

**ANALISIS PENEMPATAN KERJA PEGAWAI PADA
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

ROSMIAN NAPITUPULU

NIM : 15612323

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**ANALISIS PENEMPATAN KERJA PEGAWAI PADA
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

ROSMIAN NAPITUPULU

NIM : 15612323



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

PERNYATAAN

Nama : Rosmian Napitupulu
NIM : 15612323
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 3,27
Program Studi / Jenjang : Manajemen/ Strata – 1 (Satu)
Judul Skripsi : Analisis Penempatan Kerja Pegawai Pada
Dinas Kominfo Kota Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 17 Januari 2020

Penyusun

ROSMIAN NAPITUPULU
NIM: 15612323

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS PENEMPATAN KERJA PEGAWAI PADA
DINAS KOMINIKASI DAN INFORMATIKA
KOTA TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

Nama : Rosmian Napitupulu
NIM : 15612323

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua

Satriadi, S.AP., M.Sc.
NIDN.1011108901/Lektor

Imran Ilyas, M.M.
NIDN.1007036603/Lektor

Mengetahui
Plt. Ketua Program Studi,

Dwi Septi Haryani, S.T., M.M.
NIDN.1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS PENEMPATAN KERJA PEGAWAI PADA
DINAS KOMINIKASI DAN INFORMATIKA
KOTA TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

Nama : Rosmian Napitupulu
NIM : 15612323

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Tujuh Belas
Bulan Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dan Dinyatakan
Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Sekretaris,

Satriadi, S.AP., M.Sc.
NIDN.1011108901/Lektor

Risnawati, S.Sos., M.M.
NIDN.1025118803/Asisten Ahli

Anggota,

Betty Leindarita, S.E., M.M.
NIDN.1030087301/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 17 Januari 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Tanjungpinang
Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA
NIDN.1029127801/Lektor

MOTTO

*HENDAKLAH ENGKAU SETIA SAMPAI MATI, DAN AKU
AKAN MENGARUNIAKAN KEPADAMU MAHKOTA
KEHIDUPAN*

(WAHYU 2:10)

*TETAPI CARILAH DAHULU KERAJAAN ALLAH DAN
KEBENARANNYA, MAKA SEMUANYA ITU AKAN
DITAMBAHKAN KEPADAMU.*

*SEBAB ITU JANGANLAH KAMU KUATIR AKAN HARI
BESOK, KARENA BESOK MEMPUNYAI KESUSAHANNYA
SENDIRI. KESUSAHAN SEHARI CUKUPLAH UNTUK SEHARI*

(MATIUS 6:33-34)

PERSEMBAHAN

Segala puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkatnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Karena itu rendahkanlah dirimu di bawah tangan Tuhan yang kuat, supaya kamu ditinggikan-Nya pada waktunya (1 Petrus 5:6). Di ayat ini mengajarkan ku untuk selalu sabar untuk menghadapi rintangan atau tantangan semasa hidup saya.

*Sebagai tanda syukurku yang tidak terkira, saya persembahkan sebuah karya skripsi ini untuk Alm Ayah saya **Arnold Napitupulu** yang dulu selalu mendukung dan berusaha memberikan terbaik untuk anak - anak nya semasa hidupnya dan juga ibu tercinta **Rosmiah Nababan** terimakasih yang selalu siap menjadi ibu juga menjadi ayah saat kami butuhkan di tengah-tengah keluarga kasih mu sepanjang masa kepada kami anak-anak mu.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan Yesus Kristus, atas segala rahmat, berkat berlimpah pada saya dan karunia yang telah diberikan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Analisis Penempatan Kerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Kota Tanjungpinang”**.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.

Dalam penulisan penyusunan skripsi ini, penulis tidak terlepas dari bantuan do'a dan moril, serta motivasi yang kuat dari berbagai pihak yang telah banyak membantu. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada beberapa pihak sebagai berikut :

1. Ibu Charly M,SE, M.Ak,Ak selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Dwi Septi, S.T., M.M. Selaku Plt. Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang sekaligus selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan dalam penelitian ini.
4. Bapak Satriadi, S.AP, M.Sc sebagai Pembimbing I yang banyak membantu dan memberikan masukan dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Seluruh Dosen dan Staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan. Khususnya Dosen Program Studi Manajemen yang telah mendidik penulis selama penulis menuntut ilmu di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.
6. Kepala Dinas beserta staff Kominfo Kota Tanjungpinang yang sudah membantu penyelesaian skripsi ini.
7. Terimakasih buat Ibu tercinta Rosmiah Nababan dan keluarga terkasih Rosdewi Napitupulu, Royamser Simanungkalit, Arison Napitupulu, Marta Nababan, Timbul Hasudungan Napitupulu, Wendi Parulian Napitupulu yang sudah mendoakan dan memberi dorongan semangat sehingga skripsi ini selesai.
8. Terimakasih untuk Davit Manurung yang selalu memberi semangat, sabar menghadapi saya dan mendukung setiap kegiatan saya hingga saat ini. Sahabat-sahabat baik ku (Kak Bella Bakara, Kak Novi Aritonang, Ester Manurung, Venny Hutauruk, Ledy Lubis) dan juga buat (Kak Susi Saragih dan kak Irma Purba). Serta semua teman-teman yang ada di NHKBP, GSM dan yang lainnya belum tertulis satu-persatu ku ucapkan terimakasih untuk segala dukungan kalian. Buat teman seperjuangan (Dini hariana, Asmira, Norpita, Nuranisa) dan semua satu angkatan 2015 lainnya tetap semangat untuk melanjutkan kesuksesan kita jangan pantang menyerah.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari sempurna, dikarenakan keterbatasan pengetahuan, kemampuan dan pengalaman penulis. Kritik dan saran pun yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dikemudian hari.

Akhir kata penulis mengharapkan semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan semua pihak yang membacanya.

