

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**PERANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA DAERAH (BKPSDMD) DALAM PELAKSANAAN
PENEMPATAN PEGAWAI DI KABUPATEN SIAK**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Administrasi Publik
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau



**Muhammad Iqbal Kurniadi
NPM : 147110328**

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

**PEKANBARU
2019**

**PERANAN BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA DAERAH (BKPSDMD) DALAM PELAKSANAAN
PENEMPATAN PEGAWAI DI KABUPATEN SIAK**

ABSTRAK

**Oleh
Muhammad Iqbal Kurniadi**

Kata kunci : Peranan, Pelaksanaan Penempatan Pegawai;

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang bagaimana Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak dan juga mengetahui faktor hambatan apa saja yang mempengaruhi sekaligus menjadi kendala dalam Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak. Indikator yang digunakan meliputi Pendidikan, Pengetahuan Kerja, Keterampilan Kerja, dan Pengalaman Kerja. Tipe penelitian yang berlokasi di Kabupaten Siak ini adalah dengan metode penelitian deskriptif dengan analisa kuantitatif. Adapun sampel dalam penelitian ini berjumlah 20 orang. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, teknik kuisioner, teknik wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian “Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak” adalah Cukup Terlaksana. Faktor-faktor penghambatnya yaitu belum semua pegawai ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya, dikarenakan kekosongan yang ada harus segera ditutupi dan juga karena masih banyak pegawai yang belum mengerti dengan tugas dibidangnya dan kurang berpengalaman dibidangnya.

**THE ROLE OF EMPLOYEE AGENCY AND DEVELOPMENT OF
REGIONAL HUMAN RESOURCES (BKPSDMD) IN IMPLEMENTATION
OF EMPLOYEE PLACEMENT IN SIAK DISTRICT**

ABSTRACT

**By
Muhammad Iqbal Kurniadi**

Keywords: Role, Implementation Employee Placement;

This study aims to find out and analyze how the Role of Civil Service Agency and Regional Human Resource Development (BKPSDMD) in the Implementation of Employee Placement in Siak District and also to know what barriers that affect and become an obstacle in the Role of Regional Human Resources Development and Human Resources Agency (BKPSDMD) in the Implementation of Employee Placement in Siak Regency. Indicators used include Education, Work Knowledge, Work Skills, and Work Experience. This type of research located in Siak District is a descriptive research method with quantitative analysis. As for the samples in this study amounted to 20 people. Data collection uses observation techniques, questionnaire techniques, interview techniques, and documentation. The results of the study "The role of the Regional Personnel and Human Resource Development Agency (BKPSDMD) in the Implementation of Employee Placement in Siak District" was sufficiently implemented. The inhibiting factors are not all employees in the position in the appropriate position with their educational background, because the existing vacancies must be immediately covered and also because there are still many employees who do not understand the task in their field and are less experienced in their field.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillahirobbil'alamin, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah S.W.T karena atas rahmat dan hidayah-Nya serta nikmat islam yang telah memberikan kesehatan, kemudahan dan kekuatan sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak”**.

Kemudian shalawat dan salam penulis haturkan untuk junjungan alam Baginda Nabi Muhammad S.A.W dengan mengucapkan Allahumma sholli'ala tsaidina Muhammad Wa'ala ali tsayyidina Muhammad, Assalamu'alaika Ya Rasulullah. Yang telah memberikan suri tauladan serta pengajarannya, sehingga terbukalah berbagai hikmah ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi umat manusia hingga akhir zaman.

Pada kesempatan yang baik ini, tidak lupa penulis menyampaikan terima kasih yang setulus-tulusnya baik secara langsung maupun tidak langsung atas segala dukungan, bantuan, bimbingan, pengarahan nasehat dan pemikiran dari berbagai pihak selama proses studi dan juga selama proses penyusunan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu pada lembaga pendidikan yang beliau pimpin.

2. Bapak Dr. H. Moris Adidi Yogia, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah menjadi motivator penulis untuk menyelesaikan studi.
3. Bapak Hendry Andry, S.Sos., M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik sekaligus Pembimbing I yang selalu memberikan pengarahannya kepada penulis dan membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Nurmasari, S.Sos., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Administrasi Publik, yang juga turut memberikan motivasi serta membimbing penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Dia Meirina Suri, S.Sos., M.Si selaku Pembimbing II yang juga turut memberikan arahan dan bimbingan dengan sabar untuk meluangkan waktu dan membagikan ilmunya sehingga penulis bisa menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau khususnya pada Program Studi Administrasi Publik, yang dalam hal ini tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu yang mana telah mendidik dan mengarahkan serta memberikan dorongan serta arahan yang baik sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
7. Seluruh Staf, Karyawan/Karyawati Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau yang telah membantu penulis menyelesaikan segala urusan administrasi mengenai keperluan penulis yang berhubungan dengan penyusunan skripsi ini.

8. Pegawai BKPSDMD Kabupaten Siak yang telah menerima penulis dengan tangan terbuka dan bersedia menjadi objek penelitian penulis serta memberikan informasi seputar kegiatan BKPSDMD Kabupaten Siak.
9. Kedua orang tua tercinta yakni Ayahanda Asnawi, S.Sos dan Ibunda Khairiah Ayu, yang telah memberikan semangat dan dukungan baik secara moril maupun materil kepada penulis untuk menyelesaikan studi di Universitas Islam Riau.
10. Keluarga Besar Administrasi Publik Angkatan 2014 yang selama ini menjadi teman seperjuangan dalam menyelesaikan Studi di Universitas Islam Riau.

Penulis bermohon dan berdo'a kepada yang maha kuasa semoga jasa baik mereka semua dibalas dengan rahmat dan pahala yang setimpal serta mendapatkan kebaikan di dunia dan akhirat kelak. Aaamiiin.

Penulis menyadari skripsi masih jauh dari kesempurnaan, namun dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman dalam mengaplikasikan ilmu, penulis sudah berupaya semaksimal mungkin mengerahkan tenaga dan pikiran penulis untuk membuat skripsi ini dengan sebaik mungkin. Setiap bab per bab dalam skripsi ini Insya Allah sudah sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah dan ketentuan sistematika yang telah ditetapkan oleh fakultas. Terlepas dari itu, kritik dan saran yang bersifat positif penulis harapkan dari semua pihak guna penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap kepada seluruh pihak yang bersangkutan, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan,

khususnya bagi penulis dan umumnya untuk pembaca yang budiman.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Pekanbaru, 2 Agustus 2019
Penulis,
Ttd

Muhammad Iqbal Kurniadi



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

	Halaman
PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING	ii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI.....	iii
SK. TIM PENGUJI.....	iv
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI.....	v
PENGESAHAN SKRIPSI.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH.....	xviii
ABSTRAK... ..	xix
ABSTRACT.	xx
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Perumusan Masalah	13
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	13
1. Tujuan Penelitian	13
2. Kegunaan Penelitian.....	14
BAB II : STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR	
A. Studi Kepustakaan.....	15
1. Konsep Administrasi.....	16

2. Konsep Organisasi	21
3. Konsep Manajemen.....	23
4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	25
5. Konsep Peranan.....	28
6. Konsep Penempatan Pegawai	30
B. Kerangka Pikir	36
C. Konsep Operasional	37
D. Operasional Variabel.....	38
E. Teknik Pengukuran	39
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian	42
B. Lokasi Penelitian.....	43
C. Populasi dan Sampel	43
D. Teknik Penarikan Sampel	44
E. Jenis dan Sumber Data	44
F. Teknik Pengumpulan Data.....	45
G. Teknik Analisis Data	46
BAB IV : DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	
A. Keadaan Geografis Kabupaten Siak.....	47
B. Sejarah Kabupaten Siak	48
C. Gambaran Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Siak.....	49

D. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Siak.....	50
E. Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Siak.....	52
F. Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Siak.....	53
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Identitas Responden	56
B. Hasil Penelitian Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak	59
1. Pendidikan.....	60
2. Pengetahuan Kerja	63
3. Keterampilan Kerja	67
4. Pengalaman Kerja	70
C. Faktor-Faktor Penghambat Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak	75
BAB VI : PENUTUP	
A. Kesimpulan	77
B. Saran.....	78
DAFTAR KEPUSTAKAAN	79
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
I.1 Format usulan pertama yang dibuat oleh BKPSDMD Kabupaten Siak	7
II.1 Konsep Operasional Variabel Penelitian	39
III.1 Populasi dan Sampel Penelitian	44
IV.1 Distribusi Pejabat Struktural Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Siak	53
IV.2 Sarana dan Prasarana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Siak.....	54
V.1 Distribusi Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
V.2 Distribusi Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	57
V.3 Distribusi Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Usia.....	58
V.4 Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Pendidikan.....	61
V.5 Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Pengetahuan Kerja.....	64
V.6 Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Keterampilan Kerja.....	67
V.7 Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Pengalaman Kerja.....	71
V.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
II.1 Kerangka Pikir Penelitian Tentang Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak	37
IV.1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Siak.....	51

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1 Daftar Kuisisioner Penelitian Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak	82
2 Daftar Wawancara Penelitian Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai Kabupaten Siak	95
3 Daftar Data Telly Penelitian Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai	96
4 Dokumentasi Penelitian Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai	98

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH

Saya Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta Ujian Konferehensif Skripsi yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Iqbal Kurniadi
NPM : 147110328
Program Studi : Administrasi Publik
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Judul Skripsi : Peranan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai Di Kabupaten Siak

Atas naskah yang di daftarkan pada Ujian Konferehensif ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa, naskah skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah.
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas.
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara sah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara Republik Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 2 Agustus 2019
Pelaku Pernyataan,

Muhammad Iqbal Kurniadi

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan salah satu negara di dunia yang tergolong penduduknya banyak dan wilayah kekuasaannya luas. Sebagai negara yang menyanggah status negara berkembang, Indonesia punya tekad untuk mensejahterakan seluruh rakyatnya dari Sabang sampai Merauke, dari Pusat hingga Pelosok tanah air.

Siagian (dalam Syafri, 2012:9) mendefinisikan Administrasi sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Suatu organisasi yang berjalan dengan baik dan lancar dalam mencapai tujuan harus didukung dengan berbagai macam potensi serta pengelolaan sumberdaya-sumberdaya organisasi secara teratur dan benar.

Organisasi Menurut Moneey (dalam Zulkifli, 2015:99) adalah bentuk setiap perserikatan manusia untuk mencapai tujuan bersama. Artinya organisasi merupakan sebuah wadah bagi orang-orang didalamnya untuk mencapai tujuan dengan segala sesuatu sumberdayanya yang bersifat terbatas, untuk itu sangat diperlukan kegiatan managerial untuk mengatur sumberdaya-sumberdaya yang terbatas tersebut dan bagaimana tujuan-tujuan organisasi tersebut bisa tercapai.

Manajemen menurut Siagian (dalam Andry, 2015:12) adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Diera globalisasi sekarang ini peran Pegawai Negeri Sipil sangat menentukan bagi keberhasilan pembangunan diberbagai bidang. Oleh karena itu perhatian kita perlu diarahkan pada peningkatan kualitas sumber daya manusianya yang berfungsi sebagai tenaga penggerak dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai keberhasilan pembangunan yang sedang digalakkan.

Sebagaimana yang telah diamanatkan dalam penjelasan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 Nomor 8 Tahun 1974 dan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian bahwa diperlukan Pegawai Negeri yang berkemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas pemerintah dan pembangunan, serta bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme.

Peranan dapat diartikan sebagai proses kegiatan yang dilakukan oleh manusia dengan sadar, yang mengikutsertakan baik jiwa maupun harta bendanya, untuk mendukung terlaksananya suatu kegiatan tertentu baik langsung maupun tidak langsung dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian menguraikan pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku. PNS adalah unsur aparatur Negara yang bertugas memberikan

pelayanan kepada masyarakat secara professional, adil, jujur, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan dan pembangunan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2002 tentang Pengadaan Pegawai negeri Sipil dan mempedomani Surat Keputusan Menteri Perdayagunaan Aparatur Negara dan dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 256 tahun 2014 tentang formasi Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Siak Tahun Anggaran 2014 tanggal 25 juli 2014, Pemerintah Kabupaten Siak membuka penerima Calon Pegawai Negeri Sipil Formasi Tahun 2014 sebanyak 127 alokasi formasi guna mengisi jabatan untuk Tenaga Pendidikan / Guru, Tenaga Kesehatan dan Tenaga Teknis / Strategi lainnya.

Kebijaksanaan pemerintah memberlakukan sistem rekrutman Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan PP No. 98 Tahun 2000 tentang pengadaan CPNS menjadi PNS, selain memberikan dampak positif terhadap pemenuhan kebutuhan dan harapan tenaga honorer serta pelamar umum dalam rangka penataan dan pengembangan PNS sebagai komponen sumber daya aparatur pemerintah, juga masih menyisakan sejumlah permasalahan yang tidak jarang menimbulkan dampak negatif baik langsung maupun tidak langsung terhadap dinamika penerimaan di sejumlah daerah.

Penetapan PP No. 11 Tahun 2002 sebagai instrument yuridis atau legal dalam seluruh proses penyelenggaraan rekrutmen CPNS, memuat sejumlah ketentuan baik ketentuan umum, tujuan dan sasaran kebijaksanaan, kriteria atau mekanisme, persyaratan CPNS, maupun ketentuan mengenai tata cara penerimaan CPNS melalui seleksi administrasi dan lainnya.

Berdasarkan sejumlah ketentuan tersebut dan beberapa permasalahan yang timbul atau terjadi selama dalam proses penyelenggaraannya, menjadi sesuatu hal yang menarik untuk di kaji atau di analisis atau evaluasi dengan tetap berpedoman pada beberapa ketentuan yang diatur dalam pasal-pasal PP No. 11 Tahun 2002 dan PP No. 43 Tahun 2007 tersebut.

Menurut Mathis dan Jackson (2000:76), analisis jabatan adalah suatu kegiatan pengumpulan, penilaian dan penyusunan berbagai informasi secara sistematis yang berkaitan dengan jabatan.

Kemudian menurut Dessler (2002:54) analisis jabatan merupakan prosedur untuk menetapkan tugas dan tuntutan keterampilan dari suatu jabatan dan orang seperti apa yang akan melaksanakan pekerjaan tersebut. Pengertian tersebut menekankan pada dua aspek yaitu menyangkut isi pekerjaan dan orang yang melaksanakan pekerjaan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Siak yang di Kepalai oleh H. Wan Abdul Razak, S.H., M.H, memiliki tiga bagian yakni bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur, Bidang Pembinaan dan Pengawasan Aparatur, dan Bidang Administrasi Kepegawaian. Jumlah Pegawai dan Honorer di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Siak 49 orang. Dan data yang penulis dapatkan dari Kabid Administrasi Kepegawaian yang bernama Bapak Nofit Rizal, SH.

