dan hobbi (Saydam Gozali:2000)</p>

*Sumber : Data Olahan 2011*

### **I. Teknik Pengukuran**

Untuk mengetahui Pelaksanaan penempatan pegawai di dinas pemuda olahraga, kebudayaan dan pariwisata, maka penulis melakukan pengukuran menggunakan *skala likert*. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi menjadi indikator variabel, dan indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk

menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan.

Sugiyono (2003 : 107)

Jawaban dari setiap instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif hingga sangat negative, yang dapat berupa kata – kata. Untuk keperluan analisis dalam penelitian ini, maka jawaban dari responden dalam kuisisioner diberi skor :

1. Baik                                   diberi skor     3
2. Cukup Baik                         diberi skor     2
3. Tidak Baik                           diberi skor     1

Untuk menganalisis sub variabel penelitian, terlebih dahulu harus diketahui nilai intervalnya, untuk mengetahui nilai interval yaitu dengan menggunakan formula:

$$\begin{aligned} \text{Skor Tertinggi:} & \text{ Jumlah Indikator x Jumlah Responden x Nilai Tertinggi} \\ \text{Skor Terendah:} & \text{ Jumlah Indikator x Jumlah Responden x Nilai Terendah} \\ \text{Interval} & : \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Skala}} \end{aligned}$$

Dari formula diatas, dapat diketahui bahwa:

Untuk menganalisis sub variabel dengan 3 indikator yaitu:

$$\text{Skor Tertinggi} : 3 \times 38 \times 3 = 342$$

$$\text{Skor Terendah} : 3 \times 38 \times 1 = 114$$

$$\text{Interval} : \frac{342 - 114}{3} = 76$$

Dengan demikian, dapat diketahui pengukurannya dari 3 indikator tersebut dinilai dengan skor tertinggi 342 dan skor terendah 114, serta nilai interval 76, maka dapat dinyatakan bahwa sub variabel :

1. Syarat – syarat khusus dari masing – masing jabatan yang ada, pengukurannya adalah dengan 3 indikator yang dinilai dengan skor tertinggi 342 dan skor terendah 114 dengan nilai interval 76 dinyatakan :

Baik : Apabila sub variabel syarat – syarat khusus dari masing – masing jabatan yang ada, berdasarkan jawaban responden mendapatkan perolehan 266-342

Cukup Baik : Apabila sub variabel syarat – syarat khusus dari masing – masing jabatan yang ada, berdasarkan jawaban responden mendapatkan perolehan 190-265

Tidak Baik : Apabila sub variabel syarat – syarat khusus dari masing – masing jabatan yang ada, berdasarkan jawaban responden mendapatkan perolehan 114-189

2. Jumlah pegawai yang disesuaikan dengan kondisi kerja, pengukurannya adalah dengan 3 indikator yang dinilai dengan skor tertinggi 342 dan skor terendah 114 dengan nilai interval 76 dinyatakan :

Baik : Apabila sub variabel Jumlah pegawai yang disesuaikan dengan kondisi kerja, berdasarkan jawaban responden mendapatkan perolehan 266-342

Cukup Baik : Apabila sub variabel Jumlah pegawai yang disesuaikan dengan kondisi kerja, berdasarkan jawaban responden mendapatkan perolehan 190-265

Tidak Baik : Apabila sub variabel Jumlah pegawai yang disesuaikan dengan kondisi kerja, berdasarkan jawaban responden mendapatkan perolehan 114-189

3. Penempatan pegawai berdasarkan spesifikasi jabatan, pengukurannya adalah dengan 3 indikator yang dinilai dengan skor tertinggi 342 dan skor terendah 114 dengan nilai interval 76 dinyatakan :

Baik : Apabila sub variabel Penempatan pegawai berdasarkan spesifikasi jabatan, berdasarkan jawaban responden mendapatkan perolehan 266-342

Cukup Baik : Apabila sub variabel Penempatan pegawai berdasarkan spesifikasi jabatan, berdasarkan jawaban responden mendapatkan perolehan 190-265

Tidak Baik : Apabila sub variabel Penempatan pegawai berdasarkan spesifikasi jabatan, berdasarkan jawaban responden mendapatkan perolehan 114-189

Kemudian untuk mengetahui pelaksanaan penempatan pegawai (mengetahui variabel penempatan) terlebih dahulu harus diketahui nilai intervalnya, yaitu dengan menggunakan formula:

<p><b>Skor Rata-rata Tertinggi : Jumlah Sub Variabel x Jumlah Responden x Nilai Tertinggi</b>  <b>Skor Rata-rata Terendah: Jumlah Sub Variabel x Jumlah Responden x Nilai Terendah</b>  <b>Interval : <math>\frac{\text{Skor Rata-rata Tertinggi} - \text{Skor Rata-rata Terendah}}{\text{Skala}}</math></b></p>
--

Dari formula diatas, dapat diketahui bahwa:

$$\text{Skor Rata-rata Tertinggi} : 3 \times 38 \times 3 = 342$$

$$\text{Skor Rata-rata Terendah} : 3 \times 38 \times 1 = 114$$

$$\text{Interval} : \frac{342 - 114}{3} = 76$$

Kemudian untuk mengetahui pelaksanaan variabel penempatan pegawai secara keseluruhan adalah dengan menjumlahkan hasil seluruh rekapitulasi setiap sub variabel, kemudian dibagi dengan jumlah sub variabel penelitian. Dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa pelaksanaan penempatan pegawai pengukurannya adalah dengan 3 sub variabel yang dinilai dengan skor rata-rata tertinggi 342 dan skor rata-rata terendah 114, dengan nilai interval 76, dinyatakan:

- Baik : Apabila sub variabel syarat – syarat khusus dari masing – masing jabatan yang ada, berdasarkan jawaban responden mendapatkan perolehan 266-342
- Cukup Baik : Apabila sub variabel Jumlah pegawai yang disesuaikan dengan kondisi kerja, berdasarkan jawaban responden mendapatkan perolehan 190-265
- Tidak Baik : Apabila sub variabel Penempatan pegawai berdasarkan spesifikasi jabatan, berdasarkan jawaban responden mendapatkan perolehan 114-189

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada kantor Dinas Pemuda, Olahraga, kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir – Tembilahan. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2011 sampai Januari 2012.

#### **B. Jenis dan Sumber Data**

Jenis dan sumber data penelitian ini adalah :

1. Data Primer yaitu data yang diperoleh melalui responden penelitian yang merupakan sumber informasi untuk memperoleh jawaban yang relevan dari permasalahan penelitian yang menggambarkan terhadap penempatan pegawai pada kantor dinas Pemuda, olahraga, kebudayaan dan pariwisata kabupaten Indragiri Hilir.
2. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari kantor Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata. Seperti Absensi Pegawai, Tugas Pokok dan Fungsi Pegawai, dan Bagan Struktur Organisasi,

#### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi didalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada pada kantor Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kab. Indragiri Hilir yang berjumlah 38 orang. Mengingat populasi sedikit, yaitu kurang dari 40 orang, menurut (sugiono, 2003:96), maka semua anggota dapat

dijadikan sampel penelitian yang dinamakan *sampling jenuh* (sensus) yang mana sampel penelitian ini berjumlah 38 orang.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Data yang dibutuhkan diatas akan dikumpulkan dengan metode sebagai berikut :

- a. Quisioner (angket), yaitu untuk melengkapi data yang diperlukan, maka dibutuhkan menyusub daftar pertanyaan beserta jawabannya yang diberikan kepada responden sebagai sampel terpilih ( semua Pegawai Disporabudpar ).
- b. Observasi (Sutrisno Hadi , 1986) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses – proses pengamatan dan ingatan.

#### **E. Teknik Analisis Data**

Penelitian ini dianalisa secara 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.

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

#### **A. Keadaan Geografis Indragiri Hilir**

Kabupaten Indragiri Hilir resmi menjadi Daerah Tingkat II berdasarkan Undang-undang No. 6 Tahun 1965 tanggal 14 Juni 1965 ( LN RI No. 49 ).

Kabupaten Indragiri Hilir terletak di pantai Timur pulau Sumatera, merupakan gerbang selatan Propinsi Riau, dengan luas daratan 11.605,97 km<sup>2</sup> dan perairan 7.207 Km<sup>2</sup> berpenduduk kurang lebih 683.354 jiwa yang terdiri dari berbagai etnis, Indragiri Hilir yang sebelumnya dijuluki "Negeri Seribu Parit" yang sekarang terkenal dengan julukan "NEGERI SERIBU JEMBATAN" dikelilingi perairan berupa sungai-sungai besar dan kecil, parit, rawa-rawa dan laut, secara fisiografis Kabupaten Indragiri Hilir beriklim tropis merupakan sebuah daerah dataran rendah yang terletak diketinggian 0-4 meter di atas permukaan laut dan dipengaruhi oleh pasang surut.

0 36'	Lintang Utara
1 07'	Lintang Selatan
104 10'	Bujur Timur
102 30'	Bujur Timur

Dengan batas-batas wilayah Kabupaten Indragiri Hilir sebagai berikut :

- a. Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Pelalawan.
- b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kab. Tanjung Jabung Prop. Jambi.
- c. Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Indragiri Hulu.
- d. Sebelah Timur berbatasan dengan Propinsi Kepulauan Riau.

(sumber:<http://www.profil-inhil.com>)

Potensi – potensi yang seharusnya dikembangkan oleh Dinas Pemuda, Olahraga, kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir.

#### A. Pemuda

Pada Bab II Pasal 2 ayat 1 PP 41 tahun 2011 tentang Pengembangan Kewirausahaan dan Kepeloporan Pemuda, serta Penyediaan Prasarana dan Sarana Kepemudaan menyebutkan bahwa ”Pengembangan kewirausahaan dan kepeloporan pemuda serta penyediaan prasarana dan sarana kepemudaan merupakan tugas dan tanggung jawab Pemerintah, pemerintah daerah provinsi, dan pemerintah daerah kabupaten/kota.”

Kemudian dalam Bab II Pasal 10 menyebutkan Bupati/walikota dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berwenang:

- (a) menetapkan rencana strategis kabupaten/kota mengenai pengembangan kewirausahaan dan kepeloporan pemuda, serta penyediaan prasarana dan sarana kepemudaan;
- (b) melaksanakan kebijakan provinsi dan kebijakan nasional serta menetapkan kebijakan kabupaten/kota mengenai pengembangan

kewirausahaan dan kepeloporan pemuda, serta penyediaan prasarana dan sarana kepemudaan tingkat kabupaten/kota;

- (c). menetapkan syarat dalam penyediaan prasarana dan sarana kepemudaan tingkat kabupaten/kota; dan
- (d) melakukan pengawasan atas pelaksanaan pengembangan kewirausahaan dan kepeloporan pemuda, serta penyediaan prasarana dan sarana kepemudaan tingkat kabupaten/kota.

Pengembangan kewirausahaan, kepeloporan pemuda difasilitasi oleh Pemerintah, pemerintah daerah, organisasi kepemudaan, dan/atau masyarakat. Organisasi kepemudaan dan/atau masyarakat diberikan kesempatan yang luas bersama-sama Pemerintah dan pemerintah daerah melaksanakan pengembangan kewirausahaan dan kepeloporan pemuda sehingga diharapkan dapat menciptakan pemuda yang maju, berkarakter, berkapasitas, dan berdaya saing.

Demi tercapainya tujuan yang telah diamanahkan oleh PP di atas, maka disinilah peran Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir agar menciptakan pemuda kabupaten Indragiri Hilir yang maju, berkualitas, berkarakter, berkapasitas dan berdaya saing, sejalan dengan Visi dan Misi Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir yang ingin mempersiapkan pemuda Indragiri hilir sebagai kader pemimpin bangsa yang beriman, memiliki wawasan kebangsaan, mandiri yang berjiwa wirausaha serta peduli terhadap lingkungan.

## B. Olahraga

Dalam Undang-undang No 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan nasional pada Bab V yang menjelaskan tentang Tugas, Wewenang, dan Tanggung Jawab Pemerintah dan Pemerintah Daerah.

### Pasal 13

1. Pemerintah mempunyai kewenangan untuk mengatur, membina, mengembangkan, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan keolahragaan secara nasional.
2. Pemerintah daerah mempunyai kewenangan untuk mengatur, membina, mengembangkan, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan keolahragaan di daerah.

### Pasal 14

1. Pelaksanaan tugas penyelenggaraan keolahragaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 pada tingkat nasional dilakukan secara terpadu dan berkesinambungan yang dikoordinasikan oleh Menteri.
2. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah dapat melimpahkan sebagian kewenangannya kepada pemerintah daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
3. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 ayat (2), pemerintah daerah membentuk sebuah dinas yang menangani bidang keolahragaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dari penjelasan di atas, dapat dipahami bahwa Olahraga adalah segala kegiatan yang sistematis untuk mendorong, membina, serta mengembangkan potensi jasmani, rohani, dan sosial. Olahraga dianggap penting dan memerlukan pengaturan, pendidikan, pelatihan, pembinaan, pengembangan, dan pengawasan agar terciptanya Olahraga yang dapat membanggakan bangsa dan tanah air, Untuk mewujudkannya Pemerintah dalam Undang-undang menegaskan Pemerintah daerah mempunyai kewenangan untuk mengatur, membina, mengembangkan, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan keolahragaan di daerah.

