

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dan harus dimiliki oleh setiap perusahaan karena kemajuan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya. Tetapi seringkali sumber daya manusia dituntut oleh perusahaan untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keahliannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Kinerja merupakan hasil sumbangan yang dicapai pegawai sesuai dengan standar ukuran pekerjaan, kinerja pegawai harus dijaga untuk keberlangsungan suatu organisasi. kinerja pegawai merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen sebuah organisasi, oleh karena itu perlu mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja yang baik dan tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan sebaliknya, bila kinerja turun dapat merugikan perusahaan. Oleh karenanya kinerja pegawai perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel pengaruh kesesuaian penempatan kerja dan prestasi kerja

Lebih lanjut Vethzal (2011:309) kinerja merupakan perilaku nyata ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Selanjutnya yaitu mengenai hasil akhir, kinerja dapat dikatakan baik yaitu dilihat dari pada target dan realisasi ataupun pencapaian yang sudah di dapat dengan baik pada Badan Kepegawaian Dan Pelatihan Kota Gorontalo, dimana bahwa pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi Pegawai yang bersangkutan, tetapi juga keuntungan bagi kelembagaan dalam hal ini Badan Kepegawaian Dan Pelatihan Kota Gorontalo.

Meningkatnya kemampuan atau keterampilan para Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Dan Pelatihan Kota Gorontalo, dapat meningkatkan produktivitas kerja para Pegawai itu sendiri. Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan. Setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang maka pendidikan dan pelatihan karyawannya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Pendidikan dan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pelatihan Kota Gorontalo bertujuan untuk meningkatkan kinerja Pegawai itu sendiri. Pelatihan berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi kedepan. Penempatan kerja juga merupakan proses penting dalam mendapatkan Pegawai Negeri Sipil yang berkompeten dalam pencapaian tujuan organisasi. Penempatan kerja berhubungan dengan upaya untuk menjamin bahwa kebutuhan

jabatan dan karakteristik organisasi sangat cocok dengan keterampilan, pengetahuan serta kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Tujuan didirikannya organisasi adalah untuk memberikan pelayanan prima kepada konsumen, mengutamakan kepuasan konsumen. Untuk mencapai tujuan tersebut organisasi sangat tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan baik pengetahuannya, ketrampilannya, maupun sikapnya, serta baiknya kerja sama antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda. Hal ini diperlukan supaya prestasi kerja dari para karyawan dapat meningkat.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti di kantor Badan Kepegawian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo diketahui bahwa penempatan pegawai pada instansi tersebut belum mengacu pada kesesuaian pengetahuan dan keterampilan. Dengan kata lain, tidak semua pegawai pada Badan Kepegawian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo ditempatkan pada bidang pekerjaan atau bidang keahlian yang mereka miliki, akibatnya banyak kinerja pegawai yang tidak memenuhi target sebagaimana data dibawah ini:

Tabel 1
Data Target dan Pencapaian Kinerja Badan Kepegawian Pendidikan dan Pelatihan tahun 2017 di Badan Kepegawian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	2	3	4	5
Peningkatan kemampuan sumber daya aparatur	Prosentase PNS memiliki sertifikat diklat peningkatan kompetensi	33%	20%	61%

	Prosentase Aparatur memperoleh reward dan punishment	Reward 44%	Reward 46%	104%
		Punishment 2%	0,5%	17,5%
Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian	Prosentase layanan administrasi kepegawaian diselesaikan tepat waktu	70%	51%	81%
	Indeks Kepuasan Pelayanan Administrasi Kepegawaian	85%	81,82%	96,26%

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) 2017 Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Gorontalo

Berdasarkan latar belakang tersebut, calon peneliti perlu mengangkat proposal yang berjudul: **“Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Negeri Badan Kepegawaian Dan Pelatihan Kota Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut: penempatan pegawai pada instansi belum mengacu pada kesesuaian pengetahuan dan keterampilan. Dengan kata lain, tidak semua pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo ditempatkan pada bidang pekerjaan atau bidang keahlian yang mereka miliki, akibatnya banyak kinerja pegawai yang tidak memenuhi target.

1.3 Rumusan Masalah

Memperhatikan latar belakang masalah di kemukakan di atas, maka calon peneliti dapat merumuskan permasalahan yaitu: “Apakah terdapat pengaruh kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai negeri Badan Kepegawaian dan Pelatihan Kota Gorontalo?”.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai negeri Badan Kepegawaian dan Pelatihan Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat yang ingin diperoleh dalam penelitian ini adalah :

1.5.1 Manfaat Teoritis

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berharga sekaligus menambah dan memperluas ilmu pengetahuan khususnya di bidang SDM, untuk menciptakan kinerja yang berkualitas.
- 2) Penelitian ini diharapkan dapat merangsang bagi peneliti yang lain untuk mengadakan penelitian yang lebih luas dan mendalam tentang prestasi kerja.

1.5.2 Manfaat Praktis

- 1) Memberikan sumbangan pemikiran bagi pimpinan agar dapat lebih memperhatikan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik.
- 2) Hasil penelitian ini di harapkan dapat mempengaruhi prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pelatihan Kota Gorontalo.