

S
658.306.01
Den
P
2012

**PENGARUH SISTEM PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
DINAS SOSIAL PROVINSI SUMATERA SELATAN**



Skripsi oleh :

**M. Dendy Ardiansyah
01081001044**

**Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat
Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDRALAYA
Tahun 2012**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI/TIDAK PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : M. Dendy Ardiansyah

NIM : 01081001044

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya yang berjudul :

**Pengaruh Sistem Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial
Provinsi Sumatera Selatan**

Pembimbing,

Ketua : Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

Anggota : Drs. Yuliansyah M.Diah, M.M

Tanggal diuji : 4 Mei 2012

Adalah benar-benar hasil karya saya dibawah tim pembimbing.

Isi Skripsi ini tidak ada hasil karya orang lain yang saya salin keseluruhan atau sebagian tanpa menyebutkan sumber aslinya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan, termasuk pembatalan gelar kesarjanaan saya.

Inderalaya,
Yang memberi pernyataan,



M. Dendy Ardiansyah
NIM. 01081001044

SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstraksi skripsi dari mahasiswa :

Nama : M Dendy Ardiansyah
NIM : 01081001044
Jurusan : Manajemen
Judul : Pengaruh Sistem Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan

telah kami periksa cara penulisan, *grammer*, maupun susunan *tensesnya* dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Palembang, Mei 2012

Pembimbing Skripsi

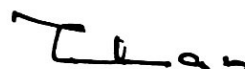
Ketua,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si

NIP.196610221992032002

Anggota,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M

NIP. 195607011985031003

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
INDERALAYA**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

**NAMA : M. DENDY ADRIANSYAH
NIM : 01081001044
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SDM
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH SISTEM PENEMPATAN PEGAWAI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

PEMBIMBING SKRIPSI

TANGGAL PERSETUJUAN

DOSEN PEMBIMBING

Tanggal : 21 APRIL 2012 Ketua :



**Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP.196610221992032002**

Tanggal : 21 APRIL 2012 Anggota :



**Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003**

KEMENTRIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

INDERALAYA

TANDA PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

NAMA : M. DENDY ARDIANSYAH
NIM : 01081001044
JURUSAN : MANAJEMEN
MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH SISTEM PENEMPATAN PEGAWAI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

Telah dilaksanakan Ujian Komprehensif pada tanggal 4 Mei 2012 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

**Panitia Ujian Komprehensif
Inderalaya, 4 Mei 2012**

Ketua,



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP.196610221992032002

Anggota,



Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M
NIP. 195607011985031003

Anggota,



Drs. H. Supardi A. Bakri M.P.A
NIP. 195105121978031002

**Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen**



Dr. Mohamad Adam, S.E, M.E
NIP. 196706241994021002

Motto :

"When I am completely myself, entirely alone... or during the night when I cannot sleep, it is on such occasions that my ideas flow best and most abundantly. Whence and how these ideas come I know not nor can I force them."

(Wolfgang Amadeus Mozart)

Kupersembahkan kepada yang

terkasih :

- *Papa dan Mama, nada mayor dan minor*
kehidupan
- *Kakak-kakakku tersayang*
- *Sahabat-sahabatku*
- *Almamaterku*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penyusun panjatkan kehadirat Allah S.W.T, yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh sistem penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan Palembang” serta tidak lupa pula sholawat dan salam senantiasa penulis junjungkan selalu kepada nabi besar kita “Nabi Muhammad S.A.W”.

Tugas skripsi ini menyajikan tentang pentingnya sistem penempatan yang tepat terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan di kota Palembang. Tugas skripsi ini ditujukan sebagai syarat pengajuan tugas akhir mahasiswa guna memenuhi sebagian persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Penulisan ini menjadi hal yang menarik untuk dibahas karena untuk penempatan yang tepat akan memengaruhi kinerja pegawai dalam menjabat suatu jabatan sehingga organisasi dinas serta pegawai dimasa yang akan datang tidak mengalami suatu kerugian. Penelitian ini akhirnya membuktikan bahwa sistem penempatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penyusun menyadari tugas skripsi ini masih jauh dari apa yang di harapkan, maka kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca sangat di harapkan demi kesempurnaan hasil analisis ini. Akhirnya penyusun mengucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada semua pihak yang telah membantu, sehingga skripsi ini dapat selesai disusun dan berhara skripsi ini dapat bermanfaat serta dapat menunjang pencapaian sasaran dan tujuan perkuliahan.

