

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan organisasi dan perubahan struktur dalam organisasi menyebabkan kebutuhan akan pekerjaan baru semakin meningkat. Maka dari itu perusahaan memerlukan pegawai baru yang akan diseleksi melalui beberapa tahap sesuai dengan ketentuan pada perusahaan tersebut. Sebelum organisasi melakukan seleksi terhadap karyawan yang akan menduduki jabatan yang baru, maka manajer sumber daya manusia perlu mengetahui dan mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan apa saja yang akan dilakukan dan bagaimana pekerjaan dilakukan serta jenis personal yang bagaimana yang layak menduduki jabatan tersebut. Dalam hal ini, organisasi perlu menetapkan standar-standar pekerjaan dan kriteria keterampilan, pendidikan, dan pengalaman yang diperlukan.

Dari setiap pekerja dalam organisasi diharapkan adanya komitmen penuh terhadap organisasi, tidak sekedar taat kepada berbagai ketentuan kepegawaian yang berlaku dalam organisasi yang bersangkutan. Selain itu organisasi pun perlu menanamkan keyakinan dalam diri para pegawainya bahwa dengan berkomitmen penuh kepada organisasi, cita-cita dan kebutuhan para pegawai itu akan terwujud dan terpenuhi.

Selain itu penempatan pegawai yang sesuai dengan kemampuan pegawai juga akan mempengaruhi produktivitas perusahaan tersebut. Kegiatan penempatan pegawai dalam fungsi kepegawaian, dimulai setelah organisasi melaksanakan kegiatan penarikan dan seleksi, yaitu pada saat seorang calon pegawai dinyatakan diterima dan siap untuk ditempatkan pada jabatan atau unit kerja yang sesuai dengan kualifikasinya

Dengan demikian, Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya termasuk mencari pegawai yang mempunyai kemampuan yang tepat untuk mengisi bagian tersebut.

Saat ini banyak perusahaan memiliki kemampuan untuk memiliki teknologi canggih. Akan tetapi, hanya sedikit perusahaan yang berhasil mencapai tujuannya dengan memanfaatkan teknologi tersebut secara optimal. Salah satu penyebabnya adalah kurangnya kemampuan sumber daya manusia yang tersedia.

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuannya. seberapapun sempurnanya aspek teknologi dan keuangan, tanpa didukung oleh aspek

manusianya, maka tujuan organisasi akan sulit dicapai. Atas dasar itulah maka faktor sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus senantiasa dibina dan dikembangkan.

Pada akhirnya, keberhasilan organisasi memang sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka untuk beradaptasi dengan perubahan, menganalisa dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan manajemen sumber daya yang tepat guna menghadapi kondisi tersebut.

Persaingan yang semakin tajam juga membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi yang tepat agar mampu memberikan pelayanan yang memuaskan (*customer satisfaction*) tetapi juga berorientasi pada nilai (*customer value*). Sehingga organisasi tidak semata-mata mengejar pencapaian produktivitas kerja yang tinggi tetapi lebih pada kinerja dalam proses pencapaiannya.

Dilihat dari beberapa keadaan di atas, dimana masih banyaknya perusahaan yang tidak serius menangani atau mempersiapkan sumber daya manusianya dalam dunia kerja, termasuk yang terjadi di Kementerian Perhubungan, maka dengan ini saya membuat Karya Ilmiah yang berjudul **“Analisis Penempatan Pegawai Pada Kementerian Perhubungan”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, maka perumusan masalah dari permasalahan ini sebagai berikut :

1. Bagaimana penempatan pegawai di Kementerian Perhubungan?

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

- a. Untuk menganalisis penempatan pegawai
- b. Untuk menganalisis penempatan pegawai
- c. Untuk menganalisis pengaruh penempatan pegawai terhadap produktivitas pegawai

2. Manfaat

- a. Mengetahui peran dan fungsi penempatan pegawai dalam suatu perusahaan
- b. Mengetahui manfaat penempatan pegawai