

**ANALISIS PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BIDANG PERDAGANGAN DINAS KOPERASI,
UMKM DAN PERDAGANGAN KABUPATEN POSO**



Skripsi

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso
Poso

Oleh :

Mitha Rosalina Jo'u

92011404122101

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SINTUWU MAROSO
POSO
2024**

Mitha Rosalina Jou, NPM : 920114041 22101, **Analisis Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Perdagangan Dinas Koperasi, UMKM dan Perdagangan Kabupaten Poso.** Dibawah bimbingan Serlia R. Lamandasa Pembimbing 1 dan Tabita R. Matana Pembimbing 2

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Bidang Perdagangan Dinas Koperasi, UMKM dan Perdagangan Kabupaten Poso. Penelitian ini menggunakan data Primer dan Sekunder dengan menggunakan Teknik Pengumpulan data seperti observasi, wawancara dan dokumentasi. Populasi dan sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai yang ada pada bidang perdagangan yang berjumlah 7 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan pegawai pada Bidang Perdagangan belum sesuai dengan kebutuhan sehingga berdampak kurang efektif bagi kinerja pegawai dikarenakan kurang tepatnya penempatan terhadap kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Hal ini juga disebabkan oleh kurangnya pertimbangan kemampuan dalam penempatan dan metode penempatan yang kurang efektif serta minimnya pelatihan dan pengembangan untuk memperkuat keterampilan pegawai sesuai dengan jabatannya.

Kata Kunci : Penempatan Pegawai, Kinerja Pegawai



Mitha Rosalina Jou, NPM: 92011404122101, **Analysis of Employee Placement on the Performance of Employees in the Trade Unit of the Cooperatives, MSMEs and Trade Department in Poso Regency.** Supervised by Serlia R. Lamandasa and Tabita R. Matana.

ABSTRACT

This research aims to analyze employee placement on employee performance in the Trade Unit of the Cooperatives, UMKM and Trade Department of Poso Regency. This research uses primary and secondary data using data collection techniques such as observation, interviews and documentation. Population and sample used was all employees in the trade sector, totaling 7 people. The data analysis technique used in this research is descriptive qualitative.

The research results obtain that the placement of employees in the Trade Unit is not in accordance with needs so that it has a less effective impact on employee performance due to inaccurate placement of the employees' abilities. This is also caused by a lack of consideration of abilities in placement and ineffective placement methods as well as a lack of training and development to strengthen employee skills in accordance with their position.

Keywords: *Employee Placement, Employee Performance*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUTAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK.....	iv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN.....	v
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA BERPIKIR.....	8
2.1. Tinjauan Pustaka.....	8
2.1.1. penempatan Pegawai.....	8
2.1.1.1. Jenis-jenis Penempatan Pegawai.....	9
2.1.1.2. Kriteria Penempatan Pegawai.....	10
2.1.1.3. Indikator Penempatan Pegawai.....	12
2.1.2. Kinerja Pegawai.....	13
2.1.2.1. Manfaat dan Tujuan Kinerja.....	14
2.1.2.2. Indikator Kinerja.....	15

2.2. Penelitian Terdahulu.....	17
2.3. Kerangka Berpikir	19
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	20
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	20
3.1.1. Tempat.....	20
3.1.2. Waktu.....	20
3.2. Metode Penelitian	20
3.3. Data dan Sumber Data.....	20
3.3.1. Data Primer.....	21
3.3.2. Data Sekunder.....	21
3.4. Teknik Pengumpulan Data	21
3.4.1. Wawancara	21
3.4.2. Dokumentasi.....	21
3.5. Populasi dan Sampel.....	22
3.6. Teknik Analisis Data	22
3.6.1. Analisis Deskriptif Kualitatif.....	22
3.7. Definisi Operasional	23
3.7.1. Penempatan Pegawai	23
3.7.2. Kinerja Pegawai.....	24
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	25
4.1. Hasil Penelitian.....	25
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	25
4.1.2. Struktur Organisasi, Tugas Pokok & Fungsi dan Hasil Kerja.....	26
4.1.2.1. Struktur Organisasi	26
4.1.2.2. Tugas Pokok & Fungsi dan Hasil Kerja	26

4.1.3. Hasil Wawancara	35
4.1.3.1. Penempatan Pegawai dan Kinerja Pegawai Bidang Perdagangan	35
4.2. Pembahasan	47
4.2.1. Analisis Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Bidang Perdagangan Dinas Koperasi, UMKM dan Perdagangan Kabupaten Poso.....	47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	51
5.1. Kesimpulan	51
5.2. Saran	51
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN.....	55

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Peran penting sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi adalah seluruh potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan untuk berhasil mencapai tujuan dalam individu dan organisasi. Potensi merupakan faktor kunci keberhasilan organisasi karena sumber daya manusia yang berkualitas dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Potensi sumber daya manusia (SDM) mengacu pada kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan sumber daya lain yang dimiliki oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi.

Menurut (Lefrand Mango et al., 2022) Kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut (Rahmansya ismail, 2015) kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya.

