

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan mempunyai peran yang paling besar dalam suatu instansi pemerintah. Setiap instansi pemerintah dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang ada. Hal ini dimaksudkan agar tujuan yang diharapkan akan tercapai dengan efisien tanpa adanya pemeliharaan tenaga kerja, tujuan instansi pemerintah akan terhambat. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus di kelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi instansi pemerintah

Sumber daya manusia yang tangguh sangatlah dibutuhkan dalam suatu organisasi karena era globalisasi ini telah menuntut persaingan yang semakin kompleks, oleh karena itu, membutuhkan orang-orang yang tangguh serta sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang mungkin terjadi dan sanggup bekerja keras serta disiplin dengan cara-cara yang baru dalam melaksanakan tugasnya.

Keberhasilan suatu organisasi bukan hanya didasarkan pada keunggulan teknologi, fasilitas, sarana dan prasarana yang memadai, namun harus di tunjang pula oleh faktor manusia yang melakukan dan mengelola kegiatan tersebut. Oleh karena itu manusia memiliki peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi dengan potensi yang dimilikinya, maka sumber daya ini perlu di manfaatkan dengan

memperhatikan kemampuan pengalaman dan keahliannya, serta tempat dan waktu pelaksanaannya di waktu yang tepat.

Saat ini instansi pemerintah dalam meningkatkan produktivitasnya melakukan suatu bentuk kegiatan yaitu penempatan pegawai yang memiliki tingkat kompetensi yang berbeda-beda. Perbedaan ini ditentukan berdasarkan hasil rekrutmen dan kualifikasi. Penempatan pegawai merupakan salah satu faktor yang penting yang tidak boleh diabaikan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut pendapat Veithzal Rivai (2009 : 198) bahwa: Penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain.

Maka untuk mewujudkan pegawai yang tepat dalam suatu organisasi, penempatan merupakan kegiatan yang harus dilakukan. Untuk mendapat pegawai yang baik perlu adanya standar pegawai atau syarat yang diperlukan untuk calon pegawai sesuai dengan pekerjaan yang akan diembannya. Oleh karena itu menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2008:116) “ bahwa 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 ". pembagian kerja harus rasional / objektif, bukan emosional subyektif yang didasarkan atas dasar *like/ dislike*. Penempatan pegawai yang tepat diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga dapat bekerja secara profesional sesuai dengan bidangnya dan dapat mencapai hasil kerja yang optimal.

Hal ini terkadang tidak mudah untuk duwujudkan karena banyak hal yang perlu dipertimbangkan oleh pimpinan suatu organisasi perusahaan ataupun instansi pemerintah. seperti tingkat pendidikan, pengalaman, pelatihan yang perlu diikuti pegawai dan komponen lain sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Kedisiplinan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya. Seseorang yang disiplin juga secara sukarela menta ati semua peraturan, sadar akan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, disiplin kerja, dan efektifitas kerja pegawai dan meningkat pula.

Disiplin kerja dapat menunjukan hasil kerja pegawai , disini dapat diketahui adanya pegawai yang rajin dan tepat waktu dalam bekerja dan juga pegawai yang tidak rajin dan melalaikan kewajiban dalam bekerja. Dengan adanya disiplin kerja maka diharapkan agar pegawai lebih tepat waktu dalam menjalankan segala aktifitas kerja serta mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada

padanya. Agar para pegawai dapat disiplin dalam bekerja maka penempatan pegawai juga harus sesuai.

Disiplin kerja juga merupakan modal yang penting harus dimiliki oleh pegawai di instansi pemerintah sebab menyangkut pemberian pelayanan publik, namun ironisnya Kantor Camat Bulango Timur ini disiplin kerja pegawainya secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang di hadapi oleh para pegawai. Permasalahan tersebut antar lain kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karir yang ditempuh namun pemerintah terus terus berusaha melakukan reformasi briokrasi di tubuh pegawai di instansi pemerintah tersebut

Pegawai di instansi pemerintah diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah para pegawai melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidak efektifan pegawai yang bersangkutan

