

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi kehadiran sumber daya manusia menjadi penunjang utama agar dapat menggerakkan roda organisasi tersebut. Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia ini menunjang kelangsungan suatu organisasi dengan karya, bakat dan kreatifitas. Suatu organisasi yang memiliki teknologi canggih sekalipun tidak akan mampu mencapai tujuan organisasi tanpa adanya sumber daya manusia di dalamnya.

Kualitas dari sebuah organisasi pun tak luput dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Manusia sebagai salah satu sumber daya penting dalam suatu organisasi semakin di tuntutan untuk memiliki keahlian dalam bidangnya masing-masing agar dapat melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan. Keahlian tersebut sangat mempermudah seseorang dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan. Dengan keahlian juga, hasil dari pekerjaan yang dilakukan akan lebih baik.

Selain faktor sumber daya manusia, pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan benar perlu adanya sistem pelaksanaan administrasi yang baik agar mencerminkan keberhasilan karyawan dalam melaksanakan sistem kerja dan juga kegiatan-kegiatan yang menunjang pelaksanaan administrasi. Pelaksanaan administrasi kepegawaian diawali dengan proses perencanaan sumber daya

manusia yaitu kegiatan yang dilakukan untuk menentukan kebutuhan sumber daya manusia suatu perusahaan.

Dengan adanya perencanaan tersebut maka diharapkan suatu perusahaan dapat memperoleh tenaga kerja yang terampil dan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut. Selanjutnya diperlukan proses rekrutmen yang baik. Proses rekrutmen yang baik sangat diperlukan oleh suatu perusahaan karena dengan rekrutmen suatu perusahaan dapat menyeleksi calon tenaga kerja dari berbagai latar belakang maupun keterampilan yang berbeda-beda. Dengan begitu suatu perusahaan dapat memperoleh tenaga kerja yang memiliki ketrampilan dan latar belakang yang baik atau maksimal.

Setelah proses rekrutmen seorang karyawan akan melalui tahap penempatan karyawan. Dimana seorang karyawan ditempatkan sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing. Apabila dalam penempatan karyawan tidak sesuai dengan bidang dan keahliannya maka hal tersebut akan menimbulkan dampak yang kurang baik, diantaranya adalah turunnya semangat kerja karyawan, kurangnya tanggung jawab dan kekeliruan dalam melaksanakan pekerjaan.

Dari proses perencanaan, rekrutmen dan penempatan yang telah dilakukan diperlukan juga suatu sistem administrasi kepegawaian. Karena administrasi kepegawaian tersebut merupakan suatu sumber utama manajemen dalam mengatur pelaksanaan kegiatan penerimaan dan penempatan karyawan sesuai dengan bidang dan keahlian yang dimiliki.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Administrasi kepegawaian memiliki peran yang sangat penting bagi suatu perusahaan sehingga pelaksanaannya harus diperhatikan. Namun tidak semua organisasi atau instansi melaksanakan proses perencanaan, rekrutmen dan penempatan pegawai dengan baik. Masih ada instansi yang tidak melakukan perencanaan dalam perekrutan tenaga kerja. Hal tersebut menyebabkan proses rekrutmen berjalan kurang maksimal. Proses rekrutmen juga berjalan tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku. Masih ada kecurangan-kecurangan yang terjadi dalam proses ini.

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau merupakan salah satu lembaga pendidikan tinggi yang berbasiskan keislaman. UIN Suska Riau yang lebih dikenal sebagai salah satu universitas besar di Pekanbaru tentu memiliki tenaga kerja atau pegawai yang mengurus semua yang menyangkut permasalahan universitas. Sama hal-nya dengan perusahaan ataupun instansi lain, UIN Suska Riau juga melakukan proses administrasi kepegawaian dalam memperkerjakan para pegawainya. Berdasarkan hasil observasi pegawai UIN Suska Riau sendiri terdiri dari pegawai PNS dan Non PNS. Dan yang menjadi objek penelitian ini adalah pegawai kerja non dosen yang mengurus masalah administrasi, pelayanan, kemahasiswaan ataupun organisasi di UIN Suska Riau. Berikut data Pegawai Non Dosen Universtas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Tabel 1.1 Data Pegawai Non Dosen UIN Suska Riau :

No.	Status Pegawai	Jumlah
1	PNS	188
2	Non PNS	267

Sumber : Bag. Kepegawaian UIN SUSKA RIAU 2017

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari data diatas terlihat bahwa pegawai Non PNS yang berada di UIN Suska Riau terbilang lebih besar dibanding pegawai PNS. Berdasarkan hasil observasi yang ditemukan bahwa penerimaan pegawai non PNS di UIN Sultan Syarif Kasim Riau ini disamakan dengan sistem operasional prosedur penerimaan cpns. Namun tidak menutup kemungkinan adanya penerimaan dan penempatan pegawai yang dititipkan. Ini dapat dilihat dari tingkat pendidikan pegawai Non PNS UIN Suska Riau. Berikut data pegawai Non PNS yang berada di UIN Sultan Syarif Kasim Riau :

Tabel 1.2 Pendidikan Terakhir Pegawai Non Dosen UIN Suska Riau :