Tanjungpinang, Januari 2020

Penulis

Rosmian Napitupulu

NIM : 15612323

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN MOTTO	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Kegunaan Penelitian.....	7
1.4.1 Kegunaan Ilmiah	7
1.4.2`Kegunaan Praktis	7
1.5. Sistematika Penulisan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1. Tinjauan Teori	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.3 Manfaat Manajemen Sumber Daya manusia	13
2.2 Penempatan kerja	13
2.2.1 Pengertian Penempatan Kerja	13

2.2.2	Prosedur Penempatan Kerja	15
2.2.3	Tujuan Penempatan	16
2.2.4	Bentuk – Bentuk Penempatan kerja	17
2.2.5	Indikator Penempatan Kerja.....	18
2.3.	Kerangka Pemikiran	21
2.4.	Penelitian Terdahulu	23
BAB III METODE PENELITIAN		25
3.1.	Jenis Penelitian.....	25
3.2.	Jenis Data	25
3.2.1	Data Primer	25
3.2.2	Data Sekunder	25
3.3.	Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.4.	Populasi dan Sampel	28
3.4.1	Populasi	28
3.4.2	Sampel	28
3.5.	Definisi Operasional Variabel.....	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		30
4.1.	Hasil Penelitian	30
4.1.1	Gambaran Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tanjungpinang	30
4.1.2	Visi Dan Misi.....	31
4.1.3	Sumber Daya Dinas Komunikasi Dan Informatika.....	32
4.1.4	Sarana dan Prasarana	34
4.1.5	Struktur Organisasi	36
4.1.6	Tugas Pokok dan Fungsi.....	38
4.1.7	Karakteristik Informan.....	62
4.1.8	Reduksi data.....	64
4.1.8.1	Penempatan Kerja	65
4.1.8.1.1	Pendidikan	65

4.1.8.1.2 Pengetahuan kerja	68
4.1.8.1.3 Keterampilan kerja	70
4.1.8.1.4 Pengalaman kerja	72
4.1.3.1.5 Kesehatan jasmani dan Rohani	75
4.1.3.1.6 Usia	77
4.1.3.1.7 Minat dan Hobi	79
4.1.9 Penyajian Data	81
4.1.10 Penarikan kesimpulan	83
4.2. Pembahasan Hasil Penelitian.....	85
BAB V PENUTUP.....	91
5.1. Kesimpulan	91
5.2. Saran	92

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Kesesuaian Jabatan dengan pendidikan	4
Tabel I.2 Persiapan penyediaan SDM	5
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel	29
Tabel 4.1 Jumlah pegawai berdasarkan pangkat	32
Tabel 4.2 Jumlah pegawai berdasarkan eselon jabatan	33
Tabel 4.3 Jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikan.....	33
Tabel 4.4 Sarana Prasarana	34
Tabel 4.5 Karakteristik informan berdasarkan jenis kelamin	62
Tabel 4.6 Karakteristik Informan berdasarkan tingkat pendidikan.....	63
Tabel 4.7 Karakteristik Informan berdasarkan Umur	64
Tabel 4.8 Hasil wawancara dengan informan dari dimensi pendidikan	65
Tabel 4.9 Hasil wawancara dengan informan dari dimensi pengetahuan kerja.....	68
Tabel 4.10 Hasil wawancara dengan informan dari dimensi keterampilan kerja.....	71
Tabel 4.11 Hasil wawancara dengan informan dari dimensi Pengalaman kerja.....	73
Tabel 4.12 Hasil wawancara dengan informan dari dimensi kesehatan jasmani dan rohani	75
Tabel 4.13 Hasil wawancara dengan informan dari dimensi Usia.....	80
Tabel 4.14 Hasil wawancara dengan informan dari dimensi minat dan hobi .	81
Tabel 4.15 Hasil Penyajian Data	85

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Prosedur Penempatan Kerja	15
Gambar 3.1 Kerangka pemikiran	22
Gambar 4.1 Susunan Organisasi Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Tanjungpinang.....	37
Gambar 4.2 Skema Penempatan Kerja Berdasarkan Observasi.....	87
Gambar 4.3 Skema Penempatan Berdasarkan Peraturan.	88

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Wawancara
- Lampiran 2 Dokumentasi penelitian
- Lampiran 3 Surat Keterangan dari Objek Penelitian
- Lampiran 4 Hasil Plagiarism Checker X

A B S T R A K

ANALISIS PENEMPATAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KOMINFO KOTA TANJUNGPINANG

Rosmian Napitupulu. 15612323. Manajemen.Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
(STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Penempatan Kerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Kota Tanjungpinang. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan sampel penelitian sebanyak 5 orang.

Dalam rangka memberikan gambaran yang jelas, logis dan akurat mengenai hasil pengumpulan data, Data yang diperoleh dihimpun menurut jenis dan kelompoknya, maka selanjutnya dilaksanakan pengelolaan dan analisis data yang dilakukan dengan cara deskriptif kualitatif dengan langkah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan

Hasil penelitian mengenai penempatan kerja pegawai, maka di temukan bahwa penempatan kerja di Dinas Kominfo belum optimal karena banyak indikator dari penempatan kerja belum terpenuhi, seperti tidak semua pegawai ditempatkan berdasarkan pendidikan, pengetahuan kerja serta keterampilan kerja, belum lagi penempatan kerja tidak melihat minat hobi dari pegawai tersebut. Jika dilihat dari hasil observasi dan wawancara maka diketahui hal yang mendominasi adalah faktor usia kemudian kesehatan da nada faktor lain dalam penentuan jabatan. Karena jika dilihat masih ada pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan pendidikannya, pengetahuannya juga kurang, keterampilannya juga tidak cukup memadai.

Kesimpulan dalam penelitian adalah penempatan kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informasi belum berjalan optimal, bahkan tidak menjadi pertimbangan bagi pimpinan untuk penempatan kerja pegawai. Seperti yang diketahui pendidikan, keterampilan dan pengetahuan kerja merupakan hal penting dalam penempatan kerja, tetapi yang terjadi di Diskominfo Kota Tanjungpinang di Diskominfo sendiri memang beberapa pegawai ditempatkan tidak pada tempatnya. Dalam observasi tersebut penulis juga melihat ada beberapa pegawai yang mengeluh karena tidak memahaminya dan ada pula yang beralasan bahwa tugas tersebut diluar dari kemampuannya jadi pegawai tersebut melimpahkan tugas tersebut kepada pegawai yang lain kemudian ada pegawai yang di tempatkan tidak sesuai dengan pendidikannya namun memiliki pengetahuan yang baik terhadap pekerjaan tersebut maka dia berhak di tempatkan di tempat tersebut

Kata Kunci : Penempatan Kerja

Dosen Pembimbing I : Satriadi, S.AP, M.Sc

Dosen Pembimbing II : Imran Illyas, MM

A B S T R A C T

ANALYSIS OF EMPLOYEE WORK PLACEMENT AT THE CITY KOMINFO TANJUNGPINANG

Rosmian Napitupulu. 15612323. Management. High School of Economic Sciences (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

The purpose of this research is to know the work placement of officers in the District Kominfo Tanjungpinang. The method used in this study is a qualitative method with a research sample of 5 people.