Adapun Visi yang dibuat oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Siak adalah: “Terwujudnya Sumber Daya Aparatur Daerah yang Profesional, Efektif dan

Efisien dalam penyelenggaraan Pemerintahan di Kabupaten Siak”. Kemudian Misinya adalah :

1. Mengembangkan dan meningkatkan kualitas pelayanan administrasi umum kepegawaian.
2. Mengembangkan dan meningkatkan pengelolaan administrasi kepegawaian berbasis teknologi informasi.
3. Mengembangkan dan meningkatkan pembinaan dan kesejahteraan Pegawai.
4. Meningkatkan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

Berdasarkan pasal 4 dalam Peraturan Pemerintah nomor 97 tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil, formasi masing-masing satuan organisasi negara disusun berdasarkan analisis kebutuhan dan penyediaan pegawai sesuai dengan jabatan yang tersedia, dengan memperhatikan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah. Analisis kebutuhan tersebut dilakukan berdasarkan jenis pekerjaan, sifat pekerjaan, analisis beban kerja dan perkiraan kapasitas seseorang pegawai negeri sipil dalam jangka waktu tertentu, prinsip pelaksanaan pekerjaan, dan peralatan yang tersedia.

Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor B-2550/M.PAN-RB/06.2014 Tanggal 30 Juni 2014 perihal persetujuan Formasi ASN dan mempedomani surat BKPSDMD Kabupaten Siak nomor 800/BKD/2015/67a Tanggal 30 Juni 2014, BKPSDMD Kabupaten Siak perihal pelaksanaan penerimaan ASN di Kabupaten Siak Tahun 2014 pada Tanggal 25 Agustus 2014 melakukan pertimbangan perubahan rincian formasi ASN Kab. Siak Tahun 2014 setelah melakukan analisis kebutuhan ASN. Adapun format usulan pertama yang dibuat oleh BKPSDMD Kabupaten Siak pada tanggal 30 Juni 2014 dapat dilihat pada berikut ini:

Tabel I : Format usulan pertama yang dibuat oleh BKD Kabupaten Siak

No	Nama/Jabatan	Kualifikasi Pendidikan	Gol	Jml	Rencana Penempatan
1	2	3	4	5	6
I.TENAGA PENDIDIKAN/GURU				30	
1	Guru Taman kanak-kanak	S-1 Pendidikan Guru PAUD	III/a	3	1 TK Negeri Satu Atap Tualang 1 TK Negeri Pembina Sabak Auh 1 TK Negeri Pembina Mempera
2	Guru Matematika	S-1 Pendidikan Matematika	III/a	4	1 SMP Negeri 1 Koto Gasib 1 SMP Negeri 1 Dayun 1 SMP Negeri 1 Pusako 1 SMP Negeri 1 Sabak Auh
3	Guru Fisika	S-1 Pendidikan Fisika	III/a	2	1 SMA Negeri 1 Dayun 1 SMA Negeri Tualang
4	Guru Kimia	S-1 Pendidikan Kimia	III/a	2	1 SMA Negeri 1 dayun 1 SMA Negeri 1 Siak
5	Guru Bahasa Inggris	S-1 Pendidikan Bahasa Inggris	III/a	3	1 SMP Negeri 2 Siak 1 SMP Negeri 1 Mempura 1 SMP Negeri 1 Bunga Raya
6	Guru Biologi	S-1 Pendidikan Biologi	III/a	2	1 SMA Negeri 1 Dayun 1 SMA Negeri 2 Siak
7	Guru Geografi	S-1 Pendidikan Geografi	III/a	2	1 SMA Negeri 1 Pusako 1 SMA Negeri Kerinci Kanan
8	Guru Bimbingan Konseling	S-1 Pendidikan BP/BK	III/a	3	1 SMK Negeri 1 Siak 1 SMK Negeri 1 Mempura 1 SMK Negeri 1 Dayun

9	Guru Teknik Elektro	S-1 Pendidikan Elektro/Akta IV	III/a	1	1 SMK Negeri 1 Koto Gasib
10	Guru Akomodasi Perhotelan	S-1 Perhotelan/ Akta IV	III/a	1	1 SMK Negeri 1 Siak
11	Guru Tata Boga	S-1 tata Boga/Akta IV	III/a	1	1 SMK Negeri 1 Siak
12	Guru Tata Busana	S-1/D.IV Tata Busana/Akta IV	III/a	1	1 SMK Negeri 1 Siak
13	Guru Promosi Pariwisata	S-1 Pariwisata/ Akta IV	III/a	1	1 SMK Negeri 1 Siak
14	Guru Teknik Komputer dan Jaringan	S-1 Teknik Komputer dan Jaringan/Akta IV	III/a	1	1 SMK Negeri 1 Dayun
15	Guru Teknik Surve dan Pemetaan	S-1 Tenik Sipil/Akta IV	III/a	1	1 SMK Negeri 1 Mempura
16	Guru Usaha Perjalanan Wisata	S-1 Pariwisata/Akta IV	III/a	1	1 SMK Negeri 1 Siak
17	Guru Agribisnis Pembibitan dan Kultur Jaringan Tanaman	S-1 Pertanian/Akta IV	III/a	1	1 SMK Negeri 1 Lubuk Dalam
II. TENAGA TEKNIS/STRATEGIS				67	
1	Penyuluh Perindustrian dan perdagangan	S-1 Administrasi Negara	III/a	2	2 Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan
2	Penata Ruang	S-1 Tenik Sipil	III/a	2	2 Dinas Binar Marga dan Pengairan
3	Pengadministrasi Keuangan	S-1 Ekonomi Akutansi	III/a	3	1 Badan Penanggulangan Bencana Daerah 1 Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa 1 Badan Kepegawaian daerah
4	Analisis Pelaporan dan Transaksi	S-1 Ekonomi Akuntansi	III/a	2	1 Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

	Keuangan				1 Inspektorat Daerah
5	Analisis Pendapatan daerah	S-1 Ekonomi Manajemen	III/a	2	1 Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah 1 Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
6	Analisis Perencana SDM	S-1 Ekonomi Pembangunan	III/a	2	2 Badan Kepegawaian Daerah
7	Inspektur Ketenagalistrikan	S-1 Teknik elektro	III/a	3	2 Dinas Pertambangan dan energi 1 Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang
8	Penyuluh Hukum	S-1 Ilmu Hukum	III/a	2	2 Bagian Hukum Setda Kab. Siak
9	Mediator Hubungan Industrial	S-1 Ilmu Hukum	III/a	2	2 Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi
10	Penggerak Swadaya Masyarakat	S-1 Ilmu Pemerintahan	III/a	2	2 Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa
11	Analisis Pemberdayaan Masyarakat	S-1 Ilmu Pemerintahan	III/a	2	2 Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa
12	Penyuluhan Perikanan	S-1 Ilmu Perikanan	III/a	2	2 Dinas Perikanan, Perikanan dan Kelautan
13	Analisis Ketahanan Pangan	S-1 Ilmu Pertanian	III/a	2	2 Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura
14	Analisis Lingkungan Hidup	S-1 Teknik Kimia	III/a	2	2 Badan Lingkungan Hidup
15	Penyuluhan Kesehatan Masyarakat	S-1 Kesehatan Masyarakat	III/a	2	2 Badan Pemberdayaan, Perempuan, Perlindungan Anak dan KB
16	Analisis Pemberdayaan Perempuan dan Anak	S-1 Psikologi	III/a	2	2 Badan Pemberdayaan, Perempuan, Perlindungan Anak dan KB

17	Programer	S-1 Teknik Komputer	III/a	3	1 Badan Pemberdayaan, Perempuan, Perlindungan Anak dan KB 1 Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil 1 Dinas Perhubungan dan Infokom
18	Penyuluhan Lingkungan Hidup	S-1 Teknik Kimia	III/a	2	2 Badan Lingkungan hidup
19	Penguji Mutu Barang	S-1 teknik Insudtri	III/a	3	2 Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan 1 Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu
20	Analisis Sistem informasi dan Jaringan	S-1 Teknik Komputer	III/a	4	2 Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil 1 Dinas Perhubungan dan Infokom 1 Rumah Sakit Umum Daerah
21	Teknik Tata Bangunan dan Perumahan	S-1 Teknik Sipil	III/a	2	2 Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang
22	Analisis Pajak/Retribusi Daerah	S-1 Perpajakan	III/a	2	2 Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah
23	Penyuluh Sosial	S-1 Ilmu Pemerintahan	III/a	2	2 Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi
24	Pranata Pemadam kebakaran	SLTA Sederajat	II/a	5	5 Badan Penanggulangan Bencana Daerah
25	Satuan Polisi Pamong Praja	SLTA Sederajat	II/a	5	5 Satuan Polisi Pamong Praja
26	Polisi Kehutanan	SLTA Sederajat	II/a	5	5 Dinas Kehutanan dan Perkebunan
III. TENAGA KESEHATAN				30	
1	Dokter Umum	S-1 Dokter umum	III/b	3	1 UPT Puskesmas Mempura Koto Gasib 1 RSUD 1 Sungai Mandau

2	Dokter Gigi	S-1 Dokter Gigi	III/b	3	1 UPT Puskesmas Mempura 1 UPT Puskesmas Sungai Apit 1 UPT Kerinci Kanan
3	Apoteker	Apoteker	III/b	4	2 UPTD Gudang Farmasi Dinas Kesehatan 1 UPT Puskesmas Sungai Apit 1 UPT Puskesmas Pusako
4	Bidan	D.III Bidan	II/c	3	1 UPT Puskesmas Kerinci Kanan 1 UPT Puskesmas Pusako 1 UPT Puskesmas Sabak Auh
5	Perawat	D.III Perawat	II/c	3	1 UPT Puskesmas Sungai Mandau 1 UPT Puskesmas Pusako 1 UPT Puskesmas Sabak Auh
6	Asisten Apoteker	D.III Formasi	II/c	4	1 RSUD 1 UPT Puskesmas Pusako 2 UPTD Gudang Formasi
7	Penata Laboratorium	D.III Analis Kesehatan	II/c	4	2 Laboratorium Kesehatan Daerah 1 UPT Puskesmas Kandis 1 UPT Puskesmas Pusako
8	Fisio Terapis	D.IV Fisio Terapis	III/a	3	1 RSUD 1 UPT Puskesmas Kandis 1 UPT Puskesmas Minas
9	Perekam medis	D.III Rekam Medis/Perekam Medis	II/c	3	1 UPT Puskemas Sabak Auh 1 UPT Puskesmas Pusako 1 UPT Puskemas Sungai Mandau
Jumlah Seluruhnya				127	

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Siak, Tahun 2014

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa format usulan pertama yang dibuat oleh BKD Kabupaten Siak pada Tanggal 30 Juni 2014, terdapat tiga kelompok nama/jabatan yaitu tenaga pendidikan/guru, tenaga teknis/strategis, dan tenaga kesehatan. Dari tenaga pendidikan/guru terdapat 17 jenis jabatan, tenaga teknis/strategis terdapat 26 jenis jabatan, dan dari tenaga kesehatan terdapat 9 jenis jabatan.

Selanjutnya, setelah mendapat surat keputusan dari Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Refomasi Birokrasi pada Tanggal 25 Juli 2014, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Siak baru kembali membuat usulan dari perubahan formasi pada tanggal 25 Agustus 2014 dengan perubahan meliputi beberapa formasi jabatan yang kualifikasi pendidikan tidak sesuai dengan yang diusulkan oleh Pemerintah Kabupaten Siak (SMA sederajat) seperti jabatan pranata pemadam kebakaran dan Polisi Kehutanan. Kemudian terdapat beberapa jabatan formasi guru yang kualifikasi pendidikan tidak mempersyaratkan Profesi (Akta IV).

Sehubungan dengan hal tersebut bersama ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Siak mengusulkan kembali perubahan untuk formasi jabatan pranata pemadam kebakaran dan Polisi Kehutanan Pelaksana di alihkan ke formasi satuan polisi pamong praja pelaksanaan yang awalnya 5 orang menjadi 15 orang agar putra/putri terbaik dari lulusan SMA dapat mengikuti seleksi CPNS Formasi Tahun 2014 dan mohon kejelasan pada jabatan formasi guru terutama Guru Produktif untuk

melakukan kualifikasi pendidikan Profesi (Akta IV) serta jabatan pranata Laboratorium Kesehatan Pelaksana untuk Kualifikasi Pendidikan D.III Analisis Kesehatan.

Dari informasi di atas, ditemukan beberapa fenomena antara lain sebagai berikut :

1. Masih kurangnya ketepatan BKPSDMD dalam pelaksanaan penempatan pegawai di Kabupaten Siak, seperti tamatan SLTA di tempatkan pada bagian Pemadam Kebakaran dan Satpol PP, dan lulusan S1 Administrasi Negara di tempatkan pada bagian Penyuluh Perindustrian dan Perdagangan. Sedangkan berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 97 tahun 2000 tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil, formasi masing-masing satuan organisasi negara disusun berdasarkan analisis kebutuhan. Analisis kebutuhan tersebut dilakukan berdasarkan jenis pekerjaan, sifat pekerjaan, analisis beban kerja dan perkiraan kapasitas seseorang pegawai negeri sipil dalam jangka waktu tertentu, prinsip pelaksanaan pekerjaan, dan peralatan yang tersedia.
2. Beberapa pegawai BKPSDMD etikanya kurang baik dan tidak professional dalam melayani masyarakat, rata-rata sombong dan tinggi hati. Hal ini peneliti rasakan sendiri saat melakukan penelitian, rata-rata cuek dalam melayani orang awam. Namun setelah peneliti mengatakan bahwa peneliti merupakan anak kandung dari Bapak Asnawi (Kasubid Pembinaan di BKPSDMD), para pegawai tersebut seketika langsung ramah dan pelayanannya jadi enak serta murah senyum.

Berdasarkan fenomena diatas, hal inilah yang membuat peneliti menjadi tertarik untuk meneliti permasalahan ini. Karena peneliti menilai hal ini sangat penting untuk diteliti dan membuat penasaran bagaimanakah sesungguhnya peranan BKPSDMD tersebut bisa memadai dan bisa handle tugas yang di embannya ini. Ukuran mengenai baiknya kinerja tidak hanya berdasarkan kedisiplinan tetapi juga karena banyak faktor. Oleh sebab itu, jika didasarkan dengan fenomena dan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul: **“Peranan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai Di Kabupaten Siak”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena di atas maka penulis merumuskan dan membatasi masalah penelitian untuk mempermudah pembahasan, penulis merumuskan ke dalam suatu perumusan masalah, yaitu: **“Bagaimanakah Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak?”**.

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Peranan Badan Kepegawaian Daerah Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak.

2. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat BKPSDMD dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan atau manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis, sebagai pengembangan ilmu pengetahuan tentang Administrasi publik yang di pelajari dalam dunia perkuliahan.
2. Manfaat praktis, sebagai sumbangan pemikiran terutama bagi Badan Kepegawaian Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Siak dalam pelaksanaan penempatan pegawai.
3. Manfaat akademis, sebagai referensi ilmu pengetahuan khususnya bagi penulis dan umumnya bagi pembaca.

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

Dalam penulisan karya ilmiah atau suatu penelitian diperlukan adanya konsep landasan atau pedoman sebagai dasar untuk mengemukakan dan memahami permasalahan penelitian agar tidak terjadi kesalah-pahaman dalam sebuah penelitian.

