

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu organisasi dapat berjalan secara efektif apabila sumber daya manusianya berprestasi. Dunia sekarang dituntut untuk menciptakan prestasi pegawai yang tinggi untuk pengembangan organisasi. Pegawai sangat menentukan ketercapaian dari tujuan organisasi dan menjadi titik tolak kelancaran roda organisasi. Menurut Hasibuan (2012:10) Pegawai memiliki peran sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi,. Untuk itu keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh prestasi kerja pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan prestasi kerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Samsudin (2010:162) mengatakan bahwa: “Prestasi kerja adalah penampilan hasil kerja SDM dalam suatu organisasi”. Prestasi kerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja SDM. Penampilan hasil kerja tidak terbatas pada pegawai yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran SDM dalam suatu organisasi. Sehingga prestasi kerja atau kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan suatu organisasi swasta ataupun publik.

Penilaian prestasi kerja merupakan proses organisasi yang mengevaluasi prestasi kerja pegawai terhadap pekerjaannya. Esensinya, supervisor dan pegawai secara formal melakukan evaluasi terus menerus. Kebanyakan mereka mengacu pada prestasi kerja sebelumnya dan mengevaluasi untuk mengetahui apa yang akan dilakukan selanjutnya. Mangkunegara (2002:33) Ketika prestasi kerja tidak memenuhi syarat, maka manajer atau supervisor harus mengambil tindakan, demikian juga apabila prestasi kerjanya bagus maka perilakunya perlu dipertahankan. Sehingga adanya prestasi kerja yang baik akan menjadi gambaran bahwa pegawai yang ada dalam organisasi tersebut sangatlah mampu untuk mencapai tujuan organisasi.

Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu hal yang mudah didapatkan, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya kemampuan, minat, motivasi dan kejelasan peranan seorang pegawai. Kejelasan peranan seorang pegawai ini berarti penempatan pegawai dalam suatu jabatan tertentu. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Menurut Steers (dalam Sutrisno 2010) Para pegawai akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila mereka ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman. Selanjutnya Suwatno dan Yuniarsih (2009:116) penempatan pegawai tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan, sehingga *the right man on the right job* tercapai.

Menurut Fajrina (2014: 2) Dalam meningkatkan prestasi kerja pegawainya, organisasi harus mengelola sumber daya manusia dengan baik. Salah satu aspek penting dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan adalah proses penempatan pegawai. Penempatan pegawai merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang pegawai ditempatkan pada posisi tertentu yang ada di dalam organisasi. Penempatan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman menuju prestasi kerja bagi pegawai itu sendiri. Hal ini sangat penting karena bagi suatu organisasi, penempatan pegawai pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan prestasi kerja pegawai dalam memberikan manfaat yang besar bagi organisasi.

Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai, baik penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan organisasi, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Terkait dengan prestasi kerja dan penempatan pegawai, maka penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo.

Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo merupakan instansi yang memiliki asset budaya bangsa yang sangat berharga serta merupakan sumber sejarah, ilmu pengetahuan, dan sumber informasi yang nilai dan manfaatnya sangat besar. Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo mempunyai misi yaitu salah satunya Menumbuhkan minat baca masyarakat sebagai sarana mencerdaskan bangsa. Salah satu cara untuk merealisasikan misi tersebut hendaknya Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo berupaya untuk meningkatkan kualitas pegawai, peningkatan kualitas pegawai tersebut dapat dilakukan melalui pelatihan mengenai pengelolaan perpustakaan. Sedangkan untuk pelatihan pengelolaan perpustakaan yang pernah diikuti dalam kurun waktu 5 tahun sebanyak 14 kali dengan jumlah pegawai yang diikutkan sebanyak 8 orang. Seiring dengan misi organisasi tersebut instansi telah melakukan banyak hal untuk pegawai agar berprestasi dan produktif dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan yaitu dengan pemberian motivasi melalui pemberian tunjangan kinerja daerah (TKD) yang dinilai berbagai aspek salah satunya itu disiplin kerja.