Penulis

M DENDY ARDIANSYAH
NIM. 01081001044

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur penyusun panjatkan kehadirat Allah S.W.T, yang telah memberikan rahmat dan karuniaNya, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh system penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan Palembang” sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Serta tidak lupa pula sholawat dan salam senantiasa penulis junjungkan selalu kepada nabi besar kita “Nabi Muhammad S.A.W”.

Didalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini sangat tidak terlepas dari bantuan dan dorongan semangat dari berbagai pihak, terutama kepada Bapak dan Ibu Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan waktunya. Tanpa adanya bantuan tersebut, penulis tidak dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan semangat baik moril dan materiil dalam penulisan skripsi ini, antara lain :

1. **Prof. Dr. Hj. Badia Rosa Parizade, MBA**, Rektor Universitas Sriwijaya.
2. **Dr. Syamsurijal, AK**, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
3. **Dr. Muhammad Adam, S.E, M.E**, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
4. **Dr. Hj. Zunaidah, M.Si**, Pembimbing I Skripsi
5. **Drs. Yuliansyah M. Diah, M.M**, Pembimbing II Skripsi
6. **Drs.M.Kosasih Zen,Msi**, Dosen penguji ujian Seminar Proposal Skripsi, terimakasih atas bimbingan dan masukannya demi penyelesaian skripsi ini.
7. **Dr. Mohamad Adam, S.E, M.E** selaku pengganti dosen pembimbing akademik.
8. **Semua Bapak / Ibu dosen** yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama penulis mengikuti kuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
9. **Dra. Hj. Ratnawati, R, MM**, Kepala Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.

10. Ibu bulek, **Yurhana**, Staf Sub Bagian Keuangan Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan beserta pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.
11. Kedua orang tua kami tersayang, **Papa H. Syaiful Andhie, SH, *the best single parent ever*** !Idola yang mengajari kami tentang makna hidup untuk akherat. **Mama Lela Suhana (Almh)**, ini anakmu Ma yang bergelar SE yakin pasti mama bahagia “Di Sana”.
12. Kakak-kakakku tersayang, **Kak Wien, Tatak, A’Ifir** yang selalu mendukung saya dalam penyelesaian skripsi ini. Buat pasukan tuyul-tuyul **kk Yaya, Abang,** dan **dd Keisha** terimakasih untuk membantu membuat kamar berantakan - ___-“.
13. Buat dosen tiga serangkai **kak Ejak, kak Agung** dan **Kak Adi. *Ur rock man!***
14. Teman satu pembimbing akademik **Pak Komar (Alm)** yang sampai sekarang terjaga kekompakannya **Nanda, Rosida, Bang Septi, Puput, Yuk Dinda, Yuk Fidel, Astri, Ayu Mardhotillah** dan **Ulfa**
15. Teman seperjuangan kampus buat **Mak (Mahareta), Nana Minos, Lina Azzah, Erly Chieputz, Rossi, Ike, Orita, Fendra, Ryan Azri, De2k, Tiwul, Brot Willi, Band Kampus** dan terkhusus **Lili Ariani** walau sering jadi tukang ojek - ___-“ tapi ngakak di motor itu kebahagiaan tersendiri ya hahahha.
16. **D’Ralins Gank**, terimakasih buat **Bulek** sudah memberi semangat serta memberi saran untuk kantor ibu dijadikan objek penelitian.
17. **Paduan Suara Mahasiswa (PSM) UNSRI Belisario Choir**, terimakasih untuk **Kak edi** yg telah berbagi ilmu olah vokal dan memberi banyak pengalaman di dunia tarik suara serta senior-senior lain. **#Chemistry Tii (Rizki), Anggi, April, Kak Ayub** dan **Kak Amri** terimakasih dukungan dan semangatnya,”eh fungsi soundcard itu apa ya?*uupsss”. **#VGPeksiminas2010** **Kak He, Yuk cin, Yuk Ani,** dan **Uni Tari. #Sosialita Ique, Nanda, Mas Andrew, Kiplik. #Sosialight** penerus sosialita dan junior-junior lain,satu kata **GORGEUS!**.
18. **WakkakMed**, “*Knowledge cannot replace friendship,i’d rather be an idiot than lose you,don’t let them fly like a baloon*”. **#McKers** terimakasih buat supportnya.

19. **Teman-teman satu konsentrasi SDM, teman-teman sejawat, dan satu angkatan 2008 di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.**
20. **Staf pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, Mbak Nihil, Kak Hendri dan staff lainnya**
Semoga Allah S.W.T membalas budi baiknya dan berkah kepada kita semua,
amin.