Selanjutnya dalam upaya mewujudkan cita-cita Indonesia sebagaimana yang tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yaitu “Mensejahterakan Kehidupan Bangsa”, maka sebuah Negara perlu dikelola secara serius dan juga secara berkala dengan sebuah manajemen yang jelas. Ketika berbicara mengenai manajemen, tentu sangat identik dengan Negara Indonesia yang menganut sistem desentralisasi dalam mengatur dan mengelola pemerintahannya. Hal ini sangat dibutuhkan dalam sebuah manajemen, karena jika pengelolaannya tidak baik, maka peningkatan kesejahteraan tidak akan terwujud sesuai dengan harapan yang direncanakan.

Selanjutnya dapat dilihat konsep teori yang berhubungan dengan penelitian ini dan akan diuraikan beberapa teori yang digunakan dalam penelitian ini. Karena penelitian ini membahas tentang sistem pemerintahan atau menyangkut tentang organisasi publik. Dan tentunya didalam sistem pemerintahan tidak terlepas dari yang namanya manajemen. Manajemen berkembang dan hidup layaknya sebuah sistem. Manajemen hadir dengan peran yang melekat sebagai penyatu semua unsur tersebut. Dikarenakan sebuah sistem

yang baik tidak akan terwujud tanpa bersatunya semua unsur-unsur tersebut. Dan berikut adalah penjelasan beberapa unsur dalam manajemen, antara lain:

1. Konsep Administrasi

Secara etimologis, Syafri (2012:3) mengemukakan bahwa administrasi berasal dari bahasa latin, terdiri dari *ad* dan *ministrare*, yang berarti “membantu, melayani, atau memenuhi”, serta *administration* yang berarti “pemberian bantuan, pemeliharaan, pelaksanaan, pimpinan dan pemerintahan, serta pengelolaan”.

Dahulu, pengertian dan pandangan terhadap administrasi sangatlah sempit. Namun seiring berjalannya waktu, ilmu administrasi semakin maju dan berkembang, baik fokus maupun lokusnya.

Siagian (dalam Syafri 2012:9) juga mengatakan bahwa Administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Kemudian, Waldo (dalam Zulkifli 2005:19) juga mengatakan bahwa administrasi adalah suatu bentuk upaya manusia yang kooperatif yang mempunyai tingkat rasional tinggi.

Selanjutnya, menurut Zulkifli (2005:16) konsep administrasi diidentikkan dengan berbagai bentuk keterangan tertulis. Dalam studi administrasi dikonsepsikan menjadi dua, yaitu :

a. Administrasi dalam arti sempit

Pada konteks ini administrasi diartikan sebagai rangkaian pekerjaan ketatausahaan atau kesekretariatan yang terkait dengan surat menyurat (korespondensi) dan pengelolaan keterangan tertulis lainnya.

b. Administrasi dalam arti luas

Pada konteks ini mencakup keseluruhan proses aktivitas kerja sama sejumlah manusia didalam organisasi untuk mencapai satu atau sejumlah yang telah disepakati sebelumnya.

Selain dari pada itu, dalam pengertian luas administrasi bisa dilihat dari 3 sudut pandang, sehingga menghasilkan 3 pengertian menurut sudut pandangnya masing-masing oleh Anggara (2012:20) yaitu :

- a. Dari sudut proses, administrasi merupakan keseluruhan proses pemikiran, pengaturan, penentuan tujuan hingga pelaksanaan kerja sehingga tujuan yang dimaksud akan tercapai.
- b. Dari sudut fungsi, administrasi merupakan keseluruhan aktivitas yang seara sadar dilakukan oleh setiap orang atau sekelompok orang yang berfungsi sebagai administrator atau pemimpin. Dalam kegiatan tersebut terdapat berbagai macam tugas (fungsi) kerja, misalnya tugas perencanaan, tugas mengorganisasi, tugas menggerakkan, tugas mengawasi, dan sebagainya.
- c. Dari sudut pandang kelembagaan, administrasi ditinjau dari manusia-manusia, baik secara perseorangan maupun kolektif yang menjalankan kegiatan-kegiatan guna mencapai hasil, sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dari ketiga definisi diatas, maka timbul sebuah pertanyaan, siapakah orang-orang yang dimaksud dalam administrasi luas?

Adapun orang-orang pengisi organisasi yang dimaksud dalam 3 definisi diatas menurut Anggara (2012:21) adalah sebagai berikut :

- a. Administrator : Orang yang menentukan dan mempertahankan tujuan
- b. Manager : Orang yang langsung memimpin pekerjaan kearah tercapainya hasil yang nyata
- c. Pembantu Ahli (*staf*) : Terdiri atas para ahli dalam setiap bidang, selaku penasehat (*brain-trust*) dan berfungsi dibidang karya
- d. Karyawan : Para pelaksana dan pekerja yang digerakkan oleh manajer untuk bekerja, guna menghasilkan sesuatu sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Dilihat dari defenisi diatas administrasi dapat diartikan sebagaikeseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas dan komitmen tertentu untuk mencapai suatu tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Hal diatas membukakan mata kita untuk lebih melihatterhadap administrasi dan menunjukkan bahwa administrasi tidak hanya sebatas proses ketik-mengetik surat, catat-mencatat atau arti sempit lainnya. Dan ketika diperhatikan lebih seksama, sangat terlihat bahwa administrasi tidak hanya hadir sebagai sebuah proses sederhana yang mudah untuk disepelekan secara legalitas. Karena, teramat sangat spesifik pembahasan administrasi secara meluas dan mencakup semua unsur yang ada didalamnya, baik dari sumber daya manusianya maupun dari sumber daya organisasi lainnya, dimana semua sumber daya organisasi itu biasa dikenal dengan istilah 6M, seperti yang tertera dalam buku yang ditulis oleh Zulkifli dan Nurmasari (2015), antara lain :

- a. *Man*, yaitu Manusia. Dalam organisasi, manusia dikenal sebagai sumber daya manusia (SDM). SDM adalah sumber utama yang sangat menentukan keberlangsungan hidup sebuah organisasi. Apabila SDM didalam suatu organisasi tersebut berkualitas, maka kehidupan organisasi itu pun akan berkualitas.
- b. *Money*, yaitu Uang. Uang yang dimaksud disini adalah sumber kekuatan utama kedua setelah manusia. Karena segala pergerakan yang dilakukan didalam organisasi sangat tidak terlepas dari kebutuhan financial.
- c. *Method*, yaitu Metode atau Cara. Cara yang dimaksud disini adalah segala macam jalan, taktik, strategi dalam menciptakan sebuah organisasi tersebut menjadi sangat produktif dan berkelanjutan.

- d. *Machine*, yaitu Mesin. Mesin yang dimaksud disini merupakan perangkat-perangkat keras dalam organisasi yang membantu kelancaran pergerakan sebuah organisasi, dan tentunya membuat kinerja lebih praktis, ekonomis, efektif dan efisien.
- e. *Material*, yaitu Bahan atau Alat. Bahan atau alat ini berfungsi sebagai sesuatu yang akan diolah, dibuat, dikerjakan, diproses dan dihasilkan. Bahan inilah yang akan dikerjakan oleh manusia, yang diperoleh menggunakan uang dan akan dikerjakan menggunakan mesin. Bahan yang dimaksud disini adalah bahan baku atau bahan pokok dalam organisasi dan semua perangkat lunak selain mesin yang berupa perangkat keras.
- f. *Market*, yaitu Pasar. Dalam organisasi public, market akan terealisasi dengan sendirinya dalam bentuk opini masyarakat atau unsur kepentingan. Sementara dalam organisasi privat atau bisnis, market benar-benar diartikan sebagai pasar untuk tempat akhir dalam pemasaran produk.

6M diatas merupakan landasan utama untuk sebuah administrasi yang baik dalam menempatkan diri ditengah-tengah birokrasi pemerintahan secara menyeluruh maupun pemerintahan yang terkecil sekalipun.

Administrasi terbagi menjadi 2 yaitu adminstrasi public dab administrasi bisnis. Administrasi publik (public administration) merupakan suatu bahasan ilmu sosial yang mempelajari tiga elemen penting dalam kehidupan negara yang meliputi lembaga eksekutif, legislative dan yudikatif, serta hal-hal yang berkaitan dengan public yang meliputi kebijakan public, manajemen public, administrasi pembangunan, tujuan negara, dan etika yang mengatur penyelenggaraan Negara.

Beberapa ahli telah mengemukakan pendapat terkait definisi administrasi publik. Seperti pendapat menurut Siagian (dalam Andry 2015:14) bahwa

Administrasi Publik adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh aparatur pemerintah dari suatu negara dalam usaha mencapai tujuan negara.

Kemudian Chandler dan Plano (dalam Keban, 2014:3) juga berpendapat bahwa administrasi public adalah proses dimana sumber daya dan personil public memberikan beberapa ruang lingkup yang dapat dilihat dari unsur-unsur (selain perkembangan ilmu administrasi public itu sendiri) yaitu sebagai berikut :

- a. Organisasi Publik, yang ada pada prinsipnya berkenaan dengan model-model organisasi dan perilaku birokrasi.
- b. Manajemen Publik, yaitu berkenaan dengan sistem dan ilmu manajemen, evaluasi program dan produktivitas, anggaran public, dan manajemen sumber daya manusia.
- c. Implementasi, yaitu menyangkut pendekatan terhadap kebijakan public dan implementasinya, privatisasi, administrasi antar pemerintah dan etika birokrasi.

Tidak hanya itu, Wilson (dalam Syafie 2012) juga mengemukakan bahwa administrasi public adalah urusan atau praktik urusan pemerintah karena tujuan pemerintahan ialah melaksanakan pekerjaan public secara efisien dan sejauh mungkin sesuai dengan selera dan keinginan rakyat.

Kemudian menurut D. Waldo (dalam Syafri 2012:21) administrasi public adalah organisasi dan manajemen manusia dan material (peralatannya) untuk mencapai tujuan pemerintahan.

Jadi, dapat disimpulkan batasan administrasi publik diatas tergambar bahwa konsep administrasi dalam mencapai keseluruhan aktivitas kerjasama antara dua orang atau lebih untuk menyelesaikan aktivitas pemerintahan dalam rangka mencapai tujuan-tujuan bernegara yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Konsep Organisasi

Organisasi merupakan salah satu unsur utama bagi kelompok orang yang bekerja sama mencapai tujuan tertentu karena organisasi merupakan wadah atau tempat pengelompokan orang dan pembagian tugas sekaligus tempat berlangsungnya berbagai macam aktivitas untuk pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya dengan komitmen tertentu.

Beberapa ahli telah mengemukakan pengertian mengenai organisasi. Seperti pengertian organisasi menurut Malinowski (dalam Mulyadi, 2015:5) yaitu Organisasi adalah suatu kelompok orang yang bersatu dalam tugas – tugas atau tugas umum, terkait pada lingkungan tertentu, menggunakan alat teknologi, dan patuh pada peraturan. Walaupun Malinowski tidak menyebutkan untuk apa bergoorganisasi, tetapi dapat disimpulkan bahwa kelompok orang yang berkerja sama itu adalah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sedangkan menurut Pettes (2005:35) Organisasi adalah sekumpulan individu yang berkerja sama untuk mencapai tujuan dan unsur – unsurnya meliputi :

- Suatu organisasi terbentuk dari sejumlah orang atau individu
- Organisasi dirancang atau dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu
- Dalam organisasi terdapat suatu stuktur formal yang memungkinkan terjadinya komunikasi dan kolaborasi
- Dalam organisasi terdapat bagian kerja yang di rancan untuk mengalokasikan tanggung jawab, baik dalam penyusunan kebijakan, baik dalam mengendalikan kegiatan yang dikerjakan untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

Sedangkan menurut Mooney (dalam Mulyadi, 2015:6) Organisasi timbul bilamana orang – orang bergabung dalam usaha mereka dalam mencapai tujuan bersama.

Selain dari pada itu, Siagian (2003:6) juga menyatakan bahwa organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang/sekelompok orang yang disebut bawahan.

Organisasi dalam arti dinamis berarti memandang organisasi sebagai suatu organ yang hidup, suatu organisme yang dinamis. Artinya memandang suatu organisasi tidak hanya dari segi bentuk dan wujudnya tetapi juga melihat dari segi isinya. Isi daripada organisasi itu adalah sekelompok orang-orang yang melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan bersama. Dengan kata lain organisasi dalam kata dinamis berarti menyoroti aktivitas atau kegiatan yang ada dalam organisasi, serta segala macam aspek yang berhubungan dengan usaha pencapaian tujuan yang hendak dicapai.

Pada hakikatnya, dalam pengertian organisasi diatas dapat dilihat dari berbagai sudut pandang yang pertama :

- Organisasi dipandang sebagai wadah atau sebagai alat yang berarti :
 1. Organisasi sebagai alat pencapaian tujuan yang ditetapkan sebelumnya,
 2. Organisasi merupakan wadah dari sekelompok orang (*group of people*) yang mengadakan kerjasama untuk mencapai tujuan bersama,
 3. Organisasi sebagai wadah atau tempat dimana administrasi dan manajemen dijalankan yang memungkinkan administrasi dan manajemen itu bergerak sehingga memberi bentuk pada administrasi dan manajemen.
- Organisasi dipandang sebagai jaringan dari hubungan kerja yang bersifat formal seperti yang tergambar dalam satu bagan dengan mempergunakan

kotak-kotak yang beraneka ragam. Kotak-kotak tersebut memberikan gambaran-gambaran tentang kedudukan atau jabatan yang harus diisi oleh orang-orang yang memenuhi persyaratan sesuai dengan fungsi masing-masing.

- Organisasi dipandang sebagai hirarki kedudukan atau jabatan yang ada yang menggambarkan secara jelas tentang garis wewenang, garis komando, dan garis tanggung jawab.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa untuk bisa tetap mempertahankan keberlangsungan hidup sebuah organisasi ditengah-tengah perubahan lingkungan dan tetap eksis, maka organisasi harus mampu bersikap dewasa untuk menempatkan diri dalam menghadapi tantangan lingkungan internal maupun eksternal organisasi. Selain daripada itu, organisasi juga membutuhkan sebuah strategi jitu dalam mengelola sumber daya yaitu dengan Manajemen.

3. Konsep Manajemen

Suatu organisasi jika ingin tetap berjalan lancar, maka memerlukan suatu ilmu dan strategi untuk mempertahankan serta menjalankan organisasi tersebut. Ilmu dan strategi tersebut terdapat dalam konsep manajemen. Dimana manajemen merupakan suatu usaha atau upaya pencapaian tujuan dengan mendayagunakan serta mengoptimalkan bantuan dan kemampuan orang lain untuk melakukan aktifitas pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Siagian (dalam Andry, 2015:12) Manajemen didefinisikan sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Kemudian menurut Hasibuan (dalam Samsudin, 2010:17) mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sadikin (dalam Samsudin, 2010:18) Manajemen adalah proses untuk menciptakan, memelihara, dan mengoperasikan organisasi perusahaan dengan tujuan tertentu melalui upaya manusia yang sistematis, terkoordinasi, dan kooperatif. Proses penentuan asas-asas perusahaan yang menjadi batasan, pedoman, dan penggerak bagi setiap manusia dalam perusahaan sudah termasuk dalam pengertian manajemen.

