

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset utama yang sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan suatu perusahaan mencapai kesuksesan. Oleh karena itu untuk mencapai tujuan perusahaan, maka perusahaan harus memiliki manajemen yang baik terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam sebuah perusahaan.

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.

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. Untuk mencapai penempatan kerja yang diharapkan oleh seorang pegawai hendaknya dapat menunjukkan kualitasnya, mengembangkan kompetensi-kompetensi dan kemampuan yang dimilikinya serta kinerja yang baik dalam pekerjaan yang dilakukannya. Penempatan

yang tepat tidak cukup untuk menunjang kinerja karyawan, melainkan membutuhkan pengalaman untuk menunjang pekerjaan tersebut.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti menemukan beberapa permasalahan yang perlu diperhatikan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango terkait dengan pengembangan sumber daya manusia khususnya pada kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bone Bolango yang masih dalam keadaan belum maksimal sebab masih banyak pegawai yang belum sesuai dengan apa yang di ketahui peneliti berjumlah 23 keseluruhan pegawai yang bekerja lapangan yang memiliki kinerja yang belum sesuai yaitu pekerjaan yang dikerjakan belum selesai dengan tepat waktu dengan yang telah ditentukan oleh instansi maupun perusahaan selain itu bentuk prestasi yang diberikan belum baik sebab pelayanan yang diberikan kepada masyarakat atau konsumen belum maksimal sesuai dengan hasil observasi peneliti terhadap masyarakat. Permasalahan yang timbul pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango berkaitan dengan system karir yang dirasakan oleh setiap karyawannya dirasa kurang diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan yang ingin menaikkan jabatan/golongan harus memiliki masa kerja minimal selama 4 tahun. Dalam memegang suatu jabatan setiap karyawan harus ada spesifikasinya minimal dengan mengikuti beberapa diklat, dalam Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bone Bolango ada beberapa tingkatan diklat yaitu diklat kompetensi tingkat muda, diklat kompetensi tingkat madya dan diklat kompetensi tingkat utama. Setara kepala unit dan kepala seksi karyawan harus mengikuti diklat

kompetensi tingkat muda. Kepala bagian karyawan harus mengikuti diklat kompetensi tingkat madya dan level direktur karyawan harus mengikuti diklat kompetensi tingkat utama. Jika karyawan ingin mengikuti beberapa diklat tersebut, minimal karyawan berpendidikan SMA atau sarjana selain itu perusahaan juga akan melihat kinerja dari masing-masing karyawan apabila kinerjanya baik maka akan diikutkan dalam diklat tersebut. Dilihat dari segi pendidikan dan kinerjanya, kebanyakan para pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bone Bolango sendiri menempuh pendidikan hanya sampai dengan lulusan SMP dan SMA.

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Rata-Rata Kinerja Pegawai di PDAM Bone Bolango 2019

No	Unsur unsur	Target	Nilai Rata-rata tahun 2019	
			Angka	Kriteria
1	Kesetiaan	91	90	Amat Baik
2	Prestasi Kerja	85	80	Baik
3	Tanggung Jawab	85	79	Baik
4	Ketaatan	85	79	Baik
5	Kejujuran	85	81	Baik
6	Kerjasama	85	80	Baik
7	Prakarsa	85	80	Baik
8	Kepemimpinan	-	-	
Jumlah		601	569	
Rata-Rata		85,00	81	

Sumber : Data Sekunder SDM PDAM 2016-2018

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa rata-rata kinerja pegawai di PDAM Bone Bolango tahun 2019 dapat dijelaskan bahwa target dari PDAM Bone Bolango pada tahun 2019

belum sesuai dengan target yang diharapkan oleh PDAM Bone Bolango yaitu dengan nilai keseluruhan rata-rata 90%, dimana hasil di masing-masing indikator penilaian kinerja pada masing-masing indikator yaitu indikator kesetiaan hanya mencapai 90% yang semulanya di targetkan 91%, indikator kerja hanya 80% yang ditargetkan 85%, indikator tanggung jawab hanya 79 yang ditargetkan 85%, indikator ketaatan berjumlah 79% yang semula ditargetkan 85%, indikator kejujuran hanya 81% yang semula ditargetkan 85%, indikator kerja sama berjumlah 80% yang semula ditargetkan 85% dan yang terakhir indikator prakarsa hanya berjumlah 80% yang ditargetkan 85%.

Hasil tabel dan penjelasan di atas maka dapat dikatakan bahwa untuk kinerja dari Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bone Bolango pada tahun 2019 belum mencapai target sesuai yang diharapkan oleh pimpinan PDAM Bone Bolango maupun perusahaan, dengan begitu masih banyak kekurangan dalam hal pencapaian target kinerja berdasarkan indikator penilaian yang ada pada perusahaan PDAM yang akan menjadi titik permasalahan yang akan diselesaikan oleh PDAM Bone Bolango saat ini dengan kedepan.