Penulis,

M Dendy Ardiansyah
NIM. 01081001044

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan Skripsi	ii
Halaman Persetujuan Panitia Komprehensif	iii
Halaman Motto dan Persembahan	iv
Kata Pengantar	v
Ucapan Terimakasih	vi
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar	xvii
Daftar Lampiran	xviii
Abstraksi	xix
<i>Abstract</i>	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
1.4.1 Manfaat Praktis	8
1.4.2 Manfaat Teoritis	8
BAB II KAJIAN TEORI	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Penempatan Pegawai	9
2.1.1.1 Pengertian Penempatan	9
2.1.1.2 Tujuan Dasar Penempatan	12
2.1.2 Analisa Jabatan	13
2.1.3 Dampak yang Ditimbulkan Apabila Penempatan Pegawai Tidak Didasari pada Spesifikasi Jabatan	19

	Halaman
2.1.4	Pentingnya Analisis Jabatan dalam Proses Penempatan Pegawai 20
2.1.5	Kinerja 21
2.1.5.1	Pengertian Kinerja 21
2.1.5.2	Macam-macam Metode Penilaian Kinerja 28
2.1.5.3	Masalah dan Solusinya 30
2.1.5.4	Peran Penilaian dalam mengelola kinerja 31
2.2	Penelitian Terdahulu 31
2.3	Kerangka Konseptual 32
2.4	Hipotesis Penelitian 32
BAB III	METODE PENELITIAN 34
3.1	Ruang Lingkup Penelitian 34
3.2	Rancangan Penelitian 34
3.3	Lokasi Penelitian 34
3.4	Populasi, Sampel, Besar Sampel dan Tehnik Pengambilan Sampel 34
3.5	Definisi Operasional Variabel Penelitian 35
3.5.1	Identifikasi Variabel 35
3.5.2	Batasan Variabel 35
3.6	Sumber dan Metode Pengumpulan Data 37
3.6.1	Sumber Data 37
3.6.2	Metode Pengumpulan Data 39
3.7	Operasionalisasi Variabel 39
3.8	Uji Instrumen 40
3.8.1	Uji Validitas 41
3.8.2	Uji Reliabilitas 41
3.9	Tekhnik Analisis Data 41
3.9.1	Tekhnik Analisa Kuantitatif 41
3.9.2	Tekhnik Analisa Deskriptif 43
BAB IV	GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN 44

	Halaman
4.1	Profil Perusahaan 44
4.1.1	Visi Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan 44
4.1.2	Misi Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan 45
4.1.3	Tujuan Organisasi 45
4.1.4	Strategi Organisasi 45
4.1.5	Tugas dan Fungsi Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan 46
4.2	Struktur Organisasi 47
4.2.1	Susunan Organisasi 49
4.3	Sejarah Singkat Badan Organisasi 50
BAB V	PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 54
5.1	Analisis Frekuensi 54
5.1.1	Profil Responden 54
5.1.1.1	Jenis Kelamin 55
5.1.1.2	Usia 55
5.1.1.3	Lama Bergabung di Organisasi Dinas 56
5.1.1.4	Status Kerja 56
5.1.1.5	Pendidikan Akhir Pegawai 57
5.1.2	Sistem Penempatan Pegawai 58
5.1.2.1	Analisis Sistem Penempatan Berdasarkan Persyaratan Manusia 58
5.1.2.1.1	Analisis Latar Belakang Pendidikan Sesuai dengan persyaratan jabatan 58
5.1.2.1.2	Analisis Mempunyai Keterampilan yang Sangat Baik dalam Melakukan Tugas 59
5.1.2.1.3	Analisis Posisi Jabatan Sesuai dengan Minat dan Kesukaan Pegawai 60
5.1.2.1.4	Analisis Atribut Pribadi (Sifat Khusus, Ciri Pribadi) Sesuai dengan Persyaratan Jabatan 60
5.1.2.1.5	Analisis Tuntutan Emosional Sesuai dengan Persyaratan Jabatan 61
5.1.2.2	Analisis Sistem Penempatan Pegawai Berdasarkan Standar Prestasi 62
5.1.2.2.1	Analisis Standar Prestasi Sangat Jelas 62

