

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi kehidupan sebuah organisasi, karena dengan Sumber Daya Manusia, sebuah organisasi dapat berjalan dengan baik dan dapat mencapai tujuannya secara efisien dan efektif.

Organisasi adalah suatu bentuk kerjasama manusia, unsur manusia memegang peran utama dalam organisasi, peran sebagai pimpinan organisasi dan peran sebagai pekerja. Dalam masing-masing peran ini setiap orang harus menyadari posisinya, apapun yang harus dia perankan.

Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan benar-benar dibutuhkan oleh organisasi dapat terpenuhi melalui proses perekrutan, seleksi sampai dengan penempatan pegawai yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, keahlian dan pengalaman yang dimiliki calon pegawai, sehingga kebutuhan organisasi untuk mempunyai pegawai yang dibutuhkan itu dapat terpenuhi.

Perekrutan pegawai adalah suatu proses mencari dan mendorong serta memberikan suatu penghargaan dari mereka untuk melamar pekerjaan. Proses perekrutan dilakukan dalam rangka mencari pegawai yang dibutuhkan organisasi, semakin tinggi jumlah orang untuk menjadi calon pegawai maka semakin besar kesempatan untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan.

Perekrutan pegawai dapat dilakukan melalui dua sumber yaitu : perekrutan dari dalam (perekrutan intern) dan perekrutan dari luar (perekrutan ekstern). Perekrutan dari dalam (perekrutan intern) mempunyai dampak positif bagi organisasi lain, yaitu : alokasi waktu relatif singkat, sehingga kekosongan jabatan dapat segera terisi oleh pegawai dari dalam organisasi. Karakteristik pribadi dan kecakapan pegawai dari dalam organisasi yang akan menduduki suatu jabatan telah diketahui dengan nyata.

Perekrutan dari luar (perekrutan ekstern) dapat dilakukan melalui berbagai cara diantaranya, yaitu : melalui departemen tenaga kerja, dan melalui lembaga pendidikan formal maupun informal. Dengan cara perekrutan tersebut organisasi mendapatkan banyak dampak

positif, yaitu : harapan organisasi untuk memperoleh pegawai sesuai dengan formasi pekerjaan yang tersedia dapat terpenuhi, karena data kualifikasi dan kecakapan pegawai telah ada pada Kementerian Tenaga Kerja, sehingga Kementerian Tenaga Kerja tinggal menyalurkannya dan kemungkinan besar untuk merekrut pegawai benar-benar menguasai bidangnya dapat terpenuhi.

Tindak lanjut dari proses perekrutan adalah penyeleksian pegawai, supaya penyeleksian berjalan dengan baik maka organisasi perlu memperhatikan kriteria-kriteria seleksi pegawai, seperti : seleksi harus berpedoman pada laporan analisis pekerjaan dilakukan untuk menentukan macam dan kualitas pegawai yang diinginkan untuk masing-masing pekerjaan.

Seleksi juga harus berpedoman pada rencana perekrutan pegawai, seleksi harus efektif dan efisien , seleksi harus memperhatikan peraturan-peraturan yang berlaku. Setelah proses seleksi telah dilakukan dan organisasi telah mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi maka langkah selanjutnya adalah melakukan penempatan pegawai.

Penempatan pegawai harus mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari pimpinan, karena jika penempatan pegawai ini kurang mendapatkan perhatian akibatnya semangat kerja para pegawai untuk mencapai tujuan organisasi akan menurun, dan kinerja para pegawai akan rendah. Setelah pegawai ditempatkan pada posisi, maka pimpinan mengevaluasi dan mengukur hasil pelaksanaan pekerjaan yang telah dicapai oleh pegawai tersebut, sehingga dapat diketahui apakah pegawai tersebut telah sesuai atau tidak dengan posisinya.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara yang penulis lakukan di Direktorat Fasilitas Penempatan Transmigrasi Ditjen Pembinaan Pembangunan Kawasan Transmigrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi. Ternyata kinerja pegawai masih rendah, hal ini terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut : Penggunaan waktu yang kurang efektif, Contoh : pegawai pada Direktorat Perencanaan Kawasan Transmigrasi Ditjen Pembinaan Pembangunan Kawasan Transmigrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi dalam menyelesaikan pengetikan surat sesuai dengan perintah pimpinan seharusnya tugas tersebut selesai dalam 2 hari tetapi pegawai tersebut menyelesaikannya dalam 4 hari. Masih ada pegawai yang kurang menggunakan kemampuannya secara optimal, Contoh : pegawai pada Direktorat Bina Potensi Kawasan Transmigrasi Ditjen Pembinaan Pembangunan Kawasan Transmigrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, yang mempunyai tugas untuk menyusun laporan yang seharusnya diselesaikan oleh pegawai yang bersangkutan, tetapi pada

kenyataannya pegawai tersebut mengalami kesulitan menyusun laporan tersebut. Rendahnya kinerja pegawai tersebut diduga penulis disebabkan oleh pelaksanaan penempatan pegawai dan lingkungan kerja yang masih kurang optimal.