### C. Kebudayaan

Indragiri Hilir memiliki ragam budaya yang harus di jaga dan dilestarikan agar dapat diwariskan ke anak cucu kita nanti. Kondisi Budaya di Kabupaten Indragiri Hilir kental dengan budaya Melayu. Terdapat 2 budaya yang mempengaruhi penggunaan lahan di Kabupaten Indragiri Hilir, yaitu Melayu Riau dan Melayu.

Masyarakat Melayu secara tradisional telah memiliki beberapa prinsip filosofis yang mengatur konsepsi hidup dan kehidupan masyarakatnya Masyarakat Melayu telah memasukkan alam sebagai bagian dari kehidupan mereka secara integral. Mereka belajar dari alam untuk kemudian menjadikannya sebagai inspirasi bagi prinsip hidup dan kehidupannya.

Namun saat ini pengaruh budaya luar semakin kental terasa di kabupaten Indragiri Hilir, yaitu Banjar. Masyarakat banjar mampu

beradaptasi secara cepat dan mampu hidup berdampingan dengan budaya melayu yang berada di kabupaten Indragiri Hilir tanpa ada rasa kecemburuan sosial. Dengan adanya pertambahan budaya, Indragiri Hilir semakin menjadi kaya akan aspek budaya yang beraneka ragam. Keuntungan seperti ini harus di jaga agar dapat menjadi warisan untuk generasi selanjutnya.

#### D. Pariwisata

Indragiri Hilir selain letaknya yang strategis dan berhadapan langsung dengan Pusat Pengembangan Pariwisata Internasional, seperti Singapore dan Malaysia juga berdekatan dengan Pusat Pengembangan Pariwisata Nasional seperti : Pulau Batam, Pulau Bintan, Tanjung Pinang, Tanjung Balai Karimun serta Tanjung Batu Kundur, selain itu Indragiri Hilir juga mempunyai potensi obyek wisata dan daya tarik wisata yang tak kalah menariknya. Potensi dan daya tarik wisata itu antara lain :

- a. Air Terjun 86 dan Bukit Berbunga
- b. Obyek Wisata di Pulau Burung
- c. Wisata Sejarah
- d. Pantai Tertitip dan Danau Tagaraja
- e. Pantai Solop Pulau Cawan

([www.profile-inhil.com](http://www.profile-inhil.com))

Jika dikembangkan secara maksimal dan di realisasikan dengan baik, tentu potensi-potensi yang dimiliki kabupaten Indragiri Hilir dapat menghasilkan PAD serta membantu memajukan kabupaten Indragiri Hilir.

**B. Gambaran Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir**

Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata kabupaten Indragiri Hilir beralamatkan di Jl. Baharudin Yusuf No. 10 , Telp. (0768) 22231 fax (0768) 23085 Tembilahan Kota.

Pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata kabupaten Indragiri Hilir berjumlah 38 orang, yang terdiri dari 24 laki – laki dan 14 orang perempuan. Susunan pegawai berdasarkan pendidikan terakhir yaitu, 1 orang lulusan SLTP, 10 orang lulusan SLTA, 7 orang Sarjana muda, dan 16 orang lulusan S1 serta 4 orang lulusan S2.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir No. 30 Tahun 2008 Tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata kabupaten Indragiri Hilir Susunan Organisasinya terdiri dari :

1. Kepala Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata
2. Sekretaris Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata
  - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
  - b. Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan;
  - c. Sub Bagian Perencanaan dan, Pengendalian;
3. Kepala Bidang Pemuda
  - a. Seksi Pembinaan Generasi Muda dan Pengembangan Organisasi Pemuda
  - b. Seksi Pemberdayaan dan Kewirausahaan Pemuda

- c. Seksi Sarana dan Prasarana Pemuda
  - 4. Kepala Bidang Olahraga
    - a. Seksi Pembinaan dan Pengembangan Organisasi Olahraga
    - b. Seksi Pembinaan Atlet dan Prestasi Olahraga
    - c. Seksi Sarana dan Prasarana Olahraga
  - 5. Kepala Bidang Kebudayaan
    - a. Seksi Budaya dan Penyelenggaraan
    - b. Seksi Tradisi, Purbakala dan Sejarah
    - c. Seksi Kesenian dan Perfilman
  - 6. Kepala Bidang Pariwisata
    - a. Seksi Pembinaan Pariwisata
    - b. Seksi Pengembangan Pariwisata
    - c. Seksi Objek dan Produk Wisata
- C. Visi Dan Misi Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir**

**A. Visi**

Visi Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir adalah “Terwujudnya pemuda yang sehat, agamis, dan berbudaya didukung dengan sistem keolahragaan, kebudayaan dan kepariwisataan yang berbasis masyarakat tahun 2025.”

**B. Misi**

1. Menetapkan kebijakan pengembangan kepemudaan dan keolahragaan yang sinergi dan terpadu serta mengembangkan potensi dan kreativitas pemuda Indragiri Hilir.
2. Mempersiapkan pemuda Indragiri Hilir sebagai kader pemimpin bangsa yang beriman, memiliki wawasan kebangsaan, mandiri yang berjiwa wirausaha serta peduli terhadap lingkungan.
3. Meningkatkan peran, fungsi dan partisipasi pemuda dalam mewujudkan iklim yang kondusif dalam berbagai bidang pembangunan Indragiri Hilir kedepan.
4. Mewujudkan system manajemen keolahragaan dalam upaya menata system pembinaan pembangunan keolahragaan secara terpadu dan berkelanjutan dengan memberdayakan dan mengembangkan iptek keolahragaan
5. Meningkatkan budaya dan prestasi olahraga secara berjenjang dan berkelanjutan melalui tahap pengenalan olahraga, permasalahan olahraga, pemantauan, pemanduan dan pengembangan bakat serta peningkatan prestasi.
6. Meningkatkan dan memberdayakan organisasi keolahragaan dan meningkatkan kemitraan antara pemerintah dan masyarakat termasuk dunia usaha dalam upaya mengembangkan industry olahraga guna mendukung pengembangan sarana dan prasarana
7. Pembinaan, pelestarian, dan pengembangan asset budaya untuk mendukung pengembangan pariwisata di daerah Indragiri Hilir.



**D. Tugas dan Fungsi Pokok Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir**

Susunan, Organisasi Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata terdiri dari:

- a. Kepala Dinas,;
- b. Sekretariat, terdiri dari
  1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
  2. Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan;
  3. Sub Bagian Perencanaan dan, Pengendalian;
- c. Bidang Pemuda, terdiri dari :
  1. Seksi Pembinaan Generasi Muda dan Pengembangan Organisasi Pemuda;
  2. Seksi Pemberdayaan dan Kewirausahaan Pemuda;
  3. Seksi Sarana dan Prasarana Pemuda;
- d. Bidang Olahraga, terdiri dari
  1. Seksi Pembinaan dan Pengembangan Organisasi Olahraga;
  2. Seksi Pembinaan Atlet dan Prestasi Olahraga;
  3. Seksi Sarana dan Prasarana Olahraga;
- e. Bidang Kebudayaan, terdiri dari :
  1. Seksi Budaya dan Penyelenggaraan;
  2. Seksi Tradisi, Purbakala dan Sejarah;
  3. Seksi Kesenian dan Perfilman;
- f. Bidang
  1. Pariwisata, terdiri dari

2. Seksi Pembinaan Pariwisata;
3. Seksi Pengembangan Pariwisata;
4. Seksi Objek dan Produk Wisata;

## **Bagian Kedua**

### **Tugas Pokok dan Fungsi**

#### **Pasal 148**

- (1) Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintah Daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan Bidang Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata serta dapat melaksanakan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Daerah dalam rangka desentralisasi.
- (2) Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, Seni dan Pariwisata dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyelenggarakan fungsi
  - a. Perumusan kebijakan teknis bidang Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata;
  - b. Penyelenggaraan urusan Pemerintah dan pelayanan umum bidang Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata.
  - c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata;
  - d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya;

### **Paragraf 1**

#### **Kepala Dinas**

#### **Pasal 349**

- (1) Kepala Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintah Daerah di bidang Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata.
- (2) Kepala Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dirnaksud pada ayat (1), menyelenggarakan fungsinya :
  - a. Perumusan Kebijakan teknis bidang Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata.
  - b. Penyelenggaraan urusan Pemerintah dan pelayanan umum bidang Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata.
  - c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata.
  - d. Pembinaan administrasi dan aparatur di Lingkungan Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata.
  - e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **Paragraf 2**

#### **Sekretariat**

- (1) Seretariat mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagai tugas Kepala Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata lingkup kesekretariatan.

- (2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sekretariat mempunyai fungsi :
- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan kesekretariatan;
  - b. Pelaksanaan pelayanan administrasi kesekretariatan yang meliputi administrasi umum dan kepegawaian, keuangan dan perlengkapan, serta perencanaan dan pengendalian;
  - c. Pelaksanaan pengkoordinasian penyelenggaraan tugas-tugas bidang;
  - d. Pembinaan monitoring, evaluasi dan pelaporan kegiatan kesekretariatan;
  - e. Pengkoordinasian penyusunan rencana program dan kegiatan bidang – bidang,
  - f. Penyelenggaraan pengawasan dan evaluasi pelaksanaan Program dan kegiatan bidang-bidang;
  - g. Penyusunan dan pengkoordinasian pelaporan yang meliputi Laporan kinerja Dinas, Laporan akuntabilitas, Laporan pelaksanaan kegiatan Dinas;
  - h. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala Dinas sesuai dengan lingkup tugasnya;

### **Paragraf 3**

#### **Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian**

#### **Pasal 351**

- (1) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagai tugas sekretaris lingkup urusan umum dan kepegawaian;
- (2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Sub

Bagian umum dan Kepegawaian mempunyai Fungsi :

- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan pada Sub Bagian umum dan Kepegawaian;
- b. Pengelolaan administrasi umum, yang meliputi ketatausahaan, Surat menyurat, kearsipan dan keputakaan;
- c. Penyelenggaraan urusan rumah tangga, protocol, perjalanan Dinas dan kehumasan; .
- d. Pelaksanaan administrasi kepegawaian yang meliputi absensi dan pengelolaan data kepegawaian dan pelaksanaan pelayanan administrasi kepegawaian;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan lingkup tugasnya;

#### **Paragraf 4**

#### **Kepala Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan**

#### **Pasal 352**

- (1) Kepala Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan mempunyai tugas melaksanakan sebagai tugas sekretaris lingkup administrasi Keuangan dan Perlengkapan;
- (2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Sub Keuangan dan Perlengkapan mempunyai fungsi :
  - a. Penyusunan rencana program dan kegiatan pada Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan;
  - b. Penyelenggaraan dan pengelolaan administrasi keuangan dan

- perlengkapan;
- c. Penatausahaan keuangan dan perlengkapan;
  - d. Penyusunan laporan keuangan dan perlengkapan;
  - e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan lingkup tugasnya;

### **Paragraf 5**

#### **Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Pengendalian**

##### **Pasal 353**

- (1) Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Pengendalian mempunyai tugas melaksanakan sebagai tugas sekretaris lingkup administrasi Perencanaan dan Pengendalian;
- (2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Pengendalian mempunyai fungsi :
  - a. Penyusunan rencana Program dan Kegiatan pada Sub Bagian Perencanaan dan Pengendalian;
  - b. Pengkoordinasian Penyusunan rencana program dan kegiatan bidang-bidang;

### **Paragraf 8**

#### **Kepala Seksi Pemberdayaan Kewirausahaan Pemuda**

##### **Pasal 356**

- (1) Kepala Seksi Pemberdayaan Kewirausahaan Pemuda mempunyai tugas melaksanakan sebagai tugas Bidang pemuda lingkup Pemberdayaan Kewirausahaan Pemuda;

- (2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Pemberdayaan Kewirausahaan Pemuda mempunyai fungsi :
- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan pada seksi Pemberdayaan Kewirausahaan Pemuda lingkup peningkatan manajemen wawasan, kreativitas, ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), keimanan dan ketaqwaan (IMTAQ), serta profesionalisme kepemimpinan dan kepeloporan pemuda;
  - b. Penyelenggaraan program dan kegiatan pada seksi Pemberdayaan Kewirausahaan Pemuda lingkup peningkatan manajemen wawasan, kreativitas, ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), keimanan dan ketaqwaan(IMTPQ), serta profesionalisme kepemimpinan dan kepeloporan pemuda;
  - c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis lingkup Pemberdayaan Kewirausahaan Pemuda;
  - d. Pembinaan dan pengamanan Pelaksanaan Pemberdayaan Kewirausahaan pemuda;
  - e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan lingkup tugasnya;

### **Paragraf 9**

#### **Kepala Seksi Sarana dan Prasarana kepemudaan**

#### **Pasa1 357**

- (1) Kepala Seksi Sarana dan Prasarana Kepemudaan mempunyai tugas melaksanakan sebagi tugas Kepala Bidang Pemuda lingkup Sarana dan

Prasarana Kepemudaan;

- (2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Seksi Sarana dan Prasarana Kepemudaan mempunyai fungsi :
- a. Menyusunan rencana program dan kegiatan pada Seksi Sarana dan Prasarana Kepemudaan lingkup pengembangan penyediaan pengelolaan dan pengamanan serta pemanfaatan sarana dan prasarana kepemudaan;
  - b. Penyelenggaraan rencana program dan kegiatan pada Seksi Sarana dan Prasarana Kepemudaan lingkup pengembangan penyediaan pengelolaan dan pengamanan serta pemanfaatan sarana dan prasarana kepemudaan;
  - c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis lingkup pengembangan penyediaan pengelolaan dan pengamanan serta pemanfaatan sarana dan prasarana kepemudaan;
  - d. Pembinaan dan Pengawasan pengelolaan pemanfaatan sarana dan prasarana kepemudaan;
  - e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan lingkup tugasnya;

#### **Paragraf 10**

#### **Kepala Bidang Olahraga**

#### **Pasal 358**

- (1) Kepala Bidang Olahraga mempunyai tugas melaksanakan sebagai tugas Kepala Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata lingkup Olahraga.
- (2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1),

Bidang Olahraga mempunyai fungsi

- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan pada bidang olahraga lingkup pengembangan organisasi olahraga, Atlit dan prestasi olahraga serta saran dan prasarana olahraga;
- b. Penyelenggaraan program dan kegiatan pada bidang olahraga lingkup pengembangan organisasi olahraga, Atlit dan prestasi olahraga serta saran dan prasarana olahraga;
- c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis lingkup pengembangan organisasi olahraga, Atlit dan prestasi olahraga serta saran dan prasarana olahraga;
- d. Pembinaan dan pengawasan organisasi olahraga, Atlit dan prestasi olahraga serta saran dan prasarana olahraga;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan lingkup tugasnya;

#### **Paragraf 11**

### **Kepala Seksi Pembinaan dan Pengembangan**

#### **Organisasi Olahraga**

#### **Pasal 359**

- (1) Kepala Seksi Pembinaan dan Pengembangan Organisasi Olahraga mempunyai tugas melaksanakan sebagai tugas Kepala Bidang Olahraga lingkup Pembinaan dan Pengembangan Organisasi Olahraga;
- (2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Seksi Pembinaan dan Pengembangan Organisasi Olahraga

mempunyai fungsi .

- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan pada seksi Pembinaan dan Pengembangan Organisasi Olahraga lingkup pengkajian dan analisa potensi pengembangan dan penataan kelembagaan organisasi olahraga;
- b. Penyelenggaraan program dan kegiatan pada seksi Pembinaan dan Pengembangan Organisasi Olahraga lingkup pengkajian dan analisa potensi pengembangan dan penataan kelembagaan organisasi olahraga;
- c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis lingkup Pembinaan dan Pengembangan Organisasi Olahraga;
- d. Pembinaan dan pengembangan pengembangan kelembagaan organisasi olahraga;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan lingkup tugasnya;

### **Paragraf 12**

#### **Kepala Seksi Pembinaan Atlit dan Prestasi Olahraga**

#### **Pasal 369**

- (1) Kepala Seksi Pembinaan Atlit dan Prestasi Olahraga mempunyai tugas melaksanakan sebagai tugas Kepala Bidang Olahraga lingkup Pembinaan Atlit dan Prestasi Olahraga;
- (2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Seksi Pembinaan Atlit dan Prestasi Olahraga mempunyai fungsi :
  - a. Penyusunan rencana program dan kegiatan pada seksi Pembinaan Atlit dan Prestasi Olahraga lingkup pengkajian dan analisis serta pengembangan

- potensi atlet dan prestasi olahraga;
- b. Penyelenggaraan program dan kegiatan lingkup pengkajian dan analisis serta pengembangan potensi atlet dan prestasi olahraga;
  - c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis lingkup Pembinaan Atletik dan Prestasi Olahraga;
  - d. Pembinaan dan pengawasan lingkup pengembangan potensi atlet dan prestasi olahraga;
  - e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan lingkup tugasnya;

### **Paragraf 13**

#### **Kepala Seksi Sarana dan Prasarana Olahraga**

#### **Pasal 361**

- (1) Kepala Seksi Sarana dan Prasarana Olahraga mempunyai tugas melaksanakan sebagai tugas Kepala Bidang Olahraga lingkup Sarana dan Prasarana Olahraga;
- (2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Seksi Sarana dan Prasarana Olahraga mempunyai fungsi :
  - a. Penyusunan rencana program dan kegiatan Pada seksi Sarana dan Prasarana Olahraga lingkup pengembangan dan penyediaan pengendalian, pengelolaan dan pemanfaatan sarana dan prasarana olahraga;
  - b. Penyelenggaraan program dan kegiatan Pada seksi Sarana dan Prasarana Olahraga lingkup pengembangan dan penyediaan pengendalian, pengelolaan dan pemanfaatan sarana dan prasarana olahraga;

- c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis lingkup Sarana dan Prasarana Olahraga;
- d. Pembinaan dan pengawasan pelaksanaan pengelolaan dan pemanfaatan sarana dan prasarana olahraga;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan lingkup tugasnya;

#### **Paragraf 14**

#### **Kepala Bidang Kebudayaan**

#### **Pasal 362**

- (1) Kepala Bidang Kebudayaan mempunyai tugas melaksanakan sebagai tugas Kepala Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata lingkup Kebudayaan;
- (2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Bidang Kebudayaan mempunyai fungsi :
  - a. Penyusunan rencana program dan kegiatan pada bidang Kebudayaan lingkup pengembangan dan pelestarian kebudayaan, tradisi purbakala dan sejarah serta kesenian dan perfliman;
  - b. Penyelenggaraan program dan kegiatan pada bidang Kebudayaan lingkup pengembangan dan pelestarian kebudayaan, tradisi purbakala dan sejarah serta kesenian dan perfliman;
  - c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis lingkup kebudayaan, tradisi purbakala dan sejarah serta kesenian dan perfliman;
  - d. Pembinaan dan pengawasan pelaksanaan pengembangan dan

pelestarian kebudayaan, tradisi purbakala dan sejarah serta kesenian dan perfliman;

- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan lingkup tugasnya;

### **Paragraf 15**

#### **Kepala Seksi Budaya dan Penyelenggaraan**

##### **Pasal 363**

- (1) Kepala Seksi Budaya dan Penyelenggaraan mempunyai tugas melaksanakan sebagai tugas Kepala Bidang Kebudayaan lingkup Budaya dan Penyelenggaraan;
- (2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Seksi Budaya dan Penyelenggaraan mempunyai fungsi :
  - a. Penyusunan rencana program dan kegiatan pada seksi Budaya dan Penyelenggaraan lingkup pengkajian dan analisis pengembangan pelestarian/perlindungan dan penyelenggaraan dan/apresiasi serta pemberian penghargaan/anugrah;
  - b. Penyelenggaraan program dan kegiatan pada seksi Budaya dan Penyelenggaraan lingkup pengkajian dan analisis pengembangan pelestarian/perlindungan dan penyelenggaraan dan/apresiasi serta pemberian penghargaan/anugrah;
  - c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis lingkup pengkajian dan analisis pengembangan pelestarian/ perlindungan dan penyelenggaraan dan/apresiasi serta pemberian penghargaan/anugrah;

- d. Pembinaan dan pengawasan lingkup pengembangan pelestarian/ perlindungan dan penyelenggaraan dan/apresiasi serta pemberian penghargaan/anugrah;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan lingkup tugasnya;

### **Paragraf 16**

#### **Kepala Seksi Tradisi, Purbakala dan Sejarah**

#### **Pasal 364**

- (1) Kepala Seksi Tradisi, Purbakala dan Sejarah mempunyai tugas melaksanakan sebagai tugas Kepala Bidang Kebudayaan lingkup Tradisi, Purbakala dan Sejarah;
- (2) Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Seksi Tradisi, Purbakala dan Sejarah mempunyai fungsi
  - a. Penyusunan rencana program dan kegiatan pada seksi Tradisi, Purbakala dan Sejarah lingkup inventarisasi dan pengkajian analisis serta pengembangan pelestarian/perlindungan dan penyelenggaraan dan/apresiasi serta pemberian penghargaan/anugrah;
  - b. Penyelenggaraan program dan kegiatan pada seksi Tradisi, Purbakala dan Sejarah lingkup inventarisasi dan pengkajian analisis serta pengembangan pelestarian/perlindungan dan penyelenggaraan dan/apresiasi serta pemberian penghargaan/ anugrah;
  - c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis lingkup Tradisi, Purbakala dan Sejarah;

- d. Pembinaan dan pengawasan lingkup pengembangan pelestarian/ perlindungan dan penyelenggaraan dan/apresiasi serta pemberian penghargaan/ anugrah;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan lingkup tugasnya;

### **Paragraf 17**

#### **Kepala Seksi Kesenian dan Perfilman**

##### **Pasal 365**

- (1) Kepala Seksi Kesenian dan Perfilman mempunyai tugas melaksanakan sebagai tugas Kepala Bidang Kebudayaan lingkup Kesenian dan Perfilman;
- (2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Seksi Kesenian dan Perfilman mempunyai fungsi :
  - a. Penyusunan rencana program dan kegiatan pada pada seksi Seksi Kesenian dan Perfilman lingkup Pengembangan pengelolaan dan perawatan serta pengamanan asset/benda kesenian, pengembangan dan pengelolaan kegiatan kesenian Skala Kabupaten, proses rekomendasi izin penyelenggaraan kesenian dan perfliman serta pengawasan peredaran, penjualan, pertunjukan flim keliling, penayangan flim melalui media elektronik dan tempat hiburan skala Kabupaten, penyefenggaraan festival dan ivent kesenian skala Kabupaten, nasional dan internasional;

- b. Penyelenggaraan program dan kegiatan pada pada Seksi Seksi Kesenian dan Perfilman lingkup Pengembangan pengelolaan dan perawatan serta pengamanan asset/benda kesenian, pengembangan dan pengelolaan kegiatan kesenian skala Kabupaten, proses rekomendasi izin penyelenggaraan kesenian dan perfliman serta pengawasan peredaran, penjualan, pertunjukan flim keliling, penayangan flim melalui media elektronik dan tempat hiburan skala Kabupaten, penyelenggaraan festival dan ivent kesenian skala Kabupaten, nasional dan internasional;
- c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis lingkup Kesenian dan Perfilman;
- d. Pembinaan dan pengawasan lingkup Pengembangan pengelolaan dan perawatan serta pengamanan asset/benda kesenian, pengembangan dan pengelolaan kegiatan kesenian skala Kabupaten, proses rekomendasi izin penyelenggaraan kesenian dan perfliman serta pengawasan peredaran, penjualan, pertunjukan flim keliling, penayangan flim melalui media elektronik dan tempat hiburan skala Kabupaten, penyelenggaraan festival dan ivent kesenian skala Kabupaten, nasional dan internasional;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan lingkup tugasnya;

**Paragraf 18**

**Kepala Bidang Pariwisata**

**Pasal36G**

- (1) Kepala Bidang Pariwisata mempunyai tugas melaksanakan sebagi tugas

Kepala Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan, dan Pariwisata lingkup Bidang Pariwisata.