	Halaman
5.1.2.2.2 Analisis Pegawai Diberi Instruksi dan Langkah-langkah dalam Mencapai Standar Prestasi	64
5.1.2.2.3 Analisis Kewajiban & Tanggung Jawab Pegawai Telah Disosialisasikan dengan Baik	64
5.1.2.2.4 Analisis Evaluasi Pekerjaan Sangat Berperan dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai	65
5.1.2.2.5 Analisis Besarnya Resiko dan Tanggung Jawab Sesuai dengan Jabatan	65
5.1.2.3 Analisis Sistem Penempatan Pegawai Berdasarkan Konteks Pekerjaan	66
5.1.2.3.1 Analisis Evaluasi Pekerjaan Dilakukan Oleh Organisasi Dinas Setiap Hari	66
5.1.2.3.2 Analisis Sarana Pendukung dan Peralatan Kerja Sesuai dengan Kebutuhan Pegawai	67
5.1.2.3.3 Analisis Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Sangat Mendukung Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai	68
5.1.2.3.4 Analisis Jadwal Kerja yang Diterapkan Oleh Organisasi Dinas Telah Berjalan dengan Baik	69
5.1.2.3.5 Analisis Insentif yang Diberikan Oleh Organisasi Dinas Sesuai dengan Besarnya Resiko dan Tanggung Jawab Jabatan	69
5.1.3 Analisis Kinerja Pegawai	70
5.1.3.1 Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Inisiatif	71
5.1.3.1.1 Pegawai Mempunyai Inisiatif Mengatasi Kesalahan Pekerjaan yang Ada	71
5.1.3.1.2 Pegawai Bekerja Berdasarkan 80 % Atas Perintah dan 20 % Inisiatif Sendiri	71
5.1.3.2 Analisis Kinerja Pegawai berdasarkan Kerja Sama	72
5.1.3.2.1 Sukarela Pegawai Melibatkan Diri Memberikan Saran dan Kritik yang Membangun dalam Menyelesaikan Masalah yang Terjadi di Organisasi Dinas dan Rekan Kerja	72

	Halaman
5.1.3.3 Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Mutu Pekerjaan	73
5.1.3.3.1 Pegawai Menyelesaikan Pekerjaannya Selalu Tepat Waktu	73
5.1.3.4 Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan	74
5.1.3.4.1 Pegawai Bekerja Melewati Batas Waktu Normal Adalah Bukan Masalah, Jika Pekerjaan Belum Selesai	74
5.2 Uji Instrumen (Validitas dan Reliabilitas)	75
5.2.1 Uji Validitas	75
5.2.2 Uji Reliabilitas	77
5.3 Analisis Regresi Linier Berganda	78
5.4 Pembahasan Hasil Penelitian Secara Keseluruhan	83
5.5 Hipotesa	83
5.6 Perbandingan dengan Penelitian Terdahulu	83
 BAB VI KESIMPULAN & SARAN	 87
6.1 Kesimpulan	87
6.2 Saran	88
 DAFTAR PUSTAKA	 89
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Jumlah CPNS/PNS Dirinci Menurut Pendidikan Umum & Jenis Kelamin di Lingkungan Pemprov Sumsel	3
Tabel 1.2	Jumlah Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan per 2011	4
Tabel 1.3	Daftar Pangkat, Pendidikan Akhir, Nama Jabatan serta Uraian Tugas Sub Bagian Keuangan Dinas Sosial Pemprov Sumsel	6
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel	40
Tabel 3.2	Skala Pengukuran	42
Tabel 4.1	Jumlah Pegawai Dinas Sosial provinsi Sumsel per 2011	51
Tabel 5.1	Frekuensi Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai ..	55
Tabel 5.2	Frekuensi Profil Responden Berdasarkan Usia Pegawai	55
Tabel 5.3	Frekuensi Profil Responden Berdasarkan Lama Bergabung Pegawai di Organisasi Dinas	56
Tabel 5.4	Frekuensi Profil Responden Berdasarkan Status Kerja Pegawai	57
Tabel 5.5	Frekuensi Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Akhir Pegawai	57
Tabel 5.6	Analisis Latar Belakang Pendidikan Sesuai dengan Persyaratan Jabatan	58
Tabel 5.7	Mempunyai Keterampilan yang Sangat Baik dalam Melakukan Tugas	59
Tabel 5.8	Posisi Jabatan Sesuai dengan Minat dan Kesukaan Pegawai	60
Tabel 5.9	Analisis Atribut Pribadi (Sifat Khusus, Ciri Pribadai) Sesuai Dengan Persyaratan Jabatan	61
Tabel 5.10	Tuntutan Emosional & Mental Jabatan Sesuai Dengan Persyaratan Jabatan	61
Tabel 5.11	Analisis Standar Prestasi Organisasi Sangat Jelas	62
Tabel 5.12	Analisis Pegawai Diberi Instruksi dan Langkah-langkah Dalam Mencapai Standar Prestasi Kerja Pegawai	63

