

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dengan adanya perkembangan Perekonomian yang diikuti oleh kemajuan teknologi yang cepat maka masalah tenaga kerja menjadi masalah yang sangat penting dalam dunia pemerintahan, baik perekrutan, penempatan maupun pelatihan dan pengembangannya. Salah satu faktor penentu maju dan berkembangnya sebuah organisasi tergantung bagaimana organisasi dapat memanfaatkan tenaga kerja dengan semaksimal mungkin. Organisasi mampu menempatkan mereka sesuai dengan keahliannya dan menghargai bakat dan kemampuan mereka maka organisasi akan dapat berkembang dengan cepat. Untuk dapat menyelenggarakan dan mengarahkan dengan tepat sehingga pegawai dapat bekerja lebih efisien dan efektif, maka sumberdaya manusia tersebut perlu mendapat perhatian yang serius dan sungguh-sungguh dari pengelola organisasi. Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kemampuan serta keterampilan pegawainya.

Manusia dalam suatu organisasi mempunyai kedudukan yang sangat strategis karena manusia bisa mengetahui input-input yang perlu diambil dari lingkungan, cara mendapatkan dan menangkap input-input tersebut menggunakan kecanggihan alat-alat teknologi, serta mampu mengelolah input-input tersebut menjadi output yang

memenuhi kebutuhan publik. Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi, maka perhatian dari pemimpin sangat diperlukan. Betapa pentingnya perencanaan dan pengawasan dari pemimpin sangat diperlukan, karena tanpa didukung oleh produktivitas kerja pegawai maka tujuan dari organisasi sulit dicapai pada tingkat yang optimal. Tingkat absensi juga mesti diperhatikan oleh pimpinan karena jumlah absensi yang terjadi pada sebuah instansi pemerintahan juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada instansi tersebut. Berikut ini penulis sajikan data mengenai tingkat absensi pegawai, masalah absensi merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas kerja pegawai. Tingkat absensi merupakan salah satu tolak ukur untuk melihat semangat kerja dimana untuk mengukur produktivitas kerja maka salah satu indikatornya adalah semangat kerja (Sutrisno, 2013:104).

Adapun tingkat absensi pada Dinas Penanaman Modal, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo.

Tabel 1.1

Tingkat Absensi Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo Tahun 2017-2018

Tahun	Jumlah Pegawai	Absensi Tanpa keterangan Rata-rata Perbulan (orang)	Persentase
2017	115 Pegawai	14	23,3 %
2018	125 Pegawai	10	16,3 %

Sumber : DPM, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo

Dari data diatas dapat dilihat jumlah pegawai tiap tahun dan jumlah pegawai yang absen, pada tahun 2017 sebanyak 14 pegawai, 2018 sebanyak 10 pegawai dan terlihat bahwa pegawai yang banyak tidak hadir terjadi pada tahun 2017 sebanyak 14 orang atau 23,3 %. Di lihat dari data di atas tingkat absensi tiap tahunnya semakin membaik setelah tahun 2017, kemungkinan salah satu penyebabnya adalah pengaruh penempatan kerja itu sendiri.

Apabila penempatan pegawai dalam posisi yang salah dikhawatirkan akan menimbulkan berbagai masalah bagi instansi yang dampaknya terhadap produktivitas kerja pegawai. Selain itu juga kegagalan dalam penempatan pegawai akan mempengaruhi hasil kerja pegawai yang selanjutnya akan menjadi penghambat dalam proses pencapaian tujuan instansi. Penempatan yang dilakukan dengan benar atau tepat dan sesuai dengan kebutuhan dapat menghindari kesulitan dalam mencapai hasil kerja yang maksimal. Pelaksanaan penempatan kerja dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang berlaku maka penempatan tersebut akan berdampak positif terhadap pegawai seperti meningkatkan semangat kerja serta produktivitas dari pegawai. Namun apabila penempatan tersebut dilakukan tanpa memperhatikan dengan seksama dan tanpa dilandasi dengan argumentasi yang meyakinkan maka penempatan akan berdampak negative terhadap pegawai dan organisasi tersebut.

Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai maka penempatan diperlukan untuk pegawai dalam rangka meningkatkan tantangan dan memberikan keterampilan baru sehingga dapat mengurangi kebosanan, sekaligus sebagai unsur-

unsur motivasional bagi pegawai. Penempatan merupakan bentuk kebijakan yang di terapkan oleh pimpinan kepada pegawainya, kegiatan penempatan biasanya bertujuan sebagai bentuk penyegaran fungsi dan tugas pegawai sehingga pegawai tidak merasa jenuh dengan jabatan atau tugas yang di embannya. Terkadang penempatan juga identik dengan penghargaan yang di berikan kepada pegawai yang berprestasi sehingga pegawai yang bersangkutan memperoleh pekerjaan dan jabatan yang lebih baik dari jabatan sebelumnya.

Adapun tingkat Penempatan pada Dinas Penanaman Modal, ESDM dan Transmigrasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.2

Jumlah Penempatan Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal, ESDM, dan Transmigrasi Tahun 2017-2018

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Penempatan Pegawai
2017	115 Pegawai	5 Pegawai
2018	125 Pegawai	9 Pegawai

Sumber : DPM, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo

Dari data diatas dapat dilihat jumlah penempatan pegawai pada DPM, ESDM, dan Transmigrasi tahun 2017 jumlah pegawai 115 dan yang mengalami Penempatan berjumlah 5 pegawai, tahun 2018 jumlah pegawai 125 dan yang mengalami Penempatan berjumlah 9 pegawai.

Penempatan yang telah dilakukan diharapkan mampu memberikan uraian dan sifat pekerjaan yang cocok bagi pegawai yang bersangkutan sehingga pegawai dapat

bekerja secara efektif dan efisien. Agar tercapai efektif dan efisien, penempatan yang dilakukan harus dapat menempatkan pegawai pada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai sehingga semangat dan produktivitas meningkat.