- (2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Bidang Pariwisata mempunyai fungsi :
- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan pada bidang Pariwisata lingkup Pembinaan, Pengembangan dan pengelolaan objek dan produk wisata;
  - b. Penyeenggaraan program dan kegiatan pada bidang Pariwisata lingkup Pembinaan, Pengembangan dan pengelolaan objek dan produk wisata;
  - c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis lingkup Pembinaan, Pengembangan dan pengelolaan objek dan produk wisata;
  - d. Pembinaan dan pengawasan Pengembangan dan pengelolaan objek dan produk wisata;
  - e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan lingkup tugasnya;

### **Paragraf 19**

#### **Kepala Seksi Pembinaan Pariwisata**

##### **Pasal 367**

- (1) Kepala Seksi Pembinaan Pariwisata mempunyai tugas melaksanakan sebagai tugas Kepala Bidang Pariwisata lingkup Pembinaan Pariwisata;
- (2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Seksi Pembinaan Pariwisata mempunyai fungsi :
- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan pada pada seksi Seksi Pembinaan Pariwisata lingkup Pengkoordinasian, pengkajian dan fasilitasi

- kerjasarna, pelayanan, pengelolaan dan pemanfaatan sarana dan prasarana pariwisata, pelayanan proses rekomendasi izin usaha akomodasi, tempat hiburan, rumah makan/restoran sarana dan prasarana pariwisata lainnya, fasilitasi peningkatan pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja pariwisata;
- b. Penyelenggaraan program dan kegiatan pada seksi Seksi Pembinaan Pariwisata lingkup Pengkoordinasian, pengkajian dan fasilitasi kerjasama, pelayanan, pengelolaan dan pemanfaatan sarana dan prasarana pariwisata, pelayanan proses rekomendasi izin usaha akomodasi, tempat hiburan, rumah makan/restoran sarana dan prasarana pariwisata lainnya, fasilitasi peningkatan pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja pariwisata, dan proses pemungutan sumber pendapatan daerah;
- c. Penyiapan Kahan perumusan kebijakan teknis lingkup Pembinaan Pariwisata;
- d. Pembinaan dan pengawasan lingkup Pariwisata;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan lingkup tugasnya;

## **Paragraf 20**

### **Kepala Seksi Pengembangan Pariwisata**

#### **Pasal 368**

- (1) Kepala Seksi Pengembangan Pariwisata mempunyai tugas melaksanakan sebagai tugas Kepala Bidang Pariwisata lingkup Pengembangan Pariwisata;
- (2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1),

Kepala Seksi Pengembangan Pariwisata mempunyai fungsi

- a. Penyusunan rencana program dan kegiatan pada seksi pengembangan pariwisata lingkup pengkoordinasian, pengkajian dan pengembangan serta fasilitasi kerjasama promosi dan penyebarluasan informasi pariwisata pelayanan proses rekomendasi izin penerbitan bahan promosi;
- b. Penyelenggaraan program dan kegiatan pada seksi pengembangan pariwisata lingkup pengkoordinasian, pengkajian dan pengembangan serta fasilitasi kerjasama promosi dan penyebar luasan informasi pariwisata pelayanan proses rekomendasi izin penerbitan bahan promosi;
- c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis lingkup Pengembangan Pariwisata;
- d. Pembinaan dan pengawasan Pengembangan Pariwisata;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan lingkup tugasnya;

### **Paragraf 21**

#### **Kepala Seksi Objek dan Produk Wisata**

##### **Pasal 369**

- (1) Kepala Seksi Objek dan Produk Wisata mempunyai tugas melaksanakan sebagai tugas Kepala Bidang Pariwisata lingkup Objek dan Produk Wisata;
- (2) Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Kepala Seksi Objek dan Produk Wisata mempunyai fungsi :
  - a. Penyusunan rencana program dan kegiatan pada Seksi Objek dan Produk

Wisata lingkup pengkoordinasian, pengkajian, penataan pengembangan dan pengelolaan, fasilitasi keriasama pengembangan objek dan produk wisata, prornosi dan penyebarluasan informasi objek dan produk wisata, pelayanan proses rekomendasi izin usaha dan izin produk wisata;

- b. Penyelenggaraan program dan kegiatan pada Seksi Objek dan Produk Wisata lingkup pengkoordinasian, pengkajian, penataan pengembangan dan pengelolaan, fasilitasi kerjasama pengembangan objek dan produk wisata, promosi dan penyebarluasan informnasi objek dan produk wisata, pelayanan proses rekomendasi izin Usaha dan izin produk wisata;
- c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis lingkup Pengembangan Objek dan Produk Wisata;
- d. Pembinaan dan pengawasan Pengembangan Pariwisata;
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan lingkup tugasnya;

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan di bahas tentang penyajian data yang diperoleh penulis selama masa penelitian, data tersebut akan disajikan dalam bentuk deskripsi. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuisioner (angket) dan mengambil referensi dari buku – buku yang berhubungan dengan penelitian. Kuisioner dalam penelitian ini bersifat terbuka dan tertutup, responden hanya memilih salah satu jawaban yang tersedia, kemudian setiap jawaban dari pertanyaan akan didistribusikan ke dalam bentuk tabel frekuensi.

Hasil penelitian akan di bagi ke dalam tiga bagian, yang meliputi :

1. Bagian pertama berisikan pertanyaan yang memuat identitas responden,
2. Bagian kedua berisikan pertanyaan dan jawaban responden dari masing – masing indikator dalam setiap sub variabel penelitian, yang disajikan dalam bentuk tabel,
3. Bagian ketiga berisikan rekapitulasi jawaban responden dalam setiap sub variabel penelitian.

Untuk memperoleh gambaran yang jelas dari kuisioner tersebut, di bawah ini disajikan tabel – tabel yang disertai dengan jawaban responden, kemudian diinterpretasikan sebagai berikut :

## A. Identitas Responden

### 1. Jenis Kelamin responden

Untuk mengetahui lebih jelas mengenai identitas responden, berikut penulis akan menguraikan identitas responden menurut jenis kelamin, dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel V.1**  
**Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Laki – Laki	24	63,1 %
2.	Perempuan	14	36,9%
<b>JUMLAH</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan, 2011*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah sampel untuk responden sebanyak 38 orang. yang keseluruhannya terdiri dari 24 responden laki-laki atau 63,1%, sedangkan responden perempuan sebanyak 14 responden atau 36,9%. Jadi jumlah keseluruhan responden yang dijadikan sampel dari pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir adalah 38 orang. Berdasarkan data tersebut, dapat dinyatakan bahwa pegawai yang mendominasi adalah laki-laki yaitu berjumlah 24 pegawai.

### 2. Umur Responden

Untuk mengetahui tingkat umur responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel V.2**  
**Tingkat Umur Responden**

No	Tingkat Umur	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	25 – 34 Tahun	12	31,6%
2.	35 – 44 Tahun	9	23,7%
3.	45 – 55 Tahun	17	44,7%
<b>JUMLAH</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahhan Lapangan, 2011*

Dari data di atas dapat dilihat bahwa tingkat umur responden terbanyak adalah pada tingkat umur 45-55 tahun yaitu sebanyak 17 responden atau 44,7%. Tingkat umur 25-34 sebanyak 12 responden atau 31,6%, kemudian tingkat umur 35-44 sebanyak 9 responden atau 23,7%.

Dari uraian diatas dapat dilihat bahwa tingkat umur responden sudah cukup dewasa dalam memberikan tanggapan-tanggapannya terhadap pertanyaan dalam kuesioner penelitian ini, sebab asumsi penulis adalah kedewasaan umur dapat memberikan isyarat terhadap kemampuan dari seseorang dalam menilai dan memutuskan suatu permasalahan dengan jalan pikir yang lebih matang dan lebih bijak, karena umur berhubungan dengan seberapa banyak pengalaman yang mereka peroleh.

### **3. Tingkat Pendidikan responden**

Untuk mengetahui gambaran dan tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel V.3**  
**Tingkat Pendidikan Responden**

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	SD	-	-
2.	SLTP / Sederajat	1	2,6 %
3.	SLTA / Sederajat	10	26,4%
4.	D3	7	18,4%
5.	S1	16	42,1%
6.	S2	4	10,5%
<b>JUMLAH</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan, 2011*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini adalah 38 responden dengan berbagai tingkatan pendidikan yaitu, yang mempunyai latar belakang tamat SD tidak ada, tamatan SLTP sebanyak 1 responden atau 2,6%, tamatan SLTA 10 responden atau 26,4%, Tamatan D3 sebanyak 7 orang atau 18,4%, Tamatan S1 sebanyak 16 responden atau 42,1%, dan yang mempunyai latar belakang tamatan S2 sebanyak 4 responden atau 10,5%.

#### **B. Analisis Penempatan Pegawai Pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir.**

Di dalam PP No. 100 tahun 2000 menyebutkan bahwa Pegawai adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang, dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara yang lainnya, yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kedudukan Pegawai negeri sipil adalah sebagai aparatur negara yang bertugas untuk pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil

dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Prinsip pokok dari seluruh proses pengadaan pegawai adalah penempatan orang yang tepat pada waktu yang telah ditentukan, berhasilnya suatu proses pencapaian tujuan organisasi sangat tergantung dari unsur manusia yang memimpin dan melaksanakan tugas.

Suatu Organisasi pada dasarnya memerlukan penempatan pegawai yang sesuai latar belakang pendidikan yang dimiliki untuk kebutuhan organisasi, sebab pegawai 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 spesifikasinya. Dalam penelitian ini, analisis penempatan pegawai dilihat dari:

1. Syarat – syarat khusus dari masing – masing jabatan yang ada
2. Jumlah pegawai yang disesuaikan dengan kondisi kerja
3. Penempatan pegawai berdasarkan spesifikasi jabatan

Adapun hasil penelitian penulis mengenai Analisis Penempatan Pegawai Pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir berdasarkan sub variabel yaitu :

#### **1. Syarat – syarat khusus dari masing – masing jabatan yang ada**

Berdasarkan pandangan Wirsanto (1996:69) mengemukakan bahwa seseorang pegawai dapat ditempatkan pada jabatan yang lebih efisien apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut :

1. Adanya formasi atau jabatan yang lowong
2. Pegawai yang bersangkutan memenuhi persyaratan yang ditentukan
3. Pegawai yang bersangkutan lulus dari seleksi.

Kemudian, dibawah ini akan disajikan hasil penelitian penulis mengenai Analisis Penempatan Pegawai Pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir yang dilihat dari segi Syarat – syarat khusus dari masing – masing jabatan yang ada berdasarkan indikatornya yaitu :

- a. Adanya formasi atau jabatan yang lowong

Sebelum penempatan pegawai dilakukan, hal yang harus diperhatikan terlebih dahulu adalah apakah ada formasi atau jabatan yang lowong. Artinya, penempatan pegawai tidak dipaksakan apabila tidak diperlukan atau diprioritaskan.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 100 tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural pasal 18 menyebutkan bahwa: (1) Untuk pembinaan Pegawai Negeri Sipil secara nasional Badan Kepegawaian Negara menyusun informasi jabatan struktural. (2) Informasi jabatan struktural sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 memuat formasi jabatan, lowongan jabatan, dan spesialis jabatan struktural.

Kemudian, untuk mengetahui apakah pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir mengetahui

bahwa proses penempatan pegawai selalu berdasarkan adanya formasi/jabatan yang kosong dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel V.4**  
**Jawaban Responden Mengenai Pengetahuan Tentang**  
**Adanya Formasi Yang Kosong Untuk Penempatan Pegawai**

No	Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Ya	20	52,6%
2.	Tidak	8	21,1%
3.	Tidak Tahu	10	26,3%
<b>JUMLAH</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahsan Lapangan, 2011*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 38 jumlah responden, 20 orang atau 52% mengetahui bahwa dalam penempatan pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir berdasarkan adanya formasi atau jabatan yang kosong, 8 responden atau 21% tidak mengetahui bahwa dalam penempatan pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir berdasarkan adanya formasi atau jabatan yang kosong, kemudian sebanyak 10 orang atau 26,3% menyatakan tidak tahu tentang penempatan pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir berdasarkan adanya formasi atau jabatan yang kosong.

Dari tabel data dan penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden mengetahui bahwa dalam penempatan pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir berdasarkan adanya formasi atau jabatan yang kosong. Hal ini didukung oleh hasil wawancara penulis dengan Kepala Sub Bagian Umum dan kepegawaian yaitu Ibu Syarifah Murjasyanti, SE yang mengatakan:

“dalam proses penempatan pegawai di disporabudpar, ibu sudah tahu bahwa penempatan pegawai tersebut berdasarkan susunan informasi jabatan struktural yang dibentuk badan kepegawaian negara, sebab salah satu hal yang termuat didalamnya adalah mengenai formasi jabatan, dan kalau tidak salah juga dalam informasi tersebut termuat lowongan jabatan yang kosong.” (wawancara: 31-01-2012)

Kemudian untuk mengetahui pendapat pegawai tentang pelaksanaan penempatan pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir berdasarkan adanya formasi/jabatan yang kosong dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel V.5**  
**Pelaksanaan Penempatan Pegawai berdasarkan adanya formasi/jabatan yang kosong**

No	Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Baik	11	28,9%
2.	Cukup Baik	18	47,4%
3.	Tidak Baik	9	23,7%
<b>JUMLAH</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan, 2011*

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa jawaban dari total 38 responden mengenai pelaksanaan penempatan pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir berdasarkan adanya formasi/jabatan yang kosong yang menjawab baik sebanyak 11 orang atau 28,9%, kemudian yang menjawab cukup baik sebanyak 18 orang atau 47,4%, dan yang menjawab tidak baik sebanyak 9 orang atau 23,7%.

Berdasarkan observasi penulis di lokasi penelitian dapat digambarkan bahwa pemberitahuan tentang adanya formasi/jabatan yang kosong pada Dinas tersebut cukup baik sebab pengetahuan pegawai tentang adanya

formasi/jabatan yang kosong lebih banyak di banding pegawai yang kurang mengetahui. Hal ini didukung oleh hasil wawancara penulis dengan Kepala Sub Bagian Umum dan kepegawaian yaitu Ibu Syarifah Murjasyanti, SE yang mengatakan:

”ibu mengatakan cukup baik karena penempatan yang dilihat dari jabatan yang kosong di disporabudpar sudah cukup maksimal, adanya jabatan yang kosong sudah diinformasikan oleh BKD, jadi sedikit kemungkinan pegawai untuk tidak mengetahuinya, kecuali pegawai yang acuh tak acuh terhadap permasalahan ini” (wawancara, 02-02-2012)

b. Pegawai yang bersangkutan memenuhi persyaratan yang ditentukan

Dalam penempatan pegawai pada instansi pemerintah, pegawai tersebut harus memenuhi persyaratan yang pada pokoknya bertujuan untuk menhndari terjadinya kemacetan dan kesimpangsiuran dalam proses pencapaian tujuan, serta menjamin adanya pembagian kerja dan pembagian waktu pegawai.

Adapun Persyaratan-Persyaratan dalam Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian dalam dan dari Jabatan Struktural telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 100 tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural, persyaratan-persyaratan tersebut antara lain:

- a. berstatus Pegawai Negeri Sipil;
- b. serendah-rendahnya menduduki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan;
- c. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan;

- d. semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- e. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan ; dan
- f. sehat jasmani dan rohani.

untuk mengetahui jawaban responden mengenai pengetahuan mereka tentang apakah dalam penempatan pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir, pegawai yang telah ditempatkan dalam jabatannya sekarang telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel V.6**  
**Jawaban Responden Mengenai Pengetahuan bahwa dalam penempatan pegawai harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan**

No	Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Ya	38	100%
2.	Tidak	-	-
3.	Tidak Tahu	-	-
<b>JUMLAH</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan, 2011*

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa keseluruhan responden sudah mengetahui bahwa dalam penempatan pegawai, pegawai tersebut harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Kemudian dari hasil wawancara yang penulis lakukan kepada salah satu pegawai dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir, yaitu Kepala Seksi Kesenian dan Perfliman, Ibu Yanu Mawarti, S.sn juga menyatakan bahwa beliau mengetahui secara rinci mengenai Persyaratan dalam Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian dalam dan dari Jabatan Struktural, berikut ini adalah petikan wawancara :

“dalam proses penempatan pegawai tentu ada prosedur dan syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh pegawai tersebut sebelum ditempatkan pada jabatan barunya, syarat-syarat yang saya ketahui adalah bahwa pegawai tersebut serendah-rendahnya menduduki pangkat 1 tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan, memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan, semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 tahun terakhir, memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan, dan sehat jasmani dan rohani.” (wawancara: 1-02-2012)

Kemudian untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pelaksanaan penempatan pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir berkenaan dengan persyaratan-persyaratan pegawai yang bersangkutan dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel V.7**  
**Jawaban Responden Tentang Pelaksanaan Penempatan Pegawai Berkenaan Dengan pemenuhan Persyaratan-persyaratan Pegawai yang bersangkutan**

No	Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Baik	12	31,6%
2.	Cukup Baik	15	39,5%
3.	Tidak Baik	11	28,9%
<b>JUMLAH</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan, 2011*

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai Pelaksanaan Penempatan Pegawai Pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir berkenaan dengan pemenuhan persyaratan-persyaratan pegawai yang bersangkutan yang menjawab baik sebanyak 12 orang atau 31,6%, yang menjawab cukup baik sebanyak 15 atau 39,5%, dan yang menjawab tidak baik sebanyak 11 orang atau 28,9%.

Berkenaan dengan hasil dari tanggapan responden dan didukung oleh hasil pengamatan penulis dilokasi penelitian dalam pelaksanaan penempatan pegawai dengan pemenuhan persyaratan – persyaratan pegawai tersebut dapat dinyatakan cukup baik karena penempatan pegawai pada dinas tersebut sudah terlaksana dengan cukup maksimal. Sebab persyaratan-persyaratan yang dibutuhkan dalam proses penempatan pegawai seperti yang termuat dalam PP Nomor 100 Tahun 2000 tentang pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural telah terpenuhi. Hal ini didukung oleh hasil wawancara penulis dengan Kepala Sub Bagian Umum dan kepegawaian yaitu Ibu Syarifah Murjasyanti, SE yang mengatakan:

”banyak pegawai yang ditempatkan di kantor ini sudah memenuhi syarat-syarat yang ada didalam peraturan, walau masih ada beberapa pegawai ditempatkan karena ada faktor lain, misalnya kedekatan dengan seseorang yang berwenang atau memiliki kekuatan.”  
(wawancara, 02-02-2012)

c. Pegawai yang bersangkutan lulus dari seleksi

Proses seleksi dalam penempatan pegawai di anggap sangat penting sebab dengan adanya seleksi usaha mencocokkan (*matching*) individu dengan pekerjaan kebutuhan (spesifikasi jabatan) dengan pengetahuan, skill, kemampuan, preferensi, minat, dan kepribadian akan menghasilkan penempatan yang tepat.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 100 tahun 2000 Pasal 14 menyebutkan bahwa : (1) Untuk menjamin kualitas dan obyektifitas dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural Eselon II ke bawah di setiap instansi dibentuk

Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan, selanjutnya disebut Baperjakat.

(2) Baperjakat terdiri dari:

- a. Baperjakat Instansi Pusat;
- b. Baperjakat Instansi Daerah Propinsi;
- c. Baperjakat Instansi Daerah Kabupaten/Kota .

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai apakah dalam penempatan pegawai Pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir pegawai tersebut telah melalui proses seleksi dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel V.8**  
**Jawaban Responden mengenai Pengetahuan tentang penempatan pegawai telah melalui proses seleksi Proses seleksi**

No	Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Ya	20	52,6%
2.	Tidak	8	21,1%
3.	Tidak Tahu	10	38,3%
<b>JUMLAH</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan, 2011*

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dalam penempatan pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir sebanyak 20 orang atau 52,6% menjawab bahwa pegawai yang ditempatkan sudah melalui proses seleksi, kemudian 8 orang atau 21,1% menjawab bahwa penempatan pegawai tidak melalui proses seleksi, dan 10 oarang atau 38,3% menjawab tidak tahu mengenai proses seleksi dalam penempatan pegawai.

Dari tabel diatas, dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa pegawai yang ditempatkan sudah melalui proses seleksi, hal ini diperkuat dengan hasil wawancara penulis dengan Sekretaris Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir, yaitu Bapak Drs. Suwardi, beliau mengatakan:

”proses seleksi merupakan tahapan penting dalam proses penempatan pegawai, oleh sebab itu, proses seleksi ini harus benar-benar sesuai implementasinya dengan apa yang sudah diatur oleh pemerintah pusat maupun daerah, sehingga bisa melahirkan penempatan pegawai yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ” (wawancara: 31-01-2012)

Kemudian untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan penempatan pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir berkenaan dengan proses seleksi pegawai yang bersangkutan dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel V.9**  
**Pelaksanaan Penempatan Pegawai Berkenaan Dengan Proses Seleksi Pegawai Yang Bersangkutan**

<b>No</b>	<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi (orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	Baik	10	26,3%
2.	Cukup Baik	18	47,4%
3.	Tidak Baik	10	26,3%
<b>JUMLAH</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan, 2011*

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai Pelaksanaan Penempatan Pegawai Pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir berkenaan dengan proses seleksi pegawai yang bersangkutan yang menjawab baik sebanyak 10

orang atau 26,3%, yang menjawab cukup baik sebanyak 18 atau 47,4%, dan yang menjawab tidak baik sebanyak 10 orang atau 26,3%.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa Pelaksanaan Penempatan Pegawai Pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir Berkenaan Dengan Proses Seleksi Pegawai Yang Bersangkutan sebagian besar responden menyatakan cukup baik, hal ini sesuai dengan pengamatan penulis di lokasi penelitian bahwa penempatan berdasarkan proses seleksi yang dilakukan (Baperjakat) Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan telah dilaksanakan dengan cukup baik, terlihat dari penempatan pegawai yang menghasilkan kemampuan kinerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Hal ini didukung oleh hasil wawancara penulis dengan Sekretaris Dinas pemuda, olahraga, kebudayaan dan pariwisata kabupaten indragiri hilir, Drs Suwardi yang mengatakan:

”jika berbicara tentang proses seleksi yang dilakukan Baperjakat Indragiri Hilir, hasilnya cukup memuaskan kantor ini, namun tidak saya pungkiri bahwa beberapa pegawai lulus seleksi tersebut karena ada faktor kedekatan dengan pemegang kekuasaan” (wawancara, 02-02-2012)

## **2. Penempatan Pegawai Berdasarkan Jumlah Pegawai yang disesuaikan dengan Kondisi Kerja.**

Setiap tenaga kerja perlu mendapatkan suatu posisi kerja atau penempatan kerja berdasarkan kemampuannya. Menurut Bakir (1984:12) mengemukakan bahwa penempatan kerja bertujuan anatara lain untuk :

1. Pemerataan tugas

2. Meminimalisir hambatan kerja
3. Minat kerja

Kemudian, dibawah ini akan disajikan hasil penelitian penulis mengenai Analisis Penempatan Pegawai Pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir yang dilihat dari segi penempatan pegawai berdasarkan jumlah pegawai yang disesuaikan dengan kondisi kerja berdasarkan indikatornya yaitu :

a. Pemerataan tugas

Salah satu tujuan dalam penempatan pegawai adalah untuk membagi pekerjaan secara merata agar tercapainya sebuah tujuan yang terorganisir dengan baik tanpa adanya ketimpangan dalam menjalankan tugas. Artinya penempatan kerja akan mengurangi beban pekerjaan yang tidak seimbang.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai apakah penempatan pegawai berdasarkan jumlah pegawai yang disesuaikan dengan kondisi kerja mempengaruhi pemerataan tugas pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel V.10**  
**Jawaban Responden Mengenai Apakah Penempatan Pegawai Berdasarkan Jumlah Pegawai Yang Disesuaikan Dengan Kondisi Kerja Mempengaruhi Pemerataan Tugas**

No	Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Ya	18	47,4%
2.	Tidak	10	26,3%
3.	Tidak Tahu	10	26,3%
<b>JUMLAH</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan, 2011*

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai apakah penempatan pegawai berdasarkan jumlah pegawai yang disesuaikan dengan kondisi kerja mempengaruhi pemerataan tugas pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir yang menjawab ya sebanyak 18 orang atau 47,4%, yang menjawab tidak sebanyak 10 orang atau 26,3%, dan yang menjawab tidak tahu sebanyak 10 orang atau 26,3%.

Dari data dan penjelasan diatas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa penempatan pegawai berdasarkan kondisi kerja mempengaruhi pemerataan tugas. Kondisi kerja yang penulis maksudkan adalah seperti beban pekerjaan yang berlebihan, artinya dengan adanya pemerataan tugas dalam penempatan pegawai, maka beban pekerjaan yang diemban oleh pegawai tersebut dapat diselesaikan dengan maksimal. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Kepala Sub Bagian Umum dan kepegawaian, yaitu Ibu Syarifah Murjasyanti, SE kepada penulis dalam wawancara, yaitu sebagai berikut:

“setuju, suatu penempatan pegawai berdasarkan jumlah pegawai yang disesuaikan dengan kondisi kerja akan mempengaruhi pemerataan tugas pada disporabudpar, dengan adanya penempatan pegawai yang disesuaikan dengan kondisi kerja, maka tugas-tugas yang menjadi beban pegawai akan merata” (wawancara: 31-01-2012).

Kemudian untuk mengetahui apakah dengan penempatan pegawai berdasarkan jumlah pegawai yang disesuaikan dengan kondisi kerja pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri

Hilir, pemerataan tugas dalam pekerjaan akan menjadi baik dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel V.11**  
**Pelaksanaan penempatan pegawai berdasarkan jumlah pegawai yang disesuaikan dengan kondisi**

No	Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Baik	16	42,1%
2.	Cukup Baik	15	39,5%
3.	Tidak Baik	7	18,4%
<b>JUMLAH</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan, 2011*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai pelaksanaan penempatan pegawai berdasarkan jumlah pegawai yang disesuaikan dengan kondisi kerja pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir, pemerataan tugas dalam pekerjaan menjadi baik yang menjawab baik sebanyak 16 orang atau 42,1%, yang menjawab cukup baik sebanyak 15 orang atau 39,5%, dan yang menjawab tidak baik sebanyak 7 orang atau 18,4%.