	Halaman
Tabel 5.13 Analisis Kewajiban dan Tanggung Jawab Pegawai Telah Disosialisasikan dengan Baik	64
Tabel 5.14 Analisis Evaluasi Pekerjaan Sangat Berperan dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai	65
Tabel 5.15 Analisis Besarnya Resiko dan Tanggung Jawab Sesuai Dengan Jabatan	65
Tabel 5.16 Analisis Evaluasi Pekerjaan Dilakukan oleh Organisasi Dinas Tiap Hari	66
Tabel 5.17 Analisis Sarana Pendukung dan Peralatan Kerja Sesuai dengan Kebutuhan Pegawai	67
Tabel 5.18 Analisis Kondisi Fisik Lingkungan Kerja Sangat Mendukung Dalam Meningkatkan Semangat Kerja Pegawai	68
Tabel 5.19 Analisis Jadwal Kerja yang Diterapkan oleh Organisasi Dinas Telah Berjalan dengan Baik	69
Tabel 5.20 Analisis Insentif yang Diberikan oleh Organisasi Dinas Sesuai dengan Besarnya Resiko dan Tanggung Jawab Jabatan	70
Tabel 5.21 Analisis Pegawai Mempunyai Inisiatif Mengatasi Kesalahan Kerja yang Ada	71
Tabel 5.22 Pegawai Bekerja Berdasarkan 80% Atas Perintah dan 20% Inisiatif Sendiri	71
Tabel 5.23 Sukarela Pegawai Melibatkan Diri, Memberikan Saran & Kritik yang Membangun Dalam Menyelesaikan Masalah yang Terjadi di Organisasi Dinas & Rekan Kerja	72
Tabel 5.25 Pegawai Menyelesaikan Pekerjaannya Selalu Tepat Waktu	73
Tabel 5.25 Pegawai Bekerja Melewati Batas Waktu Normal Adalah Bukan Masalah, Jika Pekerjaannya Belum Selesai	74
Tabel 5.26 Hasil Uji Validitas	76
Tabel 5.27 Hasil Uji Reliabilitas	78
Tabel 5.28 Pembuktian Uji Reliabilitas	78
Tabel 5.29 Model <i>Summary</i> ^(d)	79

	Halaman
Tabel 5.30 Hasil Uji F (<i>F Test</i>) <i>Anova</i>	80
Tabel 5.31 <i>Coeficients</i>	81
Tabel 5.32 Model <i>Sumarry</i> ^(d)	83

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Sosial Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan	48
---	----

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Kuesioner untuk variabel sistem penempatan pegawai	92
2. Kuesioner untuk variabel kinerja pegawai	95
3. Uji validitas variabel	97
4. Uji reliabilitas	99
5. Uji frekuensi	99
6. Persamaan regresi	105
7. Uji deskriptif	106
<i>Charts</i>	112

Pengaruh Sistem Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan

ABSTRAKSI

Mendapatkan pegawai yang terampil dan mampu bekerja dengan penuh gairah tidaklah mudah. Berbagai cara telah dikembangkan untuk memperoleh pegawai yang bermutu dan tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaan, akan tetapi dalam prakteknya tetap terbukti adanya banyak kekurangan dan salah penempatan yang pada akhirnya amat merugikan baik untuk pihak perusahaan maupun bagi pegawai itu sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem penempatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan pegawai di dinas sosial provinsi Sumatera Selatan belum berpedoman pada uraian dan spesifikasi jabatan yang mendukung indikator persyaratan manusia dalam sistem penempatan pegawai yang mendukung kinerja agar lebih baik.

Organisasi dinas hendaknya memerhatikan kembali persyaratan manusia didalam prosedur penempatan sehingga akan menunjang kinerja pegawai dan organisasi dinas yang lebih baik lagi. Selain itu organisasi dinas sebaiknya memerhatikan kembali siapa yang menempati jabatan apakah sesuai dengan kualifikasi pekerjaan yang ada, sehingga tidak terjadi kerugian bagi organisasi dinas serta pegawai itu sendiri kedepannya.

Kata kunci: Uraian Pekerjaan, Spesifikasi Pekerjaan, Persyaratan Manusia, Penempatan Pegawai, Kinerja Pegawai.



***The Effect of Employee Placement System on Employee Performance
Social Services Province of South Sumatra***

ABSTRACT

Finding an employee who is skilled and passionate with their job is not easy. Various ways have been developed to obtain qualified staff in line with the job requirements, but in practice it proved the existence of many deficiencies and misplacement which eventually makes it very detrimental both to the company and the employees themselves. This study aims to determine how much influence the placement system to employee performances in the Social Services of South Sumatera Province.

The results of this study indicates that employee placement in social services of South Sumatera province have not been guided by job descriptions and specifications that support the indicators of human requirements in the system supporting the employee placement to better performance.

Service organizations should reconsider staff qualification so that the placement procedure will support the performance of employees and organizations a better service. In addition, service organizations should re-evaluate who holds a position according to the qualifications to each position, so there will be no harm to the organizations and staff in the future.

Keywords: Job Description, Job Specification, Human Requirements, PlacementEmployee, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia merupakan sumber kehidupan suatu organisasi maka secara harfiah mereka merupakan harta yang paling mahal bagi organisasi. Sayangnya mendapatkan pegawai yang terampil dan mampu bekerja dengan penuh gairah tidaklah mudah. Berbagai cara telah dikembangkan untuk memperoleh pegawai yang bermutu dan tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaan, akan tetapi dalam prakteknya tetap terbukti adanya banyak kekurangan dan salah penempatan yang pada akhirnya amat merugikan baik untuk pihak perusahaan maupun bagi pegawai itu sendiri.

Menurut Dessler (1995:85) Analisis jabatan adalah prosedur untuk menentukan tugas-tugas dan hakekat pekerjaan serta jenis orang (berkaitan dengan keterampilan dan pengalaman) yang perlu diangkat untuk melaksanakannya. Analisis pekerjaan menyediakan data tentang syarat pekerjaan, yang kemudian digunakan untuk menyusun uraian pekerjaan (*job description*/hal-hal yang tercakup dalam pekerjaan) dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*/jenis orang yang diangkat untuk melaksanakan pekerjaan).

Penempatan sumber daya manusia sesuai dengan tuntutan jabatan atau tugas dalam suatu organisasi merupakan salah satu yang harus diperhatikan tiap pimpinan. Penempatan tenaga kerja itu sendiri merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, melalui itu perusahaan akan memiliki tenaga kerja sesuai dengan mutu yang tepat dan pada posisi yang tepat sehingga diharapkan tercapai efisiensi dan efektivitas serta produktivitas dalam bekerja. "Menurut Dessler (2003:71) penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan pada

orang yang tepat untuk jabatan yang tepat “ atau “ *The right man on the right place and the right man behind the right job* “Dessler (2003:71) harus dilaksanakan secara konsekuen supaya karyawan dapat bekerja sesuai dengan spesialisasinya akan keahlian masing-masing sehingga gairah dapat mencapai hasil yang optimis bahkan kreatifitas serta prakarsa pegawai dapat berkembang.

Tenaga kerja yang ditempatkan pada posisi yang tepat maka akan memberikan dampak positif bagi perusahaan yaitu antara lain :

- a. Meningkatnya moral kerja (semangat dan kegairahan kerja)
- b. Terpilihnya disiplin kerja, baik terhadap peraturan dan kebijakan yang tertulis maupun tak tertulis (Hadiwiryono,2002:103)

Dari dampak-dampak tersebut penempatan seseorang akan memengaruhi kinerja pegawai didalam jabatannya. Kinerja adalah prestasi yang dicapai atau dihasilkan oleh seseorang (perusahaan atau karyawan). Untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai dalam melakukan pekerjaan oleh karyawan maka kinerja karyawan perlu dinilai. Dalam penempatan pegawai baik yang berasal dari sumber intern maupun sumber ekstern, harus benar-benar sesuai dengan syarat-syarat pekerjaan yang berpedoman pada Analisa Jabatan. Oleh sebab itu alangkah baiknya jika penempatan jabatan berdasarkan pada analisa jabatan yang ada.

menurut Dessler tujuan dari analisa pekerjaan (2003:87) antara lain :

- a. Memperoleh tenaga kerja pada posisi yang tepat.
- b. Memberikan keputusan pada diri tenaga kerja.
- c. Menciptakan iklim dan kondisi kerja yang kondusif.

Tujuan penempatan menurut Hasibuan (2006:99) adalah :

1. Mengoptimalkan gairah kerja
2. Mengoptimalkan mental kerja



3. Prestasi kerja mencapai hasil yang optimal
4. Mengembangkan kreativitas pegawai

Pegawai negeri adalah pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

TABEL 1.1

**JUMLAH CPNS/PNS DIRINCI MENURUT PENDIDIKAN UMUM & JENIS KELAMIN
DI LINGKUNGAN PEMPROV. SUMSEL**

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JENIS KELAMIN		JUMLAH
		LAKI-LAKI	PEREMPUAN	
1	SD	156	10	166
2	SMP	189	30	219
3	SMA	1783	876	2659
4	DIPLOMA I	57	25	82
5	DIPLOMA II	15	23	38
6	DIPLOMA III/SARMUD	266	348	614
7	DIPLOMA IV	16	6	22
8	S-1/SARJANA	1754	1314	3068
9	S-2/PASCA SARJANA	525	265	790
10	S-3/DOKTOR	5	5	10
J U M L A H		4766	2902	7668