Hal ini dibuktikan dengan : Pimpinan dalam penempatan pegawai kurang memperhatikan dan menyesuaikan faktor latar belakang pendidikan. Pimpinan dalam penempatan pegawai kurang memperhatikan faktor pengalaman. Pimpinan dalam penempatan pegawai kurang memperhatikan faktor tipe kepribadian

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis akan mencoba untuk membahas masalah yang terjadi seperti diuraikan diatas dan penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul :

“Pengaruh Penempatan Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Bina Potensi Kawasan Transmigrasi Ditjen Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Pemukiman Transmigrasi di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi “

1.2 Identifikasi Masalah

Latar belakang masalah memberikan gambaran bahwa kinerja pegawai merupakan harapan yang sangat penting bagi perusahaan ataupun instansi agar menciptakan tujuan yang ingin dicapai. Dalam rangka menciptakan tujuan tersebut ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, baik faktor yang berasal dari dalam diri pegawai maupun faktor yang berasal dari luar diri pegawai. Dilihat dari latar belakang masalah yang dikemukakan maka dapat diidentifikasi masalah – masalah sebagai berikut :

1. Kurang efektif dan efisien kinerja pegawai
2. Rendahnya kualitas tenaga kerja,
3. Tingkat kinerja yang belum sesuai dengan apa yang dikehendaki,
4. Tanggung jawab kerja pegawai yang belum memenuhi syarat.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka pokok permasalahan dalam skripsi ini adalah mengenai pengaruh penempatan pegawai dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai

pada Direktorat Fasilitas Penempatan Transmigrasi Ditjen Pembinaan Pembangunan Kawasan Transmigrasi Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

Perumusan masalah tersebut penulis rinci menjadi rumusan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh penempatan pegawai dengan kinerja pada Direktorat Bina Potensi Kawasan Transmigrasi Ditjen Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Pemukiman Transmigrasi di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Direktorat Bina Potensi Kawasan Transmigrasi Ditjen Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Pemukiman Transmigrasi di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi?
3. Adakah pengaruh penempatan pegawai dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Direktorat Bina Potensi Kawasan Transmigrasi Ditjen Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Pemukiman Transmigrasi di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dalam skripsi ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai dengan kinerja pegawai pada Direktorat Bina Potensi Kawasan Transmigrasi Ditjen Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Pemukiman Transmigrasi di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada Direktorat Bina Potensi Kawasan Transmigrasi Ditjen Penyiapan Kawasan dan Pembangunan Pemukiman Transmigrasi di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai Direktorat Bina Potensi Kawasan Transmigrasi Ditjen Penyiapan Kawasan dan

Pembangunan Pemukiman Transmigrasi di Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat secara teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalaman peneliti dibidang pengelolaan sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh penempatan pegawai dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

b. Manfaat secara praktis

Bagi instansi, hasil ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi instansi untuk mengambil keputusan atau kebijakan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai. **Bagi pegawai**, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja dan motivasi bagi pegawai untuk selalu meningkatkan kemampuan kerja dan prestasi kerja guna meningkatkan kesejahteraan hidup melalui upah yang diterima. **Bagi peneliti**, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan, dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja atau kenyataan.

1.6 Batasan Penelitian

Yang tidak mungkin terungkap secara keseluruhan maka permasalahan dalam penelitian ini mengingat cakupan yang sangat luas tentang kinerja pegawai dengan beberapa faktornya dibatasi pada **Penempatan Pegawai dan Lingkungan Kerja**.

Batasan penelitian

1.7 Sistematika Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis membagi penulisan skripsi ini ke dalam 5 (lima) bab yang masing – masing terdiri dari sub-sub bagian. Tujuannya adalah agar dapat menguraikan secara sistematis. Adapun pembagiannya adalah sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab pertama ini merupakan bab pembuka yang menjelaskan tentang latar belakang masalah, pembatasan masalah, pokok permasalahan, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penelitian.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua ini menjelaskan tentang teori penempatan, lingkungan kerja dan kinerja yang dijadikan landasan penelitian ini, selain itu juga dijelaskan tentang kerangka pemikiran yang merupakan gambaran antara variabel dalam penelitian ini.

BAB 3 METEDOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang gambaran umum intansi, waktu penelitian dan lokasi penelitian.

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis membahas seluruh uraian mengenai informasi dan data yang telah dikumpulkan dan diteliti sehingga terdapat hasil analisa yang telah didapatkan oleh penulis.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini yang merupakan sub terakhir, penulis berusaha untuk menarik kesimpulan serta saran terhadap permasalahan tersebut.