Dari defenisi diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen disebut sebagai “ilmu” dan ada juga yang menyebut manajemen sebagai “seni” dikatakan manajemen sebagai ilmu adalah suatu kumpulan pengetahuan yang logis dan sistematis . manajemen sebagai seni adalah suatu kreatifitas pribadi yang di sertai suatu keterampilan. Ilmu pengetahuan mengajarkan kepada orang tentang suatu pengetahuan tertentu, sedangkan seni mendorong orang untuk memperaktekannya. Seni dalam manajemen meliputi kemampuan untuk memadukan suatu visi atau tujuan dengan keterampilan tertentu.

Selain daripada itu, Zulkifli (2005:92) juga mengemukakan bahwa fungsi-fungsi spesifik manajemen seperti yang dikonsepsikan oleh Terry, yaitu :

- a. Perencanaan (*Planning*);
Mencakup fungsi pengembalian keputusan (*decision making*) dan penganggaran (*budgeting*).
- b. Pengorganisasian (*Organizing*);
Mencakup fungsi staf (*staffing*), fungsi pelatihan (*training*) dan fungsi pengkoordinasian (*coordinating*).
- c. Penggerakan (*Actuating*);
Mencakup fungsi pemberian motivasi (*motivating*), fungsi pengarahan (*direting*) dan fungsi memimpin (*leading*).

d. Pengawasan (*Controlling*);

Mencakup fungsi pelaporan (*reporting*), fungsi penilaian (*evaluating*), fungsi penyempurnaan (*correcting*) dan fungsi pengendalian (*reaning*).

Mengapa manajemen dibutuhkan? Manajemen dibutuhkan oleh semua orang atau organisasi. Tanpa manajemen usaha untuk mencapai suatu tujuan akan sia – sia belaka.

Alasan diperlukan manajemen adalah sebagai berikut :

- Manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan pribadi, kelompok, organisasi, atau perusahaan.
- Manajemen dibutuhkan untuk menciptakan keseimbangan diantara tujuan – tujuan, sasaran – sasaran, dan kegiatan –kegiatan dari pihak – pihak yang berkepentingan dalam organisasi atau perusahaan, seperti pengusaha dan karyawan, kreditur dengan nasabah, atau masyarakat dengan pemerintah.
- Manajemen dibutuhkan untuk mencapai efisiensi dan produktifitas kerja organisasi atau perusahaan.

Dari alasan diperlukannya manajemen diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sangat dibutuhkan dalam berorganisasi termasuk dalam pelaksanaan penempatan pegawai.

4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, yakni meliputi semua orang yang melakukan aktivitas kerja sama. Pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi pengembangan dirinya, karena itu manusia juga perlu di atur atau di manajemen.

Menurut Mangkunegara (2011:10) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan

pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberi balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dalam perkembangan unsur manusia, telah berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut sebagai sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia ini merupakan suatu ilmu yang mempelajari khusus pada satu unsur manajemen tersebut yakni manusia (*man*).

Tanpa adanya sumber daya manusia, maka sumber daya lainnya akan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu sangat diperlukan manajemen sumber daya manusia sebagai pengatur jalannya sebuah organisasi yang dibentuk dengan memanfaatkan sumber daya organisasi yang ada.

Menurut Hasibuan (2012:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Adapaun fungsi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:21) antara lain sebagai berikut :

- a. Perencanaan (*Human Resources Planning*) adalah merencanakan tenaga kerja seara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*) adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organization chat*).
- c. Pengarahan (*Directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

- d. Pengendalian (*Controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengadaan (*Procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan (*Spesialisasi*).
- f. Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- g. Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- h. Pengintegrasian (*Integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan (simbiosis mutualisme).
- i. Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi, fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama tanpa paksaan hingga pensiun.
- j. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- k. Pemberhentian (*Separation*) adalah diputusnya hubungan kerja seorang karyawan dari perusahaan.

Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2007:13) manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih serta memberi penghargaan dalam penilaian.

Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola unsur manusia dengan segala potensi yang dimilikinya seefektif mungkin sehingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas (*satisfied*) dan memuaskan (*satisfactory*) bagi organisasi. Adapun ruang lingkup manajemen sumber daya manusia menurut Faustino (2003:4) meliputi semua aktifitas yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam organisasi, diantaranya adalah :

- a. Rancangan organisasi
- b. Staffing
- c. Sistem reward
- d. Manajemen performansi
- e. Pengembangan pekerja dan organisasi
- f. Komunikasi dan hubungan masyarakat

Dari beberapa penjelasan mengenai definisi manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan oleh para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian proses dalam menentukan kualitas manusia dengan melakukan tahapan perekrutan, pelatihan, pendidikan, pemberian imbalan serta penghargaan hingga pensiun, dalam rangka mengisi posisi manajemen agar tujuan yang diinginkan bisa tercapai.

5. Konsep Peranan

Berdasarkan kamus besar Bahasa Indonesia, peranan adalah sesuatu yang menjadi bagian atau memegang pimpinan terutama dalam terjadinya suatu hal atau peristiwa.

Menurut Soejono Soekanto dalam buku yang berjudul sosiologi suatu pengantar (2012:212), menjelaskan peranan merupakan aspek dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tak dapat dipisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya. Tak ada peranan tanpa kedudukan atau kedudukan tanpa peranan.

Sebagaimana dengan kedudukan, peranan juga mempunyai dua arti. Setiap orang mempunyai macam-macam peranan yang berasal dari pola-pola pergaulan

hidupnya. Hal itu sekaligus berarti bahwa peranan menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan oleh masyarakat kepadanya.

Menurut David Berry (2003:105), mendefenisikan peranan sebagai harapan-harapan yang dikenakan pada individu yang menempati kedudukan sosial tertentu. Harapan-harapan tersebut merupakan imbangan dari norma-norma sosial dan oleh karena itu dapat dikatakan bahwa peranan itu ditentukan oleh norma norma didalam masyarakat. Dalam peranan itu terdapat dua harapan yaitu harapan yang dimiliki oleh si pemegang peran terhadap masyarakat atau terhadap orang yang menjalankan peranannya atau kewajiban-kewajibannya. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa peran adalah prilaku yang ditunjukkan oleh seseorang karena kewajibannya dari jabatan atau pekerjaannya.

Menurut Veitzal Rivai (2004: 148), peranan diartikan sebagai perilaku yang diatur dan diharapkan seseorang dalam posisi tertentu. Selanjutnya menurut Ali (2000: 148) peranan adalah sesuatu yang menjadi bagian yang memegang pimpinan yang terutama dalam terjadinya suatu hal atau peristiwa.

Peranan adalah suatu rangkaian prilaku yang teratur, yang ditimbulkan karena suatu jabatan tertentu, atau karena adanya suatu kantor yang mudah dikenal. Kepribadian seseorang barangkali juga amat mempengaruhi bagaimana peranan harus dijalankan. Peranan timbul karena seseorang memahami bahwa ia bekerja tidak sendirian. Mempunyai lingkungan, yang setiap saat diperlukan untuk berinteraksi. Lingkungan itu luas dan beraneka macam, dan masing-masing akan

mempunyai lingkungan yang berlainan. Tetapi peranan yang harus dimainkan pada hakekatnya tidak ada perbedaan.

6. Konsep Penempatan Pegawai

6.1 Pengertian Penempatan Pegawai

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan instansi, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu dalam mencapai tujuan yang diharapkan.

Berasal dari istilah "*The Right Man On The Right Place*" yang berarti bahwa dalam menempatkan seorang pegawai sesungguhnya harus sesuai dengan kemampuan atau keahliannya. Berawal dari filosofi tersebut maka kegiatan penempatan atau staffing merupakan hal yang sangat penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya meningkatkan Semangat Kerja pegawai juga meningkatkan kinerja organisasi. Meski proses ini tidak mudah namun apabila dilakukan melalui tahap dan proses yang benar maka proses menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat akan terwujud.

Penempatan merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. (Hariandja, 2005:156).

Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan. (Mathis dan Jackson, 2006:262).

Menurut Siswanto (2003:138) Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Selain itu, penempatan pegawai merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seseorang pegawai di tempatkan pada posisi tertentu yang ada di dalam organisasi.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai adalah kegiatan mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya guna untuk mencapai tujuan instansi tersebut.

6.2 Sistem dan Prosedur Penempatan Pegawai

Sistem penempatan kerja dapat didefinisikan sebagai rangkaian komponen ketenagakerjaan, khususnya dalam menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat, dan dirancang dapat mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Sistem penempatan tenaga kerja harus dirancang, yaitu komponen ketenagakerjaan harus diatur dalam beerapa perpaduan atau kombinasi guna mencapai tujuan yang diharapkan. Intruksi rinci harus disiapkan untuk melukis tugas, pekerjaan, dan tanggung jawab. Jika intruksi operasional ini semuanya telah dirancang, siaplah tenaga kerja dipekerjakan.

Menurut Siswanto (2012:164) prosedur penempatan kerja adalah : “Suatu urutan kronologis untuk menempatkan pegawai yang tepat pada posisi yang tepat pula. Prosedur penempatan kerja pegawai yang diambil merupakan output

pengambilan keputusan yang dilakukan berdasarkan pertimbangan rasional maupun berdasarkan pertimbangan obyektif ilmiah”.

Flippo dalam Komaruddin (2012:58) mengemukakan bahwa untuk memenuhi prosedur penempatan, personalia harus memenuhi tiga buah pernyataan pendahuluan :

- a) Harus ada wewenang untuk penempatan personalia yang datang dari daftar permintaan personalia yang dikembangkan melalui analisis tenaga kerja.
- b) Orang yang bertugas dalam penempatan harus mempunyai standar personalia yang digunakan untuk membandingkan calon pekerja. Standar ini dikemukakan oleh spesifikasi jabatan yang dikembangkan melalui analisis jabatan.
- c) Petugas harus mempunyai pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan.

Apabila terjadi salah penempatan (misplacement) maka perlu ditindak lanjuti suatu program penyesuaian kembali (readjustment) pegawai yang bersangkutan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, yaitu dengan melakukan :

- Menempatkan kembali pada posisi yang lebih sesuai.
- Menugaskan kembali dengan tugas-tugas yang sesuai dengan bakat dan kemampuan.

Selain prosedur penempatan kerja, dalam manajemen sumber daya manusia penempatan kerja juga harus memiliki tujuan. Tujuan penempatan kerja adalah untuk menempatkan orang yang tepat dan jabatan kerja yang sesuai sesuai minat dan kemampuannya.

6.3 Tujuan Penempatan Pegawai

Setiap pekerjaan yang dilaksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan ini berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan kerja, manajer sumber daya manusia, menempatkan seorang pegawai atau calon pegawai dengan tujuan antara lain agar pegawai bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang di bebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas dan menempatkan orang yang tepat dan jabatan kerja yang sesuai dengan minat dan kemampuannya.

Maksud diadakan penempatan kerja adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kriteria yaitu: Kemampuan, Kecakapan, dan Keahlian.

Selain dari tujuan penempatan kerja, ada juga prinsip-prinsip dari penempatan kerja. Prinsip penempatan kerja dalam manajemen sumber daya manusia adalah pegangan hidup yang diyakini dalam menempatkan pegawai supaya tujuannya bisa tercapai.

6.4 Prinsip-Prinsip Penempatan Pegawai

Prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan kerja pegawai yaitu antara lain:

1. Prinsip kemanusiaan

Prinsip yang menganggap manusia sebagai unsur pekerja yang mempunyai persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita, dan kemampuan harus dihargai posisinya sebagai manusia yang layak tidak di anggap mesin.

2. Prinsip Demokrasi

Prinsip ini menunjukkan adanya saling menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Prinsip the right man on the right place.

Prinsip ini penting di laksanakan dalam arti bahwa penempatan setiap orang dalam setiap organisasi yang berarti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi yang berarti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman, serta pendidikan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.

4. Prinsip equal pay for equal work.

Pemberian balas jasa terhadap karyawan baru didasarkan atas hasil prestasi kerja yang didapat oleh pegawai yang bersangkutan.

5. Prinsip Kesatuan Arah.

Prinsip ini diterapkan dalam perusahaan terhadap setiap karyawan yang bekerja agar dapat melaksanakan tugas-tugas, dibutuhkan kesatuan arah, kesatuan pelaksanaan tugas sejalan dengan program dan rencana yang digariskan.

6. Prinsip Kesatuan Tujuan.

Prinsip ini erat hubungannya dengan kesatuan arah artinya arah yang dilaksanakan karyawan harus difokuskan pada tujuan yang dicapai.

7. Prinsip Kesatuan Komando

Karyawan yang bekerja selalu dipengaruhi adanya komando yang diberikan sehingga setiap karyawan hanya mempunyai satu orang atasan.

8. Prinsip Efisiensi dan Produktifitas Kerja

Prinsip ini merupakan kunci ke arah tujuan perusahaan karena efisiensi dan produktifitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

6.5 Faktor-faktor yang harus dipenuhi dalam Penempatan Pegawai

Dalam buku yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” Yuniarsih dan Suwatno (2013:117) mengemukakan faktor-faktor pertimbangan dalam penempatan karyawan bahwa dalam melakukan penempatan karyawan hendaklah mempertimbangkan keterampilan, kemampuan, preferensi, dan kepribadian karyawan.

6.6 Dimensi dan Indikator Penempatan Pegawai

Dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia” Yuniarsih dan Suwatno (2013:117-118) tentang penempatan karyawan menyangkut beberapa indikator dari penempatan pegawai itu sendiri yaitu :

1. Pendidikan

Pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut :

- Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan berdasarkan syarat.
- Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

2. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan

harus diperoleh pada saat ia bekerja dalam pekerjaan tersebut. Indikatornya adalah:

- Pengetahuan mendasari keterampilan
- Peralatan kerja
- Prosedur Pekerjaan
- Metode proses pekerjaan

3. Keterampilan Kerja

Kecakapan/keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Indikator keterampilan kerja adalah :

- Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal, dan lain-lain.
- Keterampilan fisik, dapat bertahan lama dengan pekerjaan yang dikerjakannya.
- Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, berpidato, dan lainnya.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman seorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman pekerjaan ini indikatornya adalah pekerjaan yang harus dilakukan.

B. Kerangka Pikir

Dalam hal ini, berdasarkan dari variabel penelitian ini yaitu “Penempatan Pegawai”, maka penulis menguraikan alur kerangka pemikiran dengan mendudukan empat indikator yang ada menurut Yuniarsih dan Suwatno (2013:117). Penulis mengambil keempat indikator tersebut sebagai indikator yang

dijadikan ukuran dalam usulan penelitian tentang Peranan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai Di Kabupaten Siak. Empat indikator tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar II.1 : Kerangka Pikir Penelitian tentang Peranan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai Di Kabupaten Siak.



Sumber: Hasil Modifikasi Penulis, 2019.

C. Konsep Operasional

Untuk memudahkan pemberian pemahaman dalam menafsirkan istilah atau pun konsep terkait usulan penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa konsep yang berhubungan langsung dengan penelitian ini.

1. Administrasi adalah segala kegiatan yang meliputi tulis menulis, ketik mengetik, komputerisasi, surat menyurat (korespondensi), kearsipan,

agenda. Dalam penelitian ini, administrasi adalah segala hal termasuk menulis, mendokumentasikan hasil penelitian.