In order to provide a clear, logical and accurate picture of the data collection, Data collected by the type and group, then carried out the management and analysis of data conducted in a descriptive way Data reduction measures, data presentation and withdrawal of conclusions

Research results on employee work placement, so find that the job placement in the Kominfo office is not optimal because many indicators of the job placement has not been fulfilled, such as not all employees are placed based on education, Working knowledge and job skills, not to mention the job placement does not see the hobby interest of the officer. If viewed from the observation and interviews then known thing that dominates is the later age factor of health and tone other factors in the determination of the position. Because if there is still a clerk who is placed not in accordance with his education, his knowledge is also lacking, his skills are also not adequate enough.

Conclusion in the study is the work placement of employees in the Department of Communication and Information has not been optimal, not even a consideration for the leadership for employee work placement. As it is known education, skills and knowledge work is important in the placement of work, but that happened in the Diskominfo city of Tanjungpinang in Diskominfo itself was some employees were placed out of place. In the observation, the writer also saw that there were some officers who complained because they did not understand it and there was a reason that the task was outside of his ability so that the officer bestowed the assignment to the other officers Then there are officers who are placed not according to his education but have a good knowledge of the work then he is entitled to put in the place

Keywords: Job placement

*Instructor Lecturer I: Satriadi, S. AP, M.Sc
Lecturer II: Imran Illyas, MM*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan modal utama peningkatan daya saing pada era globalisasi. Setiap fenomena sosial yang terjadi pada saat ini dan masa mendatang ditentukan oleh pengelolaan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang strategis memandang bahwa karyawan adalah salah satu bagian dari faktor produksi, sehingga perlu dimanfaatkan secara optimal dan produktif namun tetap bijaksana, meskipun suatu perusahaan memiliki peralatan canggih sekalipun, tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai tanpa adanya peran aktif dari salah satu faktor produksi berupa karyawan.

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun instansi. Tercapainya tujuan tersebut bergantung pada bagaimana pegawai mengembangkan kemampuannya baik dalam bidang manajerial, hubungan antara manusia maupun teknis operasional. Pegawai memegang peranan utama dalam menjalankan perusahaan maupun instansi dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas kantor. Hal ini di karenakan manusia berperan sebagai tenaga kerja dalam menjalankan seluruh kegiatan operasional dalam perusahaan maupun instansi. Sumber daya yang berkualitas merupakan kekayaan yang tidak ternilai bagi perusahaan maupun instansi. Pegawai juga merupakan perwujudan dari sumber daya manusia yang menduduki tempat penting dalam suatu instansi pemerintahan.

Agar sumber daya manusia dapat bekerja secara optimal maka dibutuhkan ketepatan dalam penempatan kerja. Penempatan kerja harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman pada prinsip penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Deskripsi pekerjaan (*job description*) adalah hasil analisis pekerjaan sebagai rangkaian kegiatan atau proses menghimpun dan mengolah informasi mengenai pekerjaan. Sedangkan spesifikasi pekerjaan (*job specification*) adalah karakteristik atau syarat-syarat kerja yang harus dipenuhi sehingga dapat melaksanakan suatu pekerjaan/jabatan.

Pada organisasi publik dan pemerintahan, sumber daya manusia dalam pemerintahan disebut pegawai negeri, mereka mempunyai peranan penting karena merupakan unsur aparatur Negara yang akan menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan. Untuk menempatkan pegawai ditempat yang tepat diberlakukan sistem penilaian terhadap masing-masing pegawai. Dalam hal ini masing-masing pegawai harus membuat Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang telah ditetapkan oleh pemerintah berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Aturan dasar penilaian kinerja pegawai negeri sipil yang dijadikan sebagai pedoman penempatan pegawai negeri sipil antara lain adalah :

- a. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara :
 1. Kompetensi :

- kompetensi teknis, diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman bekerja secara teknis.
 - kompetensi manajerial, diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan.
2. Integritas, diukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerja sama, pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara.
 3. Moralitas, diukur dari penerapan dan pengamalan nilai etika agama, budaya, dan sosial kemasyarakatan.
- b. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 33 Tahun 2011 Tentang Pedoman Analisis Jabatan (Lampiran PERMENPAN dan RB Nomor 33 Tahun 2011 tanggal 7 Juli 2011 Bab II Konsep Dasar), yang menjelaskan bahwa syarat jabatan merupakan tuntutan kemampuan kerja yang ditunjukkan dengan keahlian atau keterampilan kerja yang diidentifikasi dari pemilikan pengetahuan kerja, pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan kemampuan dari aspek psikologis dan kekuatan fisik

Komunikasi dan Informatika (Kominfo) merupakan salah satu yang memiliki tugas menyelenggarakan urusan dibidang komunikasi dan informatika dalam pemerintahan untuk membantu Presiden menyelenggarakan pemerintahan Negara. Selain itu Kominfo juga memiliki beberapa fungsi yang diantaranya adalah perumusan, penetapan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan bimbingan, pelaksanaan penelitian, pelaksanaan dukungan, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi, pengelolaan barang milik atau kekayaan

Negara yang menjadi tanggung jawab dan pengawasan atas pelaksanaan tugas dibidang komunikasi dan informatika, pelaksanaan kegiatan teknis yang bersekala nasional. Fenomena yang dijumpai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tanjungpinang ditemukan bahwa pelaksanaan penempatan pegawai belum memberikan hasil yang memuaskan karena faktor pendidikan yang tidak sesuai sehingga peningkatan kerja tidak terlaksana dengan baik dan efisien. Hal ini dapat diuraikan dengan data sebagai berikut :

Tabel I.1
Kesesuaian Jabatan dengan pendidikan

No	Jabatan	Pendidikan	Keterangan
1	Kepala sub bagian penyusunan program	Sarjana Ekonomi (SE)	Seharusnya ditempati oleh Sarjana Teknik (ST)
2	Kepala bidang statistis dan persandian	Sarjana Ekonomi (SE)	Seharusnya ditempati sarjana teknik (ST) atau Sarjana Sains Terapan (S.ST)
3	Kepala seksi e-government dan keamanan sistem informasi	Sarjana Ekonomi (SE)	Seharusnya ditempati sarjana teknik (ST) atau Sarjana Sains Terapan (S.ST)
4	Kepala pos telekomunikasi	Sarjana Ekonomi (SE)	Seharusnya ditempati sarjana teknik (ST) atau Sarjana Komunikasi (S.Kom)

Sumber : Dinas Kominfo Kota Tanjungpinang, 2019.

