

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 I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi. Tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Tetapi kompetensi dan kemampuan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai, dibutuhkan juga ketepatan dalam menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi dan kemampuannya.

Pegawai yang diharapkan organisasi tentunya adalah pegawai yang dapat bekerja produktif, yaitu yang berkemampuan untuk menghasilkan hasil kerja yang optimal seperti yang direncanakan. Karenanya, pegawai harus dapat didayagunakan secara optimal sehingga keberdayaannya dapat dirasakan dan bermanfaat bagi organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan suatu penempatan tenaga kerja yang tepat untuk masing-masing divisi atau departemen yang ada di dalam organisasi. Dengan adanya penempatan tenaga kerja yang tepat maka akan tercapai kinerja yang tinggi. Pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi, sebab sumber daya manusia berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pegawai yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika diaditempatkan pada bidang yang disesuaikan dengan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

kemampuan dan keahliannya (the right man on the right place) akan membawa suatu organisasi atau instansi kepada hasil kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam tugas atau pekerjaan. Dalam kondisi lingkungan di atas, seorang pimpinan dituntut untuk selalu mengembangkan cara-cara baru untuk dapat menyeleksi dan mempertahankan pegawai yang berkualitas tinggi yang diperlukan organisasi agar tetap mampu bersaing.

Seseorang akan bekerja secara berdaya guna dan berhasil guna apabila mengetahui dengan jelas posisinya dalam suatu organisasi kerja. Kejelasan itu sangat penting artinya bagi setiap pegawai karena memungkinkan mengetahui peranan dan sumbangan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan organisasi kerja secara keseluruhan.

Persaingan organisasi yang meningkat akan memaksakan organisasi untuk memperhatikan masalah sumberdaya manusia di dalam strategi pengembangan organisasi. Organisasi dituntut untuk bersaing, tidak hanya mengenai aspek produktivitas, tetapi juga dalam hal kemudahan dan kenyamanan serta ketepatan waktu pelayanan yang diberikan.

Organisasi merupakan wadah kegiatan dari orang-orang yang bekerjasama dalam usaha mencapai tujuan. Dalam wadah kegiatan itu setiap orang harus jelas tugas, wewenang, tanggung jawabnya, hubungan dan tata kerjanya, sehingga dapat tercapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan suatu organisasi harus memiliki individu-individu dengan kualitas yang sesuai.

Ini diwujudkan melalui aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia,

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.

yang secara ringkas dapat juga dikatakan sebagai upaya pendayagunaan sumber daya manusia.

Pegawai adalah mereka yang menyumbangkan jasanya kepada suatu badan usaha bagi pegawai swasta maupun pegawai negeri. Pegawai negeri yang diuraikan dalam undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian yang sekarang telah berubah menjadi Undang-Undang No 5 tahun 2014 tentang kepegawaian yang berbunyi :

Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara lainnya. Dan gaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan kemudian diatur dalam peraturan daerah (PP).

Dalam penempatan pegawai masih perlu diperhatikan persyaratan kesesuaian antara minat, bakat, pengetahuan, keterampilan, dan keahlian pegawai dengan jenis dan tingkat pekerjaan/jabatan yang dipercayakan kepadanya. Dengan kata lain penempatan harus berpegang kepada prinsip "*the right man on the right place*" yang artinya penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat. Dengan melakukan penempatan pegawai yang sesuai dengan prinsip tersebut diatas diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan pengamatan sementara bahwa penempatan pegawai di Dinas Sosial dan Pemakaman Kota Pekanbaru masih belum memperhatikan prinsip tersebut, di karenakan hasil analisis dari tinjauan yang telah diamati

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

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

masih adanya pegawai yang belum memahami pekerjaannya dengan maksimal hal tersebut dikarenakan kekurangpahaman seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sehingga masih adanya pekerjaan yang dilaksanakan belum menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien dan hal tersebut yang membawa dampak terhadap kinerja pegawai yang lain, serta kinerja organisasi pada Dinas Sosial dan Pemakaman Kota Pekanbaru, dan tentu saja dalam hal ini tujuan organisasi yang telah ditetapkan akan sulit tercapai secara prima. Dan kemampuan bersaing dan berdayaguna pegawai didalam organisasi pada Dinas Sosial dan Pemakaman Kota Pekanbaru akan turut menurun. Sebagai contoh kerja yang tidak efektif dan efisien yaitu:

Tabel. 1.1
Hasil Rekapitulasi Kegiatan/Pekerjaan yang Sering Terjadi
Penumpukan/Penundaan Pekerjaan pada bulan Januari-Maret 2017

No	Kegiatan	Usul	Realisasi	Terlambat
1	Pengurusan penyusunan program dinas	25	15	10
2	Pengurusan Absensi Disiplin pegawai	20	15	5
3	Pengurusan administrasi, tata persuratan, perlengkapan dll	35	20	15
4	Menyusun rencana kerja dan membuat laporan tahunan	30	20	10
5	Pengurusan program kerja tahunan	30	15	15
6.	Pengurusan penyusunan data pegawai, serta mutasi pegawai	35	25	10
7	Pengurusan Buku Induk Pegawai, Menyusun DUK dll	30	20	10
8	Pengurusan Penyusunan Program Kerja Dinas	25	20	5
9	Mengurus pelaksanaan koordinasi pelayanan administrasi dinas	25	20	5
10	Mengurus penyusunan rencana kerja dengan merinci dan menjadwalkan kegiatan yang akan dilaksanakan	30	20	10