2. Organisasi adalah suatu tempat dimana administrasi dijalankan sesuai tugas dan fungsi yang dilakukan oleh sekelompok orang di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Siak.
3. Manajemen adalah pengendalian dan pemanfaatan semua faktor sumber daya pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Siak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
4. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.
5. Peranan adalah perilaku yang diatur dan diharapkan seseorang dalam posisi tertentu pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Siak untuk melaksanakan penempatan pegawai.
6. Penempatan pegawai adalah kegiatan mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja di dinas tertentu yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya guna untuk mencapai tujuan instansi/dinas tersebut.
7. Pendidikan merupakan pendidikan minimum yang disyaratkan dalam penempatan pegawai, yang meliputi pendidikan yang seharusnya dan pendidikan alternatif.
8. Pengetahuan kerja merupakan pengetahuan yang harus dimiliki oleh pegawai agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengetahuan pegawai harus diuji terlebih dahulu sebelum ditempatkan pada posisi tertentu.

9. Keterampilan kerja merupakan sebuah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Keterampilan kerja merupakan nilai tambahan dalam penilaian kerja.
10. Pengalaman kerja pengalaman seorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman pekerjaan ini indikatornya adalah pekerjaan yang harus dilakukan.

D. Operasional Variabel

Operasional Variabel dalam penelitian ini akan disajikan dalam bentuk tabel, uraian konsep, variabel, indikator dan skala yang direncanakan untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik dan akurat. Tujuan operasional variabel adalah untuk menjelaskan mengenai konsep utama dalam penelitian dan pengelompokan item. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel II.1 : Konsep Operasional Variabel Penelitian

Konsep	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Ukuran
Menurut Siswanto (2003:138), Penempatan pegawai adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya.	Penempatan Pegawai	1. Pendidikan	a. Pendidikan khusus (spesialisasi) b. Pendidikan alternatif	Terlaksana Cukup Terlaksana Tidak Terlaksana
		2. Pengetahuan Kerja	a. Pengetahuan dasar b. Peralatan kerja c. Prosedur kerja	Terlaksana Cukup Terlaksana Tidak Terlaksana
		3. Keterampilan Kerja	a. Keterampilan mental b. Keterampilan fisik c. Keterampilan sosial	Terlaksana Cukup Terlaksana Tidak Terlaksana
		4. Pengalaman Kerja	a. Pekerjaan yang harus dilakukan b. Jangka waktu kerja pada sebelumnya	Terlaksana Cukup Terlaksana Tidak Terlaksana

Sumber: Modifikasi penulis, 2019.

E. Teknik Pengukuran

Teknik pengukuran terhadap pelaksanaan variabel dan indikator dalam penelitian ini diklasifikasikan dalam 3 (tiga kategori) yaitu: Terlaksana (3 Skor), Cukup Terlaksana (2 Skor), dan yang terakhir adalah Tidak Terlaksana (1 Skor).

Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan persentase, dengan terlebih dahulu menetapkan kategori ukuran untuk penilaian setiap indikator. Adapun pengukuran untuk indikator variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Terlaksana : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator Pelaksanaan Penempatan Pegawai Oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Siak berada pada kategori skala 67%-100%
- Cukup Terlaksana : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator Pelaksanaan Penempatan Pegawai Oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Siak berada pada kategori skala 34%-66%
- Tidak Terlaksana : Jika rata-rata penilaian responden terhadap indikator Pelaksanaan Penempatan Pegawai Oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Siak berada pada kategori skala < 33%

a. Pendidikan

- Terlaksana : Jika rata-rata penilaian responden terkait dengan indikator Pendidikan berada pada skala 67% - 100%
- Cukup Terlaksana : Jika rata-rata penilaian responden terkait dengan indikator Pendidikan berada pada skala 34% - 66%

Tidak Terlaksana : Jika rata-rata penilaian responden terkait dengan indikator Pendidikan berada pada skala $< 33\%$

b. Pengetahuan Kerja

Terlaksana : Jika rata-rata penilaian responden terkait dengan indikator Pengetahuan Kerja berada pada skala $67\% - 100\%$

Cukup Terlaksana : Jika rata-rata penilaian responden terkait dengan indikator Pengetahuan Kerja berada pada skala $34\% - 66\%$

Tidak Terlaksana : Jika rata-rata penilaian responden terkait dengan indikator Pengetahuan Kerja berada pada skala $< 33\%$

c. Keterampilan Kerja

Terlaksana : Jika rata-rata penilaian responden terkait dengan indikator Keterampilan Kerja berada pada skala $67\% - 100\%$

Cukup Terlaksana : Jika rata-rata penilaian responden terkait dengan indikator Keterampilan Kerja berada pada skala $34\% - 66\%$

Tidak Terlaksana : Jika rata-rata penilaian responden terkait dengan indikator Keterampilan Kerja berada pada skala $< 33\%$

d. Pengalaman Kerja

Terlaksana : Jika rata-rata penilaian responden terkait dengan indikator Pengalaman Kerja berada pada skala $67\% - 100\%$

Cukup Terlaksana : Jika rata-rata penilaian responden terkait dengan indikator Pengalaman Kerja berada pada skala $34\% - 66\%$

Tidak Terlaksana : Jika rata-rata penilaian responden terkait dengan indikator Pengalaman Kerja berada pada skala $< 33\%$.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah tipe deskriptif, dengan analisa kuantitatif. Yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran serta memahami dan menjelaskan bagaimana Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak.

Karena peneliti bermaksud memberikan hasil analisa dan informasi yang detail terhadap objek penelitian, sehingga akan ditemukan kejadian-kejadian relative dan diperoleh gambaran yang sangat jelas dari hasil analisisnya.

Tipe penelitian kuantitatif digunakan karena dapat lebih akurat dan terperinci. Tujuan dari penelitian anilisis deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, actual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kabupaten Siak. Adapun alasan penulis memilih Kabupaten Siak sebagai lokasi penelitian yaitu dikarenakan dalam pelaksanaan penempatan pegawai yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) di Kabupaten Siak pada tahun 2014 kurang terlaksana dengan baik, yaitu terdapat empat instansi yang penempatan pegawainya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dibutuhkan. Empat instansi itu antara lain Dinas Koperasi dan UMKM, Dinas

Lingkungan Hidup, Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD), dan Satuan Polisi Pamong Praja.

C. Populasi dan Sampel

Populasi menurut Sugiyono (2012:80) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Selanjutnya, Sampel menurut Sugiyono (2012:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi juga harus representative (mewakili). Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 24 orang. Yaitu terdiri 4 orang pegawai BKPSDMD dan 4 Dinas yang penempatan pegawainya tidak sesuai dengan pendidikan. Dari 4 Dinas tersebut, peneliti mengambil 5 orang sebagai sampel dari tiap-tiap dinas tersebut. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel III.1: Populasi dan Sampel Penelitian Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak

No	Subjek	Populasi	Sampel	Persentase
1	Kepala Badan	1	1	100%
2	Sekretaris	1	1	100%
3	Kasubbag Kepegawaian	1	1	100%
4	Kabid Penempatan Pegawai	1	1	100%
5	Instansi yang menerima pegawai pada tahun 2014	26	4	15%
6	Pegawai di instansi terkait	20	20	100%
Jumlah		50	28	56%

Sumber: Data Penelitian, 2019.

D. Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik *Incidental Sampling*. Dimana menurut Sugiyono (2009:96) *Incidental Sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan (*incidental*) bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

Teknik penarikan *Incidental Sampling* ini ditujukan untuk dinas-dinas di Kabupaten Siak yang penempatan pegawainya tidak sesuai dengan pendidikan, yaitu berjumlah 4 dinas. Kemudian peneliti mengambil 5 orang sebagai sampel dari setiap dinas tersebut, sehingga total pegawainya berjumlah 20 orang. Selanjutnya untuk 4 orang pegawai BKPSDMD, peneliti menggunakan teknik wawancara dalam mengumpulkan data.

E. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dan informasi yang baik serta keterangan-keterangan dan data yang diperlukan adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh dengan hasil pengamatan yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang dihadapi atau diperoleh melalui kegiatan peneliti turun langsung kelapangan untuk mendapatkan data yang lengkap serta berkaitan dengan masalah yang diteliti, yaitu langsung memberikan angket terhadap objek penelitian ini yakni pegawai di kantor

BKPSDMD dan masyarakat/pengunjung. Sehingga diperoleh data, informasi serta keterangan mengenai penelitian ini.

b. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan sumber data dan informasi serta keterangan yang relevan dari organisasi yang berhubungan langsung dengan penelitian ini yaitu Kantor Dinas Perhubungan. Data sekunder ini diperoleh dari Kantor Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru, baik dari dokumen resmi yang diberikan oleh Pegawai seperti arsip literature berupa struktur organisasi BKPSDMD, maupun informasi atau keterangan yang telah dipublikasikan atau ditempelkan pada papan informasi di Kantor BKPSDMD Kabupaten Siak.

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi. Dimana teknik ini menurut Sugiyono (2012:241) diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang ada. Adapun teknik-teknik pengumpulan data yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan terhadap objek penelitian.

2. Wawancara (Interview)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab oleh peneliti kepada responden. Teknik ini dilakukan agar informasi yang didapatkan oleh peneliti lebih absah, jelas dan akurat serta aktual. Dan kemudian

teknik ini juga sangat bermanfaat jika diterapkan pada informan atau responden yang dianggap banyak tahu tentang apa yang sedang diteliti oleh peneliti.

3. Angket / Kuisisioner

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis pada responden dan akan dijawab juga secara tertulis oleh responden.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan menggunakan fasilitas untuk mengabadikan sebuah momen baik foto, video maupun rekaman atau media lain.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan dianalisis secara deskriptif, yaitu analisa yang berusaha memberikan gambaran terperinci berdasarkan kenyataan atau fakta-fakta dilapangan dan hasilnya akan disajikan dan dilengkapi dengan uraian-uraian serta keterangan yang mendukung untuk dapat ditarik kesimpulan.

Usaha mendeskripsikan fakta-fakta itu pada tahap awal tertuju pada usaha mengemukakan gejala-gejala secara lengkap dalam aspek yang diamati dan diselidiki agar jelas keadaan sebenarnya. Penemuan gejala-gejala itu berarti tidak sekedar menunjukkan distribusinya, akan tetapi termasuk juga usaha menemukan hubungan satu dengan yang lainnya didalam aspek yang diteliti.

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Keadaan Geografis Kabupaten Siak

Secara geografis Kabupaten Siak terletak pada koordinat 10 16' 30" – 00 20' 49" lintang selatan dan 100 54' 21" – 102 10' 59" bujur timur. Secara fisik geografis memiliki kawasan pesisir pantai yang berhampiran dengan sejumlah Negara tetangga dan masuk kedalam daerah segitiga pertumbuhan (growth triangle) Indonesi- Malaysia – Singapura.

Bentang alam Kabupaten Siak sebagian besar terdiri dari dataran rendah di bagian timur dan sebagian dataran tinggi di sebelah barat. Pada umumnya struktur tanah terdiri dari tanah podsolik merah kuning dan batuan, dan alluvial serta tanah organosol dan gley humus dalam bentuk rawa-rawa atau tanah basah. Lahan semacam ini subur untuk pengembangan pertanian, perkebunan dan perikanan. Daerah ini beriklim tropis dengan suhu udara antara 25 – 32 celcius, dengan kelembaban dan curah hujan cukup tinggi.

Selain dikenal dengan sungai Siak yang membelah wilayah kabupaten siak, daerah ini juga terdapat banyak tasik atau danau yang tersebar di beberapa wilayah kecamatan. Sungai siak sendiri terkenal sebagai sungai terdalam di tanah air, sehingga memiliki nilai ekonomis yang tinggi, terutama sebagai sarana transportasi dan perhubungan. Namun potensi banjir diperkirakan juga terdapat pada daerah sepanjang sungai siak, karena morfologinya relative datar. Selain sungai siak, daerah ini juga dialiri sungai-sungai lain, yaitu sungai Mandau, sungai gasib, sungai apit, sungai tengah, sungai rawa, sungai buantan, sungai

limau, dan sungai bayam. Sedangkan danau-danau yang tersebar didaerah ini adalah danau ketialau, danau air hitam, danau besi, daau tembatu sonsang, danau pulau besar, danau zamrud, danah pulau bawah, danau pulau atas, dan tasik rawa.

Berdasarkan perhitungan siklus hidrologi, 15% sirplus air dan curah hujan rata-rata bulanan menjadi aliran permukaan, maka memungkinkan terjadinya banjir musiman pada bulan-bulan basah. Dan analisis data curah hujan diketahui bahwa bulan basah berlangsung pada bulan oktober hingga desember, sedangkan bulan kering pada bulan juni hingga agustus. Distribusi curah hujan semakin meninggi kearah pegunungan bukit barisan di bagian barat wilayah Provinsi Riau.

B. Sejarah Kabupaten Siak

Kerajaan Siak Sri Indrapura didirikan pada tahun 1723 M oleh Raja Kecil yang bergelar Sultan Abdul Jalil Rahmat Syah putera Raja Johor (Sultan Mahmud Syah) dengan istrinya Encik Pong, dengan pusat kerajaan berada di Buntan. Konon nama Siak berasal dari nama sejenis tumbuh-tumbuhan yaitu siak-siak yang banyak terdapat disitu. Sebelum kerajaan siak berdiri, daerah siak berada dibawah kekuasaan Johor. Yang memerintah dan mengawasi daerah ini adalah raja yang ditunjuk dan diangkat oleh Sultan Johor. Namun hamper 100 tahun daerah ini tidak ada yang memerintah. Daerah ini diawasi oleh Syahbandar yang ditunjuk untuk memungut cukai hasil hutan dan hasil laut.

Diawal pemerintahan Republik Indonesia, Kabupaten Siak ini merupakan Wilayah Kewedanan Siak dibawah Kabupaten Bengkalis yang kemudian berubah status menjadi Kecamatan Siak. Barulah pada tahun 1999 berubah menjadi

Kabupaten Siak dengan ibukotanya Siak Sri Indrapura berdasarkan undang-undang Nomor 53 Tahun 1999.

Secara administrative batas wilayah Kabupaten Siak adalah sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara : Kabupaten Bengkalis dan Kabupaten Kepulauan Meranti.
- b. Sebelah Selatan : Kabupaten Kampar, Kabupaten Pelalawan dan Kota Pekanbaru.
- c. Sebelah Timur : Kabupaten Bengkalis, Kabupaten Pelalawan dan Kabupaten Kepulauan Meranti.
- d. Sebelah Barat : Kabupaten Bengkalis, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Kampar dan Kota Pekanbaru.

C. Gambaran Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Siak

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Siak merupakan salah satu instansi pemerintahan yang bergerak dibidang Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. BKPSDMD Kabupaten Siak di Kepalai oleh H. Wan Abdul Razak, S.H., M.H. Instansi ini memiliki tiga bagian yakni bidang Pengembangan Sumber Daya Aparatur, Bidang Pembinaan dan Pengawasan Aparatur, dan Bidang Administrasi Kepegawaian. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Siak terletak di Jalan Hang Tuah Nomor 13, Kp. Rempak, Siak, Kabupaten Siak, Riau 40115.