Pegawai akan bekerja dengan penuh semangat apabila didorong dengan kemauan dan kemampuan yang memadai. Mempunyai kemauan saja tidak cukup, karena jika seseorang hanya dibekali dengan kemauan, sedangkan kemampuannya untuk melaksanakan tugas sesuai bidang tugasnya tidak ada, hal ini juga akan berpengaruh pada proses kerja dan hasil serta produktivitas kerjanya, apabila dipaksakan maka yang timbul adalah kebosanan dan keputusasaan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di Kantor Dinas Penanaman Modal ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo, diduga masih rendahnya semangat kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut: 1) Masih ada sebagian pegawai merasa tugas yang diberikan kepadanya merupakan rutinitas yang membosankan sehingga pekerjaan/tugas menjadi terabaikan. Pekerjaan yang selalu sama dalam suatu organisasi membuat pegawai merasa bosan. 2) Masih ada sebagian pegawai yang kurang bergairah dalam bekerja karena kurang mendapat perhatian dan bantuan dari pimpinan dalam melaksanakan tugas. 3) Masih ada pegawai yang terlihat tidak giat dan tidak bersemangat ketika berada di ruangnya. 4) Masih ada sebagian pegawai yang terlihat khawatir, gelisah dan merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan. 5) Masih ada sebagian pegawai yang mengeluh untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dikarenakan

pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan minat dan latar belakang pendidikannya. Hal tersebut mengakibatkan tingkat kedisiplinan pegawai yang bisa berdampak pada pencapaian tujuan organisasi serta tingkat produktivitas kerja.

Hal diatas menunjukkan bahwa banyak permasalahan yang menyebabkan rendahnya produktivitas kerja pegawai, salah satunya bisa kita lihat dari kondisi kerja pegawai yang kurang mendukung, berarti dalam hal ini bisa dikatakan bahwa semangat dari pegawai menjadi suatu pertimbangan yang penting oleh seorang pimpinan dalam mengambil sebuah keputusan untuk menempatkan seorang pegawai pada posisi jabatan tertentu karena akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai untuk melaksanakan tugasnya diperlukan loyalitas tinggi dari pegawai agar dapat bekerja sebaik mungkin. Setiap pegawai ingin bekerja dengan baik dan tekun terutama dalam memenuhi tugas yang ditentukan, keinginan tersebut tidak akan tercapai dengan sendiri tanpa adanya pengarahan, bimbingan, pemberian semangat dan sebagainya dari pihak pimpinan.

Dengan tingkat produktivitas yang tinggi, maka akan membuka kesempatan untuk memperbaiki keadaan kerja termasuk jam kerja yang sesuai dengan peraturan. Kontribusi pegawai suatu instansi sangat dominan, karena pegawai adalah penghasil kerja dalam suatu instansi atau organisasi, maksudnya adalah setiap pekerjaan dalam suatu instansi selalu dilaksanakan oleh pegawainya. Berhasil tidaknya suatu instansi banyak tergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu

adanya balas jasa terhadap orang-orang yang ada dalam instansi tersebut, sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seseorang perlu diperlakukan dengan baik agar tetap bersemangat dalam bekerja. Produktivitas merupakan hal yang sangat penting bagi para pegawai yang ada didalam instansi. Dengan adanya produktivitas kerja diharapkan pekerjaan akan terlaksana secara efisien dan efektif, sehingga ini semua akhirnya sangat diperlukan dalam pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan (Sutrisno, 2013:104).

Dengan produktivitas pegawai yang tinggi tentu saja akan tercipta sebuah kinerja karyawan yang benar-benar optimal yang berdampak pada tingginya progresivitas/kemajuan suatu instansi. Untuk itu disini pihak manajemen dalam suatu instansi pada dasarnya perlu berusaha dengan keras guna menumbuhkan produktivitas pegawai yang tinggi. Suatu organisasi akan mengalami kesulitan dimasa yang akan datang apabila organisasi tersebut tidak menempatkan pegawainya sesuai dengan bakat dan kemampuannya. Salah satu kesulitannya dapat berupa turunnya produktivitas kerja pegawai.

Munculnya permasalahan yang dapat menghambat produktivitas kerja pegawai tidak jarang terjadi karena kelalaian pegawai itu sendiri dalam menggunakan jam kerjanya untuk ngobrol, duduk-duduk atau izin keluar kantor untuk urusan yang tidak ada kaitannya dengan tugas pekerjaannya. Hal ini pula yang menyebabkan penerapan disiplin kerja yang kurang bertanggung jawab. Untuk menerapkan disiplin tersebut maka perlu kesesuaian penempatan terhadap tugas dan pekerjaan pegawai.

Menyadari betapa pentingnya meningkatkan produktivitas kerja pegawai, maka dalam hal ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka peneliti mengidentifikasi beberapa permasalahan yaitu:

1. Beberapa pegawai yang menunda pekerjaan.
2. Kurangnya loyalitas dan disiplin pegawai.
3. Masih ada pegawai yang datang terlambat ke kantor.
4. Pegawai berada diluar ruangan/kantor pada waktu jam kerja.
5. Terdapat beberapa ruangan yang sempit yang menyebabkan pegawai kurang betah didalam ruangan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan beberapa identifikasi masalah diatas, peneliti merumuskan masalah pada penelitian ini yaitu: “Apakah terdapat Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo”.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan pada penelitian ini yaitu: “Untuk mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal, ESDM dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo”.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan ilmu pengetahuan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukkan kepada instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai terutama dalam hal menempatkan pegawai yang sesuai dengan pengetahuan dan keahlian pegawai yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi.