

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Sumber daya manusia di dalam setiap perusahaan merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha kooperatif sekelompok orang di dalamnya sehingga dapat dikatakan, sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal.

Secara etimologis MSDM merupakan penggabungan dua konsep yang secara maknawiah memiliki pengertian yang berbeda. Kedua konsep tersebut adalah a) manajemen dan b) sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Menurut Flippo (2000;3) MSDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, tujuan utama MSDM adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (pegawai) terhadap organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung kepada manusia-manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu pegawai harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang ditentukan dalam suatu instansi pemerintahan.

Dalam suatu ruang lingkup pemerintahan atau organisasi proses penyusunan penempatan kerja pegawai ke dalam unit-unitnya yang tepat mengenai orang-orangnya (staffing) harus dilaksanakan dengan setepat-tepatnya dimana penempatan kerja dilakukan dengan cara obyektif. Penyusunan penempatan pegawai di setiap bidangnya dilakukan agar kinerja yang ada dalam suatu instansi sesuai dengan pencapaian prestasi kerja pada bidangnya masing-masing. Dengan demikian penempatan kerja sangatlah penting di dalam pelaksanaan tugas, dengan adanya penempatan kerja tugas yang di embani menjadi lebih ringan dan memberikan kejelasan yang tepat di dalam pelaksanaannya agar lebih maksimal dan terfokus dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Menurut Samsudin (dalam Terry,2006;18) Manajemen Sumber Daya Manusia dalam *Principles of Manajemen* memberikan pengertian sebagai berikut: *“management is a distinct process consisting of planning, controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources”*.

Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai, baik penempatan pegawai baru maupun pegawai lama. Sedangkan penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.

Salah satu teknik yang sangat lumrah digunakan untuk menempatkan tenaga kerja baru adalah dengan menyelenggarakan program pengenalan, yang juga dikenal luas sebagai masa orientasi. orientasi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengembangkan hubungan tenaga kerja yang baru dengan tenaga kerja lain dan pekerjaan didalam perusahaan. Setelah proses pengadaan tenaga kerja, maka proses selanjutnya adalah penempatan pegawai yang sudah diterima didalam suatu pekerjaan yang sudah ditetapkan sesuai dengan rencana sebelumnya. Disetiap perusahaan penempatan pegawai sangatlah penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dimasa yang akan datang. Penempatan pegawai merupakan langkah pertama untuk menghadapi tugas dan pekerjaan-pekerjaan dalam instansi pemerintahan.

Pada dasarnya kemampuan manusia itu terbatas (fisik, pengetahuan, waktu dan perhatian) sedangkan kebutuhannya tidak terbatas . usaha untuk memenuhi kebutuhan dan terbatasnya kemampuan dalam melakukan pekerjaan mendorong manusia membagi pekerjaan, tugas dan tanggung jawab. Dengan adanya pembagian kerja atau penempatan pada bidangnya akan terbentuk kerja sama dan keterikatan formal dalam suatu organisasi.

Penempatan seorang pegawai biasanya dilakukan dengan pertimbangan yang teliti dan didasarkan pada kesesuaian antara kualifikasi yang dibutuhkan sebagaimana yang tercantum dalam spesifikasi yang diisi. Berbicara mengenai penempatan dapat dipahami “penempatan karyawan tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap karyawan, baik kreativitas dan prakarsanya akan berkembang”(Hasibuan:2007;71).

Selanjutnya menurut Sulistiyani dan Rosidah (2002;151) “penempatan suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu instansi, atau bagian personalia untuk menentukan seorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu”.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Performance appraisal adalah proses organisasi untuk mengevaluasi atau menilai

prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil yang optimal yang dapat dicapai. Prestasi kerja pegawai jika dilaksanakan dengan baik akan dapat membantu meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas organisasional dari pegawai. Maka dalam mencapai tujuannya organisasi sangat dipengaruhi oleh prestasi upaya yang dilakukan oleh anggotanya. Upaya tersebut tercermin dalam tugas yang diberikan kepadanya maupun upaya-upaya yang berasal dari dalam dirinya yang memiliki dorongan kuat untuk memberhasikan tercapainya tujuan organisasi tersebut. Pencapaian yang diperoleh atau yang di inginkan oleh semua orang dalam bekerja untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya, karena manusia itu satu sama lain berbeda. Perbedaan itu terletak pada diri maupun luar individu.

Menurut Kursyanto (dalam Hasibuan,2005;250) “prestasi adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu”. Selanjutnya menurut Dharma (dalam Ruki,2002;121) mengemukakan bahwa “prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan ataua jasa yang dihasilkan atau yang diberikan seseorang”.

Perwakilan badan kependudukan dan keluarga berencana nasional provinsi gorontalo adalah program keluarga berencana (KB) yang ada di indonesia dan merupakan lembaga pemerintah non departemen indonesia dalam bentuk vertikal yang bertugas melaksanakan tugas pemerintah di bidang keluarga berencana dan keluarga sejahtera yang saat ini berlokasi

di kota utara. Program keluarga berencana Provinsi Gorontalo saat ini difokuskan pada upaya meningkatkan kualitas penduduk melalui pengendalian kelahiran, memperkecil angka kematian dan meningkatkan kualitas KB. Untuk lebih meningkatkan pelaksanaan program keluarga berencana, telah dilakukan reformulasi visi dan misi yang selama ini telah mendasari pelaksanaan program KB nasional. Visi badan kependudukan dan keluarga berencana nasional adalah “Seluruh keluarga ikut KB”, dengan Misi “Mewujudkan keluarga kecil bahagia dan sejahtera”. Visi dan misi tersebut didasari oleh filosofi program KB yang pada dasarnya adalah “Menggerakkan peran serta masyarakat dalam keluarga berencana”.