Sumber Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan Keadaan : 3 Januari 2012

Pada tabel 1.1 menggambarkan jumlah CPNS/PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan baik dari segi pendidikan dan jenis kelaminnya. Terlihat jelas disana bahwa masih adanya CPNS/PNS yang bekerja dan menempati sebuah jabatan atau pekerjaan dengan tamatan akhir sebagai lulusan SD dan SMP. Bisa jadi disimpulkan bahwa masih adanya penempatan sebuah jabatan tanpa adanya proses analisa jabatan, yakni menempati sebuah jabatan dengan spesifikasi jabatan yang belum signifikan khususnya pada latar belakang pendidikan.

Dinas Sosial provinsi Sumatera Selatan ini merupakan program pemerintah yang didirikan pada tanggal 29 Desember 2000 melalui Keputusan Gubernur Sumatera Selatan nomor 57 Tahun 2000 sebagai sarana pelayanan dan bantuan sosial kepada Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) dan Potensi Sumber Kesejahteraan Sosial (PSKS) yang bertempat di JL. Kapten Anwar Sastro Palembang-30129. Didirikan berdasarkan respon positif terhadap implementasi Undang Undang Nomor 23 Tahun 1999, sebagaimana telah diganti dengan Undang Undang 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai
Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan per 2011

Subdin/Bidang/Bagian	Jumlah Pegawai (Orang)
Kadin	1
Sekretaris	1
Sekretariat	55
Bidang Pelayanan Rehabilitasi & Perlindungan Sosial	26
Bidang Pemberdayaan Sosial	24
Bidang Bantuan & Jaminan Sosial	28
Bidang Pembinaan Kelembagaan Sosial	24
Jumlah	159

Sumber data Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan

Tabel 1.2 menggambarkan jumlah pegawai serta unit organisasi yang diduduki dari pegawai Dinas Sosial Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Adapun jumlah pegawainya sebesar 159 orang dengan pembagian divisi /subdin/bagian nya masing-masing.

Dari penelitian awal yang dilakukan baik observasi maupun wawancara langsung diperoleh indikasi bahwa penempatan pegawai yg dilakukan di instansi ini

hanya melalui tahap administratif seperti mengumpulkan Surat Pengantar Dinas, Nota Dinas, SK Capeg dan SK Terakhir, serta Surat Tidak Pernah Dijatuhi Hukuman yang semuanya di rangkap tiga. Pegawai hanya menunggu waktu surat keputusan diturunkan untuk kemudian akan ditempatkan pada jabatan yang akan diputuskan tanpa kualifikasi khusus untuk menempati jabatan tersebut.

Selain itu terjadi fenomena yang terindikasi dari struktur organisasi Dinas Sosial Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Untuk kepala sub-bagian keuangan yang syaratnya harus dijabati oleh seseorang pegawai dengan latar belakang pendidikan dari lulusan S-1 Ekonomi namun pada kenyataanya dijabati oleh pegawai yang memiliki kualifikasi yang tidak sesuai dengan kualifikasi jabatan, yakni dengan pendidikan akhir S-1 sarjana sosial sehingga menyebabkan kinerja sulit untuk ditingkatkan.

Tabel 1.3
Daftar Pangkat, Pendidikan Akhir, Nama Jabatan serta Uraian Tugas Pegawai
Sub Bagian Keuangan Dinas Sosial Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan

No	Pangkat	Pendidikan Akhir yang Menjabat Pekerjaan	Nama Jabatan	Uraian Tugas
1	Penata Tk. I (III/d)	Sarjana Sosial	Kepala Sub Bagian Keuangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengkordinir semua pelaksanaan kegiatan, melaksanakan, menyiapkan bahan penyusunan rancangan anggaran pendapatan dan belanja dinas, pembukuan, perhitungan anggaran dan verifikasi serta pembendaharaan. 2. Mendistribusikan tugas-tugas kegiatan pada staf Sub bagian keuangan 3. Kordinator penguji tagihan 4. Mengontrol Pagu anggaran 5. Bertanggung jawab atas pelaksanaan penatausahaan keuangan
2	Panata Tk. I (III/d)	Sarjana Ekonomi	Staf sub bagian keuangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengontrol ketersediaan dana atas seluruh transaksi perhari 2. Membuat laporan realisasi belanja bendahara 3. Memungut dan menyetorkan pajak 4. Membuat dan meneliti kebenaran format dan material atau bukti-bukti yang menjadi dasar pengeluaran
3	Penata Muda Tk. I (III/b)	SMA	Staf Pencatat pembukuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mencatat seluruh transaksi yang dikelola bendahara 2. Merekap laporan-laporan dari bendahara pengeluaran dinas dan bendahara pembantu 3. Membantu tugas kasubag keuangan 4. Melakukan pencatatan serta melakukan perubahan daftar gaji pegawai

