

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada hakikatnya merupakan aset utama dari suatu instansi maupun perusahaan. Setiap sistem organisasi baik instansi pemerintah maupun perusahaan swasta, dalam melaksanakan aktivitasnya akan selalu berusaha mencapai hasil sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari sumber daya manusia yaitu pegawai atau karyawan.

Asumsi yang lahir dari manajemen sumber daya manusia adalah bahwa manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan dorongan. Semua potensi ini mempengaruhi upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Bagaimanapun majunya teknologi, modal, sumber daya alam, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Hal tersebut semakin jelas karena peran sumber daya manusia sebagai faktor krisis yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya suatu usaha dan kegiatan bersama, baik yang berbentuk organisasi sosial, lembaga pemerintah maupun badan usaha. Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan/lembaga tentunya diperlukan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang efektif di bidangnya.

Efektivitas kerja merupakan sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Setiap organisasi mengharapkan seluruh pegawainya dapat bekerja dengan profesional dan bertanggungjawab tinggi, sehingga akan mudah mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Keinginan tersebut akan mudah terlaksana bila pegawainya bekerja secara efektif. Oleh karena itu, organisasi harus mampu mengupayakan agar pegawainya bekerja secara efektif yang didukung oleh faktor-faktor pendukung efektifitas kerja

Namun pada kenyataannya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintahan pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketiadakefektifan kerja pegawai yang bersangkutan. Seperti yang terjadi di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat Pada Bagian Sekretariat bahwa efektifitas kerja pegawai masih rendah hal tersebut dikemukakan oleh Subbag Kepegum bahwa masih banyaknya pegawai yang dianggap kurang disiplin dalam melakukan pekerjaannya sehingga terjadi penurunan efektivitas kerja, diantaranya Pegawai sering menunda pekerjaan sehingga mengakibatkan keterlambatan penyelesaian tugas yang diberikan atasan, pegawai merasa terbebani jika beban pekerjaan bertambah, dan kurangnya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan lembaga, dalam hal ini pegawai terkadang menyerahkan tugasnya kepada orang lain yang seharusnya tugas tersebut dikerjakan oleh pegawai tersebut, akibatnya tugas yang dikerjakan tidak sesuai dengan yang diharapkan karena tidak dilakukan oleh orang yang ahli dibidangnya.

Indikasi dari permasalahan tersebut menyebabkan penurunan efektivitas kerja pegawai, terlihat juga pada rekapitulasi ketidakhadiran pegawai di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat Pada Bagian Sekretariat yang masih tinggi.

Tabel 1. 1
Data Ketidakhadiran Pegawai Pada Bagian Sekretariat Tahun 2012-2013 Di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat

Bulan	Kehadiran	Ketidakhadiran	Terlambat masuk	Cepat pulang
Januari	95,03%	4,97%	2,30%	2,50%
Februari	92,55%	7,45%	2,87%	1,50%
Maret	96,36%	3,64%	3,20%	3,20%
April	94,10%	5,90%	1,15%	1,50%
Mei	91,87%	8,13%	2,34%	1,45%
Juni	95,67%	4,33%	3,33%	2,50%
Juli	94,20%	5,80%	4,50%	1,20%
Agustus	93,50%	6,50%	2,20%	2,25%
September	96,45%	3,55%	2,00%	2,10%
Oktober	96,10%	3,90%	1,50%	1,00%
November	90,20%	9,80%	3,40%	2,00%
Desember	93,50%	6,50%	3,00%	2,45%

Sumber: Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat Pada Bagian Sekretariat.

Berdasarkan data di atas dapat terlihat bahwa tingkat kehadiran pegawai masih belum dapat mencapai batas toleransi yang telah ditetapkan yaitu 97%. Hal ini terjadi karena masih ada beberapa pegawai yang tidak masuk kerja dikarenakan mengambil cuti kerja, izin dan tidak masuk tanpa keterangan (alfa).

Besarnya persentasi ketidakhadiran pegawai dapat mengindikasikan bahwa pegawai masih belum bekerja secara efektif terlihat dari ketidakdisiplinan dalam ketepatan waktu kerja pegawai. Banyaknya pegawai yang tidak masuk kerja, terlambat datang dan pulang lebih cepat akan berdampak pada ketepatan

waktu penyelesaian pekerjaan, masih ada pekerjaan yang tidak selesai pada waktu yang telah ditetapkan. Richard M. Streers yang diterjemahkan oleh M. Jamin (1980:1) mengemukakan “Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.”