Sumber : Bagian umum kesekretariatan data olahan

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 tabel diatas dapat diketahui bahwa masih ada pegawai yang pekerjaannya belum optimal. Pada bulan Januari-Maret 2017 masih ada pegawai yang pekerjaannya mengalami penundaan dan penumpukan pekerjaan. hal ini menunjukkan bahwa kinerja di Dinas Sosial Kota Pekanbaru masih belum optimal.

Tabel 1.2
Nama-Nama Pegawai Beserta Tupoksi dan Golongannya pada Dinas Sosial Kota Pekanbaru

No	NAMA	TUGAS POKOK DAN FUNGSI	GOL
1	CHAIRANI, S.STP, Msi	KEPALA DINAS	IVb
2	Drs. H. ZAMZAMI, Msi	SEKRETARIS DINAS	IVa
3	ARJUNAI, S.Sos, M.Si	KASUBAG BAGIAN PROGRAM	IVb
4	W.WIDATI	STAF	IIIb
5	HANDRE PUTRA, S.Sos	KASUBAG BAGIAN PERLENGKAPAN	IIIb
6	RUSLI. M. NOOR, S.Sos	STAF	IIIId
7	YULKIMA MARIKE, A.Md	STAF	IIId
8	AFRIANDI, Amd	STAF	IIc
9	SYAFRIZAL	STAF	IIb
10	RIA ARYANI. SH	KASUBAG KEUANGAN	IIIId
11	RAHMAYANTI, S.Sos	STAF	IIIc
12	FARIDA ERNAWATI, S.Sos	STAF	IIIc
13	RIANA AMELIA, S.Psi	STAF	IIIc
14	HJ. NETTI ENNITA. SH	KABID PEMBERDAYAAN SOSIAL DAN PENANGANAN FAKIR MISKIN	IVa
15	NINDYA DEVI JUSTISIANAWATI. SH	SEKSI PEMBERDAYAAN SOSIAL KELEMBAGAAN MASYARAKAT	IIIId
16	HERYANI, S.ST	SEKSI PEMBERDAYAAN SOSIAL KELUARGA MISKIN	IIIId
17	YENNITA, S.STP, M.Si	SEKSI KEPAHLAWANAN, KEPERINTISAN, KESETIAKAWANAN DAN RESTORASI SOSIAL	IIIId
18	HERLINASARI, SH	STAF	IIIId
19	RINA DESWITA	STAF	IIIc
20	Drs. BUSTAMI	KABID REHABILITASI SOSIAL	Iva
21	SUZANNA S, S.Sos, MAP	SEKSI REHABILITASI SOSIAL DAN PERLINDUNGAN ANAK	IVa
22	WIRA SRIYANTI, S.PI, M.Si	SEKSI REHABILITASI SOSIAL PENYANDANG DISABILITAS	IIIId

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	NAMA	TUGAS POKOK DAN FUNGSI	GOL
23	LANGGENG WIDODO, SKM	SEKSI REHABILITASI SOSIAL, KORBAN TINDAK KEKERASAN DAN PERDAGANGAN ORANG	IIIc
24	RIKO EKA PUTRA, S.Sos	STAF	IIIb
25	DONI SAPUTRA	STAF	IIb
26	DARMALINA, S.Sos	KABID PERLINDUNGAN DAN JAMINAN SOSIAL	IVa
27	ROSELLY EVIANTY SILALAH, SKM, M.Kes	SEKSI PERLINDUNGAN DAN PENYANTUNAN LANJUT USIA TERLANTAR	IVa
28	NURYUSMEITI, SmHk	SEKSI PERLINDUNGAN SOSIAL KORBAN BENCANA	IIIId
29	FAJRINA, S.IP	SEKSI PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN SUMBER DAN BANTUAN SOSIAL	IIIId
30	ZAINAL ABIDIN	STAF	IIIb
31	ERINTAWATI, A.Md	STAF	IIIa
32	JUNAIDI DANUS	STAF	IIc
33	MOH. NURRAHMAN	STAF	Ic

Sumber: Bagian umum kesekretariatan pada Dinas Sosial Kota Pekanbaru

Tabel 1.3

Nama Serta Golongan Pangkat Pegawai Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan pada Dinas Sosial Kota Pekanbaru