Pemilihan lokasi pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo dikarenakan Pegawai merupakan kantor dengan pelayanan yang bersentuhan langsung dengan masyarakat yang membutuhkan referensi. Kemudian alasan lainnya karena adanya masalah sebagaimana ditemukan dalam observasi awal. Fenomena yang terjadi, seringkali pegawai Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo menunjukkan prestasi kerja kurang optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari segi ketepatan waktu/disiplin, masih ada pegawai yang datang terlambat serta masih terdapat pegawai yang tidak menaati peraturan kerja

yang telah ditetapkan. Pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo ditandakan mereka masuk kerja dengan sesuai jam kerja. Begitu pula dengan istirahat, maka mereka istirahat sesuai dengan waktu yang telah ditentukan yaitu dari jam 12.00 sampai dengan jam 13.00 siang.

Mengenai prestasi kerja tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 yang disajikan berikut ini:

Tabel 1.1: Rekapitulasi Absensi Pegawai Pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo tahun 2015

Bulan	Keterangan				
	Alpha	Sakit	Izin	Cuti	TL
Januari	-	-	-	-	-
Februari	7	31	5	63	8
Maret	-	23	17	-	91
April	-	28	18	-	76
Mei	-	19	33	-	62
Juni	1	17	28	7	77
Juli	1	13	25	-	43
Agustus	1	11	19	-	22
September	-	14	31	-	85
Oktober	1	27	14	-	89
November	-	41	28	-	39
Desember	-	5	3	30	74

Sumber data: Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo tahun 2015

Kemudian dapat pula diamati masalah terkait dengan indikator prestasi kerja pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo yakni mengenai

hasil kerja, dimana hasil kerja yang diamati yakni kurang mempunyai pegawai dalam hal klasifikasi buku di perpustakaan sehingga *lay out* dan adanya kesulitan dalam temu informasi buku. Kemudian hasil kerja juga dapat dilihat dari pemberian pelayanan yang kurang optimal kepada pengguna perpustakaan.

Hal yang sama juga dapat dilihat dari aspek pengetahuan pekerjaan, dimana pegawai belum mampu untuk mengklasifikasikan buku dan memberikan informasi yang jelas dalam pengelolaan perpustakaan. Sehingga hal ini membuat para pegawai kurang inisiatif dalam melayani pengguna jasa perpustakaan yang merupakan bagian dari pekerjaannya. Hal inilah yang membuat kecekan mental dan sikap pegawai yang belum begitu baik dalam pemberian pelayanan sirkulasi bagi masyarakat.

Setiap pencapaian prestasi diikuti oleh perolehan yang mempunyai nilai bagi pegawai yang bersangkutan, baik berupa upah, promosi, teguran, maupun pekerjaan yang lebih baik. Dengan pelaksanaan seleksi dan penempatan yang baik pegawai yang diterima akan lebih *qualified* sehingga pembinaan, pengembangan dan penempatan dan pengaturan pegawai menjadi lebih mudah. Sehingga masalah di atas tentunya diakibatkan oleh penempatan pegawai yang belum begitu efektif.

Fenomena di atas menunjukkan menurunnya tingkat prestasi kerja, Penempatan pegawai yang tidak tepat akan berpengaruh terhadap hasil kerja organisasi sehingga perlu diadakannya pencocokan antara pendidikan, pengalaman, keterampilan dan pengetahuan kerja dengan jabatan pekerjaan yang tersedia. Pencapaian terhadap keseimbangan tersebut dapat dimulai dari

perekrutan, penyeleksian, orientasi dan pembekalan serta penempatan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Berkaitan dengan hal tersebut, Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo adalah salah satu instansi pemerintah tentunya juga membutuhkan suatu penempatan tenaga kerja yang cermat dan tepat agar tetap dapat melaksanakan kegiatannya dengan baik.