Menurut (Masirete, 2015) Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai merupakan ukuran sejauh mana seseorang memenuhi atau melampaui harapan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab di tempat kerja. Kinerja karyawan mengacu pada sejauh mana individu mencapai tujuan pekerjaan dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Kinerja tersebut dapat diukur dari berbagai faktor, antara lain produktivitas, efisiensi, kualitas kerja, inisiatif, kreativitas, kepatuhan terhadap kebijakan perusahaan, dan kemampuan berkolaborasi dengan rekan kerja. Menurut (Serlia Lamandasa et al., 2022) Suatu organisasi dikatakan maju dan berkembang apabila karyawannya atau pegawainya bisa bekerja dengan baik .

Menurut (Lamandasa et al., 2023) Dimensi kinerja karyawan yang baik, yaitu: 1). Kualitas kerja merupakan akurasi, ketelitian dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan. 2) Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu. 3) Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis atau teknis yang digunakan pada pekerjaan. 4) Keandalan merupakan sejauh mana seseorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut dalam tugas. 5) Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat atau makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan. 6). Kemandirian Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan pengawasan maupun tanpa adanya pengawasan.

Salah satu faktor yang mendukung tercapainya kinerja yang baik adalah penempatan sumber daya manusia yang tepat sesuai dengan kemampuannya.

Penempatan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses yang melibatkan penugasan atau penempatan individu ke dalam peran, tugas, atau posisi tertentu dalam suatu organisasi. Penempatan kerja yang tepat adalah proses menempatkan pekerja atau karyawan pada posisi atau jabatan yang paling sesuai dengan keterampilan, pengalaman, keahlian, minat, dan potensinya untuk menjamin karyawan dapat bekerja secara efektif dan produktif dalam perannya sehingga kedua belah pihak memberikan manfaat bagi pekerja. dan organisasi tempat mereka bekerja.

Menurut (Paais, 2020) penempatan pegawai adalah tahap lanjutan dari seleksi dengan menempatkan pegawai sesuai dengan kebutuhan pada unit tertentu sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga berdampak pada semangat kerja pegawai dan dapat meningkatkan kinerja pegawai Suatu tugas manajer yang penting untuk menempatkan orang sesuai dengan pekerjaan yang tepat. Penempatan harus di dasarkan *job description* dan *job spesification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “*the right man in the right place and the right man behind the right job*”. Dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, dan mental kerja akan mencapai hasil yang optimal, bahkan kreatifitas serta prakarsa.

Menurut (Sahadewa & Rahmawati, 2021) Dengan penempatan karyawan kerja yang sesuai dengan kemampuan atau skill yang dimiliki oleh karyawannya sudah barang tentu akan mempermudah atau mempercepat pengembangan karier

karyawan dimasa yang akan datang. Penempatan kerja yang tepat membantu meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan retensi karyawan sekaligus mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Ngebu et al., 2019) “Tuntutan untuk dapat bekerja secara profesional dapat dipenuhi apabila pegawai ditempatkan sesuai dengan kompetensi, pengalaman kerja, minat terhadap pekerjaan tersebut serta dukungan kebijakan organisasi”

Dengan demikian, potensi sumber daya manusia (SDM) erat kaitannya dengan penempatan SDM dalam organisasi. Dengan mempertimbangkan potensi sumber daya manusia selama proses penempatan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, memaksimalkan kontribusi individu, dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik.

Masalah sumber daya manusia (SDM) yang bekerja tidak sesuai dengan potensinya adalah masalah yang sering dihadapi oleh banyak organisasi di berbagai sektor dan industry terutama pada bidang Perdagangan Dinas Koperasi, UMKM dan Perdagangan (KUMDAG) Kabupaten Poso. Dinas KUMDAG merupakan salah satu dinas yang ada di kabupaten Poso yang bergerak pada bidang Koperasi,UMKM dan Perdagangan yang memiliki tenaga kerja beranggotakan kurang lebih 54 orang tenaga kerja ASN. Khususnya pada Bidang Perdagangan memiliki tenaga kerja ASN sebanyak 7 orang dengan tugas utama dari Bidang Perdagangan yaitu membantu Kepala Dinas dalam menyusun program dan kegiatan, penjabaran kegiatan teknis, pelaksanaan pembinaan

penyuluhan dibidang usaha dan sarana perdagangan, pengadaan dan penyaluran barang dan jasa, ekspor dan impor, perlindungan konsumen, kemetrolagian dan ketertiban pasar.

Sebagian besar tenaga kerja ASN yang ada pada Bidang Perdagangan Dinas Kumdag bekerja tidak sesuai dengan potensi yang mereka miliki yang mengakibatkan tenaga kerja mengalami kinerja yang kurang baik seperti kinerja rendah dan kurangnya produktivitas tenaga kerja.

