

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah instansi untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Tujuan instansi pemerintah akan sangat bergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuannya baik di bidang manajerial, hubungan antar individu maupun teknis. Pelaksanaan tugas nantinya akan mencerminkan prestasi kerja yang juga akan menentukan kualitas seseorang pegawai dalam instansi tempatnya bekerja. Sehubungan dengan itu program-program dan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari proses rekrutmen, penempatan, pemeliharaan, pengembangan, sampai dengan pemutusan hubungan kerja disusun dan dilaksanakan dengan tujuan untuk meningkatkan keandalan sumber daya manusia yang merupakan faktor penting dalam instansi pemerintah dan bagi masyarakat.

Bagi instansi pemerintah yang bergerak dalam bidang pelayanan publik, terdapat hubungan langsung antara instansi dengan masyarakat pengguna layanan melalui pegawai yang ditempatkan pada posisi masing masing. Aspek penempatan pegawai dalam mengisi posisi yang ada dalam instansi pemerintah merupakan hal yang utama. Hal ini erat hubungannya dengan prestasi kerja dalam memberikan pelayanan yang terbaik pada instansi masyarakat sebagai pengguna

layanan tersebut. Dapat diambil contoh pada proses kerja pada Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Agama. Bagian kepegawaian ini akan berhubungan langsung dengan pegawai yang membutuhkan SK yang dimilikinya yang merupakan arsip vital bagi instansi tersebut. Penyimpanan arsip yang baik dan layanan sistem informasi pegawai yang baik tentu akan memudahkan pegawai yang menggunakan layanan tersebut. Pekerjaan ini seharusnya dikerjakan oleh pegawai-pegawai yang terampil dan ahli dalam bidang tersebut agar hasil pekerjaan pun akan lebih baik.

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

Manusia sebagai tenaga kerja dalam aktifitas instansi pemerintah mempunyai peranan yang sangat penting. Tujuan instansi pemerintah akan tercapai jika pegawai yang ada didalamnya dapat melaksanakan tugas serta dapat mengembangkan kemampuannya dengan baik. Salah satu faktor dari profesionalitas sumber daya manusia itu mempunyai prestasi kerja yang baik.

Seseorang atau pegawai dalam suatu instansi pemerintah atau perusahaan dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik apabila karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas

kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu sesuai dengan tujuan dan harapan serta tanggung jawab yang diberikan oleh organisasinya.

Pegawai akan menunjukkan prestasi kerja yang baik dipengaruhi oleh 2 faktor utama, yaitu faktor organisasional dan factor personal. faktor organisasional meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja. Faktor personal merupakan factor yang ada pada diri masing-masing pegawai yang meliputi ciri sifat kepribadian senioritas, masa kerja, kemampuan ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan prestasi hidup. Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang pegawai sebaiknya sesuai dengan kemampuan dan keterampilannya yang dapat berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Prestasi kerja pegawai dapat diketahui melalui penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja maka akan diketahui hasil kerjanya yang kemudian dapat diberikan umpan balik terhadap pegawai tersebut. Pegawai diharapkan akan lebih semangat dalam bekerja dan bagi perusahaan atau instansi dapat menjadi evaluasi dalam menetapkan kebijakan-kebijakan. Antara lain yang berkaitan dengan pengadaan sumber daya manusia yang tujuannya untuk meningkatkan keandalan sumber daya manusia yaitu pegawai yang merupakan faktor penting dalam sebuah instansi pemerintah.

Apabila prestasi kerja yang dicapai kurang mendapatkan perhatian, akan dapat berakibat pada hal-hal yang tidak diinginkan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal. Untuk itu, pimpinan organisasi harus benar-benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Adapun faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan kerja, disiplin kerja, fasilitas kerja, gaya kepemimpinan, upah dan gaji, motivasi kerja, dan penempatan kerja pegawai.

Faktor yang pertama yaitu lingkungan kerja yang kondusif akan memudahkan pegawai dalam melaksanakan tugasnya secara baik dan tepat waktu. Ini dapat terlihat dari kebersihan dan kenyamanan ruang kerja, rekan kerja yang saling mendukung satu sama lain didalam suatu organisasi, sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa nyaman dan tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Akan tetapi pada kenyataanya tidak semua instansi pemerintahan atau perusahaan mempunyai lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Ini terbukti bahwa beberapa instansi masih kurang memperhatikan lingkungan kerjanya, sering ditemukan ruang kerja yang tidak rapi, berkas-berkas yang berserakan dilantai, dan rekan kerja yang kurang mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga lingkungan seperti ini akan menurunkan prestasi kerja pegawai.

Faktor kedua adalah disiplin kerja, penerapan kedisiplinan dalam instansi dapat dilihat dari perilaku pegawainya itu sendiri, antara lain datang tepat waktu, berpenampilan, dan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dalam menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal, sehingga dapat diketahui bahwa disiplin kerja yang baik akan secara langsung meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Dalam penerapan disiplin kerja seringkali ditemukan pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja. Hal ini dapat dilihat dari seringnya pegawai yang datang terlambat ataupun pulang lebih cepat dari jadwal yang sudah ditetapkan, tidak berada di ruang kerja pada saat jam kerja tanpa izin pimpinan terlebih dahulu dan adapula yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Ketidak disiplin ini akan berdampak pula pada prestasi kerja karyawan itu sendiri yang akan menurun.