Selanjutnya adapun Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Siak adalah: “TERWUJUDNYA SUMBER DAYA APARATUR DAERAH YANG PROFESSIONAL, EFEKTIF DAN EFISIEN DALAM PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DI KABUPATEN SIAK.”

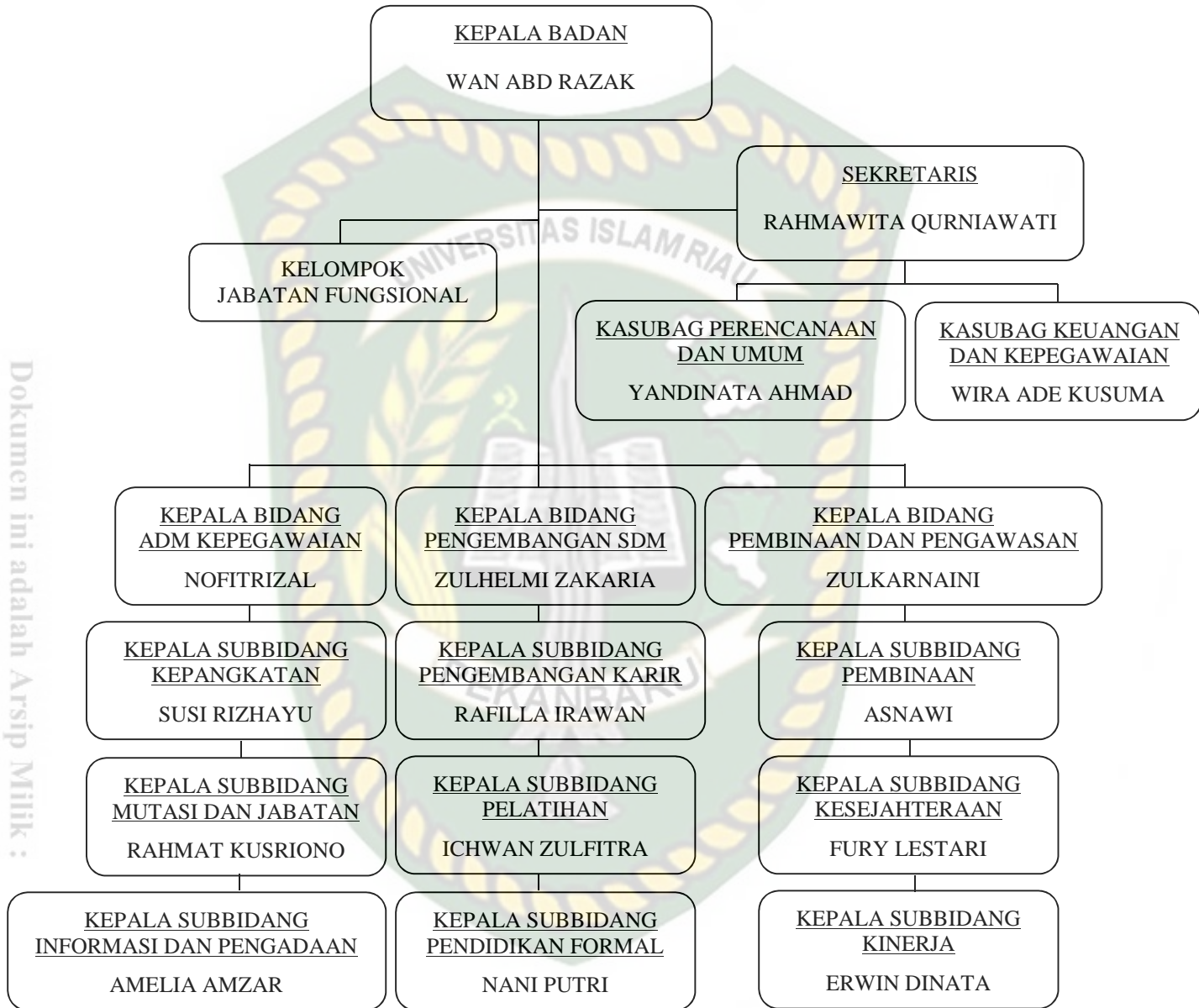
Kemudian adapun Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Siak adalah:

1. Mengembangkan dan meningkatkan kualitas pelayanan administrasi umum kepegawaian.
2. Mengembangkan dan meningkatkan pengelolaan administrasi kepegawaian berbasis teknologi informasi.
3. Mengembangkan dan meningkatkan pembinaan dan kesejahteraan Pegawai.
4. Meningkatkan kompetensi pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

D. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Siak

Dalam dunia administrasi tidak pernah terlepas dari yang namanya organisasi dan manajemen. Untuk mempermudah proses manajemen dan administrasi dalam berorganisasi, maka dibentuklah sebuah struktur organisasi. Adapun struktur organisasi BKPSDMD Kabupaten Siak dapat dilihat pada bagan berikut ini:

Gambar IV.1 : Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Siak



Sumber: Kantor BKPSDMD Kabupaten Siak, 2019.

E. Tugas dan Fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Siak

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Siak mempunyai tugas melaksanakan urusan dan pelayanan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia untuk membantu Bupati melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Siak menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- c. Pemantauan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang urusan pemerintah daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan.
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

F. Sumber Daya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Siak

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, sumber daya manusia terutama terkait kualitasnya merupakan salah satu indikator yang vital dalam penyelenggaraan pelaksanaan tugas dan kewajiban. Terkait hal tersebut diatas, berikut ini data sumber daya manusia atau data kepegawaian di lingkungan Keimigrasian Kelas I Pekanbaru bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.1 : Distribusi Pejabat Struktural BKPSDMD Kabupaten Siak

No	Jabatan	Nama	Pendidikan
1	Kepala Badan	Wan Abdul Razak, SH. MH	S2
2	Sekretaris	Dra. Hj. Rahmawita Qurniawati	S1
3	Kasubbag Perencanaan dan Umum	Yandinata Ahmad, S.Kom	S1
4	Kasubbag Keuangan dan Kepegawaian	Wira Ade Kusuma, SE, M.Ak	S2
5	Kabid Adm Kepegawaian	Nofitrizal, SH	S1
6	Kabid Pengembangan Sumber Daya Aparatur	Drs. H. Zulhelmi Zakaria	S1
7	Kabid Pembinaan dan Pengawasan Aparatur	H. Zulkarnaini, S.Sos., M.Si	S2
8	Kasubbid Kepangkatan	Susi Rizhayu, SE	S1
9	Kasubbid Mutasi dan Jabatan	Rahmat Kusriono, SH	S1
10	Kasubbid Informasi dan Pengadaan	Amelia Amzar, S.IP, M.Si	S2
11	Kasubbid Pengembangan Karir	R. Rafilla Irawan, S.S	S1
12	Kasubbid Pendidikan dan Pelatihan	Ichwan Zulfitra, SE, M.Si	S2
13	Kasubbid Pendidikan Formal	Nani Putri, S.Sos	S1
14	Kasubbid Pembinaan	Asnawi, S.Sos	S1
15	Kasubbid Kesejahteraan	Fury Lestari, S.Kom	S1
16	Kasubbid Kinerja	Erwin Dinata, SE, MM	S2

Sumber: Kantor BKPSDMD Kabupaten Siak, 2019.

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa terdapat 16 orang pimpinan atau pejabat structural di Kantor BKPSDMD Kabupaten Siak. Adapun yang memiliki

pendidikan S2 berjumlah 6 orang, dan yang memiliki pendidikan S1 berjumlah 10 orang. Artinya rata-rata pendidikan pimpinan BKPSDMD Kabupaten Siak sudah memiliki pendidikan yang memadai, sehingga dapat bekerja dengan baik.

Selanjutnya, organisasi merupakan suatu penggabungan benda-benda, alat-alat perlengkapan, ruang kerja dan segala sesuatu yang bertalian dengannya, yang dihimpun dalam hubungan yang teratur dan efektif untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Adapun data asset yang dimiliki kantor BKPSDMD Kabupaten Siak dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV.2 : Sarana dan Prasarana BKPSDMD Kabupaten Siak

No	Jenis Barang	Jumlah	Satuan
1	2	3	4
1	Tanah Gedung Kantor BKD	676	M2
2	Kendaraan Roda Empat	10	Unit
3	Kendaraan Roda Dua	17	Unit
4	Filling Kabinet	24	Unit
5	Kursi	125	Unit
6	Laptop	17	Unit
7	Lemari	25	Unit
8	Mesin Tik	5	Unit
9	Meja Computer	14	Unit
10	Monitor	3	Unit
11	Papan Struktur	4	Unit
12	Wireless	7	Unit
13	Komputer	34	Unit
14	UPS/Stabilizer	17	Unit
15	TV	3	Unit
16	Rak TV	2	Unit
17	Mesin Fotocopy	1	Unit
18	OHP	5	Unit
19	Rak Arsip	20	Unit
20	Printer	30	Unit
21	Rak Kertas	7	Unit
22	Dispenser	2	Unit
23	Hard Disk Eksternal	5	Unit
24	Kulkas	2	Unit
25	Rolling Filling	1	Unit
26	Scanner	5	Unit

1	2	3	4
27	AC	15	Unit
28	Mesin Potong Rumput	2	Unit
29	Sofa/Kursi Tamu	6	Unit
30	Gorden	1	Unit
31	Tiang Bendera	1	Unit
32	Tabung Racun Api	4	Unit
33	Mesin Absensi	24	Unit
34	Mesin Pompa Air	1	Unit
35	Plang Nama Kantor	2	Unit
36	White Board	1	Unit
37	Pot Bunga	4	Unit
38	Meja Kerja	64	Unit
39	Mesin Penghancur Kertas	2	Unit
40	Penunjuk Waktu	1	Unit
41	Brangkas	1	Unit
42	Terali	1	Unit
43	Gambar/Ukiran	3	Unit
44	Tempat Tidur	3	Unit
45	Tangki Air	4	Unit
46	Tower Air	1	Unit
47	Instalasi TV/Listrik	2	Unit
48	Jaringan Computer	1	Unit
49	Instalasi Telepon	1	Unit
50	Jaringan Internet	1	Unit
51	Handy Camp	1	Unit
52	Server	2	Unit
53	Kamera	1	Unit
54	Megaphone	8	Unit

Sumber: Kantor BKPSDMD Kabupaten Siak, 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa total sarana dan prasarana di kantor BKPSDMD Kabupaten Siak berjumlah 54 jenis barang, dan ini tergolong sangat cukup memadai untuk kelangsungan kerja seluruh sumber daya manusia pada BKPSDMD Kabupaten Siak. Sehingga tidak menghalangi dan menghambat kerja para pegawai BKPSDMD Kabupaten Siak untuk bekerja lebih baik lagi demi kesejahteraan bersama, khususnya dalam pelaksanaan penempatan pegawai di Kabupaten Siak.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Responden

Responden penelitian adalah pihak yang dijadikan sampel penelitian atau pihak yang diberikan daftar pertanyaan yang menyangkut penelitian ini. Adapun responden dalam penelitian ini berjumlah 24 orang, yaitu Kepala BKPSDMD, Sekretaris BKPSDMD, Kasubag Umum dan Kepegawaian, Kabid Penempatan Pegawai dan 20 orang pegawai yang terbagi dalam empat dinas yang tidak sesuai penempatan pegawai. Identitas responden berguna untuk menggambarkan dan memberikan informasi mengenai responden yang terdiri dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan umur responden.

1. Jenis Kelamin

Pada identitas responden jenis kelamin di Kabupaten Siak terdiri dari dua jenis kelamin yaitu jenis kelamin laki-laki dan jenis kelamin perempuan. Jenis kelamin juga mempengaruhi emosional responden yang bersangkutan didalam bekerja. Untuk lebih jelasnya mengenai jenis kelamin responden yang ada di Kabupaten Siak dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel V.1 : Distribusi Identitas Responden Penelitian Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1	Laki-laki	16	67%
2	Perempuan	8	33%
Jumlah		24	100%

Sumber : Data Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui responden dalam penelitian Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak terdiri dari 16 orang jenis kelamin laki-laki (67%) dan 8 orang jenis kelamin perempuan (33%). Dari uraian tersebut terlihat jenis kelamin responden di dominasi oleh laki-laki yaitu dengan persentase 67%.

2. Tingkat Pendidikan

Pada identitas responden tingkat pendidikan dalam penelitian Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak terdiri dari tiga tingkat pendidikan yaitu SLTA, Diploma dan Sarjana. Tingkat pendidikan juga mempengaruhi kemampuan dan pola pikir seseorang. Kemudian untuk penggolongan responden penelitian berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel V.2 : Distribusi Identitas Responden Penelitian Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
1	SLTA	5	21%
2	Diploma	2	8%
3	Sarjana	17	71%
Jumlah		24	100%

Sumber: Data Penelitian, 2019.

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak terdiri

dari tingkat pendidikan SLTA 5 orang (21%), Diploma berjumlah 2 orang (8%), dan Sarjana berjumlah 17 orang (71%). Dari uraian diatas terlihat tingkat pendidikan responden di dominasi oleh Sarjana yaitu dengan persentase 71%.

3. Tingkat Usia

Tingkat usia responden sangat mempengaruhi kematangan seseorang dalam bertindak dan berpikir dalam rangka mengambil suatu keputusan. Biasanya yang berumur lebih tua akan cenderung bekerja dan berpikir lebih matang karena telah memiliki kestabilan dalam mengendalikan emosi terhadap suatu masalah dalam pekerjaannya. Untuk lebih jelasnya mengenai usia responden dalam penelitian Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.3 : Distribusi Identitas Responden Penelitian Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak berdasarkan Tingkat Usia

No	Tingkat Usia	Responden	Persentase
1	20 – 30	13	54%
2	31 – 40	7	29%
3	41 – 50	4	17%
Jumlah		24	100%

Sumber : Data Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak yang berada pada usia 20-30 berjumlah 13 orang (54%), kemudian responden yang berusia 31-40 berjumlah 7 orang (29%), dan responden yang berusia 41-50

berjumlah 4 orang (17%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa untuk penelitian ini responden yang dimintai pendapatnya lebih dominan berada pada usia 21-30 tahun, yaitu dengan jumlah persentase 54%.

B. Hasil Penelitian Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak

Peranan dapat diartikan sebagai proses kegiatan yang dilakukan oleh manusia dengan sadar, yang mengikutsertakan baik jiwa maupun harta bendanya, untuk mendukung terlaksananya suatu kegiatan tertentu baik langsung maupun tidak langsung dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Siak yang di Kepalai oleh H. Wan Abdul Razak, S.H., M.H, memiliki tiga bagian, yang salah satunya adalah Bidang Penempatan Pegawai. Penempatan pegawai yang dimaksud yaitu kegiatan mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya guna untuk mencapai tujuan instansi tersebut.

Keberhasilan sebuah organisasi dalam pencapaian tujuan pada keberlangsungannya dapat dilihat pada penyelesaian pekerjaan yang terdapat pada setiap unit kerja yang ada pada suatu organisasi. Dalam pencapaiannya sudah pasti tidak terlepas dari adanya ketentuan dan kemampuan dari pemimpin organisasi dalam memberikan pekerjaan kepada pegawai yang benar-benar memiliki kemampuan terhadap pekerjaan tersebut sesuai bidang yang dibutuhkan.

Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) dalam pelaksanaan penempatan pegawai di Kabupaten Siak pada penelitian ini dapat dilihat dan dinilai dari empat indikator yang meliputi Pendidikan, Pengetahuan Kerja, Keterampilan Kerja dan Pengalaman Kerja, yang mana bertujuan untuk mengetahui Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) dalam pelaksanaan penempatan pegawai di Kabupaten Siak.

1. Pendidikan

Pada umumnya pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut pendidikan yang seharusnya dan pendidikan alternatif. Pendidikan yang seharusnya artinya pendidikan yang harus dijalankan berdasarkan syarat. Kemudian pendidikan alternatif yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

Penempatan pegawai merupakan suatu hal yang cukup penting untuk dibahas, karena dewasa ini banyak pegawai di instansi-instansi pemerintahan khususnya di Kabupaten Siak yang bidang kerjanya tidak sesuai latar belakang pendidikan. Untuk itu perlu dilakukan pembahasan mengenai peranan BKPSDMD dalam pelaksanaan penempatan pegawai di Kabupaten Siak, salah satu indikatornya adalah pendidikan. Adapun dua sub indikator yang dinilai yaitu pendidikan khusus (spesialisasi), dan pendidikan alternatif.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden yang berjumlah 20 orang mengenai indikator pendidikan terhadap Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan

Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak, dapat dilihat pada tabel V.4 sebagai berikut :

Tabel V.4 : Distribusi Tanggapan Responden tentang Indikator Pendidikan terhadap Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak.

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Tidak Terlaksana	
1	Menempatkan pegawai sesuai dengan pendidikan	8 (40%)	4 (20%)	8 (40%)	20
2	Jabatan pegawai sesuai latar belakang pendidikan	10 (50%)	5 (25%)	5 (25%)	20
3	Memenuhi standar pendidikan yang dibutuhkan	12 (60%)	8 (40%)	-	20
4	Tidak ada pegawai yang berpendidikan rendah	8 (40%)	10 (50%)	2 (10%)	20
5	Pelatihan khusus untuk meningkatkan kinerja pegawai	20 (100%)	-	-	20
6	Tidak ada kesalahan dalam menempatkan pegawai	-	4 (20%)	16 (80%)	20
Jumlah		58	31	31	120
Rata-rata		10	5	5	20
Persentase		50%	25%	25%	100%
Standar Pengukuran			34-66%		
Kriteria		Cukup Terlaksana			

Sumber : Data Olahan 2019.

Dari tabel V.4 diatas dapat diketahui bahwa jawaban dari 20 responden terhadap item yang dinilai dalam indikator pendidikan, jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : Terlaksana dengan jumlah persentase 50%, Cukup Terlaksana dengan jumlah persentase 25%, dan Tidak Terlaksana dengan jumlah persentase 25%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan penempatan pegawai di Kabupaten Siak dalam indikator pendidikan cukup terlaksana dengan

persentase 50%, ini dibuktikan dengan hasil kuisioner penulis pada tanggapan responden terhadap pelaksanaan penempatan pegawai di Kabupaten Siak.

Hasil tersebut didukung oleh pernyataan responden yang mengungkapkan bahwa belum seluruh pegawai ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini dikarenakan berbagai macam faktor seperti kurangnya pegawai didalam dinas bersangkutan untuk mengisi kekurangan jabatan di dinas tersebut, kemudian faktor umur, tempat tinggal dan kemampuan pegawai ASN tersebut dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu juga karena masih banyak pegawai yang belum mengerti dengan tugasnya. Namun untuk menutupi hal tersebut, diadakan pelatihan khusus bagi pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan posisi jabatannya.

Sementara dari hasil wawancara dengan Bapak Wan Abdul Razak selaku Kepala Badan BKPSDMD Kabupaten Siak beserta tiga orang pegawai BKPSDMD lainnya mengenai indikator pendidikan, dengan pertanyaan sebagai berikut: Apakah BKPSDMD sudah menempatkan pegawai pada instansi yang membutuhkan sesuai dengan pendidikan pegawai? Apakah penempatan seluruh pegawai sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dibutuhkan? Beliau menjawab:

“Belum seluruh pegawai ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini dikarenakan berbagai macam faktor seperti umur, tempat tinggal dan kemampuan pegawai ASN tersebut dalam menghadapi pekerjaan. Namun ada pelatihan khusus bagi pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan posisi jabatannya”.
(Wawancara : Selasa, 19 Februari 2019).

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan mengenai indikator pendidikan, peneliti melihat bahwa belum seluruh pegawai ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal ini dikarenakan berbagai macam faktor seperti kurangnya pegawai didalam dinas bersangkutan untuk mengisi kekurangan jabatan di dinas tersebut, kemudian faktor umur, tempat tinggal dan kemampuan pegawai ASN tersebut dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu juga karena masih banyak pegawai yang belum mengerti dengan tugasnya. Namun untuk menutupi hal tersebut, diadakan pelatihan khusus bagi pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang tidak sesuai dengan posisi jabatannya, sehingga para pegawai mendapatkan pengetahuan lebih dan lama kelamaan bisa memahami apa yang menjadi tugas kerjanya.

Sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden melalui kuisisioner, hasil wawancara dengan Kepala BKPSDMD, dan hasil observasi peneliti dilapangan, maka dapat disimpulkan bahwa Indikator Pendidikan dalam penelitian Peranan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai Di Kabupaten Siak berada pada kategori penilaian “Cukup Terlaksana” dengan jumlah rata-rata 10 (50%). Sesuai dengan penjelasan diawal tentang persentase sebesar 34% - 66% masuk dalam kategori Cukup Terlaksana.

2. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan kerja merupakan pengetahuan yang harus dimiliki oleh pegawai agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengetahuan pegawai harus diuji terlebih dahulu sebelum ditempatkan pada posisi tertentu. Luasnya

pengetahuan pegawai akan terlihat pada saat menjawab segala pertanyaan yang diberikan oleh atasan atau masyarakat. Selain itu juga bisa dilihat dari bagaimana seseorang tersebut menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi. Adapun tiga sub indikator yang dinilai yaitu pengetahuan dasar, peralatan kerja, dan prosedur kerja.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden yang berjumlah 20 orang mengenai indikator Pengetahuan Kerja terhadap Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak, dapat dilihat pada tabel V.5 sebagai berikut :

Tabel V.5 : Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Pengetahuan Kerja terhadap Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak.

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Tidak Terlaksana	
1	Pegawai sudah memiliki pengetahuan yang memadai	16 (80%)	4 (20%)	-	20
2	Kecukupan pengetahuan dasar dalam bekerja	8 (40%)	10 (50%)	2 (10%)	20
3	Pelatihan khusus untuk meningkatkan pengetahuan	20 (100%)	-	-	20
4	Sudah mahir dalam mengoperasikan komputer	10 (50%)	5 (25%)	5 (25%)	20
5	Peralatan kerja yang lengkap atau memadai	10 (50%)	-	10 (50%)	20
6	Menggunakan peralatan kerja dengan baik	10 (50%)	10 (50%)	-	20
7	Pegawai BKPSDMD sudah bekerja sesuai prosedur	8 (40%)	-	12 (60%)	20
8	Pegawai BKPSDMD mematuhi prosedur yang ada	2 (10%)	13 (65%)	5 (25%)	20
9	Tidak ada yang melanggar prosedur dalam bekerja	2 (10%)	14 (70%)	4 (20%)	20

1	2	3	4	5	6
10	Tidak ada pegawai yang melakukan pungutan liar	15 (75%)	5 (25%)	-	20
11	Memberi sanksi bagi yang melanggar prosedur	20 (100%)	-	-	20
Jumlah		131	51	38	220
Rata-rata		12	5	3	20
Persentase		60%	25%	15%	100%

Sumber : Data Olahan 2019.

Dari tabel V.5 diatas dapat diketahui bahwa jawaban dari 20 responden terhadap item yang dinilai dalam indikator pengetahuan kerja, jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : Terlaksana dengan jumlah persentase 60%, Cukup Terlaksana dengan jumlah persentase 25%, dan Tidak Terlaksana dengan jumlah persentase 15%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan penempatan pegawai dalam indikator pengetahuan kerja sudah cukup terlaksana dengan persentase 62%, ini dibuktikan dengan hasil kuisioner penulis pada tanggapan responden terhadap pelaksanaan penempatan pegawai di Kabupaten Siak.

Hasil tersebut didukung oleh pernyataan responden yang mengungkapkan bahwa seluruh pegawai BKPSDMD sudah bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku. jika ada yang melakukan pungli, maka akan ada sanksi tegas bagi oknum pegawai yang melakukan pungli tersebut. Dan mengenai penguasaan komputer, belum semua pegawai yang mahir dalam mengoperasikan komputer, namun untuk dasar-dasar komputer rata sudah tahu seperti aplikasi microsoft word dan excel.

Sementara dari hasil wawancara dengan Bapak Wan Abdul Razak selaku Kepala Badan BKPSDMD Kabupaten Siak beserta tiga orang pegawai BKPSDMD lainnya mengenai indikator pengetahuan kerja, dengan pertanyaan

sebagai berikut: Apakah seluruh pegawai BKPSDMD sudah bekerja sesuai prosedur yang berlaku? Apakah ada sanksi tegas bagi oknum pegawai yang melakukan pungutan liar? Apakah seluruh pegawai sudah mahir dalam mengoperasikan komputer? Beliau menjawab:

“Seluruh pegawai BKPSDMD sudah bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku. Kemudian jika ada yang melakukan pungli, maka akan ada sanksi tegas bagi oknum pegawai yang melakukan pungli tersebut. Dan mengenai komputer, belum semua pegawai yang mahir dalam mengoperasikan komputer”. (Wawancara : Selasa, 19 Februari 2019).

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan mengenai indikator pengetahuan kerja, peneliti melihat bahwa seluruh pegawai BKPSDMD sudah bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku. Karena orang tua peneliti sendiri merupakan salah satu pegawai di Kantor BKPSDMD, yaitu sebagai Kepala Sub Bidang Pembinaan. Kemudian jika ada yang melakukan pungli, maka akan ada sanksi tegas bagi oknum pegawai yang melakukan pungli tersebut. Dan mengenai penguasaan komputer, belum semua pegawai yang mahir dalam mengoperasikan komputer, namun untuk dasar-dasar komputer rata sudah tahu seperti aplikasi Microsoft word. Namun jika untuk aplikasi Microsoft excel hanya beberapa pegawai saja yang menguasai.

Sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden melalui kuisioner, hasil wawancara dengan Kepala BKPSDMD, dan hasil observasi peneliti dilapangan, maka dapat disimpulkan bahwa indikator Pengetahuan Kerja dalam penelitian Peranan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai Di Kabupaten Siak berada pada kategori penilaian “Cukup Terlaksana” dengan jumlah rata-rata 12

(60%). Sesuai dengan penjelasan diawal tentang persentase sebesar 34% - 66% masuk dalam kategori Cukup Terlaksana.

3. Keterampilan Kerja

Keterampilan kerja merupakan sebuah kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Keterampilan kerja merupakan nilai tambahan dalam penilaian kerja. Dengan keterampilan yang dimiliki seperti keterampilan mental, fisik dan sosial, maka dapat dipastikan semua pekerjaan akan berjalan dengan lancar. Adapun tiga sub indikator yang dinilai yaitu keterampilan mental, keterampilan fisik dan keterampilan sosial.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden yang berjumlah 20 orang mengenai indikator Keterampilan Kerja terhadap Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak, dapat dilihat pada tabel V.6 sebagai berikut :

Tabel V.6 : Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Keterampilan Kerja terhadap Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak.

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Tidak Terlaksana	
1	Keterampilan pegawai dalam menganalisa data	4 (20%)	16 (80%)	-	20
2	Keterampilan pegawai dalam membuat keputusan	2 (10%)	18 (90%)	-	20
3	Keterampilan pegawai dalam menghitung	8 (40%)	12 (60%)	-	20
4	Keterampilan pegawai dalam menghafal	9 (45%)	7 (35%)	4 (20%)	20
5	Pegawai berpenampilan menarik dalam bekerja	7 (35%)	13 (65%)	-	20

1	2	3	4	5	6
6	Ketahanan fisik atau kesehatan fisik pegawai	2 (10%)	14 (70%)	4 (20%)	20
7	Keterampilan fisik dibidang lain misalnya olahraga	4 (20%)	13 (65%)	3 (15%)	20
8	Sesama pegawai berkomunikasi dengan baik	12 (60%)	8 (40%)	-	20
9	Keterampilan pegawai dalam berkomunikasi	12 (60%)	8 (40%)	-	20
10	Keterampilan pegawai dalam berpidato	14 (70%)	6 (30%)	-	20
11	Etika atau sikap pegawai BKPSDMD dalam bekerja	10 (50%)	10 (50%)	-	20
Jumlah		84	125	11	220
Rata-rata		8	11	1	20
Persentase		40%	55%	5%	100%

Sumber : Data Olahan 2019.

Dari tabel V.6 diatas dapat diketahui bahwa jawaban dari 20 responden terhadap item yang dinilai dalam indikator Keterampilan kerja, jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : Terlaksana dengan jumlah persentase 40%, Cukup Terlaksana dengan jumlah persentase 55%, dan Tidak Terlaksana dengan jumlah persentase 5%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan penempatan pegawai dalam indikator Keterampilan kerja sudah cukup terlaksana dengan persentase 55%, ini dibuktikan dengan hasil kuisisioner penulis pada tanggapan responden terhadap pelaksanaan penempatan pegawai di Kabupaten Siak.

Hasil tersebut didukung oleh pernyataan responden yang mengungkapkan bahwa rata-rata para pegawai memiliki keterampilan kerja yang baik, seperti dibidang olahraga futsal dan tenis bagi pegawai laki-laki. BKPSDMD Kabupaten Siak sudah berusaha menempatkan pegawai ASN sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai ASN. Namun

belum semuanya sesuai dengan latar pendidikan, karena keterampilan pegawai dalam menguasai bidangnya masih kurang. Kemudian mengenai pelaksanaan rapat bersifat kondisional.

Sementara dari hasil wawancara dengan Bapak Wan Abdul Razak selaku Kepala Badan BKPSDMD Kabupaten Siak mengenai indikator Keterampilan kerja, dengan pertanyaan sebagai berikut: Bagaimana pendapat Bapak mengenai peranan BKPSDMD dalam pelaksanaan penempatan pegawai di Kabupaten Siak selama ini? Berapa kali Bapak melakukan rapat kerja untuk membahas pelaksanaan penempatan pegawai di Kabupaten Siak? Berapa lama waktu dalam merumuskan penempatan posisi pegawai di kabupaten siak pada tahun 2014? Apakah para pegawai memiliki keterampilan kerja yang baik? Beliau menjawab:

“BKPSDMD Kabupaten Siak adalah sebagai pilot prospek dalam melaksanakan tugasnya sebagai induk instansi yang menempatkan pegawai ASN sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai ASN. Disamping berdasarkan usulan dari instansi pembinaanya masing-masing. Kemudian mengenai pelaksanaan rapat tidak bisa kita prediksi berapa kalinya dikarenakan menimbang dari berbagai aspek. Kemudian untuk waktu perumusan penempatan pegawai kurang lebih satu bulan. Dan hampir rata-rata para pegawai memiliki keterampilan kerja yang baik”. (Wawancara : Selasa, 19 Februari 2019).