Selain itu fenomena lain yang penulis dapatkan yang dapat menggambarkan rendahnya efektivitas kerja pegawai di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat Pada Bagian Sekretariat terlihat pada data penilaian pegawai sebagai berikut:

Tabel 1. 2
Rekapitulasi Penilaian Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral
Provinsi Jawa Barat Pada Bagian Sekretariat Tahun 2009-2013

Tahun	Keterangan	Klasifikasi								Jumlah (orang)
		Sangat Baik (90-100)	(%)	Baik (80-89)	(%)	Cukup Baik (61-79)	(%)	Tidak Baik (≤ 60)	(%)	
2009	Jumlah (orang)	8	20,0	15	37,5	10	25,0	7	17,5	40
2010	Jumlah (orang)	9	23,1	13	33,3	8	20,5	9	23,1	39
2011	Jumlah (orang)	12	29,3	14	34,1	10	24,4	5	12,2	41
2012	Jumlah (orang)	12	28,6	15	35,7	8	19,0	7	16,7	42
2013	Jumlah (orang)	14	33,3	8	19,0	10	23,8	10	23,8	42
Jumlah ketidakhadiran		56		65		46		38		

Sumber: Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat Pada Bagian Sekretariat.

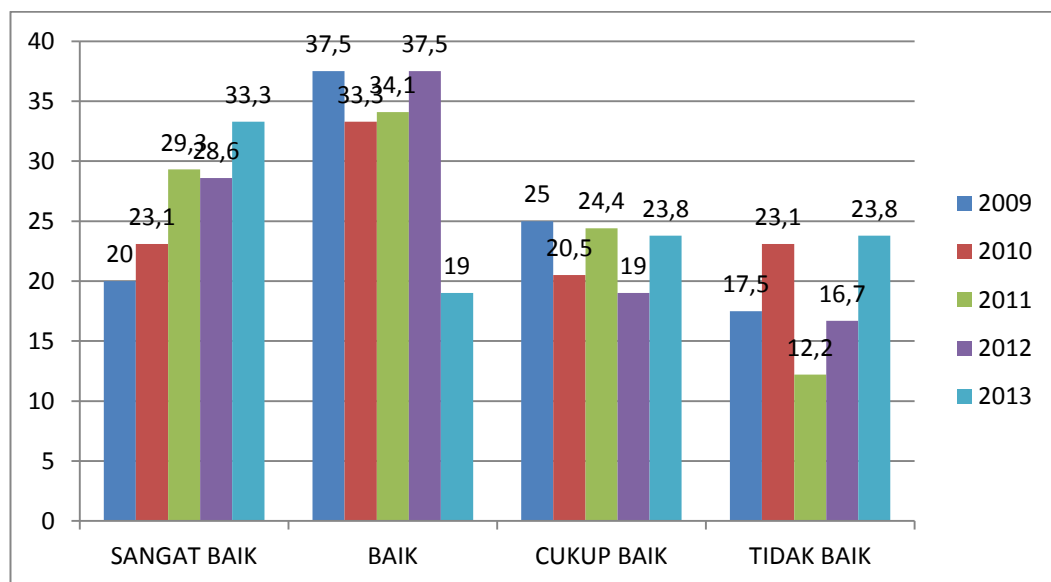
Anjar Maulida Karunia, 2014

Pengaruh penempatan pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai di dinas energi dan sumber daya mineral provinsi Jawa Barat pada bagian sekretariat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dilihat dari tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai pegawai mengalami fluktuatif dari tahun 2009 sampai tahun 2013. Untuk lebih jelasnya penulis memberikan gambaran secara grafik mengenai penilaian pegawai di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat Pada Bagian Sekretariat

Gambar 1. 1
Grafik Rekapitulasi Penilaian Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat Pada Bagian Sekretariat Tahun 2009-2013 (%)



Berdasarkan gambar di atas selama lima tahun terakhir yaitu tahun 2009-2013 yang diperoleh dari data kepegawaian, dapat dilihat bahwa hasil penilaian dari kerja pegawai di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat Pada Bagian Sekretariat belumlah optimal terlihat dari data kategori tidak baik yang mengalami kenaikan dan penurunan secara fluktuatif, yang tentunya akan berpengaruh besar terhadap efektivitas kerja dilihat dari hasil kerja pegawai.