Selain itu faktor lainnya adalah fasilitas penunjang kerja yang lengkap. Dalam sebuah instansi pemerintah tersedianya perlengkapan dan peralatan kerja yang lengkap dan didukung oleh teknologi yang canggih akan menunjang dari pekerjaan pegawai itu sendiri. Pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat, baik dan tepat waktu adalah fungsi dari fasilitas kerja itu sendiri. Jika fasilitas sudah lengkap dan memadai maka akan meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam memanfaatkan teknologi tersebut.

Pada kenyataannya yang ada, fasilitas yang lengkap, canggih, cepat, dan efisien tersebut masih ada yang tidak terpenuhi di sebuah instansi pemerintahan, karena terbatasnya alokasi anggaran atau faktor lainnya yang

kurang mendukung dalam kegiatan operasional sehari-hari dapat menyebabkan prestasi kerja pegawai menurun.

Faktor yang keempat adalah gaya kepemimpinan, suatu gaya kepemimpinan dimana pemimpin mampu menerapkan cara-cara yang tepat sehingga dapat menggerakkan kemampuan bawahan semaksimal mungkin. Pemimpin yang mampu memberikan dukungan dan tidak memaksakan kehendaknya serta memberikan pengarahan yang tepat pada pegawainya apabila pegawai tersebut memiliki suatu kekeliruan dalam bekerja, hal ini tentu saja akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Pada penerapan gaya kepemimpinan ternyata seringkali ditemukan permasalahan dimana seorang pemimpin tidak mampu membaca situasi yang diharapkan, tidak mampu menyesuaikan gayanya dengan situasi, dan memaksakan kehendaknya serta terkadang tidak memberikan arahan yang tepat. Hal ini dapat dikatakan kepemimpinan yang terjalinpun menjadi kurang baik, sehingga dapat menurunkan prestasi kerja pegawai.

Faktor berikutnya yaitu motivasi kerja, motivasi kerja yang tinggi dapat membantu pegawai untuk dapat terpacu melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik dan tepat waktu. Motivasi ini meliputi keinginan meningkatkan kualitas baik itu kualitas pribadi ataupun kualitas dari hasil pekerjaannya, sehingga memacu pegawai untuk meningkatkan prestasinya.

Tetapi masih banyak ditemukan motivasi kerja yang rendah pada pegawai, hal itu dapat dilihat dari kurangnya keinginan pegawai untuk meningkatkan

kualitas dirinya sendiri ataupun pekerjaannya. Misalnya, malas dalam bekerja, tidak mau mengikuti pelatihan yang diberikan oleh instansi dan kurang mau untuk mengikuti pendidikan tambahan atau usaha-usaha lain dalam pengembangan karirnya. Motivasi yang rendah seperti itu tentu saja akan menurunkan tingkat prestasi kerja pegawai itu sendiri.

Penempatan dapat dikatakan sebagai akhir proses seleksi, karena calon pegawai/karyawan yang lulus dari seleksi dan diterima sebagai pegawai akan mendapatkan proses selanjutnya yaitu penempatan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas tertentu. Penempatan tidak hanya berlaku pada pegawai baru, akan tetapi berlaku pula bagi karyawan yang mengalami alih tugas, mutasi, promosi dan demosi.

Prestasi kerja yang ditunjukkan oleh pegawai sangatlah berhubungan dengan penempatan pegawai pada posisi yang tepat sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman. Terpenuhinya kebijakan penempatan sumber daya manusia yang sesuai dengan keterampilan dan minat pegawai akan berdampak baik terhadap kelancaran tugas yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja pegawai dan akan memuaskan masyarakat yang dilayani.

Akan tetapi, penempatan pegawai untuk mengisi formasi jabatan pada suatu unit kerja di lingkungan Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia belum sepenuhnya didasarkan atas minat dan kemampuan pegawai. Permasalahan terlihat ketika pegawai yang sulit menemukan kembali arsip yang ingin dicarinya mereka tidak tahu bagaimana cara

yang cepat untuk menemukan kembali arsip itu dikarenakan pegawai tersebut tidak memiliki keterampilan dalam bidang tersebut dan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki dan keterampilan yang dimiliki

Pentingnya kebijakan penempatan sumber daya manusia yang mengacu pada keterampilan, pengetahuan dan minat yang dimiliki oleh pegawai dalam peningkatan prestasi kerjanya pada Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia, menjadi alasan melakukan penelitian ini. Selain itu di Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia informasi mengenai kebijakan penempatan pegawai masih sangat terbatas

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain:

1. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
2. Disiplin kerja yang rendah
3. Fasilitas yang kurang memadai
4. Gaya kepemimpinan yang kurang tepat
5. Motivasi kerja yang rendah
6. Penempatan pegawai yang tidak tepat, sehingga prestasi kerja pegawai rendah

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi diatas, mengingat keterbatasan waktu, biaya dan tenaga maka peneliti membatasi pada masalah, “Hubungan Antara Penempatan Pegawai Dengan Prestasi Kerja Pegawai”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas maka dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara penempatan pegawai dengan prestasi kerja pegawai?”

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoretis

Untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan tentang penempatan pegawai dengan prestasi kerja pegawai, serta dapat dijadikan referensi bagi peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Kegunaan Praktis

a. Peneliti

Menambah wawasan ilmu pengetahuan mengenai prestasi kerja dan merupakan penerapan ilmu selama menuntut ilmu di bangku perkuliahan.

b. Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini dapat menambah pembendaharaan kata dan kalimat didalam perpustakaan dan diharapkan dapat memberikan informasi bagi pembaca.

c. Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan referensi bagi perusahaan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya dengan lebih

memperhatikan penempatan karyawannya sesuai dengan kemampuan dan tujuan perusahaan.

d. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang penempatan pegawai dengan prestasi kerja pegawai serta dapat berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia bagi masyarakat luas.