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan mengenai indikator Keterampilan kerja, peneliti melihat bahwa hampir rata-rata para pegawai memiliki keterampilan kerja yang baik, seperti dibidang olahraga futsal dan tenis bagi pegawai laki-laki. BKPSDMD Kabupaten Siak sudah berusaha menempatkan pegawai ASN sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai ASN. Namun belum semuanya

sesuai dengan latar pendidikan, karena keterampilan pegawai dalam menguasai bidangnya masih kurang. Kemudian mengenai pelaksanaan rapat bersifat kondisional. Kemudian untuk waktu perumusan penempatan pegawai dinyatakan satu bulan saat diwawancarai. Namun berdasarkan data yang peneliti dapat seperti yang tertera pada bab satu, perumusannya menghabiskan waktu 2 bulan lebih.

Sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden melalui kuisioner, hasil wawancara dengan Kepala BKPSDMD, dan hasil observasi peneliti dilapangan, maka dapat disimpulkan bahwa indikator Keterampilan Kerja dalam penelitian Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak berada pada kategori penilaian “Cukup Terlaksana” dengan jumlah rata-rata 11 (55%). Sesuai dengan penjelasan diawal tentang persentase sebesar 34% - 66% masuk dalam kategori Cukup Terlaksana.

4. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan pengalaman seorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman pekerjaan ini indikatornya adalah pekerjaan yang harus dilakukan. Pengalaman kerja sangat dibutuhkan dalam dunia kerja yang minimal 6 bulan, karena pengalaman dapat meminimalisir kegagalan dan dapat memberikan hasil kerja yang baik sesuai keinginan organisasi. Adapun dua sub indikator yang dinilai yaitu Pekerjaan yang harus dilakukan, dan Jangka waktu kerja pada sebelumnya.

Selanjutnya untuk mengetahui tanggapan responden yang berjumlah 20 orang mengenai indikator Pengalaman Kerja terhadap Peranan Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD)

Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak, dapat dilihat pada tabel V.7 sebagai berikut :

Tabel V.7 : Distribusi Tanggapan Responden Mengenai Indikator Pengalaman Kerja terhadap Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Tidak Terlaksana	
1	Seluruh pegawai sudah berpengalaman dalam kerja	15 (75%)	5 (25%)	-	20
2	Tidak ada pegawai yang belum berpengalaman	8 (40%)	12 (60%)	-	20
3	Pengalaman kerja sangat penting dalam dunia kerja	20 (100%)	-	-	20
4	Sudah memiliki pengalaman dalam bekerja	10 (50%)	5 (25%)	5 (25%)	20
5	Pelatihan khusus bagi yang belum memiliki pengalaman	20 (100%)	-	-	20
Jumlah		73	22	5	100
Rata-rata		15	4	1	20
Persentase		75%	20%	5%	100%

Sumber : Data Olahan 2019.

Dari tabel V.7 diatas dapat diketahui bahwa jawaban dari 20 responden terhadap item yang dinilai dalam indikator pengalaman kerja, jumlah nilai keseluruhan dari masing-masing kategori penilaian yang terdiri dari : Terlaksana dengan jumlah persentase 75%, Cukup Terlaksana dengan jumlah persentase 15%, dan Tidak Terlaksana dengan jumlah persentase 5%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan penempatan pegawai dalam indikator pengalaman kerja sudah Terlaksana dengan persentase 75%, ini dibuktikan dengan hasil kuisisioner penulis pada tanggapan responden terhadap pelaksanaan penempatan pegawai di Kabupaten Siak.

Hasil tersebut didukung oleh pernyataan responden yang mengungkapkan bahwa belum semua pegawai yang ada di instansi-instansi Kabupaten Siak berpengalaman dalam bekerja. Karena kebanyakan dari para calon pelamar melalui seleksi CPNS merupakan fresh graduate yakni dari kalangan orang-orang baru selesai kuliah. Sehingga harus banyak mengikuti training dalam rangka penambahan ilmu sesuai pekerjaan yang akan menjadi tugas dibidangnya.

Sementara dari hasil wawancara dengan Bapak Wan Abdul Razak selaku Kepala Badan BKPSDMD Kabupaten Siak beserta tiga orang pegawai BKPSDMD lainnya mengenai indikator pengalaman kerja, dengan pertanyaan sebagai berikut: Apakah seluruh pegawai di instansi Kabupaten Siak sudah berpengalaman dalam bekerja? Apa nilai yang bapak berikan terhadap keseluruhan penelitian ini? Apa saran bapak agar pelaksanaan penempatan pegawai di Kabupaten Siak kedepannya bisa lebih baik? Beliau menjawab:

“Belum semua pegawai yang ada di instansi-instansi Kabupaten Siak berpengalaman dalam bekerja. Kemudian untuk keseluruhan mengenai penelitian ini, saya menilai pelaksanaan penempatan pegawai sudah cukup terlaksana. Adapun saran saya yaitu untuk kedepannya perekrutan pegawai CPNS yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya dan berkompetensi dengan bidang yang dilamarnya”. (Wawancara : Selasa, 19 Februari 2019).

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan mengenai indikator pengalaman kerja, peneliti melihat bahwa belum semua pegawai yang ada di instansi-instansi Kabupaten Siak berpengalaman dalam bekerja. Karena kebanyakan dari para calon pelamar melalui seleksi CPNS merupakan fresh graduate yakni dari kalangan orang-orang baru selesai kuliah. Sehingga harus

banyak mengikuti training dalam rangka penambahan ilmu sesuai pekerjaan yang akan menjadi tugas dibidangnya.

Sehingga berdasarkan hasil tanggapan responden melalui kuisioner, hasil wawancara dengan Kepala BKPSDMD, dan hasil observasi peneliti dilapangan, maka dapat disimpulkan bahwa indikator Pengalaman Kerja dalam penelitian Peranan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak berada pada kategori penilaian “Terlaksana” dengan jumlah rata-rata 15 (75%). Sesuai dengan penjelasan diawal tentang persentase sebesar 67% - 100% masuk dalam kategori Terlaksana.

Selanjutnya untuk mengetahui hasil rekapitulasi tanggapan responden mengenai penelitian Peranan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak dapat dilihat pada tabel V.8 berikut ini :

Tabel V.8 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Peranan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak.

No	Item Yang Dinilai	Kategori Penilaian			Jumlah
		Terlaksana	Cukup Terlaksana	Tidak Terlaksana	
1	Pendidikan	10 (50%)	5 (25%)	5 (25%)	20
2	Pengetahuan Kerja	12 (60%)	5 (25%)	3 (15%)	20
3	Keterampilan Kerja	8 (40%)	11 (55%)	1 (5%)	20
4	Pengalaman Kerja	15 (75%)	4 (20%)	1 (5%)	20
Jumlah		45	25	10	80
Rata-rata		11	6	3	20
Persentase		55%	30%	15%	100%

Sumber : Data Olahan, 2019.

Dari tabel V.8 rekapitulasi tanggapan responden terhadap Peranan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak diatas, untuk kategori penilaian Terlaksana yaitu sebesar 55% (11 responden), untuk kategori penilaian Cukup Terlaksana adalah sebesar 30% (6 responden), dan untuk kategori penilaian Tidak Terlaksana adalah sebesar 15% (3 responden), dari total keseluruhan responden sebanyak 20 orang.

Dari hasil tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa untuk penelitian Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak dikategorikan Cukup Terlaksana dengan total persentase sebesar 55% (11 responden). Sesuai dengan penjelasan diawal pada bab dua tentang persentase sebesar 34% - 66% masuk dalam kategori Cukup Terlaksana, artinya belum semua indikator terlaksana dengan baik.

Berdasarkan hasil pengamatan (observasi) penulis dilapangan terhadap Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak, secara keseluruhan sudah Cukup Terlaksana. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Siak adalah sebagai pilot prospek (induk instansi di bidang penempatan pegawai ASN) dalam melaksanakan tugasnya sebagai induk instansi yang menempatkan pegawai ASN sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuan yang dimiliki oleh

setiap pegawai ASN, disamping berdasarkan usulan dari instansi pembinaanya masing-masing.

Kemudian mengenai prosedur kerjanya masih ada sedikit ditemukan kekurangan, yaitu dalam kenaikan pangkat masih diminta kembali dari pegawai bersangkutan mengenai data-data yang ada, bukan dari sistem online. Kemudian mengenai keseluruhan pelaksanaan penempatan pegawai, masih belum semuanya yang sesuai dengan latar pendidikan pegawai. Seperti halnya pada dinas koperasi kabupaten siak, pegawai lulusan teknik informatika ditempatkan dibagian keuangan, tapi dibidang informasinya.

Kemudian mengenai etika pegawainya peneliti melihat etika para pegawai kurang baik, rata-rata sombong dan tinggi hati. Hal ini peneliti rasakan sendiri saat melakukan penelitian, rata-rata cuek dalam melayani orang awam. Namun setelah peneliti mengatakan bahwa peneliti adalah anak kandung dari Bapak Asnawi (Kasubid Pembinaan di BKPSDMD), para pegawai tersebut langsung ramah dan pelayanannya jadi enak serta murah senyum. Peneliti sangat menyayangkan sekali akan hal ini, karena seharusnya para aparatur sipil Negara bersikap professional dalam melayani masyarakat tanpa pandang bulu. Sehingga masyarakat menjadi puas dengan pelayanan yang ada di instansi-instansi pemerintahan, khususnya di Kabupaten Siak.

C. Faktor Penghambat Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diketahui beberapa hal yang menjadi faktor penghambat Peranan Badan Kepegawaian Dan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak, yaitu sebagai berikut :

1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kabupaten Siak kurang selektif dalam perekrutan pegawai, sehingga pelaksanaan penempatan pegawai belum semuanya sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai tersebut.
2. Masih banyak pegawai yang menempati posisi sesuai dengan latar belakang pendidikannya, namun pengetahuan mereka belum memadai di bidangnya, kemudian pengalaman mereka masih kurang karena rata-rata merupakan *Fresh Graduate* (lulusan perguruan tinggi yang baru lulus dalam periode kurang dari 6 bulan sejak di wisuda), dan mereka kurang mengerti dengan tugasnya, sehingga harus dimutasi.
3. Kurangnya pegawai didalam dinas bersangkutan untuk mengisi kekosongan jabatan di dinas tersebut, sehingga harus menempatkan pegawai yang ada saja tanpa mengutamakan latar pendidikan yang sesuai.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan mengenai Peranan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak, banyak yang telah peneliti temui berdasarkan observasi langsung ke lapangan, wawancara dan kuisioner yang telah peneliti berikan kepada seluruh responden yang diperlukan dengan empat indikator yaitu, Pendidikan, Pengetahuan Kerja, Keterampilan Kerja, dan Pengalaman Kerja, dengan itu peneliti telah menarik beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Dari seluruh jawaban responden pada indikator variabel Pendidikan dengan item penilaian pendidikan khusus (spesialisasi) dan pendidikan alternatif dapat dikategorikan “Cukup Terlaksana”.
2. Dari seluruh jawaban responden pada indikator variabel Pengetahuan Kerja dengan item penilaian pengetahuan dasar, peralatan kerja, dan prosedur kerja dapat dikategorikan “Cukup Terlaksana”.
3. Dari seluruh jawaban responden pada indikator variabel Keterampilan Kerja dengan item penilaian keterampilan mental, keterampilan fisik, dan keterampilan sosial dapat dikategorikan “Cukup Terlaksana”.
4. Dari seluruh jawaban responden pada indikator variabel Pengalaman Kerja dengan item penilaian pekerjaan yang harus dilakukan, dan jangka waktu kerja pada sebelumnya dapat dikategorikan “Terlaksana”.

5. Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa Peranan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Dalam Pelaksanaan Penempatan Pegawai di Kabupaten Siak berada pada kategori “Cukup Terlaksana”.

B. Saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan sehubungan dengan hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. BKPSDMD Kabupaten Siak harus lebih selektif dalam pelaksanaan penempatan pegawai di instansi-instansi Kabupaten Siak sesuai dengan latar belakang pendidikan pelamar dan posisi yang dibutuhkan dinas terkait.
2. Seharusnya BKPSDMD Kabupaten Siak memberikan training secara rutin kepada para pegawai, terutama untuk yang pegawai *Fresh Graduate* (lulusan perguruan tinggi yang baru lulus dalam periode kurang dari 6 bulan sejak di wisuda).
3. Kepada seluruh pegawai di instansi-instansi pemerintahan Kabupaten Siak, agar dapat bersikap professional pada saat jam kerja, tidak banyak main game dan ngobrol hal-hal yang tidak penting. Kemudian harus bersikap professional dalam melayani masyarakat, tanpa pandang bulu, tanpa membedakan orang yang dikenal dan orang yang tidak dikenal, karena seluruh masyarakat berhak mendapatkan pelayanan yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisubrata, Winarya Surya, 2002. *Otonomi Daerah di Era Reformasi*. Yogyakarta, UPP AMP YKPN.
- Ali, Faried, 2014. *Ilmu Administrasi*. Makasar: PT Refika Aditama.
- Amirullah, Haris, 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Andry, Hendry. 2015. *Perilaku Dan Etika Administrasi Publik*. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh Publishing.
- Anggara, Sahya, 2012. *Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta: Pustaka Setia.
- Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. RinekaCipta.
- Darwis, dkk, 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Pekanbaru: Pusat Pengembangan Pelatihan Universitas Riau.
- Fahmi, Irham, 2015. *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Effendi, Usman, 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: PT Grafindo Pustaka.
- Hamim, Sufian, 2005. *Administrasi, Organisasi, Manajemen*. Pekanbaru: UIR Press.
- Hamim, Sufian, 2014. *Filsafat Ilmu, Ilmu Pengetahuan dan Penelitian*. Pekanbaru: UIR Press.
- Hasibuan, Melayu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan dan Akhyadi, Ade Sadikin, 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kumorotomo, Wahyudi, 2013. *Etika Administrasi Negara*. Rajawali Pers.
- Mahsun, Mohamad. 2014. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BFFE-Yogyakarta.
- Mardalis, 2014. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Moehariono, 2012. *Indikator Kinerja Utama (IKU)*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

- Mulyasa, 2006. *Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Modern*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Nurcholis, Hanif. 2007. *Teori dan Praktek Pemerintahan dan Otonomi Daerah*. Jakarta: Grasindo.
- Pasolong, Harbani. 2016. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Riva'I, Veithzal. 2005. *Sistem Yang Tepat Menilai Kinerja Karyawan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Samsudin, Sadili, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Sedarmayanti, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjuntak, Payaman. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Sinambela, Poltak. Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sjafrizal. 2016. *Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Era Otonomi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiono, 2017. *Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Soekanto, S. 2006. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafri, Wirman. 2012. *Studi Tentang Administrasi Publik*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Tim Penyusun. 2013. *Buku Pedoman Penulisan Penelitian*. Pekanbaru: UIR Badan Penerbit FISIPOL.
- Yuniarsih dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zulkifli dan Nurmasari. 2015. *Pengantar Manajemen*. Pekanbaru: Marpoyan Tujuh Publishing.

