

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan lembaga pemerintah, memegang peranan penting dalam menata kehidupan masyarakat untuk mencapai tujuan pembangunan. Pencapaian tujuan pembangunan dapat dilaksanakan melalui organisasi dan tata kerja yang dapat dijabarkan dalam struktur organisasi.

Pada dasarnya setiap organisasi atau instansi mempunyai tujuan bahwa organisasi atau instansinya akan tumbuh dan berkembang dengan pesat. Luas sempitnya tujuan tergantung dari besar kecilnya organisasi yang bersangkutan. Suatu organisasi atau instansi yang memiliki tujuan yang luas, jumlah kerjanya pun akan menjadi banyak dan beragam.

Dalam keadaan yang demikian suatu organisasi atau instansi dituntut untuk mampu menyediakan pegawai sesuai dengan jenis dan beban kerja yang ada. Akan tetapi pegawai dengan jenis dan beban kerja yang ada belumlah cukup tanpa adanya penempatan kerja, dimana pegawai akan memperoleh pekerjaan atau tugas yang akan dipertanggung jawabkannya. Tentu hal ini berkaitan erat dengan tupoksi atau jabatan yang diemban oleh para pegawai.

Oleh karena itu, penempatan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting karena, dengan adanya penempatan kerja akan dapat memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik, serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan, pemborosan dan

saling melempar tanggung jawab bilamana terjadi kesalahan dan kesulitan. Pendapat para ahli mengatakan sebagai berikut: “ Tanggung jawab, wewenang, dan kewajiban menjadi jelas ketika di laksanakan dan ini akan mencegah konflik kekacauan, konflik kekuasaan, tumpang tindih pada pekerjaan dan kecenderungan yang akan muncul adalah saling melempar tugas yang diberikan kepadanya” Schuler dan Jackson (2006:142).

Penempatan kerja mutlak diperlukan, sebab tanpa adanya penempatan kerja para pegawai akan bekerja dengan semaunya tanpa menghiraukan tujuan organisasi secara keseluruhan, yang nantinya akan berakibat fatal bagi organisasi sehingga tujuan organisasi terhambat pencapaiannya.

Dengan demikian penempatan kerja sangatlah penting di dalam pelaksanaan tugas karena, dengan adanya penempatan kerja tugas yang di emban oleh pegawai akan menjadi lebih ringan dan memberikan kejelasan di dalam pelaksanaannya sehingga pekerjaan menjadi lebih mudah dan berjalan dengan lancar. Disisi lain pegawai bisa bekerja dengan lebih maksimal dan terfokus, serta merasa puas dengan pekerjaannya. Sehingga hal ini bisa berimbas pada kepuasan kerja pegawai itu sendiri. ”Jika pihak instansi tidak memperhatikan kepuasan kerja maka hal ini bisa berakibat fatal misalnya pegawai malas menyelesaikan pekerjaan karena ia merasa tidak sesuai dengan keahliannya atau pendidikannya. Disisi lain para pegawai bisa saling melempar tanggung jawab, terlambat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan” (Simamora.2006:156).

Menurut Handoko (2000:58) ”Kepuasan kerja pegawai pada dasarnya sangat individualis dan merupakan hal yang sangat tergantung pada pribadi

masing-masing pegawai. Namun demikian terdapat beberapa faktor yang berhubungan dengan kepuasan kerja pegawai dalam rangka peningkatan kinerja adalah: (a) faktor pekerjaan itu sendiri, merupakan faktor yang berhubungan dengan tingkat dimana pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. (b) faktor gaji, merupakan faktor yang berhubungan dengan tingkat dimana sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. (c) faktor kesempatan atau promosi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kesempatan pegawai untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan. (d) faktor penempatan kerja, merupakan faktor yang berhubungan dengan kemampuan yang dimiliki dengan pekerjaan yang digeluti. (e) faktor rekan kerja, merupakan faktor yang berhubungan dengan kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial; akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung pegawai”.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo pelaksanaan penempatan pegawai belum didasarkan pada identifikasi jabatan yang tersedia, ringkasan jabatan belum menjadi pertimbangan utama dalam penerimaan pegawai, belum ada pemerataan jabatan yang dikondisikan dan sarana dan prasarana yang tersedia belum ada pemaparan yang jelas, tentang teknik dan teknis yang menggunakan dan penggunaanya.

Disisi lain terdapat beberapa pegawai yang beban kerjanya berbeda dengan pegawai lainnya, sehingga menyebabkan ketidakpuasan pegawai dalam

menjalankan tugas tidak semuanya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh instansi, dimana masih ada beberapa pegawai yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan pegawai lainnya, masih minimnya latar belakang pendidikan yang dibutuhkan, kurangnya keahlian yang diperoleh baik melalui kursus atau pelatihan, dan juga masih sering terjadi miskomunikasi antara pimpinan dan pegawai sehingga terdapat ketidaksesuaian antara cara kerja pegawai dengan cara kerja yang ditetapkan oleh instansi.

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “**Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka masalah-masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut yaitu:

1. Penempatan pegawai belum didasarkan pada jabatan yang tersedia.
2. Uraian jabatan belum menjadi pertimbangan utama dalam penerimaan pegawai.
3. Belum ada pemerataan jabatan yang dikondisikan.
4. Sarana dan prasarana yang tersedia belum ada pemaparan yang jelas, tentang teknik dan teknis yang menggunakan dan penggunaannya.
5. Latar belakang pendidikan yang dibutuhkan masih minim.
6. Kurangnya keahlian pengetahuan dalam melaksanakan tugasnya.

1.3 Pembatasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini yakni peneliti hanya mengkaji secara spesifik pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti akan melakukan suatu pengamatan dan penelitian secara komprehensif dengan mengangkat masalah pokok yaitu: “Seberapa besar pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo?”

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat memberikan pengalaman yang bersifat ilmiah berfikir objektif sehingga dari penelitian ini peneliti mendapatkan pengalaman yang berharga dalam mengkorelasikan antara teori dan praktek.

- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan studi lanjutan yang relevan dan bahan kajian menambah pengetahuan tentang pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja.

16.2 Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah bahan referensi bagi pimpinan perusahaan dalam hal proporsi penempatan kerja yang tepat
- b. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi perusahaan tentang pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.