Kurang tepatnya penempatan sumber daya manusia di suatu instansi bisa disebabkan oleh berbagai faktor. Penyebab umum kurang tepatnya penempatan sumber daya manusia yaitu Kurangnya Pemahaman Terhadap Kebutuhan Pekerjaan, Proses Seleksi yang Kurang Efektif, Ketidakcocokan Antara Keterampilan dan Tugas, Ketidakjelasan Peran dan Tanggung Jawab dan Kurangnya Evaluasi Kinerja. Sementara penyebab kurang tepatnya penempatan SDM pada Bidang Perdagangan Dinas KUMDAG Kab. Poso adalah perubahan dalam kebutuhan organisasi karena perkembangan teknologi serta kurangnya Evaluasi Kinerja pada pegawai Bidang Perdagangan Dinas KUMDAG Kab. Poso. Evaluasi kinerja pegawai sangat penting dilakukan karena memberikan manfaat untuk instansi yaitu dengan diadakannya evaluasi kinerja pegawai dapat membantu mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan. Dengan demikian instansi dapat merancang program pengembangan dan pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas penulis tertarik untuk meneliti dengan judul *“Analisis Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Perdagangan Dinas Koperasi, UMKM dan Perdagangan Kabupaten Poso”*

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka Rumusan Masalah Dalam Penelitian ini yaitu : Bagaimana Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Perdagangan Dinas Koperasi, UMKM dan Perdagangan Kabupaten Poso

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah Untuk menganalisis Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Perdagangan Dinas Koperasi, UMKM dan Perdagangan Kab. Poso.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan terhadap kantor Dinas Koperasi, UMKM dan Perdagangan Kabupaten Poso dalam mengambil keputusan terkait Penempatan Pegawai dan Kinerja Pegawai.

1.4.2. Bagi UNSIMAR

Sebagai bahan referensi terhadap para peneliti selanjutnya yang ingin meneliti masalah Penempatan Pegawai dan Kinerja Pegawai.

1.4.3. Bagi Peneliti

Untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi
S-1 Program Studi Manajemen UNSIMAR

DAFTAR PUSTAKA

- Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974–980. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>
- Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Dhika Kusumawardana, Rosidi, A. H. (2023). *Volume 4, No 1, Februari 2023*. 4(1), 1–25.
- Hariyanto, H., Rohmatulillah, K., & ... (2021). Jenis Dan Faktor Penempatan Kerja. *Jurnal Dar El ...*, 1(1), 1–11.
http://jurnal.stiedarulfalahmojokerto.ac.id/index.php/Jurnal-Dar-El-Falah/article/download/109/103%0Ahttps://jurnal.stiedarulfalahmojokerto.ac.id/index.php/jurnal_dar-el-falah/article/download/32/27
- I Gusti Agung Bagus Cakra. (2018). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Penyuluh Lapangan Keluarga Berencana di Kabupaten Karangasem*. 02(1), 9–68.
- Lamandasa, S. R., Hartanti, D. N., & Matana, T. R. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Kantor Besar Pt Timur Jaya Indomakmur di Morowali Utara. *Ekomen*, 22(2), 1–7.
<https://ojs.unsimar.ac.id/index.php/EkoMen/article/view/502>
- Lefrand Mango, Masirete, I. M., Manajemen, P. S., Maroso, U. S., & Karyawan, K. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pt . Mandala Finance Cabang Poso. *Jurnal Ilmiah Ekomen*.
- Masirete, I. M. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Evaluasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Poso. *Jurnal EKOMEN*, 15(2), 22–30.
- Ngebu, W. D., Sintaasih, D. K., & Subudi, M. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 12, 2555.
<https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i12.p05>
- Paais, M. (2020). Penempatan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 247–

260. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p247-260>

- Palata Luru. (2019). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Peningkatan Karyawan. *Ekomen*, 19(2), 1–14.
- Rahmansya ismail. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Poso*. 15(2), 1–13.
- Sahadewa, I. G. A., & Rahmawati, P. I. (2021). Pengaruh Penempatan Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada Handara Golf and Resort Bali. *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, 4(1), 10–20. <https://doi.org/10.23887/jmpp.v4i1.29451>
- Serlia Lamandasa, R., Puspayanti, K. A., & Matana, T. R. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengamatan Pengairan Daerah Irigasi Puna Kiri*.
- Serlia R. Lamandasa. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Poso. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 18(2), 51–57.
- Sila, N., Mappamiring, & Abdi. (2021). Analisis Sistem Penempatan Pegawai Pada. *Unismuh*, 2(6), 2038–2055. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/5398%0Ahttps://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/download/5398/4481>
- Sudiarti, L., Purwaningsih, R., Susilowati, T. I., & ... (2022). Analisis Penempatan Pegawai Pengalih Media Menjadi Fungsional Pustakawan Pada Unit Kerja Alih Media Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. ... *(Ikatan Pustakawan ...)*, 28–43. <https://jurnal.ipi.web.id/jurnalipi/article/view/133>
- Sumarno, Yusran, & Marayuni. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Soppeng. *Journal of Research and Development on Public Policy*, 2(2), 41–55.
- Timotius Garatu. (2012). *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Poso Pesisir Selatan*. 11(5), 132–143.
- Wibowo, S., & Rosadian, A. (2022). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia (KAI) Persero Divre III Plaju Palembang. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 02, 437–450.