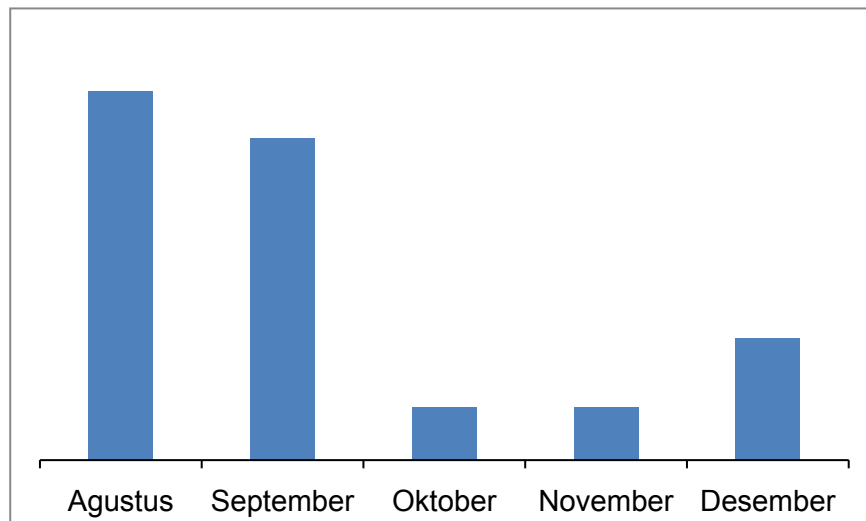
Tindakan penegakan disiplin seperti sidak ( inspeksi mendadak , belum menjamin penertiban para pegawai yang sering mangkir/pulang kantor sebelum waktunya bias berjalan efektif. Karena setelah sidak selesai, ternyata banyak mereka yang kembali mangkir dari tugasnya, sehingga masalah penegakan disiplin kini sudah saatnya patut mendapat perhatian yang lebih serius.

Berdasarkan hasil observasi didapat beberapa keterangan terkait dengan disiplin kerja, dapat dilihat dari daftar kehadiran pegawai yang belum maksimal dan masih kurangnya kedisiplinan pegawai. Berikut ini adalah sajian data presentasi absensi pegawai di kantor camat Bulango Timur kabupaten Bone Bolango Periode Agustus sampai dengan Desember 2016.

**Tabel 1.1 Persentase Kehadiran dan ketidakhadiran pegawai Kantor Camat Bulango Timur Kabupaten Bone Bolango Bulan Agustus 2016-Desember 2016**

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah hari Kerja pegawai	Kehadiran	Ketidakhadiran
Agustus	19	22 hari	30%	70%
September	19	20 hari	39%	61%
Oktober	19	22 hari	90%	10%
November	19	21 hari	90%	10%
Desember	19	20 hari	77%	23%

*Sumber* : Absen Kantor Camat Bulango Timur Kabupaten Bone Bolango di Tahun 2016



Sumber : absen Kantor Camat Bulango Timur Kabupaten Bone Bolango tahun 2016

**Gambar 1.1**  
**Grafik ketidakhadiran Pegawai Kantor Camat Bulango Timur**  
**kabupaten Bone Bolango Bulan Agustus 2016-Desember 2016**

Melihat tabel dan grafik di atas dapat kita lihat bahwa terjadi fluktuasi ketidakhadiran pegawai yang cukup signifikan dan belum sesuai dengan batas toleransi yang telah ditetapkan oleh pemerintah tersebut. Ketidakhadiran pegawai terbanyak tercatat pada bulan bulan agustus dengan total presentasi mencapai 70%. Data tersebut merupakan absensi ketidakhadiran pegawai dikarenakan cuti, izin, sakit, tanpa keterangan. Selain ketidakhadiran juga permasalahan yang terjadi di Kantor Camat yaitu adanya beberapa pegawai yang sering mangkir/ pulang kantor sebelum waktunya. Ini biasa terlihat dari absensi masuk dan keluarnya pegawai yang menggunakan kartu, sehingga terlihat jam absensi masuk dan absensi pulang pegawainya diberi keterangan tidak tepat waktu tanpa izin.

**Tabel 1.2 program kerja pegawai Kantor Camat Bulango Timur  
Kabupaten Bone Bolango Bulan Agustus 2016 – Desember 2016**

<b>Program kerja pegawai</b>	<b>Bulan</b>	<b>pencapaian</b>
Program pelayanan administrasi perkantoran	Agustus s/d Desember	60%
Program peningkatan penegembangan system capaian kinerja dan keuangan	Agustus s/d Desember	70%
Program perencanaan prasarana wilyah dan sumber daya alam	Agustus s/d Desember	50%
Program perencanaan pembangunan ekonomi dan sosial budaya	Agustus S/d Desember	68%

*Sumber: Kantor Camat Bulango Timur Kabupaten Bone Bolango Tahun 2016*

Berdasarkan tabel diatas 1.2 dilihat bahwa program kerja pegawai dari bulan Agustus-Desember belum maksimal karena hasil pencapaiannya tidak sampai 100%, hal ini dikarenakan pegawai tidak disiplin dalam bekerja

Penomena sebagaimana dikemukakan diatas, menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai di Kantor Camat Bulango Timur ini masih rendah sehingga dapat mengganggu tujuan organisasi/ instansi yang menyangkut pemberian pelayanan publik yang pada akhirnya menghambat pencapaian tujuan instansi.