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1	SD	2	0,75%
2	SLTP	1	0,37%
3	SMA	94	35,20%
4	D3	12	4,50%
5	S1	146	54,69%
6	S2	10	3,75%
	Jumlah	267	100%

Sumber : Bag. Kepegawaian UIN SUSKA RIAU 2016

Data diatas berdasarkan pada tingkat pendidikan terakhir para pegawai yang mana dapat dilihat dominasi pendidikan pegawai oleh pegawai dengan pendidikan Sarjana (S1) dan SMA. Jika perekrutan dan penempatan pegawai Non PNS jika disesuaikan dengan prosedur CPNS harusnya tidak jauh berbeda tingkat pendidikan akhir dengan CPNS. Yang mana perekrutan pegawai haruslah melewati serangkaian proses seleksi yang telah ditetapkan dengan standar dan

kriteria kandidat pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang mumpuni.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan dalam penelitian ini, pelaksanaan administrasi kepegawaian di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim masih kurang optimal. Ditandai dengan adanya penempatan karyawan yang kurang sesuai dengan bidang dan keahliannya. Seperti pada halnya pegawai perpustakaan yang bukan berasal dari latarbelakang kepusatakaan dan ada yang berasal dari latar belakang keguruan. Meskipun seseorang dapat menyesuaikan diri dengan yang bukan bidang mereka tetapi akan lebih maksimalnya jika perpustakaan dikelola oleh seorang pustakawan.

Penempatan yang kurang sesuai dengan bidang keahlian tersebut dapat menyebabkan proses penyelesaian pekerjaan yang dilakukan berjalan kurang optimal dan hasil dari pekerjaan menjadi kurang baik. Sedangkan untuk pelaksanaan rekrutmen juga masih samar-samar. Jika perekrutan yang dilakukan sama dengan formasi cpns maka pegawai yang berada di UIN Suska Riau akan memiliki keanekaragaman latar belakang sosialnya. Dengan mayoritas pegawai yang berasal dari daerah yang sama menimbulkan asumsi yang kurang baik di kalangan masyarakat. Serta adanya penyelesaian pelayanan mahasiswa yang cenderung pilih-pilih. Seperti dalam urusan pelayanan surat menyurat, masih ada pegawai yang lebih mendahulukan mahasiswa yang lain dengan alasan karena berasal dari daerah yang sama. Beberapa masalah tersebut dapat merugikan organisasi atau instansi itu sendiri.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan pemaparan di atas administrasi kepegawaian sangat diperlukan guna menunjang kelangsungan kegiatan organisasi. Untuk itu peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam masalah yang telah dipaparkan sebelumnya. Dari latar belakang masalah, peneliti mengambil judul “ **Analisis Pelaksanaan Administrasi Rekrutmen dan Penempatan pegawai Tenaga Kependidikan pada Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau “**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dikemukakan suatu rumusan masalah penelitian yaitu :

1. Bagaimanakah pelaksanaan administrasi rekrutmen dan penempatan kepegawaian tenaga kependidikan di Universitas Islam negeri Sultan Syarif Kasim Riau?
2. Apa saja faktor-faktor yang mendukung pelaksanaan perekrutan dan penempatan pegawai di Universitas Islam negeri Sultan Syarif Kasim Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis bagaimana pelaksanaan administrasi rekrutmen dan penempatan kepegawaian tenaga kependidikan pada Universitas Islam negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Untuk mengetahui Apa saja faktor-faktor yang mendukung pelaksanaan perekrutan dan penempatan pegawai di Universitas Islam negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

1.4

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kegunaan Penelitian

Penelitian ini berguna untuk :

1. Bagi penulis untuk menambah pengetahuan dan penerapan serta pengembangan ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama perkuliahan dan penelitian.
2. Bagi instansi dimana penulis menimba ilmu adalah untuk memberikan sumbangan pemikiran tentang pelaksanaan administrasi kepegawaian di Universitas Islam Negeri Sultan Syaif Kasim Riau dan sebagai sumber atau penambah referensi bahan penelitian bagi pihak-pihak lain untuk melakukan penelitian selanjutnya.
3. Bagi objek penelitian adalah untuk sebagai acuan agar dapat memperbaharui dan menjadi tolak ukur bagi instansi terkait.

1.5

Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Bab ini berisikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan .

BAB II : Telaah Pustaka

Bab ini berisikan tentang kerangka pemikiran hubungan dengan pengertian dan penjelasan mengenai administrasi kepegawaian.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

: Metode Penelitian

Bab ini menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan dan didalamnya menjelaskan mengenai desain penelitian. Lokasi dan jadwal penelitian, jenis dan sumber data, metode pengeumpulan data dan analisis data.

BAB IV

: Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Dalam bab ini berisikan gambaran umum mengenai lokasi penelitian yang meliputi keadaan geografis dan sejarah dari Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

BAB V

: Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini berisikan temuan dan analisi dari hasil penelitian serta pembahasan tentang pelaksanaan administrasi kepegawaian di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

BAB VI

: Kesimpulan dan Saran

Bab ini memuat tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang diberikan untuk memecahkan permasalahan.