Melihat dari hasil penilaian, perusahaan memiliki target untuk setiap karyawannya. Jika dalam waktu 3 bulan karyawan tidak mencapai target yang sudah diberikan oleh perusahaan target tersebut merupakan kinerja yang menjadi tuntutan perusahaan untuk dapat menyelesaikan setiap pemasangan PDAM di masyarakat dapat dilaksanakan dengan cepat. Dalam menempatkan seseorang pada suatu

bidang/tugas atau jabatan tertentu hal-hal yang sangat mendapatkan perhatian adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat, hal ini adanya syarat pembinaan karir yang sehat yang mempertimbangkan latar pendidikan, golongan/pangkat, masa kerja maupun syarat-syarat lainnya yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Ini bertujuan agar kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh seorang pegawai sesuai dengan tuntutan tugas atau jabatan, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi akan produktif dan berprestasi tinggi yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerja.

Kinerja pegawai diperusahaan, memang dituntut selalu untuk memberikan yang terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Simamora (2005:153), indikator-indikator kinerja yaitu 1) Kuantitas bila dibawa dalam keadaan pada PDAM Bone Bolango bahwa untuk kuantitas yang ada di kantor tersebut belum terlaksanakan dengan baik sebab kinerja yang mereka berikan masih banyak yang belum terselesaikan dengan baik, 2) Kualitas dalam hal ini kinerja dari pegawai PDAM Bone bolango itu sendiri sesuai dengan pengamatan peneliti bahwa kinerja yang diberikanpun belum sesuai dengan apa yang diharapkan dimana ketrampilan yang harusnya sudah dimiliki oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan belum terlihat dengan jelas sebab pekerjaan yang dikerjakan belum sempurna terselesaikan dalam hal permasalahan yang sering terjadi dalam gangguan air dan pemasangan air yang tidak terlaksanakan dengan cepat, 3) Kerjasama untuk kerja sama itu sendiri yang ada di PDAM Bone Bolango bahwa sesuai dengan observasi yang peneliti

lakukan bahwa pegawai masih bekerja sendiri-sendiri belum ada namanya kerjasama atau saling membantu satu dengan yang lainnya untuk menyelesaikan pekerjaan bersama, 4) Kreatifitas yang dimiliki oleh pegawai PDAM Bone Bolango itu sendiri masih cukup kecil sebab dengan melihat kerja sama yang ada di sesama pegawai belum ada ditambah lagi dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan belum maksimal. 5) Tanggung jawab seperti yang dijelaskan pada kualitas dan kuantitas secara tidak langsung bahwa untuk tanggung jawab yang ada pada masing-masing pegawai itu masih minim sebab dengan hasil kinerja yang belum maksimal dilihat dari output kinerja yang tidak dapat diselesaikan dengan sempurna. Selain itu disiplin kerja seorang pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kinerjanya. Disetiap masing-masing bagian sudah memiliki pekerjaan sesuai dengan bidangnya, dan setiap bulan pasti ada pelaporan yang masuk dalam agenda pekerjaan. Perusahaan menginginkan agar setiap karyawan dapat memberikan yang terbaik dan dapat menjadi karyawan yang berkualitas dalam kontribusi. Akan tetapi, belakangan ini memang kinerja pegawai mengalami penurunan.

Penilaian kinerja pada tabel di atas maksudnya adalah dimana untuk mengukur kinerja dari pegawai PDAM maka ada beberapa point penting untuk menjadi tolak ukur untuk perusahaan maupun instansi dalam melihat apakah pegawai sudah bekerja dengan baik dan memiliki prestasi kinerja yang baik, sehingga dengan adanya penilaian tersebut maka pimpinan dapat mengetahui pegawai yang tidak memiliki kinerja yang kurang baik selain itu juga dengan pengukuran kinerja tersebut untuk

mencapai tujuan organisasi maupun instansi akan lebih muda untuk tercapai, dan kemudian yang dimaksud dengan prakarsa adalah bagi pegawai ataupun karyawan PDAM dimana semuanya dituntut untuk memiliki inisiatif terhadap pekerjaan yang dikerjakan bila mendapatkan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebab inisiatif seorang pegawai sangatlah perlu agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan cepat sesuai dengan keinginan pimpinan maupun perusahaan.

Inisiatif dari individu masing-masing juga penting, setiap karyawan harus memiliki prestasi kerja yang baik, loyalitas dan kesetiaan yang tinggi terhadap perusahaan, serta selalu mengikuti pelatihan atau diklat yang diberikan perusahaan sehingga dapat mengasah dan mengembangkan pengetahuannya. Selain dari inisiatif individu, peran dari perusahaan juga penting, misalnya memberikan pelatihan yang sesuai dengan bidang kerja masing-masing karyawan, serta selalu memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawan untuk terus berkembang, maju dan karyawan akan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya sebagai timbal balik terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian yang dipaparkan pada latar belakang, maka dipandang perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut, yang akan dituangkan dalam judul :
“Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, dapat diidentifikasi beberapa masalah yang menjadi pokok pembahasan pada penelitian. Adapun yang menjadi pokok pembahasan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Pengembangan sumber daya manusia khususnya pada kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Bone Bolango yang masih dalam keadaan belum maksimal.
2. Kinerja yang ada pada setiap pegawai di PDAM Bone Bolango masih belum maksimal dilakukan oleh pegawai.
3. Kecenderungan rendahnya kinerja pegawai baik secara individual maupun kelompok.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penulisan ini yaitu “Seberapa besar Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Bone Bolango”.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

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

b. Bagi Pembaca

Menguji teori apakah penempatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bone Bolango guna memperbaiki penempatan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.