Berdasarkan Peraturan Menteri Komunikasi Dan Informatika Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pengkajian Dan Pengembangan Komunikasi Dan Informatika diketahui bahwa ada beberapa persyaratan dan syarat dalam penempatan kerja pegawai salah satunya adalah kesesuaian antara pendidikan dan

jabatan, namun permasalahannya masih ada di bagaian tertentu di Kominfo Tanjungpinang yang tidak sesuai aturannya. Kemudian selama ini penempatan tidak di dasari oleh kemampuan dan pendidikan pegawai yang tepat tetapi lebih pada kebutuhan dari Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tanjungpinang. Bahkan juga masih ada jabatan yang masih kosong atau belum diisi sama sekali oleh pegawai yang ada.

Seperti dalam program Ujung Jari (UJAR) yaitu program Kominfo dalam menampung keluhan masyarakat secara online juga belum berjalan karena tidak diisi dengan orang yang tepat, untuk membangun suatu aplikasi ujar sangat dibutuhkan kemampuan para pegawai di dalam bidang teknologi informatika. Dalam perencanaan atau persiapan maka di butuhkan kompetensi personel pelaksanaan pekerjaan, Untuk melaksanakan pekerjaan tersebut, kompetensi yang dibutuhkan untuk masing-masing Personel diatas adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Persiapan penyediaan SDM

No	Personel	Volume		Kebutuhan
		Jml	Sat	Spesifikasi Minimal
1	Team Leader	1	Org	S1-Manajemen
2	Web Engineer	2	Org	D3-Teknik Informatika
3	Android Engineer	2	Org	D3-Teknik Informatika
4	Interface Desinger	3	Org	D3-Sistem Informasi
5	Databse Programmer	2	Org	D3-Manajemen Informatika

Sumber : Diskominfo, 2018

Jika dilihat ada beberapa syarat untuk melaksanakan pekerjaan dan program di Kominfo yang harus dipenuhi kemudian ada syarat pendidikan khusus namun kenyataannya bagian tersebut tidak diisi bahkan masih kosong sehingga program atau pekerjaan dari Kominfo tersebut belum berjalan dengan baik. Berdasarkan penelitian tersebut maka penelitian ini mengambil judul penelitian yaitu **Analisis Penempatan Kerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Kota Tanjungpinang.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas dan fenomena yang terjadi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tanjungpinang maka terdapat rumusan masalah penelitian yang dilakukan, yaitu : “ Bagaimanakah Penempatan Kerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Kota Tanjungpinang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini tentunya memiliki maksud dan tujuan tertentu, adapun maksud dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Penempatan Kerja Pegawai Pada Dinas Kominfo Kota Tanjungpinang.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dalam penelitian yang dilakukan ini mengenai kegunaan ilmiah dan praktis diantaranya, yaitu :

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan berguna untuk tambahan ilmu pengetahuan dan salah satu referensi pengetahuan bagi peneliti lain yang ingin berminat menjalani topik yang sama untuk mencapai kesuksesan yang diinginkan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Instansi

Dengan dilakukannya penelitian ini dapat menjadi pertimbangan untuk lebih menyesuaikan penempatan kerja pegawai agar bisa meningkatkan hasil pekerjaan yang baik demi mencapai tujuan visi dan misi yang maksimal.

2. Bagi Peneliti

Penelitian yang dilakukan ini bisa menambah ilmu pengetahuan, menambah sikap percaya diri dan sesuai penempatan kerja yang harus diwujudkan peneliti untuk masuk pada dunia kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari lima bab dimana akan dijelaskan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan awal dalam melakukan penelitian. Pada bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang teori-teori yang digunakan sebagai tinjauan/landasan dalam menganalisa masalah pokok yang telah dikemukakan, kerangka pemikiran dan penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini penelitian menguraikan metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisis data dan jadwal penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penelitian menyajikan gambaran umum perusahaan, profil perusahaan, visi misi dan tujuan perusahaan, struktur organisasi, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini penelitian memaparkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian serta memberikan saran kepada penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. TINJAUAN TEORI

2.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Berbicara mengenai penempatan kerja diperusahaan maka tidak terlepas dari pembicaraan mengenai sumber daya manusia yang dimiliki organisasi tersebut. Manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia mempunyai potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan peranannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola diri sendiri serta seluruh potensi yang terkandung dalam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.

Menurut (Yani, 2012). Mengemukakan bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan potensi yang merupakan asset, fungsi dan modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Sementara itu, (Edy, 2012) mengartikan manajemen sumber daya manusia, merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber

daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Kemudian menurut (Mangkunegara, 2013) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberi balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Sutrisno, 2012) Manajemen sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (*rasio, rasa, dan karsa*). Menurut (Sedarmayanti, 2011) Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau karyawan dalam rangka mencapai suatu tujuan organisasi.

Dari pengertian menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan tenaga kerja agar efektif dimana sumber daya manusia harus dipandang sebagai peluasa dalam mengelola orang secara objektif untuk dibutuhkan pengetahuan tentang perilaku, kemampuan, pengembangan, penilaian dalam perencanaan pengorganisasian dan pengawasan dalam memelihara tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena itu infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap maju dan memiliki citra positif dimata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusia.

2.1.2. Fungsi – Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumberdaya manusia (Hasibuan, 2016) sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahuan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan pengendalian semua karyawan, agar mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan

rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung dapat berupa barang atau uang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang sesuai dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau untuk meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan – peraturan perusahaan dan normal – normal sosial.

2.1.3. Manfaat Manajemen Sumber Daya manusia

Implementasi manajemen sumber manusia akan dapat berikan manfaat baik pada organisasi atau perusahaan, berikut adalah manfaat sumber daya manusia para organisasi atau perusahaan :

1. Organisasi atau perusahaan akan memiliki system informasi.
2. Perusahaan akan memiliki analisis pekerjaan atau jabatan.
3. Perusahaan akan memiliki kemampuan dalam menyusun dan menetapkan perencanaan sumber daya manusia.
4. Perusahaan dapat melakukan penilaian kerja secara efisien dan efektif.
5. Organisasi atau perusahaan akan menyusun skala upah (gaji) dan mengatur kegiatan berbagai keuntungan atau manfaat lainnya dalam mewujudkan system balas jasa para pekerja.

