

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 LATAR BELAKANG**

Saat ini bidang ilmu manajemen sudah menjadi fenomenal dalam bidang keilmuan, ilmu manajemen mengalami perkembangan yang pesat. Ilmu manajemen bisa dikatakan sebagai salah satu ilmu paling tua dalam sejarah manusia karena pada hakikatnya sejak manusia hidup secara berkelompok, manusia sudah melakukan tindakan manajemen. (Handoko, 2011:8) Manajemen diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam kaitan ini setiap organisasi apapun bentuknya pasti melakukan proses tahapan ini dalam pencapaian tujuan.

Organisasi/perusahaan masalah SDM menjadi sorotan utama dalam pengembangan organisasi. SDM merupakan energi istimewa yang berfungsi sebagai input kerja dan memiliki kedudukan serta peran yang sangat penting dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang lebih, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok dari keberhasilan perusahaan. Sebagai kunci pokok atas berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, sumber daya manusia di tuntut untuk bisa menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan yang selalu berubah.

Penempatan pegawai juga merupakan hal yang tidak kalah pentingnya, apabila pegawai ditempatkan pada pekerjaan yang tepat (*The Right Man On The Right Job*) maka pekerjaan atau tujuan akan tercapai tanpa ada banyak kendala. Wahyudi mengemukakan bahwa dalam melakukan penempatan pegawai hendaknya memperhatikan faktor-faktor berikut: pendidikan (pendidikan yang seharusnya, pendidikan alternatif), pengetahuan, keterampilan dan pengalaman.

**Tabel 1.1**  
**Keadaan eselon & kualifikasi pendidikan di Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Gorontalo**

NO	BAGIAN	JUMLAH PEGAWAI	GOLONGAN												
			II				III				IV				
			A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
1.	Kepala Kantor	1 orang	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
2.	Arsip	6 orang	-	1	-	-	1	2	1	1	-	-	-	-	-
3.	Perpustakaan	16 orang	1	3	2	1	3	1	2	2	-	1	-	-	-
4.	Tata Usaha	16 orang	-	1	-	1	6	5	-	2	1	-	-	-	-
5.	Pelatihan, kerja sama dan kelembagaan	3 orang	-	-	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-
6.	Tenaga Harian Lepas	13 Orang	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>		<b>55 orang</b>	<b>10</b>				<b>29</b>				<b>3</b>				

*Sumber : Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Prov. Gorontalo Tahun 2016*

Tabel diatas menunjukkan keadaan eselon dan kualifikasi pendidikan di Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Gorontalo, dapat ditelaah bahwa pada kantor ini terdapat 55 pegawai dengan berbagai macam golongan, mulai dari golongan II atau Setara tingkat SMA/D1-D3, Golongan III setara tingkat S1-S3, Golongan IV dan Honorer. Data diatas menunjukkan bahwa pada golongan II terdapat 10 orang pegawai atau sekitar 18,18 % yang duduk pada golongan tersebut, golongan III terdapat 29 orang pegawai atau 52,73 %, golongan IV

sebanyak 3 orang pegawai atau 5,45 % sementara untuk pegawai honorer terdapat 13 orang atau 23,64 %.

Sumber Daya Manusia tidak luput dari yang namanya kinerja atau prestasi. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014: 9). pegawai yang baik adalah suatu aset bagi organisasi seperti halnya aset yang lain, oleh karenanya organisasi harus melindungi dan mengembangkan mereka. Kemajuan ataupun kemunduran suatu organisasi sangat tergantung pada kinerja anggota organisasi.

**Tabel 1.2**  
**Persentase Data Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah**  
**Provinsi Gorontalo**

No	Bidang	Capaian Per Tahun		
		2013	2014	2015
1.	Perpustakaan	99 %	85 %	75 %
2.	Kearsipan	80 %	85 %	90 %
3.	Tata Usaha	99 %	99 %	99 %
4.	Pembinaan, kerja sama dan Kelembagaan	-	-	99 %

*Sumber : Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Prov. Gorontalo Tahun 2016*

Tabel diatas menunjukkan Persentase Data Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Gorontalo tahun 2013 s/d 2015. Dapat dilihat bahwa tiap tahunnya ada bagian yang mengalami penurunan, kenaikan bahkan seimbang. Penurunan kinerja bukan diakibatkan karena malasnya pegawai tapi pada dasarnya tiap tahun ada bagian yang program kerjanya selalu berubah atau disesuaikan dengan rencana kerja. Capaian ini juga muncul ketika program

tertunda karena tabrakan kegiatan atau tertunda karena minimnya anggaran. Dan dari alasan itu target tidak tercapai sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan sehingganya capaian berkurang. Adapula bagian PKL tahun 2013 s/d 2014 kosong dikarenakan bagian ini dibentuk mulai tahun 2014 akhir dan mulai dijalankan pada awal 2015 sehingga prosentasenya hanya 1 tahun dengan jumlah presentase 99 %.