No	NAMA	TINGKAT PENDIDIKAN	GOL
1	CHAIRANI, S.STP, Msi	S2	IVb
2	Drs. H. ZAMZAMI, Msi	S2	Iva
3	ARJUNAIDI, S.Sos, M.Si	S2	IVb
4	W.WIDATI	S1	IIIb
5	HANDRE PUTRA, S.Sos	S1	IIIb
6	RUSLI. M. NOOR, S.Sos	S1	IIIId
7	YULKIMA MARIKE, A.Md	D3	IId
8	AFRIANDI, Amd	D3	IIc
9	SYAFRIZAL	SMA	IIb
10	RIA ARYANI. SH	S1	IIIId
11	RAHMAYANTI, S.Sos	S1	IIIc
12	FARIDA ERNAWATI, S.Sos	S1	IIIc
13	RIANA AMELIA, S.Psi	S1	IIIc
14	HJ. NETTI ENNITA. SH	S2	Iva
15	NINDYADEVI JUSTISIANAWATI. SH	S1	IIIId
16	HERYANI, S.ST	S1	IIIId
17	YENNITA, S.STP, M.Si	S1	IIIId
18	HERLINASARI, SH	S1	IIIId
19	RINA DESWITA	S1	IIIc
20	Drs. BUSTAMI	S2	Iva

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

No	NAMA	TINGKAT PENDIDIKAN	GOL
21	SUZANNA S, S.Sos, MAP	S2	Iva
22	WIRA SRIYANTI, S.PI, M.Si	S1	IIIId
23	LANGGENG WIDODO, SKM	S1	IIIc
24	RIKO EKA PUTRA, S.Sos	S1	IIIb
25	DONI SAPUTRA	STM	IIBb
26	DARMALINA, S.Sos	S2	Iva
27	ROSELLY EVIANTY SILALAH, SKM, M.Kes	S2	Iva
28	NURYUSMEITI, SmHk	S1	IIIId
29	FAJRINA, S.IP	S1	IIIId
30	ZAINAL ABIDIN	SLTA	IIIb
31	ERINTAWATI, A.Md	S1	IIIa
32	JUNAIDI DANUS	STM	IICc
33	MOH. NURRAHMAN	SD	Ic

Sumber: *Bagian umum kesekretariatan pada Dinas Sosial Kota Pekanbaru*

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa jumlah Pegawai Dinas Sosial dan Pemakaman Kota Pekanbaru sebanyak 33 orang yang dirinci berdasarkan Nama, tingkat pendidikan dan golongannya. dapat mempengaruhi Penempatan pegawai yang kurang maksimal tersebut dan menyebabkan munculnya fenomena yang terjadi salah satunya penundaan pekerjaan. dan pengaruh penempatan pegawai sangat menentukan terhadap kinerja pegawai yang profesional, dan apabila hasil analisis penempatan pegawai dapat dilaksanakan dengan optimal dalam menentukan kinerja pegawai, maka akan dapat meningkatkan produktifitas kerja para pegawai negeri sipil yang ditempatkan atau bertugas disetiap bagiang yang ada di Dinas Sosial Kota Pekanbaru.

Menilai situasi ini menarik minat penulis untuk meneliti lebih lanjut mengenai fenomena hal tersebut yang hasilnya akan dituangkan kedalam skripsi dengan judul *“Analisis Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai DiDinas Sosial dan Pemakaman Kota Pekanbaru”*

1.2. Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana analisis penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai diDinas Sosial dan Pemakaman Kota Pekanbaru?

2. Sejauh mana korelasi penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial dan Pemakaman Kota Pekanbaru?

1.3. Tujuan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini adalah Analisis terhadap sejauh mana pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial dan Pemakaman Kota Pekanbaru, dan bertujuan untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui analisis penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial dan Pemakaman Kota Pekanbaru.
2. Sejauh mana korelasi antara penempatan yang tepat terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial dan Pemakaman Kota Pekanbaru.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penerapan ilmu yang diperoleh dikelas, terutama untuk mencari jalan keluar dari masalah yang menyangkut penempatan pegawai terhadap kinerjanya.
2. Secara Teoritis penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan serta informasi bagi pemerintah khususnya bagian kepegawaian, serta menjadi referensi bagi peneliti lain, yang ingin meneliti.
3. Secara Individual nya adalah manfaat bagi peneliti untuk mengaplikasikan ilmu yang telah diperoleh selama menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, dengan membuat laporan atau

skripsi secara ilmiah dan sistematis, dan menambah ilmu pengetahuan, pengalaman mengenai *penempatan pegawai terhadap kinerja*.

1.5. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini penulis merangkainya kedalam enam bab dengan sistematika penulisannya sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakang masalah, rumusan masalah, Tujuan penelitian, Manfaat Penelitian, Sistematika Penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini penulis membahas mengenai teori-teori atau konsep yang melandasi dari penelitian sehingga dapat mendukung dari penelitian yang akan dilakukan.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Yaitu berisikan tentang lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, teknik pengukuran skor serta teknik analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PENELITIAN

Dalam bab ini berisikan gambaran umum tentang letak kondisi geografis tempat penelitian oleh penulis, adapun penjelasannya tentang kondisi di Dinas Sosial dan Pemakaman Kota Pekanbaru.

BAB V : ANALISIS PEMBAHASAN

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.

Dalam bab ini berisikan tentang bagaimana analisis penempatan pegawai serta Sejauh mana pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja diDinas Sosial dan Pemakaman Kota Pekanbaru.

BAB VI : KESIMPULAN DAN PENUTUP

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan penelitian penulis serta penutup penelitian ini.

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.