Sumber data Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan

Pada tabel 1.3 tersebut menggambarkan sebagian dari pangkat, pendidikan akhir si pemegang jabatan, nama jabatan serta uraian tugas dari sub bagian keuangan

Dinas Sosial provinsi Sumatera Selatan. Pada tabel tersebut menggambarkan bahwa kepala sub keuangan dengan uraian tugas yang signifikan terhadap latar belakang pendidikan minimal S-1 ekonomi justru di pimpin oleh kepala sub keuangan dengan latar belakang pendidikan akhir sebagai sarjana sosial. Begitu halnya pada staf pencatat pembukuan, mayoritas pegawainya adalah pegawai dengan latar belakang pendidikan akhir SMA padahal untuk melakukan hal berkaitan dengan keuangan itu sebaiknya adalah pegawai dengan latar pendidikan ekonomi yang mengerti akan kegiatan keuangan organisasi.

Akibat itu semua banyak hal yang akan merugikan bagi organisasi dimasa depan apabila sebuah organisasi tersebut tidak berpacu pada uraian jabatan dan spesifikasi jabatan yang ada antara lain:

1. Pekerjaan yang dilaksanakan akan lamban dikerjakan sehingga akhirnya akan menambah masalah saja setiap penyelesaian pekerjaannya.
2. Sering terjadi kekeliruan dan cenderung membuat kesalahan.
3. Tidak menunjukkan “siapa yang bertugas pada departemen mana” karena pada akhirnya tidak ada tanggung jawab yang jelas akibatnya akan terjadi tugas rangkap (*overlapping* pekerjaan)
4. Rendahnya produktivitas kinerja pegawai.

Berdasarkan gambaran diatas penulis mengambil Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan sebagai bahan penelitian dengan judul “Pengaruh Sistem Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan Palembang”

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang diatas terdapat permasalahan yang menarik untuk dikaji adalah: “Seberapa besar pengaruh sistem penempatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan?”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem penempatan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi organisasi kedinasan dalam menentukan kebijaksanaan penempatan pegawai di organisasi kedinasan dimasa mendatang

1.4.2 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas bagi perusahaan akan pentingnya sistem penempatan terhadap kinerja pegawai.
- b. Sebagai bahan penelitian lebih lanjut dan sebagai bahan referensi bagi penulis lain yang mengambil masalah yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhanari, Maria Asti.2005.*Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada Mahrani Handicraft di Kabupaten Bantul*. Program S1 Unuversitas Negeri Semarang.
- Alex, S. Nitisemito.2000.*Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Kudus : Ghalia Indonesia
- B. Siswanto, Sastrohadiwiryono.2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (pendekatan Administrasi dan Operasional)* .Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler, Gary.2006.*Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid 10*.Jakarta : Indeks
- Hasibuan, Malayu SP.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi ke 13*.Jakarta : Bumi Aksara
- Istijanto.2006.*Riset Manajemen Sumber Daya Mamusia*.Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- M.Iqbal, Hasan.2006. *Pokok-pokok Materi Statistik (Statistik Inferensial)*, Jakarta : Bumi Aksara
- Malthis, Robert L, dan Jackson, John H 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Meidiyani.2004.*Peran Analisa Jabatan terhadap Proses Penempatan Karyawan pada PT Nikan Jaya Persada*. Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Inderalaya
- Nirmala, Ida.2004. *Analisis Pengaruh Sistem Penempatan terhadap Kinerja karyawan pada PT Hexindo Adiperkasa Cabang Palembang*. Program S1 Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijya Inderalaya
- Novitasari, Andreani.2003. *Pengaruh Stress Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT H.M Sampoerna, Tbk. Surabaya*. Program Pascasarjana Unversitas Airlangga Surabaya
- Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson. (1997). *Manajemen Sumber Menghadapi Abad ke-21*.Jilid 1. Edisi Keenam. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Siagian, Sondap.P.2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

Simamora, Henry, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua,Cetakan kedua, Penerbit STIE YKPN, Yogyakarta.

Tim Penyusun Pedoman Skripsi.2007.*Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi Unsri.Inderalaya* : Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Tim.2011. *Buku Profil Dinas Sosial Provinsi Sumatera Selatan*.