Tabel 1.2: Data Klasifikasi Latar Belakang Pendidikan Pegawai Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo tahun 2015.

No	Jabatan	Tingkat Pendidikan				Jumlah Pegawai
		SMA	D3	S1	S2	
1	Kepala Dinas				1	1
2	Jabatan fungsional			2		2
3	Sekretaris Dinas					
4	Subag perencanaan dan keuangan	1	1	4		6
5	Subag Umum dan Kepegawaian			3	1	4
6	Kepala Bidang Perpustakaan				1	1
7	Kepala Bidang Kearsipan				1	1
8	Seksi Pembinaan Pengembangan Kerja Sama Perpustakaan dan Tenaga Perpustakaan	1		3	1	5
9	Seksi Deposit, Pengembangan Koleksi Pengolahan Perpustakaan	2		4		6
10	Seksi layanan Otomasi dan Pengembangan Pembudayaan Kegemaran Membaca dan Peletarian		2	1	1	4
11	Seksi Pembinaan Kearsipan	1		3		4
12	Seksi Layanan dan Pemanfaatan Kearsipan	1		3		4
13	Seksi Pengelolaan Kearsipan			4		4
	Total	6	3	27	6	42

Sumber: Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo tahun 2015.

Dalam hal ini bahwa, masih ada pegawai yang memiliki jabatan tertentu yang berlatar belakang pendidikan SMA. Sedangkan syarat minimum tiap masing-masing bagian sekurang-kurangnya berlatar belakang pendidikan S1 ilmu perpustakaan. Berdasarkan kondisi tersebut, maka diperlukan adanya solusi sehingga tidak menghambat pencapaian tujuan organisasi. Seperti yang diungkapkan Hasibuan (dalam Fajrina 2014:9), bahwa “Penempatan yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh prestasi kerja yang optimal dari setiap pegawai”. Maksud dari pernyataan tersebut yaitu bahwa tujuan dari efektivitas penempatan pegawai pada posisi yang tepat adalah untuk meningkatkan prestasi kerja pegawainya.

Berdasarkan fenomena dan fakta tersebut, maka dirasa perlu untuk melakukan penelitian empirik dengan judul: “Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Prestasi kerja pegawai di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo masih belum berjalan secara optimal.
2. Secara kualitas masih ada pegawai yang belum memiliki kemampuan dan pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

3. Pengetahuan pekerjaan, dimana pegawai belum mampu untuk mengklasifikasikan buku dan memberikan informasi yang jelas dalam pengelolaan perpustakaan.
4. Pegawai kurang inisiatif dalam melayani pengguna jasa perpustakaan yang merupakan bagian dari pekerjaannya. Hal inilah yang membuat kecekan mental dan sikap pegawai yang belum begitu baik dalam pemberian pelayanan sirkulasi bagi masyarakat sehingga kinerja pegawai nilai belum optimal
5. Kedisiplinan pegawai sangat penting bagi prestasi kerja pegawai, sementara kedisiplinan pegawai masih perlu ditingkatkan.
6. Penempatan kerja yang belum sesuai dengan kualifikasi pendidikan karena kurang SDM untuk itu.
7. Kurangnya pelatihan dalam rangka peningkatan kompetensi tenaga perpustakaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh penempatan pegawai terhadap prestasi kerja Aparatur pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo?”

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai terhadap prestasi kerja Aparatur pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat teoritis
 - a. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam hal manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh penempatan pegawai terhadap prestasi kerja.
 - b. Penelitian ini dapat dijadikan referensi dalam mengembangkan penelitian lebih lanjut.
2. Manfaat praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumbangan pemikiran dan masukan bagi instansi terkait untuk lebih memperhatikan penempatan pegawai.
 - b. Dapat memperluas ilmu pengetahuan penulis terhadap mata kuliah yang diberikan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia serta dapat memberikan manfaat dan pengalaman yang berharga.