Sosialisasi dan monitoring pelayanan pada kantor perwakilan badan kependudukan dan keluarga berencana nasional provinsi gorontalo sudah berjalan dengan baik dimana dilakukan secara merata dan bertahap pada tiap bulannya, hal ini dapat di lihat dari data yang ada pada bulan februari sampai mei tahun 2015 jumlah pelayanan KB pada kabupaten dan kecamatan sejumlah 400 keluarga dan sosialisasi saat ini hanya difokuskan pada penggunaan BPJS. Pegawai yang ada pada kantor perwakilan badan kependudukan dan keluarga berencana nasional provinsi gorontalo jika dilihat berdasarkan tingkat pendidikan sesuai dengan pengumpulan data yang dilakukan yaitu S2 berjumlah 4 orang persentasenya 10%, S1 berjumlah 29 orang persentasenya 50%, D-III berjumlah 4 orang persentasenya 10%, D-I berjumlah 2 orang persentasenya 5%, SLTA berjumlah 11 orang persentasenya 22%, serta tingkat pendidikan SMP berjumlah 1 orang persentasenya 3%. Pegawai

jika berdasarkan golongan atau pangkat disesuaikan dengan tingkat pendidikan dan hasil kerja yang dapat dicapainya yaitu dibagi menjadi IV golongan antara lain tingkat I berjumlah 1 orang, tingkat II berjumlah 13 orang, tingkat III berjumlah 33 orang dan tingkat IV berjumlah 5 orang. Jadi rata-rata pendidikan yang ada cenderung berpengaruh pada prestasi atau pencapaian pegawai, karena masih banyaknya pegawai yang tingkat pendidikannya dibawah sarjana maka belum dapat dibebankan pekerjaan, tanggung jawab dan jabatan yang levelnya setara dengan lulusan sarjana maupun diploma.

Tingkat pendidikan individu sangatlah berpengaruh pada hubungan kerja pegawai, karena dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki *skill* yang dapat dipertanggung jawabkan dan dapat diselesaikan dengan sebaik mungkin, apabila pegawai hanyalah lulusan SLTA maka dalam menyelesaikan pekerjaan tidak dapat terjalin dengan baik karena kemampuan yang dimiliki berbeda dengan tingkat pendidikannya diatas rata-rata atau sarjana. Jika dilihat dari hasil observasi yang ada masih banyak pegawai yang kurang disiplin pada saat jam dikarenakan penempatan pegawai yang tidak sesuai dan pada saat waktu kerja pegawai tidak berada diruangan tetapi malah berkeliaran diluar ruangan dengan kegiatan lain maka pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Jadi gambaran kinerja yang ada pada kantor perwakilan kependudukan dan keluarga berencana nasional provinsi gorontalo belum sepenuhnya berjalan dengan baik karena masih banyak pegawai yang tidak dapat memberikan hasil

kerja atau pencapaian yang optimal kepada lembaga pemerintahan, jika pegawainya saja tidak bisa disiplin dalam pekerjaannya sendiri maka seorang individu pun tidak mampu mendisiplinkan dirinya dalam lingkungan kerja. Hal ini membuktikan kurang efektifnya kinerja pegawai pada instansi tersebut serta kurang optimalnya hasil yang dicapai. Dari tiga tujuan utama yang sebelumnya ingin dicapai oleh pemerintah maka peneliti lebih fokus pada Tingkat pendidikan, hubungan kerja internal serta kedisiplinan pegawai. Dengan adanya permasalahan ini maka peneliti mengangkat judul yaitu **“PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KANTOR PERWAKILAN BADAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA NASIONAL PROVINSI GORONTALO”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun yang menjadi identifikasi masalah pada penelitian adalah sebagai berikut:

- 1.2.1 Tingkat pendidikan lulusan SLTA dari jumlah pegawai 52 orang berjumlah 11 orang
- 1.2.2 Hubungan kerja antar pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan belum berjalan dengan baik
- 1.2.3 Kurang disiplinnya pegawai pada saat jam kerja

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian ini penulis mengambil rumusan masalah sebagai berikut: Seberapa besar pengaruh penempatan pegawai terhadap

prestasi kerja dikantor perwakilan badan kependudukan dan keluarga berencana nasional provinsi gorontalo.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu: Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penempatan pegawai terhadap prestasi kerja pada kantor perwakilan badan kependudukan dan keluarga berencana nasional provinsi gorontalo

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya mengenai pengaruh penempatan pegawai terhadap prestasi kerja dikantor perwakilan badan kependudukan dan keluarga berencana nasional provinsi gorontalo

1.5.2 Manfaat Praktis

Dapat dijadikan sebagai salah satu sumber informasi dan studi perbandingan dalam rangka mengkaji ilmu pengetahuan penempatan dan prestasi kerja pegawai