Pada tahun 2013 kinerja pegawai yang tidak baik meningkat sebesar 7,1%. Dari penjelasan tersebut terlihat bahwa kinerja yang tidak baik tertinggi pada kurun waktu lima tahun terakhir 2009-2013 yaitu pada tahun 2013 sebesar 23,8%,

hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat Pada Bagian Sekretariat menurun.

Penilaian tersebut berdasarkan pada 8 poin penilaian, yaitu: (1) Kesetiaan (2) Prestasi Kerja; (3) Tanggung Jawab; (4) Ketaatan; (5) Kejujuran; (6) Kerjasama; (7) Prakarsa; (8) Kepemimpinan. Penilaian dari 8 poin tersebut, sebagaimana aturan dari kebijakan pemerintahan yang telah ditetapkan. Dilihat dari masih banyaknya pegawai yang dalam klasifikasi cukup bahkan tidak baik, itu menandakan bahwa efektivitas kerja pegawai masih rendah berdasarkan penilaian tersebut.

Fenomena-fenomena yang dikemukakan diatas mengisyaratkan bahwa efektivitas kerja pegawai masih belum optimal jika dilihat dari bagaimana usaha, kemauan serta dorongan pegawai mencapai target yang diinginkan. Apabila kenyataan diatas diabaikan dan dibiarkan secara terus menerus maka dapat pencapaian tujuan perusahaan.

Oleh karena itu dalam upaya memahami dan memecahkan masalah fenomena belum optimalnya efektivitas kerja pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat Pada Bagian Sekretariat maka diperlukan pendekatan tertentu untuk memecahkan masalah tersebut dan berdasarkan masalah yang di kaji maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia.

1.2. Identifikasi Masalah

Fokus kajian dalam penelitian ini adalah mengungkap fenomena rendahnya efektivitas kerja pegawai di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat Pada Bagian Sekretariat seperti yang diungkapkan Sondang P. Siagan (2008:129) memberikan penjelasannya sebagai berikut :

“Penurunan efektivitas kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, misalnya pengawasan, analisis jabatan yang dilakukan oleh instansi, penempatan pegawai yang kurang tepat serta banyak hal lain yang menjadi penyebab turunnya efektivitas kerja.”

Banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan. Menurut Richard M.Steers (Magdalena, 1980:9) ”Salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi adalah karakteristik organisasi. Struktur adalah hubungan yang relatif tepat sifatnya, seperti dijumpai dalam organisasi, sehubungan dengan susunan sumber daya manusia. Pengaturan sumber daya manusia ke dalam setiap unit organisasi untuk mengerjakan pekerjaan yang telah ditetapkan merupakan hal yang penting dalam menempatkan atau memperkerjakan karyawan yang akan berdampak positif terhadap efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi.

Dan berdasarkan hasil kajian secara empirik terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat Pada Bagian Sekretariat, diduga faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai adalah masalah penempatan.

Bertolak dari identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka rincian masalah yang akan diteliti ini dapat dirumuskan dalam pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tingkat penempatan pegawai di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat Pada Bagian Sekretariat?
2. Bagaimana gambaran tingkat efektivitas kerja pegawai di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat Pada Bagian Sekretariat?
3. Adakah pengaruh penempatan pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat Pada Bagian Sekretariat?

1.3. Kegunaan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah tentang pelaksanaan penempatan kerja pegawai dalam memperoleh pegawai yang efektif. Analisis tersebut untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai dalam melayani konsumen di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat Pada Bagian Sekretariat.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran tingkat penempatan pegawai di Dinas Energi dan tingkat efektivitas kerja pegawai di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat Pada Bagian Sekretariat.

2. Untuk mengetahui bagaimana gambaran tingkat efektivitas kerja pegawai di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat Pada Bagian Sekretariat.
3. Untuk mengetahui adakah pengaruh penempatan pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat Pada Bagian Sekretariat

1.4. Manfaat Penelitian

Jika tujuan penelitian yang dikemukakan di atas tercapai, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang baik bagi Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat. Manfaat penelitian ini antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini peneliti dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh penempatan pegawai terhadap efektivitas kerja pegawai. Peneliti juga berharap dengan hasil penelitian ini dapat menjadikan bahan pertimbangan serta referensi bagi peneliti lain yang akan mengadakan penelitian dengan judul atau materi yang sama.

2. Manfaat Praktis

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan saran serta pemikiran yang bermanfaat untuk Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Jawa Barat, dalam penempatan pegawai yang kondusif dan objektif bagi pegawai sehingga efektivitas kerja pegawai dapat tercapai.