Berdasarkan tanggapan responden dalam kuesioner terlihat bahwa pada dinas tersebut pemerataan kerja sudah terlaksana dengan baik, sesuai dengan pengamatan penulis di lokasi penelitian terlihat bahwa pembagian tugas – tugas sudah terlaksana dengan baik sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan cukup maksimal. Namun, jika dilihat dari data kuesioner diatas ada 7 orang responden yang menyatakan bahwa pelaksanaan penempatan pegawai berdasarkan jumlah pegawai yang disesuaikan dengan kondisi kerja pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir tidak berjalan baik,

hal ini dapat dilihat dari pernyataan beberapa pegawai terhadap penulis bahwa jumlah pegawai yang berlebih akan mengakibatkan banyaknya pegawai yang menganggur, sebaliknya, kekurangan pegawai pada bagian-bagian tertentu akan menyebabkan beban kerja yang terlalu banyak pada pegawai. Jadi jika pegawai telah ditempatkan sesuai dengan kondisi kerja, maka tugas-tugas pegawai akan merata. Hal ini didukung oleh hasil wawancara penulis dengan Kepala Sub Bagian Umum dan kepegawaian yaitu Ibu Syarifah Murjasyanti, SE yang mengatakan:

”Banyak dari pegawai yang sering menganggur daripada bekerja, ada juga ibu lihat beberapa pegawai yang sering keluar kantor tanpa alasan yang jelas, seharusnya mereka sadar akan tugas-tugas yang diberikan agar tujuan dinas ini tercapai maksimal”  
(wawancara, 02-02-1012)

b. Meminimalisir hambatan kerja

Proses Penempatan pegawai yang sesuai dengan kemampuan individu akan mengurangi hambatan – hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, hambatan kerja akan sering terjadi jika penempatan yang dilakukan jauh menyimpang dari prosedur yang ada. Penempatan yang terlaksana dengan baik akan mampu mengurangi bahkan menghilangkan hambatan- hambatan yang terjadi dalam menjalankan pekerjaan, hal ini sangat penting mengingat hambatan adalah hal yang harus dihindari.

Untuk mengetahui apakah pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir pegawai sering mengalami hambatan-hambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel V.12**  
**Jawaban responden mengenai apakah pegawai sering mengalami hambatan-hambatan dalam menyelesaikan pekerjaanya**

No	Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Ya	12	31,6%
2.	Tidak	17	44,7%
3.	Tidak Tahu	9	23,7%
<b>JUMLAH</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan, 2011*

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai apakah pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir pegawai sering mengalami hambatan-hambatan dalam menyelesaikan pekerjaanya yang menjawab ya sebanyak 12 orang atau 31,6%, responden yang menjawab tidak sebanyak 17 orang atau 44,7%, dan responden yang menjawab tidak tahu sebanyak 9 orang atau 23,7%. Kemudian, dari tabel diatas terdapat indikasi bahwa sebagian responden menyatakan sering mengalami hambatan kerja, hambatan-hambatan tersebut seperti kurangnya komunikasi yang baik antar pegawai, komunikasi antar pimpinan dengan bawahan menyebabkan pekerjaan yang dilakukan kurang memuaskan. Hal ini didukung oleh hasil wawancara penulis dengan Kepala Sub Bagian Umum dan kepegawaian yaitu Ibu Syarifah Murjasyanti, SE yang mengatakan:

”cukup sering terjadi hambatan-hambatan dalam menjalankan tugas, ibu kadang melihat beberapa pegawai kuarng memahami apa yang ia kerjakan, akibatnya sering terjadi kesalahan-kesalahan kecil yang tidak perlu” (wawancara, 02-02-2012)

Kemudian untuk mengetahui apakah dengan adanya penempatan pegawai berdasarkan jumlah pegawai yang disesuaikan dengan kondisi

kerja, hambatan-hambatan kerja tersebut akan diminimalisir dengan baik dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel V.13**  
**Jawaban Responden mengenai penempatan pegawai yang disesuaikan dengan kondisi kerja, hambatan-hambatan kerja akan diminimalisir dengan baik**

No	Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Baik	13	34,2%
2.	Cukup Baik	16	42,1%
3.	Tidak Baik	9	23,7%
<b>JUMLAH</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan, 2011*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai apakah dengan penempatan pegawai berdasarkan jumlah pegawai yang disesuaikan dengan kondisi kerja, hambatan-hambatan kerja akan diminimalisir dengan baik, yang menjawab baik sebanyak 13 orang atau 34,2%, yang menjawab cukup baik sebanyak 16 orang atau 42,1%, dan yang menjawab tidak baik sebanyak 9 orang atau 23,7%.

Dengan adanya penempatan pegawai yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, hambatan – hambatan kerja yang terjadi dapat di minimalisir dengan cukup baik, seperti terlihat pada Dinas Pemuda, olahraga, kebudayaan dan pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir, penulis melihat hambatan – hambatan tersebut mulai berkurang walau masih dapat ditemukan. Hambatan – hambatan tersebut seperti : komunikasi kurang lancar, kurang memahami peralatan kerja, kurang memahami tugas dan wewenang yang dapat menimbulkan kesalah pahaman terhadap pegawai lainnya dan kurang kesadaran diri akan tanggung jawab yang diemban. Hal

ini didukung oleh hasil wawancara penulis dengan Kepala Sub Bagian Umum dan kepegawaian yaitu Ibu Syarifah Murjasyanti, SE yang mengatakan:

”biasanya pegawai yang kurang pandai menjalankan alat kerja meminta bantuan kepada yang pandai, hal seperti ini memperlambat kinerja pegawai” (wawancara, 02-02-2012)

c. Minat kerja

Minat kerja dianggap sangat berpengaruh terhadap penyelesaian pekerjaan sehingga perlu diperhatikan dalam proses penempatan pegawai. Dengan penempatan pegawai yang baik akan menumbuhkan minat kerja pegawai tersebut, sehingga pada akhirnya proses pencapaian tujuan akan tercapai dengan maksimal.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai apakah penempatan pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir mempengaruhi minat kerja pegawainya dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel V.14**  
**Jawaban Responden Mengenai Pengetahuan tentang Penempatan pegawai Mempengaruhi Minat kerja pegawai**

No	Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Ya	14	36,8%
2.	Tidak	19	50%
3.	Tidak Tahu	5	13,2%
<b>JUMLAH</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan, 2011*

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai apakah penempatan pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir mempengaruhi minat

kerja pegawainya yang menjawab ya sebanyak 14 orang atau 36,8%, yang menjawab tidak sebanyak 19 orang atau 50%, dan yang menjawab tidak tahu sebanyak 5 orang atau 13,2%.

Dari data dan penjelsan diatas, terdapat indikasi bahwa ada beberapa pegawai yang menyatakan bahwa penempatan pegawai cukup mempengaruhi minat kerja, hal ini terlihat dari jawaban responden yang menjawab Ya yaitu 14 orang. Hal ini didukung oleh hasil wawancara penulis dengan Kepala Sub Bagian Umum dan kepegawaian yaitu Ibu Syarifah Murjasyanti, SE yang mengatakan:

”ibu contohkan di bidang olahraga, mereka bekerja dengan minat yang tinggi sebab memahami betul apa mereka kerjakan” (wawancara, 02-02-2012)

Kemudian untuk mengetahui tanggapan responden mengenai apakah dengan adanya penempatan pegawai yang disesuaikan dengan kondisi kerja pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir, minat kerja pegawai menjadi lebih baik dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel V.15**  
**Jawaban Responden tentang Penempatan Pegawai**  
**Mempengaruhi Minat kerja pegawai**

No	Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Baik	13	34,2%
2.	Cukup Baik	20	52,6%
3.	Tidak Baik	5	13,2%
<b>JUMLAH</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan, 2011*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jawaban responden mengenai apakah dengan adanya penempatan pegawai yang disesuaikan

dengan kondisi kerja pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir, minat kerja pegawai menjadi lebih baik, yang menjawab baik sebanyak 13 orang atau 34,2%, yang menjawab cukup baik sebanyak 20 orang atau 52,6%, dan yang menjawab tidak baik sebanyak 5 orang atau 13,2%.

Berdasarkan pengamatan penulis, minat kerja yang tinggi dapat membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cukup baik, seperti terlihat pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata kabupaten Indragiri Hilir yang dinilai penulis berpegangan pada minat kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Hal ini didukung oleh hasil wawancara penulis dengan Kepala Sub Bagian Umum dan kepegawaian yaitu Ibu Syarifah Murjasyanti, SE yang mengatakan:

”seperti yang ibu bilang tadi, dibeberapa bidang, mereka melaksanakan tugas karena minat mereka tinggi terhadap tugas tersebut, ini bisa memaksimalkan pekerjaan akan terlaksana dengan baik” (wawancara, 02-02-2012)

### **3. Penempatan Pegawai Berdasarkan Spesifikasi Jabatan.**

Dalam Peraturan pemerintah Nomor 100 tahun 2000 Pasal 6 dapat dijelaskan bahwa penempatan pegawai harus memperhatikan faktor senioritas dalam kepangkatan, usia, pendidikan dan pelatihan jabatan, dan pengalaman yang dimiliki.

Menurut Saydam Gozali (2000:151) bahwa penempatan pegawai adalah proses kegiatan yang dilaksanakan oleh pihak yang berwenang dalam suatu instansi untuk menentukan lokasi dan posisi seorang pegawai dalam melakukan penempatan pegawai adalah sebagai berikut :

1. Latar belakang pendidikan
2. Pengalaman kerja
3. Minat dan hobbi

Kemudian, dibawah ini akan disajikan hasil penelitian penulis mengenai Analisis Penempatan Pegawai Pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir yang dilihat dari segi Penempatan Pegawai Berdasarkan Spesifikasi Jabatan berdasarkan indikatornya yaitu :

a. Latar belakang pendidikan

Tidak adanya aturan yang terlalu mengikat terhadap disiplin ilmu pegawai negeri sipil membuat alur karier pegawai kadang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Telah disadari dengan jelas bahwa penempatan pegawai yang didasari dengan disiplin ilmu akan membawa angin segar terhadap organisasi dan akan mampu mewujudkan pencapaian tujuan yang maksimal. Pencapaian tujuan akan terhambat jika pelaksana tidak mengetahui atau kurang memahami langkah – langkah yang harus dilakukan agar pencapaian tersebut terwujud.

Menurut Mustofa, tidak sedikit PNS yang bukan lulusan akuntansi harus mengelola keuangan sehingga mengakibatkan administrasi keuangan tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan. "Permasalahan seperti ini hampir terjadi di seluruh kabupaten dan kota maupun provinsi di Indonesia," Mustafa mencontohkan seorang yang bukan lulusan keuangan harus

mengelola keuangan sehingga akan timbul hambatan, kecelakan dan ketidakpahaman dalam pekerjaan. (Sumber. [www.republika.co.id](http://www.republika.co.id))

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap penyelesaian tugas pekerjaan dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel V.16**  
**Jawaban Responden Mengenai apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap penyelesaian tugas pekerjaannya**

No	Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Ya	20	52,6%
2.	Tidak	11	28,9%
3.	Tidak Tahu	7	18,5%
<b>JUMLAH</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan, 2011*

Dari tabel diatas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai apakah latar belakang pendidikan berpengaruh terhadap penyelesaian tugas pekerjaannya yang menjawab ya sebanyak 20 orang atau 52,6%, yang menjawab tidak sebanyak 11 orang atau 28,9%, dan yang menjawab tidak tahu sebanyak 7 orang atau 18,5%.

Dari data dan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa latar belakang pendidikan mempengaruhi penyelesaian tugasnya, hal ini terlihat dari 20 orang responden yang menyatakan Ya. Hal ini diperkuat oleh data wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan kepegawaian, yaitu Ibu Syarifah Murjasyanti, SE yang penulis dapatkan, yaitu:

“Dalam penempatan pegawai, hal yang menjadi pertimbangan penting adalah masalah latar pendidikan pegawai tersebut, dengan kesesuaian latar belakang pendidikan dan posisi yang diduduki maka

akan mempermudah pekerjaan-pekerjaan pegawai tersebut.”  
(wawancara: 31-01-2012)

Kemudian untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimanakah penempatan pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel V.17**  
**Bagaimanakah pelaksanaan penempatan pegawai yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya**

No	Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Baik	10	26,3%
2.	Cukup Baik	20	52,6%
3.	Tidak Baik	8	21,1%
<b>JUMLAH</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan, 2011*

Dari tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden tentang pelaksanaan penempatan pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya yang menjawab baik sebanyak 10 orang atau 26,3%, yang menjawab cukup baik sebanyak 20 orang atau 52,6%, dan yang menjawab tidak baik sebanyak 8 orang atau 21,1%.

Berdasarkan penjelasan diatas, terlihat bahwa tanggapan responden yang menyatakan bahwa penempatan pegawai pada Dinas Pemuda, olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata kabupaten Indragiri Hilir berdasarkan latar belakang pendidikan sebagian besar responden menyatakan sudah cukup baik, namun berdasarkan hasil pengamatan penulis dilokasi penelitian terdapat indikasi yang mengarah pada beberapa pegawai yang menduduki

jabatan yang tidak sesuai dengan disiplin ilmu atau latar belakang pendidikannya. Artinya dalam penempatan pegawai ada beberapa persyaratan yang menyangkut masalah latar belakang pendidikannya ini diabaikan. hal ini tentu berpengaruh pada tugas dan wewenang yang diemban pegawai tersebut.

Dalam masalah ini, penulis menganalisis bahwa permasalahan ini adalah bermuara pada proses politik, artinya jabatan yang tidak sesuai penempatannya ini adalah bagian dari tawar menawar politik. Sehingga kemungkinan yang terjadi pegawai yang ditempatkan pada jabatan yang tidak seharusnya ini akan mengakibatkan kurang maksimalnya pegawai tersebut dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Hal ini didukung oleh hasil wawancara penulis dengan Kepala Sub Bagian Umum dan kepegawaian yaitu Ibu Syarifah Murjasyanti, SE yang mengatakan:

“dalam pelaksanaan penempatan pegawai di kantor ini yang dilihat dari latar belakang pendidikannya sudah berjalan dengan cukup baik, hal ini dapat dilihat dari posisi atau kedudukan para pegawai yang ada di kantor ini, dan hanya sebagian kecil saja penempatan pegawai ini yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, dikarenakan tidak ada kedudukan yang kosong yang sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai tersebut.” (wawancara, 02-02-2012)

#### b. Pengalaman kerja

Setiap instansi atau perusahaan harus dapat memilih dan menentukan karyawan yang berkompeten untuk mengisi jabatan yang kosong agar tugas pokok pada jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Untuk itu harus diperoleh pegawai atau pekerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain calon pegawai yang

ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh pegawai yang akan ditempatkan pada jabatan baru adalah pengalaman kerjanya. Dengan memiliki pengalaman kerja akan mendukung pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai apakah pengalaman kerja membantu dalam mempermudah penyelesaian pekerjaan pada jabatannya saat ini dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel V.18**  
**Jawaban Responden Mengenai apakah pengalaman kerja membantu dalam mempermudah penyelesaian pekerjaan**

No	Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Ya	18	47,4%
2.	Tidak	6	15,8%
3.	Tidak Tahu	14	36,8%
<b>JUMLAH</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan, 2011*

Dari tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai apakah pengalaman kerja membantu dalam mempermudah penyelesaian pekerjaan yang menjawab ya sebanyak 18 orang atau 47,4%, yang menjawab tidak sebanyak 6 orang atau 15,8%, dan yang menjawab tidak tahu sebanyak 14 orang atau 36,8%.

Dari data dan penjelasan diatas dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa pengalaman kerja dapat membantu mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan. Dengan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai juga akan memudahkan pegawai dalam beradaptasi dengan jabatan yang baru sesuai dengan penempatan kerja

pegawai tersebut. Hal ini didukung hasil wawancara penulis dengan Kepala Bidang Pariwisata Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir yaitu bapak Drs. R. Indra Maulana yang mengatakan:

“tentu saja, pengalaman membantu saya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang saya emban, sebab dengan adanya pengalaman kerja saya menjadi paham dan tahu strategi apa yang harus saya lakukan jika menghadapi masalah, dengan pengalaman kerja inilah kita menjadi spesialis dalam bidang pekerjaan tertentu.”  
(wawancara: 31-01-2012)

Kemudian untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimanakah penempatan pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir yang sesuai dengan pengalaman kerjanya dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel V.19**  
**Jawaban Responden mengenai bagaimanakah pelaksanaan penempatan pegawai yang sesuai dengan pengalaman kerjanya**

No	Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Baik	15	39,5%
2.	Cukup Baik	12	31,6%
3.	Tidak Baik	11	28,9%
<b>JUMLAH</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahsan Lapangan, 2011*

Dari tabel diatas, dapat diketahui tanggapan responden mengenai bagaimanakah penempatan pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir yang sesuai dengan pengalaman kerjanya, yang menjawab baik sebanyak 15 orang atau 39,5%, yang menjawab cukup baik sebanyak 12 orang atau 31,6%, dan yang menjawab tidak baik sebanyak 11 orang atau 28,9%.

Berdasarkan pengamatan penulis dilokasi penelitian, dapat dijelaskan bahwa pegawai yang ditempatkan pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir sudah cukup berpengalaman, dilihat dari lamanya beberapa pegawai yang menduduki jabatan pada Dinas tersebut. Bermanfaatnya faktor ini membuat Pengalaman kerja menjadi penting dalam mengemban tugas – tugas yang dilakukan. Hal ini didukung oleh hasil wawancara penulis dengan Kepala Sub Bagian Umum dan kepegawaian yaitu Ibu Syarifah Murjasyanti, SE yang mengatakan:

“di kantor ini khususnya dalam hal penempatan pegawai yang sesuai dengan pengalaman kerjanya sudah terlaksana dengan baik, dimana dalam penempatan pegawai ini sesuai dengan posisi atau pengalaman kerja yang telah pegawai tersebut jalani.”  
(wawancara, 02-02-2012)

c. Minat dan hobbi

Minat pada hakikatnya merupakan pernyataan kepribadian seseorang yang diwujudkan dalam kalimat terhadap sebuah jabatan atau pekerjaan. Minat jabatan merupakan pernyataan yang menggambarkan kepribadian dalam pekerjaan, hobi, aktivitas-aktivitas. yang berhubungan dengan rekreasi dan preferensi. Suatu minat dapat diekspresikan melalui suatu pernyataan yang menunjukkan bahwa seseorang lebih menyukai satu hal dan pada hal lainnya dapat pula dimanifestasikan melalui partisipasi dalam suatu aktivitas.

Penempatan pegawai dipandang harus mempertimbangkan minat dan hobbi pegawai sebelum melakukan penempatan, minat yang tinggi

terhadap suatu jabatan tertentu akan menjadi sebuah motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik baiknya. Maka dari itu faktor minat dan hobby individu harus dipertimbangkan sebelum melakukan penempatan pegawai, agar terciptannya penempatan yang dapat menghasilkan pegawai-pegawai yang mampu mengemban beban kerja dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Untuk mengetahui bagaimana tanggapan responden mengenai apakah jabatan yang diduduki sekarang sudah sesuai dengan minat dan hobinya dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel V.20**  
**Jawaban Responden Mengenai jabatan yang diduduki sudah sesuai dengan minat dan hobi**

No	Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Ya	19	50%
2.	Tidak	6	15,8%
3.	Tidak Tahu	13	34,2%
<b>JUMLAH</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahan Lapangan, 2011*

Dari tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai apakah jabatan yang diduduki sekarang ini sudah sesuai dengan minat dan hobi yang menjawab ya sebanyak 19 orang atau 50%, yang menjawab tidak sebanyak 6 orang atau 15,8%, dan yang menjawab tidak tahu sebanyak 13 orang atau 34,2%.

Dari data dan penjelasan diatas, dapat dinyatakan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa jabatan yang didudukinya sekarang sudah sesuai dengan minat dan hobinya. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Kepala Seksi Pembinaan Generasi Muda dan

Pengembangan Organisasi Pemuda Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir yaitu Bapak M. Siddik, S.Pd, M.Pd yang mengatakan:

“Saya rasa pekerjaan sekarang ini memang sudah sesuai dengan minat dan hobi saya, sebab dari dulu saya memang ingin bekerja diposisi saya sekarang ini. Namun, mungkin dari seluruh jumlah pegawai yang ada pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir tidak semuanya posisi yang diduduki sekarang sesuai dengan minat dan hobi mereka” (wawancara: 18-11-2011).

Kemudian untuk mengetahui tanggapan responden mengenai bagaimanakah penempatan pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir, yang sesuai dengan minat dan hobi pegawai dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel V.21**  
**Jawaban Responden mengenai bagaimanakah pelaksanaan penempatan pegawai yang sesuai dengan minat dan hobi pegawai**

No	Jawaban	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Baik	13	34,2%
2.	Cukup Baik	19	50%
3.	Tidak Baik	6	15,8%
<b>JUMLAH</b>		<b>38</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data Olahsan Lapangan, 2011*

Dari tabel diatas dapat diketahui tanggapan responden mengenai bagaimanakah penempatan pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir, yang sesuai dengan minat dan hobi pegawai yang menjawab baik sebanyak 13 orang atau 34,2%, yang menjawab cukup baik sebanyak 19 orang atau 50%, dan yang menjawab tidak baik sebanyak 6 orang atau 15,8%.

Minat dapat membantu seseorang untuk meringankan pekerjaan yang sifatnya menuntut usaha fisik maupun mental yang cukup ketat, karena dengan minat maka seseorang akan mempunyai suka terhadap pekerjaan itu.

Kemudian berdasarkan pengamatan penulis dilokasi penelitian, dapat dijelaskan bahwa pegawai yang ditempatkan pada jabatannya sesuai dengan minat dan hobi, hal ini dapat dilihat dari kemampuan pegawai tersebut dalam melakukan pekerjaan dengan cukup baik pada bidangnya masing-masing, seperti bidang olah raga, kesesuaian minat dan hobi dengan jabatan yang diduduki membuat pegawai tersebut mampu menuntaskan pekerjaannya dengan cukup maksimal. Hal ini didukung oleh hasil wawancara penulis dengan Kepala Sub Bagian Umum dan kepegawaian yaitu Ibu Syarifah Murjasyanti, SE yang mengatakan:

“Penempatan pegawai di kantor ini sudah terlaksana dengan cukup baik, dimana dalam penempatan pegawai sudah sesuai dengan minat dan hobi pegawai, serta sesuai dengan keahlian yang dimiliki pegawai, sehingga segala pekerjaan yang di serahkan kepada para pegawai dapat terselesaikan dengan cukup maksimal.”  
(wawancara, 02-02-2012)

Pegawai yang ditempatkan sesuai dengan minat dan hobbinya akan mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif serta membuat pegawai – pegawai bersangkutan dapat menikmati pekerjaan yang ia lakukan, imbasnya tentu akan positif pula, tujuan – tujuan yang di inginkan akan dengan mudah tercapai, hal ini membuktikan bahwa penempatan kerja tidak terpaku pada beberapa hal saja, banyak factor yang mempenmgaruhi pegawai dalam penempatan kerja agar memperoleh hasil yang memuaskan.

### C. Rekapitulasi Jawaban Responden dalam setiap Sub Variabel Penelitian

Secara keseluruhan, rekapitulasi dan analisis hasil penelitian terhadap masing-masing sub variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Syarat-syarat khusus dari masing-masing jabatan yang ada

**Tabel V.22**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai penempatan pegawai berdasarkan syarat-syarat khusus dari masing-masing jabatan yang ada**

No	Indikator	Tanggapan Responden		
		Baik	Cukup Baik	Tidak Baik
1	Adanya formasi atau jabatan yang kosong	16	15	7
2	Pegawai bersangkutan memenuhi persyaratan yang telah ditentukan	12	15	11
3	Pegawai yang bersangkutan lulus dari seleksi	10	18	10
<b>Skor</b>		<b>38 x 3</b>	<b>48 x 2</b>	<b>28 x 1</b>
<b>Jumlah</b>		<b>114</b>	<b>96</b>	<b>28</b>

*Sumber: Data Olahan Lapangan, 2011*

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa 3 indikator yang diteliti dari sub variabel Syarat-syarat khusus dari masing-masing jabatan yang ada, tanggapan responden yang menyatakan Baik totalnya adalah 38 x 3 jumlahnya 114, kemudian yang menyatakan Cukup Baik totalnya adalah 48 x 2 jumlahnya 96, dan yang menyatakan Tidak Baik totalnya adalah 28 x 1 jumlahnya 28.

Kemudian berdasarkan penjumlahan dari 3 indikator yang diteliti, maka diketahui bahwa pelaksanaan penempatan pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir dilihat berdasarkan Syarat-syarat khusus dari masing-masing jabatan yang ada mendapat perolehan skor 238, dan dinyatakan dalam kategori **Cukup Baik**.

2. Jumlah pegawai yang disesuaikan dengan kondisi kerja

**Tabel V.23**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai penempatan pegawai**  
**berdasarkan Jumlah pegawai yang disesuaikan dengan kondisi kerja**

No	Indikator	Tanggapan Responden		
		Baik	Cukup Baik	Tidak Baik
1	Pemerataan tugas	16	15	7
2	Meminimalisir hambatan kerja	13	16	9
3	Minat kerja	13	20	5
<b>Skor</b>		<b>42 x 3</b>	<b>51 x 2</b>	<b>21 x 1</b>
<b>Jumlah</b>		<b>126</b>	<b>102</b>	<b>21</b>

*Sumber: Data Olahsan Lapangan, 2011*

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa 3 indikator yang diteliti dari sub variabel Jumlah pegawai yang disesuaikan dengan kondisi kerja, tanggapan responden yang menyatakan Baik totalnya adalah 42 x 3 jumlahnya 126, kemudian yang menyatakan Cukup Baik totalnya adalah 51 x 2 jumlahnya 102, dan yang menyatakan Tidak Baik totalnya adalah 21 x 1 jumlahnya 21.

Kemudian berdasarkan penjumlahan dari 3 indikator yang diteliti, maka diketahui bahwa pelaksanaan penempatan pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir dilihat berdasarkan jumlah pegawai yang disesuaikan dengan kondisi kerja mendapat perolehan skor 249, dan dinyatakan dalam kategori **Cukup Baik**.

## 3. Penempatan pegawai berdasarkan spesifikasi jabatan

**Tabel V.24**  
**Rekapitulasi Jawaban Responden Mengenai Penempatan pegawai**  
**berdasarkan spesifikasi jabatan**

No	Indikator	Tanggapan Responden		
		Baik	Cukup Baik	Tidak Baik
1	Latar belakang pendidikan	10	20	8
2	Pengalaman kerja	15	12	11
3	Minat dan hobi	13	19	6
<b>Skor</b>		<b>38 x 3</b>	<b>51 x 2</b>	<b>25 x 1</b>
<b>Jumlah</b>		<b>114</b>	<b>102</b>	<b>25</b>

*Sumber: Data Olahan Lapangan, 2011*

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa 3 indikator yang diteliti dari sub variabel Penempatan pegawai berdasarkan spesifikasi jabatan, tanggapan responden yang menyatakan Baik totalnya adalah 38 x 3 jumlahnya 114, kemudian yang menyatakan Cukup Baik totalnya adalah 51 x 2 jumlahnya 102, dan yang menyatakan Tidak Baik totalnya adalah 25 x 1 jumlahnya 25.

Kemudian berdasarkan penjumlahan dari 3 indikator yang diteliti, maka diketahui bahwa pelaksanaan penempatan pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir dilihat berdasarkan spesifikasi jabatan mendapat perolehan skor 241, dan dinyatakan dalam kategori **Cukup Baik**.

Kemudian, untuk mengetahui pelaksanaan penempatan pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir dapat dilihat dalam tabel rekapitulasi berikut :

**Tabel V.26**  
**Rekapitulasi Seluruh Sub Variabel Penelitian**

No	Sub Variabel	Tanggapan Responden		
		Baik	Cukup Baik	Tidak Baik
1	Syarat-syarat khusus dari masing-masing jabatan yang ada	114	96	28
2	Jumlah pegawai yang disesuaikan dengan kondisi kerja	126	102	21
3	Penempatan pegawai berdasarkan spesifikasi jabatan	114	102	25
Jumlah		354	300	74
<u>Jumlah Skor</u> Jumlah Sub Variabel		<u>728</u> 3		
<b>Jumlah Skor Rata-rata</b>		<b>242,7</b>		
<b>Kategori</b>		<b>Cukup Baik</b>		

*Sumber: Data Olahan Lapangan, 2011*

Dari tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa dari 3 sub variabel yang diteliti, tanggapan responden yang menyatakan Baik jumlah skornya adalah 354, kemudian yang menyatakan Cukup Baik jumlah skornya adalah 300, dan yang menyatakan Tidak Baik jumlah skornya adalah 74. Sehingga diketahui bahwa jumlah keseluruhan skor adalah 728.

Kemudian untuk mengetahui pelaksanaan penempatan pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir adalah dengan menghitung nilai rata-ratanya yaitu dengan cara membagi jumlah keseluruhan skor dengan jumlah sub variabel (Jumlah skor di bagi jumlah sub

variabel), dari penjumlahan tersebut maka diketahui bahwa jumlah skor rata-rata adalah 242,7 dan dinyatakan dalam kategori **Cukup Baik**.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Sebagai hasil penelitian penulis dengan judul analisis penempatan pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir, penulis mengambil kesimpulan berdasarkan sub variabel penelitian, adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan penempatan pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir dilihat berdasarkan Syarat-syarat khusus dari masing-masing jabatan yang ada mendapat perolehan skor 238, dan dinyatakan dalam kategori **Cukup Baik**.
2. Pelaksanaan penempatan pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir dilihat berdasarkan jumlah pegawai yang disesuaikan dengan kondisi kerja mendapat perolehan skor 249, dan dinyatakan dalam kategori **Cukup Baik**.
3. Pelaksanaan penempatan pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir dilihat berdasarkan spesifikasi jabatan mendapat perolehan skor 241, dan dinyatakan dalam kategori **Cukup Baik**.

Kemudian berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan mengenai analisis penempatan pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga,

Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir terdapat indikasi penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan disiplin ilmunya, penulis menganalisis bahwa permasalahan ini adalah akibat dari proses politik. Kemudian dari data yang penulis dapatkan dalam wawancara dengan beberapa pegawai menunjukkan bahwa pegawai Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir menyatakan bahwa penempatan pegawai berdasarkan indikator-indikator yang diteliti termasuk dalam kategori cukup baik.

## **B. Saran**

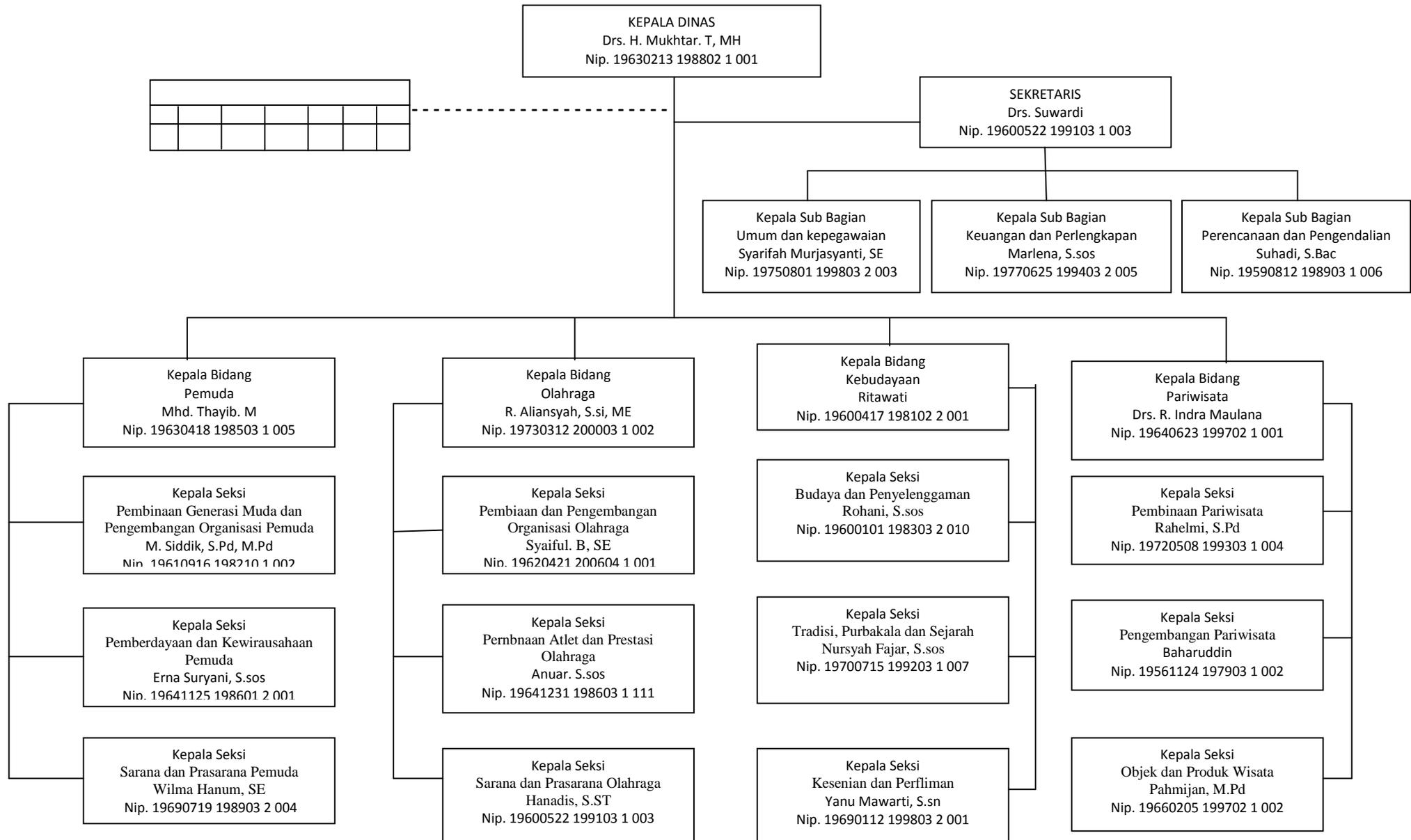
Dari kesimpulan yang telah diuraikan diatas, selanjutnya penulis memberikan saran-saran sebagai pertimbangan kepada Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir. adapun saran-saran tersebut antara lain:

1. Sebaiknya pegawai lebih mengerti akan adanya syarat – syarat khusus dalam penempatan pegawai, agar jika terjadi pemindahan jabatan yang baru, pegawai akan dengan mudah memperoleh jabatan tersebut tanpa adanya kecurigaan dari pihak lain karena pegawai telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan.
2. Pegawai seharusnya lebih memahami tugas dan tanggung jawab yang di miliki sebab jika kurang memahami tugas dan wewenang tersebut, maka akan sering terjadi hambatan – hambatan dalam melakukan pekerjaan. Selanjutnya pegawai juga di tuntut memiliki kemampuan tertentu dalam

melaksanakan pekerjaan, memiliki kemampuan dianggap akan meminimalisir kecelakaan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

3. Disiplin ilmu dalam memegang jabatan yang ada seharusnya dapat diterapkan dalam penempatan pegawai agar kemampuan untuk memahami bidang yang diduduki akan lebih cepat, lalu faktor pengalaman dan senioritas serta kepangangkatan juga berpengaruh terhadap jabatan yang diperoleh, sebab beberapa faktor di atas akan memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dimiliki.
4. Sebaiknya Pegawai Negeri Sipil menghindari berurusan dengan partai politik dan tidak ikut campur dalam urusan politik serta dukung mendukung dalam Pemilu, sebab hal itu melanggar Peraturan Pemerintah No. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai.

**GAMBAR IV.1**  
**Bagan Organisasi Dinas Pemuda, Olahraga**  
**Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Indragiri Hilir**



Sumber : Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata kabupaten Indragiri Hilir, 2011

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Bakir. 1984. *Manajemen Personalia*, Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Cardozo Gomes, Faustini. 1995, *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta. Andy Yogyakarta
- Emzir. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif (Analisis Data)*. Jakarta. Rajawali Pers
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta . Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta
- LG. Wursanto. 2000. *Manajemen kepegawaian.kansius*. Yogyakarta
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalia*. Jakarta . Ghalia Indonesia
- Saydam, Gozali. 2000.*perencanaan sumber daya manusia*. Yogyakarta ;Agung Jakarta
- Siagian, sondang P. 2003. *Manajemen SDM*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- ....., 2004, *Filsafat Administrasi*, Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara.
- Siswanto. 2000. *Manajemen SDM*. Yogyakarta. Andy Yogyakarta
- Soedjadi. 2001, *Administrasi , Organisasi, Manajemen*. Jakarta
- Steers, Richard, M. (1980). *Efektivitas Organisasi*. Penterjemah Magdalena. Jakarta: Erlangga.
- Sudijono Anas. 2004. *Pengantar Statistik pendidikan*. Jakarta. Raja Grafindo
- Sugiyono. 2003, *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung
- Thoha, Miftah. 2005. *Manajemen Kepegawain Sipil di Indonesian*. Jakarta . Kencana
- Thohari, Ahmad. 2002. *Pemahaman praktis sumber daya manusia*. CV Mandar maju. Bandung

Wirsanto. IG. 1996. *Manajemen personalia*. Jakarta. CV Haji Masagung

[www.profile-inhil.com](http://www.profile-inhil.com)

## **PERATURAN PERUNDANG - UNDANGAN**

Undang – Undang dasar 1945

Undang – undang kepegawaian No. 8 tahun 1974

Undang – undang No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah

Undang – undang No. 43 tahun 1999 tentang Pokok – pokok Kepegawaian

Peraturan Daerah Kabupaten Indragiri Hilir No. 30 Tahun 2008.

Undang-Undang Republik Indonesia No 40 Tahun 2009 Tentang Kepemudaan

Peraturan Menteri Kebudayaan dan Pariwisata No. PM 38 Tahun 2008 Tentang Pengamanan Objek Vital Nasional di Bidang Kebudayaan dan Pariwisata

Peraturan Pemerintah No 41 tahun 2011 Tentang Pengembangan Kewirausahaan dan Kepeloporan Pemuda, Serta Penyediaan Prasarana dan Sarana Kepemudaan.

PP No 16 Tahun 1994 Tentang Jabatan Fungsional PNS

PP No 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural

PP No. 40 Tahun 2010 - Tentang Perubahan atas PP No. 16 tahun 1994 Tentang Jabatan Fungsional PNS

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (MENPAN) Nomor: kep/61/m.pan/6/2004 Tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 1997 Tentang Pegawai Negeri Sipil Yang Menduduki Jabatan Rangkap