2.2. Penempatan Kerja

2.2.1. Pengertian Penempatan Kerja

Penempatan pegawai merupakan suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan karyawan sebaik – baiknya dengan jalan menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal. Sebelum proses penempatan yang terlebih dahulu dilaksanakan proses seleksi. Penempatan orang – orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat.

Menuru (Djoharam, 2014) penempatan kerja merupakan penugasan jabatan baru atau jabatan berbeda yang berlaku untuk karyawan lama ataupun karyawan baru.

Menurut (Hasibuan, 2016) penempatan informasi analisis pekerjaan digunakan untuk menempatkan para karyawan pada pekerjaan – pekerjaan yang sesuai dengan ketrampilannya agar mereka bekerja secara efektif.

Menurut Rivai (Azhary, 2014) penempatan kerja adalah mengalokasikan para karyawan pada posisi tertentu.

Menurut Widiantra (Kerja, 2015) penempatan bawa karyawan yang ditugaskan atau ditempatkan sesuai dengan bidang pendidikan, keterampilan pengalaman kerja, dan minat terlihat karyawan merasa lebih puas dan lebih senang dalam bekerja.

Menurut (Siagian, 2012) penempatan tidak hanya berlaku bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi para pegawai lama yang mengalami ahlih tugas dan mutasi.

Menurut (Sastrohadiwiryono, 2013) penempatan merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan – kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawab.

Pada uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penempatan karyawan merupakan suatu usaha untuk menyalurkan kemampuan karyawan sebaik –

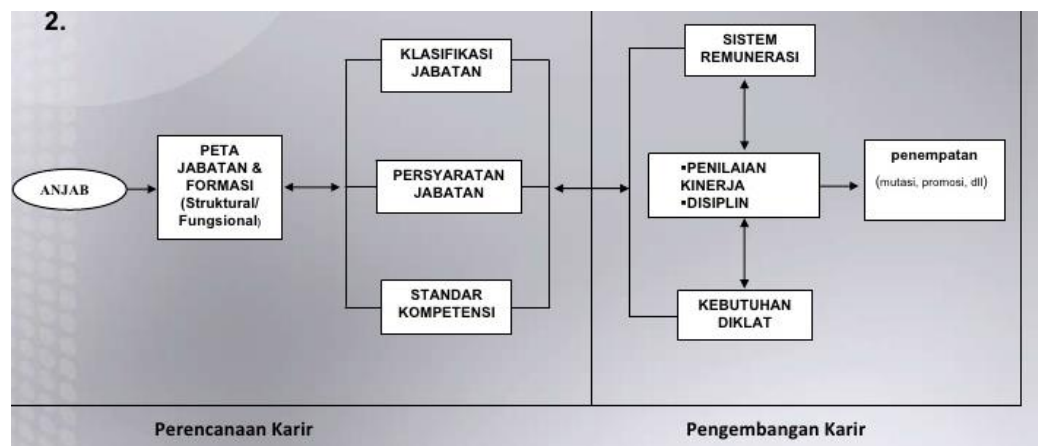
baiknya dengan menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai untuk memperoleh kinerja yang optimal.

2.2.2. Prosedur Penempatan Kerja

Prosedur penempatan pegawai berkaitan erat dengan sistem dan proses yang digunakan. Berkaitan dengan sistem penempatan pegawai, (Sastrohadiwiryono, 2011:167) mengemukakan bahwa: harus terdapat maksud dan tujuan dalam merencanakan sistem penempatan pegawai. Berikut adalah prosedur penempatan kerja pegawai :

Gambar II.1

Prosedur Penempatan Kerja



Menurut (Cici Rosita Devi, Eko Agus Susilo & Fakultas, 2016) prosedur penempatan karyawan merupakan suatu urutan kronologis untuk menempatkan karyawan yang tepat pada posisi yang tepat pula. Prosedur penempatan karyawan harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

1. Harus ada wewenang untuk menempatkan personalia yang datang dari daftar personalia yang dikembangkan melalui analisis tenaga kerja : dalam

perusahaan harus ada manajer yang melaksanakan penerimaan atau seleksi tenaga kerja dengan baik dan tepat, perlu diketahui keterangan yang lengkap tentang pekerjaan tugas yang akan diisi.

2. Harus mempunyai standar yang digunakan untuk membandingkan calon pekerjaan : setiap perusahaan mempunyai kualifikasi tersendiri sesuai dengan bidang pekerjaan untuk calon karyawan yang ditempatkan pada posisi yang telah disediakan.

3. Harus mempunyai pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan : perusahaan yang mencari karyawan untuk ditempatkan pada suatu posisi harus ada pelamar yang memasukkan lamaran keperusahaan sehingga dapat diseleksi mana surat lamaran yang akan di *interview* dan ditempatkan pada posisi yang tepat.

2.2.3 Tujuan Penempatan

Penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, karena tersedia/tidaknya pekerjaan dalam jumlah dan kualitas yang sesuai kebutuhan organisasi, diterima/tidaknya pelamar yang telah lulus seleksi dan penempatan seorang pekerja pada posisi tertentu, sangat ditentukan oleh fungsi seleksi dan penempatan. Fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan – tujuan organisasi.

Penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria kemampuan, kecakapan, dan keahlian.

Menempatkan karyawan atau calon karyawan dengan tujuan agar karyawan bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas.

2.2.4 Bentuk – Bentuk Penempatan kerja

Penempatan karyawan dapat berupa penugasan pertama untuk karyawan baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan (*transfer*), penurunan jabatan (*demosi*) dan pemutusan hubungan kerja. Menurut (Siagian, 2015) dapat dikatakan bahwa bentuk – bentuk penempatan kerja sebagai berikut :

1. Penempatan Pegawai Baru

Sebelum seorang karyawan di tempatkan maka organisasi harus mensosialisasikan karyawannya pada pekerjaan baru melalui kegiatan orientasi meningkatkan dukungan yang lebih efektif.

Orientasi adalah memberitahukan kepada karyawan baru tentang hak dan kewajiban, tugas dan tanggungjawabperaturan, sejarah, struktur organisasi serta memperkenalkan pada karyawan lama. Orientasi bertujuan agar karyawan baru merasakan dirinya diterima dalam lingkungan pekerjaan sehingga ia tidak canggung untuk mengerjakan tugasnya. Apabila orientasi telah dilakssanakan, maka hasil dari orientasi akan dijadikan pertimbangan bagi seorang karyawan baru untuk ditempatkan pada posisinya.

2. Penempatan Pegawai Lama

Penempatan tidak hanya berlaku bagi karyawan baru akan tetapi berlakupula bagi karyawan lama yang mengalami ahli tugas dan mutasi.

3. Promosi

Promosi adalah apabila seseorang karyawan dipindahkan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggungjawabnya lebih besar, tingkatnya dalam hirarki jabatan lebih tinggi dan penghasilan lebih besar pula.

4. Pengalihan (*transfer*)

Pengalihan (*transfer*) adalah pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan lain yang memiliki tanggung jawab yang sama, gaji yang sama dan level orientasi yang sama.

5. Penurunan Jabatan (demosi)

Demosi adalah bahwa seorang karena berbagai pertimbangan, mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggungjawab yang semakin kecil.

6. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja adalah apabila ikatan formal antara organisasi selaku pemakai karyawan dan karyawannya terputus.

2.2.5 Indikator Penempatan Kerja

Penempatan adalah penempatan seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, hal ini difokuskan dengan kesesuaian dan pencocokan antara pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan (*knowledge, skill, abilities*) orang-orang dengan karakteristik pekerjaan. Indikator penempatan pegawai (Mathis dan Jackson, 2011:89) yakni:

1. Pekerjaan yang Tepat Seseorang yang bekerja sesuai dengan kriteria pendidikan dan keahliannya serta dapat bekerja secara profesional karena sudah terlatih di bidang yang ditekuninya.
2. Pengetahuan dan Keterampilan Pengetahuan adalah fakta-fakta dan pelajaran yang dapat kita pelajari agar mampu menghadapi masalah yang akan datang kedepannya, khususnya dalam masalah belajar dan pekerjaan. Sedangkan keterampilan adalah hal-hal atau langkah-langkah yang dapat kita kuasai karena selalu melatih atau melakukannya secara terus menerus sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah ada.
3. Kemampuan Pada dasarnya kemampuan terdiri atas dua kelompok yaitu:
 - a. Kemampuan intelektual (*intellectual ability*), yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah.
 - b. Kemampuan fisik (*physical ability*), yaitu kemampuan melakukan tugastugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Menurut Rivai (Lisnawati, 2017) beberapa indikator yang mempengaruhi penempatan kerja sebagai berikut :

1. Pendidikan adalah pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut :
 - a. Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.

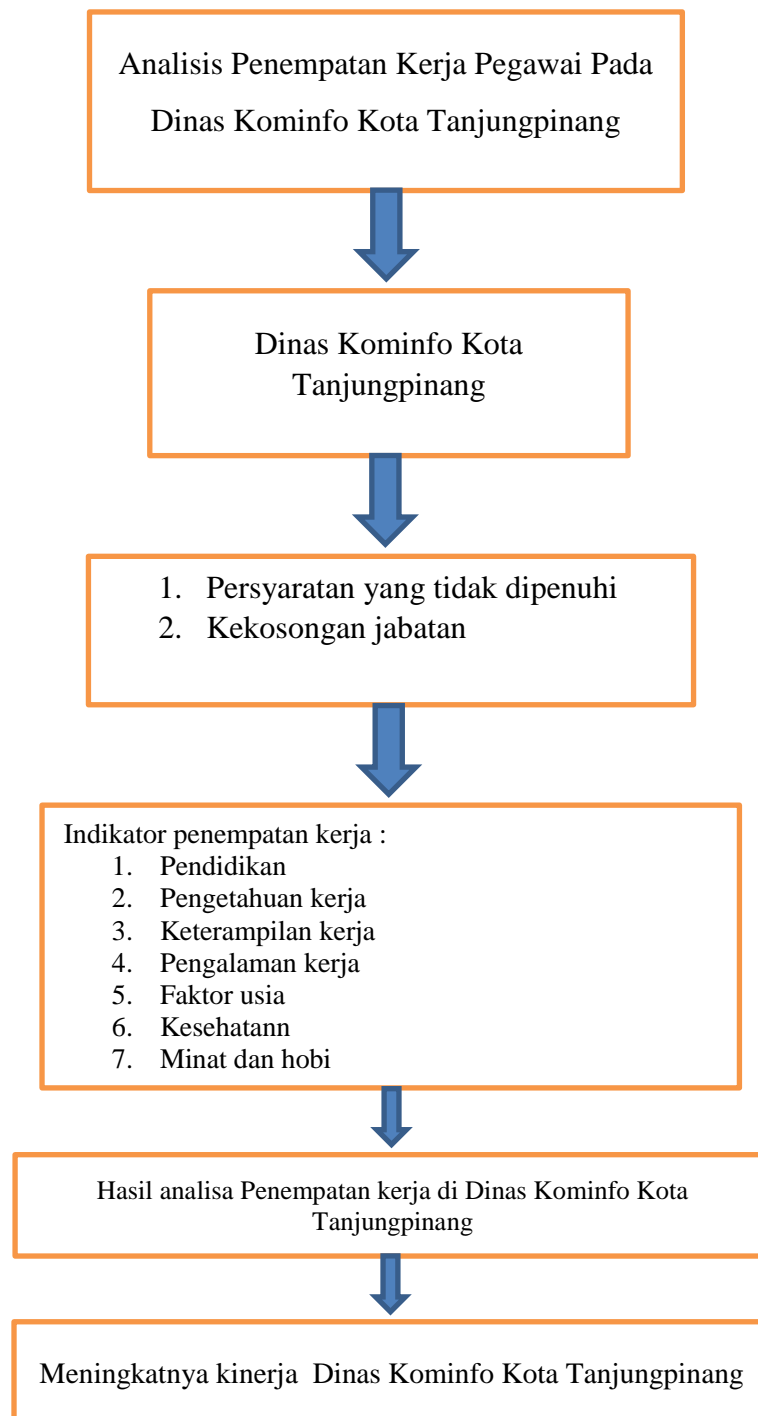
- b. Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.
2. Pengetahuan kerja, yaitu pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar.
3. Keterampilan kerja, yaitu kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek.
4. Pengalaman kerja, yaitu pengalaman seorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu.
5. Kesehatan jasmani dan rohani, yaitu tingkat kesehatan erat kaitannya dengan penempatan karyawan pekerjaan-pekerjaan yang berat dan berbahaya misalnya, hanya mungkin dikerjakan oleh orang-orang yang mempunyai fisik kuat dan sehat. Akibat mungkin timbul apabila tingkat kesehatan kurang diperhatikan dalam penempatan, antara lain :
 - a. Karyawan yang bersangkutan tidak merasa puas pada perusahaan.
 - b. Hasil kerja karyawan tersebut tidak sebagaimana yang diharapkan.
 - c. Kemungkinan penyakitnya akan semakin parah, sehingga kinerja karyawan menurun.
 - d. Perusahaan akan mengeluarkan biaya yang besar untuk membiayai perawatan kesehatan karyawan tersebut.
6. Usia, yaitu dalam penempatan karyawan tua, perlu diberikan jenis pekerjaan yang tidak membutuhkan kekuatan fisik, atau pekerjaan yang tidak memerlukan mobilitas tinggi, karena unsure yang sudah tua. Bagi

