

ANALISIS PENEMPATAN PEGAWAI DALAM MENINGKATKAN KINERJA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SIAK PROVINSI RIAU

ABSTRAK

Oleh

EKA NOFRIANTI

Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menjelaskan penempatan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Siak serta hambatan-hambatannya. Penempatan karyawan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu tergantung pada fungsi penempatan ini. Jika fungsi ini tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Metode yang digunakan adalah deskriptif dan kualitatif. Informan dalam penelitian ini yaitu Kasubbag Kepegawaian dan pegawai atau kepala sub bagian yang penempatan kerjanya tidak sesuai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Siak sebanyak 9 orang. Teknik pengumpulan data wawancara serta analisis data secara deskriptif melalui pendekatan kualitatif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Pelaksanaan penempatan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Siak dilihat berdasarkan Indikator Pendidikan atau Prestasi akademis rata-rata persentase jawaban responden tertinggi menyatakan pada kategori “Cukup Baik”. Hal ini disebabkan masih ditemukan beberapa pegawai yang tidak sesuai jabatan dengan tingkat pendidikannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan penempatan pegawai di Kabupaten Siak yaitu terkait dengan faktor situasional daerah, pendidikan dan kompetensi dari Pegawai Negeri Sipil yang ada, serta kualifikasi yang dimiliki oleh tim analisis jabatan maupun tim analisis beban kerja. Hambatan dalam melakukan penempatan pegawai dalam jabatan struktural selayaknya dihindari atau diminimalkan agar proses dari penempatan pegawai bisa lebih optimal atau sesuai dengan tujuan dilakukannya penempatan pegawai. Mengingat dari tim yang melakukan penempatan pegawai juga manusia maka suatu kesalahan mungkin saja terjadi atau terdapat kendala dalam melakukan penempatan pegawai. Kendala tersebut bisa berasal dari internal ataupun eksternal Sekretariat Daerah Kabupaten Siak. Walaupun sebenarnya pemerintah pusat telah membuat aturan yang jelas dan rinci terhadap pelaksanaan penempatan pegawai, namun bisa saja timbul permasalahan ataupun hambatan di luar perkiraan dari tim atau Sekretariat Daerah Kabupaten Siak saat dilakukannya penempatan pegawai.

Kata Kunci : Penempatan Kerja, Kinerja Pegawai

**ANALYSIS OF EMPLOY PLACEMENT IN IMPROVING SECRETARIAT
PERFORMANCE OF REGENCY OF RICE PROVINCE SIAK**

ABSTRACT

By

EKA NOFRANTI

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

The purpose of this study is to find out and explain the placement of employees at the Regional Secretariat of Siak Regency and its constraints. Employee placement is one of the most important functions in human resource management, whether or not a person is placed in a particular position depending on the function of this placement. If this function is not properly implemented then by itself will be fatal to the achievement of organizational goals. The method used is descriptive and qualitative. The informants in this research are Head of Subdivision of Personnel and employee or head of sub division whose job placement is not appropriate at the Regional Secretariat of Siak Regency as many as 9 people. Techniques of collecting interview data and data analysis descriptively through qualitative approach. This research concludes that the implementation of employee placement at Regional Secretariat of Siak Regency is seen based on Education Indicator or Academic Achievement mean the highest percentage of respondent's answer stated in category "Pretty Good". This is because there are still some employees who do not fit the position with the level of education. Factors affecting the implementation of employee placement in Siak Regency are related to the situational factors of the region, the education and competence of the existing Civil Servants, as well as the qualifications possessed by the job analysis team and the workload analysis team. Obstacles in placing employees in structural positions should be avoided or minimized so that the process of placement of employees can be more optimal or in accordance with the purpose of the placement of employees. Remembering from the team that did the placement of employees also human then a mistake may happen or there are obstacles in the placement of employees. The constraints can come from internal or external Regional Secretariat of Siak Regency. Despite the fact that the central government has made clear and detailed rules on the implementation of employee placement, it may arise unexpected problems or obstacles from the team or the Regional Secretariat of Siak Regency during the placement of employees.

Keywords: *Job Placement, Employee Performance*