Berdasarkan pengamatan peneliti pada studi awal dilokasi penelitian bahwa fenomena masalah berhubungan dengan kinerja sudah cukup baik dilihat dari prosentase kinerja, hanya saja ada beberapa kekurangan dilihat dari kualitas kerja misalnya pengaturan buku atau pengklasifikasian buku kurang teratur sehingga pemustaka kesulitan mencari literatur yang dibutuhkan, selain itu ruangan perpustakaan yang seharusnya senyap kadangkala menimbulkan suara yang mengganggu konsentrasi para pembaca dan ada beberapa pegawai kadang tidak sabar dan memberikan pelayanan kurang memuaskan sehingganya adanya beberapa keluhan dari pemustaka, selain itu bagian pelayanan pemustaka tidak langsung mengembalikan literatur pada tempatnya, sehingga pemustaka yang membutuhkan literatur tersebut tidak menemukannya, Selain pada bidang perpustakaan masalah juga didapatkan pada bagian Arsip dimana ruang penyimpanan (Depo) tidak memadai sehingganya data arsip lain disimpan pada kantor asal arsip yaitu masing-masing SKPD di lingkungan Provinsi Gorontalo sehingga data yang ada diarsip hanyalah data tertulis yang berkisar pada angka tanpa ada dokumen riil dari arsip. Beda lagi permasalahan yang ada pada bagian Tata Usaha yakni lambannya penanganan kenaikan pangkat pegawai, lamban

dalam hal penagihan honor pada dinas keuangan, lamban dalam hal tunjangan kinerja daerah dan masih minimnya fasilitas berupa komputer sehingga proses kerja menjadi lamban. Selanjutnya pada bidang PKL, karena bidang ini tergolong baru tidak heran jika masih ada beberapa kekurangan diantaranya jumlah beban kerja dan pegawai tidak seimbang sehingga proses kerja lamban dan minimnya fasilitas pada bidang ini.

Disamping itu dilihat dari kuantitas pekerjaan atau volume pekerjaan yang dihasilkan sedikit tertunda karena pencarian literatur yang pada dasarnya tidak diklasifikasikan dengan baik dan bagian pelayanan tidak langsung mengembalikan buku pada tempatnya. Selain itu beban kerja pada bidang kearsipan dan PKL banyak sedangkan jumlah pegawai hanya berjumlah 6 orang untuk arsip dan 3 orang untuk PKL sehingganya kuantitas atau volume yang dihasilkan hanya sedikit.

Selanjutnya dilihat dari ketepatan waktu kerja, sudah cukup baik. tapi jika dilakukan perbandingan antara beban kerja dan jumlah pegawai tidak seimbang sehingganya membutuhkan waktu lama untuk mengerjakan pekerjaannya. Untuk itu ketepatan waktu sedikit meleset dari standar waktu kerja. Selain itu kurangnya pengawasan dari kepala bagian pada bidang PKL, sehingga mereka datang tidak tepat waktu, karena mereka fikir belum ada pekerjaan yang mereka kerjakan, sehingga untuk datang terlambat tidak ada masalah.

Melihat kasus diatas peneliti tertarik dan ingin melakukan penelitian lebih jauh mengenai **“Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Gorontalo”**

## **1.2 IDENTIFIKASI MASALAH**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengemukakan identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. perlu diadakan tambahan pendidikan dan latihan bagi pegawai yang penempatannya kurang sesuai
2. perlu melakukan pengawasan tiap bidang agar persentase kinerja tiap tahunnya tetap stabil.

## **1.3 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan satu masalah penelitian yakni apakah terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Gorontalo.

## **1.4 TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perpustakaan Dan Arsip Daerah Provinsi Gorontalo

## **1.5 MANFAAT PENELITIAN**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para akademisi dan praktisi pendidikan.

### **Manfaat Teoritis**

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan terutama untuk dijadikan sebagai informasi bagi instansi di maksud dalam usaha untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai guna mencapai tujuan perusahaan yang maximal dan dijadikan sebagai teladan bagi instansi lain.

**Manfaat Praktis**

## a. bagi kantor yang diteliti

Dapat menjadi bahan pertimbangan dan Memberikan masukan kepada pihak perpustakaan untuk lebih meningkatkan kinerja individu demi terwujudnya visi yang telah ditetapkan.

## b. bagi pihak lain

sebagai pedoman atau referensi bagi peneliti-peneliti lain yang berminat terhadap judul yang penulis teliti, terlebih lagi agar dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan tentang penempatan posisi yang ada diperusahaan dan sebagai alat unuk membandingkan dengan teori yang telah dipelajari semasa kuliah.

## c. bagi penulis

sebagai tambahan wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya mengenai penempatan posisi yang tepat dalam perusahaan guna pencapaian tujuan perusahaan.