mereka mungkin yang paling cocok adalah tempat – tempat yang memerlukan olah nalar (pikiran), pembuatan konsep – konsep atau keadministrasi yang memerlukan perhatian dan pikirannya. Sedangkan karyawan yang berumur muda, mungkin lebih cocok pekerjaan membutuhkan gerak fisik, dan sebagainya.

7. Minat dan hobi, yaitu dalam penempatan karyawan minat dan hobi perlu dipertimbangkan, karena orang akan bekerja rajin dan tekun bila apa yang dikerjakannya itu sesuai minat dan hobinya. Karyawan akan bersedia mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk pekerjaan. Oleh sebab itu usahakan menempatkan orang sesuai dengan minat dan hobinya

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut (Mardalis, 2014) kerangka teori dimaksudkan untuk memberikan gambaran atau batasan – batasan tentang teori – teori yang akan dipakai sebagai landasan penelitian yang akan dilakukan, adalah teori mengenai variabel – variabel permasalahan yang akan diteliti :



Sumber : Konsep yang disesuaikan dengan penelitian 2019

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam rangka memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

1. (MAQRIFAT, 2015) dalam penelitiannya analisis penempatan pegawai pada dinas perhubungan, komunikasi dan informatika kabupaten kepulauan meranti. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, yaitu melakukan analisis data yang telah diperoleh dan di hubungkan dengan teori yang menunjang pembahasan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang ada pada dinas perhubungan, komunikasi dan informatikakabupaten kepulauan meranti yang berjumlah 45 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik dengan alat pengumpulan data berupa panduan kuisisioner disebarkan menggunakan *skala guttman* yaitu : penulis menggunakan pilihan ya-tidak, dengan skor nilai rendah adalah 0 dan skor nilai tertinggi adalah 1.
2. (Djoharam¹ & Tielung³, 2014)dalam penelitian ini tentang analisis program pelatihan, penempatan pegawai dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah kuantitatif menggunakan survey. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 48 orang.

3. Aprilia Christy mawei, Olivia nelwan dan yantje uhing (2014) pembahasan penelitian ini yaitu kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada pt. Bank BNI (persero), tbk.kcu manado. Jenis penelitian adalah asosiatif pengaruh atau hubungan antara dua atau lebih variable x terhadap variable y. populasi dalam penelitian ini adalah 68 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sampling* jenuh. Metode yang di gunakan adalah metode kuantitatif.

4. (Treuer et al., 2009) Dalam pembahasan penelitian ini adalah Model Terintegrasi untuk Evaluasi Penempatan Kerja, metode yang menjanjikan untuk mengevaluasi secara komprehensif dan karenanya, terus menerus tingkatkan unit penempatan. Menggunakan pengumpulan data melalui wawancara survey, Meskipun ada keterbatasan ini, membayangkan bahwa hasil yang dapat dicapai melalui evaluasi komprehensif akan melebihi kebutuhan akan sumber daya yang lebih besar. Penelitian lebih lanjut memanfaatkan kualitatif dan Metode kuantitatif diperlukan untuk menguji coba dan menguji pendekatan ini untuk memastikan bahwa ini diusulkan pendekatan memang berkontribusi secara komprehensif untuk menginformasikan unit penempatan kerja evaluasi.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti didalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2011:11), mengatakan bahwa yang dimaksud dengan penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel/lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain. Sedangkan metode yang digunakan adalah metode kualitatif yaitu metode yang dilakukan berulang-ulang sehingga hasil yang diinginkan akan mudah dicapai.

3.2 Jenis Data

3.2.1 Data Primer

Menurut (Sunyoto, 2011) data primer adalah data atau informasi yang diperoleh dari sumber pertama, yang secara teknik penelitian disebut responden. Data primer dilakukan melalui wawancara dari pihak dinas komunikasi dan informatika kota Tanjungpinang.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau yang dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber – sumber yang telah ada (Hasan., 2010). Peneliti nantinya akan menggunakan data pendukung yang diperoleh dari perpustakaan sebagai hasil membaca referensi penelitian – penelitian sebelumnya,

serta dengan masalah yang dikaji dalam kegiatan penelitian ini. Data skunder dalam penelitian ini juga meliputi SPT, laporan tahunan, profil dinas Kominfo Kota Tanjungpinang, serta jurnal yang berkaitan dengan penempatan kerja pegawai.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Teknik pengumpulan data secara observasi mempunyai ciri-ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono (2012:166), yang mengatakan bahwa “teknik observasi merupakan suatu proses yang kompleks dan sulit, yang tersusun dari berbagai proses biologis dan proses psikologis diantaranya yang terpenting adalah pengamatan dan ingatan”.

Jenis observasi yang dilakukan ini adalah Observasi terstruktur, observasi ini disebut juga observasi sistematis. Observasi jenis ini dilakukan berdasarkan pola yang ditentukan oleh peneliti. Peneliti membuat daftar yang berisikan kategori aktivitas-aktivitas atau fenomena-fenomena apa saja yang perlu diperhatikan. Format pencatatan data juga terlebih dahulu dibuat secara spesifik, sehingga observasi yang dilakukan menjadi lebih efisien dan waktu yang diperlukan lebih pendek. Biasanya hal tersebut mungkin dilakukan apabila peneliti memiliki kuasa untuk mengendalikan situasi yang ada, atau telah memiliki gambaran mengenai apa yang akan terjadi.

kapan dan dimana tempatnya. Adapun alat yang digunakan yaitu daftar *ceklist*.

b. Wawancara

Menurut Soehartono (2012:67-68), menyatakan bahwa, “Wawancara merupakan pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan oleh pewawancara kepada responden dan jawaban-jawaban responden dicatat dan direkam”. Dalam hal ini penulis menggunakan sistem wawancara terbuka. Wawancara ini akan dilakukan dengan informan yaitu pihak-pihak yang terlibat dalam analisis penempatan kerja. Jenis wawancara yang dilakukan adalah Wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang pelakunya menetapkan sendiri permasalahannya dan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan kepada informan. Sebelum diadakan wawancara sudah dibuat daftar pertanyaan yang sangat urut dan terstruktur. Adapun alat yang digunakanya itu pedoman wawancara.

c. Dokumentasi

Menurut (Sugiyono, 2015) Dokumentasi bias berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Adapun data yang digunakan oleh peneliti ialah data laporan data tahunan kantor badan perencanaan dan pembangunan daerah kabupaten bintang tahun 2019, dimana dokumen ini digunakan untuk mengetahui

gambaran umum keadaan kantor, struktur organisasi dan keadaan pegawai sekretariat bappeda dan lain sebagainya.