Saat ini masih banyak organisasi perusahaan atau instansi pemerintah yang tidak memperhatikan betul latar belakang dari tingkat pendidikan, pengalaman kesehatan fisik dan mental dan usia calon pegawai itu sendiri. Atau masih banyak perusahaan atau instansi pada sistem rekrutmenya tidak menspesifikan keahlian pelamar dengan jabatan /lowongan kerja yang dibutuhkan. Padahal apabila pegawai tidak memiliki kompetensi, akan berakibat atau berpengaruh terhadap pelayanan kepada masyarakat, misalnya pelayanan menjadi lambat bekerja, asal-asalan, tidak maksimal, tidak efisien dan hasilnya tidak sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditentukan.

Seperti yang diungkapkan oleh Musanerf (1996:116): Upaya mendapatkan pegawai yang profesional dan bertanggung jawab, bersih dan berwibawa, disiplin dan etos kerja yang produktif serta menjunjung tinggi kejujuran, kebenaran dan keadilan, perlu adanya sistem pemanfaatan dan penempatan setiap pegawai pada pekerjaan atau jabatan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan keahlian dan keterampilan serta latar belakang pengalaman, guna mencapai hasil yang sebaik- baiknya.



Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan instansi pemerintah. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka sulit bagi instansi atau organisasi untuk mencapai tujuannya.

Seperti yang dikemukakan Bedjo Siswanto (2005:291) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

Berdasarkan uraian diatas dapat kita lihat bahwa, jika instansi pemerintah dalam menempatkan pegawai sebaiknya penempatan pegawai dilakukan berdasarkan kualifikasi atau bidang sesuai dengan latar belakang pegawai, maka disiplin kerja pegawai kurang optimal sehingga tujuan badan pemerintah tidak tercapai dengan baik. Hal ini selaras dengan instansi Kantor Camat Bulango Timur Kabupaten Bone Bolango yang dapat ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 1.3 Rekapitulasi PNS (Pegawai Negeri Sipil) Berdasarkan Tingkat Pendidikan di lingkungan Kantor Camat Bulango Timur Kabupaten Bone Bolango Periode 2017**

NO	UNIT KERJA	TINGKAT PENDIDIKAN								JUMLAH
		S3	S2	S1	D3	D2	SL TA	SL TP	SD	
1	Kepegawaian	0	0	0	0	0	3	0	0	3
2	Perencanaan program dan keuangan	0	0	3	0	0	1	0	0	3
3	Pemerintahan dan pelayanan umum	1	0	1	0	0	1	0	0	3
4	Ekbang	0	0	1	0	0	2	0	0	3
5	Kesosos	0	0	1	0	0	1	0	0	2
6	Trantib	0	1	0	0	0	1	0	0	2
JUMLAH		1	1	6	0	0	9	0	0	17

*Sumber: Kantor Camat Bulango Timur Kabupaten Bonbol*

Berdasarkan tabel 1.2 terlihat lulusan SD, SLTP, SLTA yang di tempatkan setara dengan S1, S2, DAN S3 yang akan mengakibatkan hal-hal yang tidak diinginkan. Kepada pegawai yang berpendidikan lebih rendah bisa saja pekerjaan yang di berikan terlalu berat sehingga pegawai tersebut mampu menjalankan tugasnya dengan baik, sedangkan kepada pegawai yang berpendidikan lebih tinggi bisa saja tingkat pekerjaan yang diberikan terlalu ringan atau mudah hingga mengakibatkan pegawai tersebut beranggapan tidak mendapatkan tantangan. Jelas sekali hal itu akan berpengaruh terhadap disiplin

Berdasarkan uraian diatas dapat kita lihat bahwa disiplin kerja pegawai sangat penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan atau instansi perlu memperhatikan disiplin pegawai terutama dalam penempatan pegawai. Dengan adanya penempatan pegawai yang tepat akan dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja pegawai terhadap disiplin kerja maka penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih lanjut melalui judul penelitian.

“pengaruh Penempatan Kerja Pegawai Terhadap disiplin kerja Di Kantor Camat Bulango Timur Kabupaten Bone Bolango”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Untuk pembahasan yang lebih terarah, maka penulis mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Terdapat ketidak disiplin pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi setiap hari kerja, cepat pulang sebelum hari kerja berakhir dan penjelasan pegawai tidak tepat waktu
2. Penempatan pegawai belum sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai

## **1.3 Rumusan Masalah**

Bertolak dari latar belakang permasalahan, maka rumusan masalah yang akan di teliti dalah apakah penempatan kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Bulango Timur Kabupten Bone Bolango

#### **1.4 Tujuan penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penempatan kerja pegawai terhadap disiplin kerja Kantor Camat Bulango Timur Kabupaten Bone Bolango

#### **1.5 Manfaat penelitian**

Hasil penelitian di harapkan dapat memberikan manfaat dan dapat menambah wawasan konseptual dan landasan teoritis terutama:

1. Manfaat teoritis, yaitu untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis mengenai pengaruh penempatan pegawai terhadap disiplin kerja
2. Manfaat praktis, yaitu penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi Kantor Camat Bulango Timur khususnya yang berhubungan penempatan pegawai dan disiplin kerja