

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memasuki era globalisasi kebutuhan mutlak akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat di pungkiri dalam menghadapi era baru ini, organisasi / perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga instansi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi, yang sanggup bekerja dengan cara-cara baru memulai kecakapan dan tugas-tugasnya, terutama pada kondisi atau faktor-faktor sumber daya manusia yang bermutu dengan kualitas yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh sebuah organisasi dalam meningkatkan hasil kerja pegawai, sehingga perlu adanya dorongan bagi pekerja agar dapat menimbulkan motivasi kerja dan menjadi landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

Langkah awal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan handal, 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 sesuai akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Hasibuan (2002:71) dalam Liatatul Azizah (2013:1) bahwa Penempatan pegawai yang tepat merupakan salah kunci memperoleh kinerja yang optimal dari setiap pegawai.

Sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan dan relatif lebih penting bagi organisasi, karena hampir seluruh kegiatan operasional organisasi dilakukan oleh manusia. Pencapaian tujuan organisasi sangat tergantung pada kualitas Sumber daya manusia. Untuk mendapatkan Sumber daya manusia yang berkualitas, organisasi harus merancang sistem pengadaan pegawai yang tepat, salah satunya adalah dengan mengadakan proses ketentuan dan seleksi yang tepat. Setelah proses seleksi selesai dilakukan, organisasi perlu menempatkan para calon pegawai yang telah diterima pada jabatan-jabatan yang dibutuhkan organisasi dan sesuai dengan kemampuan mereka masing-masing, sehingga para calon pegawai tersebut dapat bekerja dengan maksimal.

Penempatan adalah suatu proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas atau jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan dan penurunan jabatan atau bahkan penarikan pegawai dari luar organisasi. Penempatan dari penarikan luar organisasi

dilakukan apabila dalam kondisi organisasi tidak tersedia atau kekurangan pegawai pada posisi tertentu, maka akan diambil melalui proses seleksi untuk mengisi proses tersebut.

Table 1.1

Tingkat Capaian Kinerja Sasaran BAPPEDA Provinsi Gorontalo Tahun 2015

No	Sasaran	Capaian Kinerja	Skala pengukuran ordinal			
			Sanagat berhasil 85 s.d 100	Berhasil 70 s.d 85	Cukup 55 s.d 70	Kurang < 55
1	Terlaksananya Sinergitas Perencanaan Pembangunan antara Provinsi dan Kabupaten/Kota	94,05				
2	Meningkatnya Aksebilitas Data/Informasi dalam rangka	91,95				

	Perencanaan Pembangunan Daerah					
3	Meningkatnya Pengendalian dan Pemanfaatan Tata Ruang Daerah	93,49				
	Rata rata Capaian sasaran	93,16	Sanagat Berhasil			

Sunber: LKPI BAPPEDA Provinsi Gorontalo Tahun 2015

Dilihat pada tabel diatas perolehan capaian indikator kinerja sasafan selama tahun 2015 cukup variatif, ada sasaran yang menunjukkan presentasi capaian cukup tinggi dan ada sasaran yang menunjukkan presentasi capaian berhasil. Pengukuran dan evaluasi kinerja terhadap program dan kegiatan yang telah dilaksanakan adalah sangat di perlukan, hal ini guna mengetahui tingkat keberhasilan yang telah dicapai dan sekaligus memberikan laporan pertanggung jawaban terhadap public pada umumnya dan kepada pimpinan khususnya. Pencapaian diatas tidaklah luput pada peran pegawai yang kualitas dan kuantitas sangat baik.

Penempatan pegawai diharapkan mampu memberikan kontribusi bagi organisasi di samping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya

manusia dalam organisasi. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan organisasi. Penempatan pegawai yang salah atau tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai dapat membuat pegawai tersebut tidak dapat bekerja dengan maksimal atau dengan baik sehingga apa yang menjadi tujuan instansi tidak akan berjalan secara efektif dan efisien. Secara teoritis, seperti yang disampaikan oleh Rivai (2011:198) bahwa penempatan pegawai dalam organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan pegawai dengan kualifikasi pekerjaan yang akan emban. Penempatan kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan sangat penting karena adanya dorongan dan kegairahan masing-masing pegawai untuk bekerja.

Penempatan kerja merupakan bentuk untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya, ini menunjukkan bahwa program penempatan kerja salah satu hal yang harus diperhatikan suatu organisasi dalam menempatkan pegawai agar pegawai tersebut dapat bekerja dengan baik..

Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:18). Rasa tanggung jawab yang tinggi oleh pegawai dari tugas yang mereka emban ini tidak dari standar penempatan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan sangat logis dan dapat dicapai

oleh pegawai. Inilah penerapan penempatan kerja yang efektif sehingga memberikan kesempatan untuk berhasil dalam meraih target yang ditetapkan oleh instansi.

Sebagaimana peneliti melakukan pengamatan pada saat magang selama 45 hari di Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo. Penulis mengamati bahwa penempatan kerja di Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo yang belum tepat sasaran atau tidak sesuai dengan basic yang dimiliki oleh pegawai. Masih ditemukannya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan pengetahuan atau ilmu yang mereka miliki. Dilain pihak juga masih ada beberapa pegawai yang bekerja pada posisi yang tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai. Contohnya pada staf bidang sosial budaya yang di isi oleh 9 (sembilan) orang staf pegawai, akan tetapi posisis dari 5 (lima) pegawai tersebut tidak memungkinkan berada pada bidang tersebut, karena 5 (lima) Pegawai tersebut bergelarkan SE (Sarjana Ekonomi) hal ini yang akan menghambat kemampuan yang dimiliki oleh pegawai sulit tersalurkan dengan baik, ataupun kinerja yang diberikan oleh pegawai untuk organisasi tidak akan maksimal. Sebagaimana peneliti menemukan masih ada pegawai yang nilai prestasi kerja yang belum maksimal, hal ini dibuktikan dengan daftar hasil perhitungan kinerja per 3 bulan. sehingga sering kali terjadi seorang pegawai tidak sepenuhnya mampu menempatkan sikap mereka pada kondisi kerja tertentu. Tentu hal ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai, seperti menurunnya motivasi kerja. Hal ini sangat tidak menguntungkan bagi pegawai atau pun organisasi. Kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tidak tersalurkan dengan baik dan hasil kerja yang kurang baik.

Disamping itu pada setiap tahun diadakan rotasi pegawai yang menjadi kebijakan dari atasan. Hal ini juga dapat memberikan dampak bagi pegawai yang harus beradaptasi kembali dengan lingkungan yang baru maupun pekerjaan yang baru.

Secara khusus pegawai dituntut untuk memberikan hasil kerja yang baik bagi organisasi. Hal ini sangat tidak mudah bagi pegawai, karena mereka harus menyesuaikan kembali dengan kerja yang diluar kemampuannya. Perlu adanya tambahan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai yang tidak penempatan kerjanya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan, agar pegawai dapat menyesuaikan diri dengan memberikan kinerja yang baik bagi organisasi. Fenomena masalah yang berhubungan dengan kinerja sudah cukup baik hanya saja ada beberapa kekurangan dilihat dari indikator kinerja yakni kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Bercerita tentang kualitas dimana kualitas pegawai di Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah provinsi Gorontalo sudah sangat baik akan tetapi masih beberapa pegawai yang kualitasnya belum maksimal. Di samping itu kuantitas dari pekerjaan sudah sama baiknya dengan kualitas tetapi masih ada sedikit masalah pada kuantitas di dasri dari penempatan kerja. Dan untuk ketepatan waktu masih terdapat pegawai yang sering terlambat pada saat masuk kerja.

Dalam Penelitian Terdahulu Yang diteliti Oleh Asri Nur Fadilah, (2013) sesuai dengan judul yakni "Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik) Variabel penelitian ini meliputi variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen Kesesuaian Kemampuan (X1) dan Kesesuaian Keahlian (X2) serta variabel dependen yaitu

Kinerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang paling berpengaruh secara signifikan adalah kesesuaian kemampuan, sedangkan pengaruh yang paling kecil diberikan oleh kesesuaian keahlian.

Adapun persamaan dan perbedaan dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan yaitu variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel independen yakni kesesuaian Pendidikan, pengetahuan, kesesuaian keterampilan dan sikap merupakan indikator variabel dalam penelitian ini. Sedangkan perbedaan objek penelitian menjadi salah satu perbedaan dalam penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Asri Nur Fadilah Objek Penelitian dalam penelitian ini adalah pegawai di kantor bappeda provinsi Gorontalo.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian di Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo. Dengan judul ***“Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo”***.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah, penulis ingin membahas tentang pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo, maka penulis merumuskan indentifikasi sebagai berikut:

1. Penempatan kerja pegawai yang belum tepat sasaran dan latar belakang pendidikan
2. Perlu diadakan tambahan pendidikan dan latihan bagi pegawai yang penempatan kerjanya kurang sesuai
3. Penempatan kerja pegawai yang berubah-ubah disetiap tahun
4. Pegawai sering terlambat pada saat masuk kerja hal ini terlihat pada saat apel pagi

1.3 Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut “seberapa besar pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo”

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Peneliti

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

2. Bagi Pembaca

Menguji teori apakah penempatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai

1.5.2 Manfaat Praktis

Bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Gorontalo guna memperbaiki penempatan kerja dan meningkatkan kinerja pegawai.