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/sujek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Maka dari penjelasan para ahli penulis memilih populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dan honor berjumlah 45 orang di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tanjungpinang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristik hendak diteliti. Sampel adalah sebagian untuk diambil dari keseluruhan obyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Sehingga mengenai jumlah sampel yang diambil, penelitian menggunakan metode *purposive sampling*, sehingga sampel yang diambil memanglah narasumber yang dipercaya dapat menggambarkan mengenai permasalahan Analisis Penempatan Kerja Pegawai Pada Kominfo Kota Tanjungpinang yang berjumlah 5 orang.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Creswell (Sugiyono, 2011) menyatakan bahwa definisi operasional adalah spesifikasi bagaimana suatu variable yang akan diteliti

didefinisikan secara operasional dan di ukur. Berikut adalah devinisi operasional variable :

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

Jenis Variabel	Definisi	Indikator
PENEMPATAN KERJA	Proses penugasan atau pengisian suatu jabatan maupun penugasan kembali pegawai atau karyawan pada tugas maupun jabatan baru atau berbeda. (Lisnawati, 2017)	1. Latar belakang pendidikan 2. Pengetahuan kerja 3. Keterampilan kerja 4. Pengalaman kerja 5. Factor usia 6. Kesehatan 7. Minat dan hoobi (LISNAWATI1, 2017)

Daftar Pustaka

- Azhary, a., efni, y., fakultas, d., & universitas, e. (2014). Kerja yang berdampak terhadap efektivitas organisasi (studi pada pegawai departemen pgt pt . Chevron pacific indonesia), vi(2), 1–8.
- Cici rosita devi, eko agus susilo, a. M. R., & fakultas. (2016). Pengaruh penempatan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, 129–141.
- Djoharam¹, h., & tielung³, v. P. . L. M. V. .(n.d.). Analisis program pelatihan, penempatan pegawai dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, 2(1).
- Edy, s. (2009). manajemen sumber daya manusia. Jakarta: kencana.
- Edy, s. (2012). manajemen sumber daya manusia. Jakarta: wacana media.
- Gubler, d. J. (2011). *Dengue and dengue hemorrhagic fever*, 11(3), 480–496.
- Hasan.(2010). Analisis data penelitian dengan statistik. Jakarta: bumi aksara.
- Hasibuan, m. S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: bumi aksara.
- Kerja, p., kepuasan, d. A. N., kinerja, t., pt, k., & luas, t. (2017). Pengaruh pengawasan pimpinan, disiplin kerja, penempatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Teluk luas padang, 24(1), 129–136.
- Kerja, p., kompensasi, d. A. N., terhadap, p., kerja, k., pt, p., bni, b., ... manajemen, j. (2014). 3 1,2,3, 2(2), 944–954.
- Kerja, t. K. (2015). No title, 4(9), 2777–2805.
- Lisnawati¹, said musnadi², t. R. I. P. (2017). 1 , 2 , 3 1), 8(3), 1–18.
- Mangkunegara, a. P. (2013). Maanajemen sumber daya manusia. Bandung: pt. Remaja rosda karya.
- Mangkunegara, a. P. (2013). Manajemen sumber daya manusia. Bandung: pt. Remaja rosda karya.

Maqrifat, p. B. A. & a. (2015). Analisis penempatan pegawai pada dinas perhubungan, komunikasi dan informatika kabupaten kepulauan meranti tahun, 2015.

Mardalis.(2014). Metode penelitian suatu pendekatan proposal. Jakarta: bumi aksara.

Metopel. (n.d.).

Paisey, c., & paisey, n. J. (2010). *developing skills via work placements in accounting : student and employer views*, 34, 2009–2011. <https://doi.org/10.1016/j.accfor.2009.06.001>

Prof. Dr. A muri yusuf, m. P. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif & penelitian gabungan. Jakarta: kencana.

Sedarmayanti.(2009). Tata kerja dan produktivitas kerja. Bandung: c.v mandar maju.

Siagian, s. P. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: bumi aksara.

Siagian, s. P. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: bumi aksara.

Sugiyono.(2011). Metode penelitian manajemen. Bandung: alfabeta.

Sugiyono.(2014). Metode penelitian manajemen. Bandung: alfabeta.

Sugiyono.(2015). Metode penelitian manajemen. Bandung: alfabeta.

Sunyoto, d. (2011). Metodologi penelitian unruk ekonomi. Yokyakarta: caps.

Sutrisno, e. (2012). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: kencana.

Treuer, k. V. O. N., sturre, v., keele, s., & mcLeod, j. (2009). *An integrated model for the evaluation of work placements*.

Variabel, s., di, m., & duri, w. (n.d.). Pengaruh kepemimpinan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pt. Bias nusatama dengan kepuasan kerja sebagai variabel moderasi di warehouse duri 125, 1–17.

Widodo.(2015). Manajemen pengembangan sumber daya manusia.yokyakarta: pustaka pelajar.

Yani, m. (2012).manajemen sumber daya manusia. Jakarta: wacana media.

CURRICULUM VITE



I. DATA DIRI

Nama : Rosmian Napitupulu
Tempat/ Tanggal Lahir : Tanjungpianang/ 18 Januari 1997
Status Perkawinan : Belum Menikah
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Kristen Protestan
Nama Orang Tua : Bapak → (Alm) Arnold Napitupulu
Ibu → Rosmiah Nababan

II. PENDIDIKAN FORMAL

- **SD** → SDS GPIB Tanjungpinang (2008)
- **SMP** → SMP Negeri 06 Tanjungpinang (2011)
- **SMA** → SMK Negeri 02 Tanjungpinang (2014)