

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia merupakan aset berharga bagi setiap perusahaan. Bagaimana tidak, sebuah perusahaan yang memiliki Sumber Daya Manusia yang berkompeten dapat memiliki daya saing yang kuat dalam dunia kerja pada saat ini. Seperti yang disampaikan oleh Malayu S.P Hasibuan (2007, hlm. 27), “Karyawan adalah asset utama yang dimiliki perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi”. Dan juga yang disampaikan oleh Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2009, hlm. 8), “Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia”.

Hal yang sangat menarik untuk dikaji yang berhubungan dengan sumber daya manusia adalah rendahnya efektivitas kerja karyawan. Menurut Liang Gie dkk, (2000, hlm.108) “efektivitas kerja manusia merupakan keadaan atau kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan”. Oleh karena itu, sebuah perusahaan mengharapkan karyawannya bekerja secara efektif berdasarkan faktor-faktor pendukung efektivitas kerja.

Namun kenyataannya dalam sebuah instansi pemerintahan masih banyak karyawannya dalam melaksanakan kewajibannya sebagai tenaga ahli dalam bidangnya, seperti mengabaikan tugas yang telah diberikan atasan dan menunda pekerjaan tersebut sehingga terjadi penurunan efektivitas kerja. Hal ini menimbulkan ketidakefektifan kerja pegawai tersebut. Sama halnya yang terjadi di Dinas Pendidikan Kota Bandung bahwa efektivitas kerja karyawan masih rendah.

Mohamad Rizqullah, 2016

PENGARUH PENEMPATAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI DINAS PENDIDIKAN KOTA BANDUNG

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

Berikut data yang penulis gambarkan fenomena-fenomena belum optimalnya efektivitas kerja pegawai yang terlihat pada absensi pegawai dan jumlah pegawai yang dibina dalam kedisiplinan di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung.

Yang menunjukkan masih rendahnya tingkat efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung adalah masih rendahnya tingkat kedisiplinan dalam perspektif kehadiran karyawan. Masih banyak pegawai yang masuk kerja diatas dari jam masuk kerja yang telah ditentukan sebelumnya yaitu pukul 07.00 dan juga masih banyak pegawai yang keluar atau pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Hal ini menandakan bahwa tingkat efektivitas kerja pegawai masih rendah.

Dibawah ini penulis tampilkan tabel tingkat kehadiran pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung sebagai contoh fenomena yang terjadi yang menunjukkan masih rendahnya tingkat efektivitas kerja pegawai.

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung

Bulan	Jumlah Pegawai	Target kehadiran (%)	Persentase kehadiran (%)	Terlambat Masuk (%)	Pulang Cepat (%)	Tanpa alasan (%)
Januari	131	100	95	2,30	2,50	5
Februari	131	100	94	2,87	1,50	6
Maret	131	100	92	3,20	3,20	8
April	131	100	91	1,15	1,50	9
Mei	131	100	94	2,34	1,45	6
Juni	131	100	94	3,33	2,50	6
Juli	131	100	93	4,50	1,20	7
Agustus	131	100	94	2,20	2,25	6
September	131	100	96	2,00	2,10	4
Oktober	131	100	97	1,50	1,00	3
November	131	100	99	3,40	2,00	1
Desember	131	100	99	3,00	2,45	1

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Kota Bandung, 2014.

Tabel pada halaman sebelumnya memberikan informasi bahwa, tahun 2014 terdapat presentase kehadiran di bulan april hanya 91 % dan itu berarti terdapat pegawai yang tanpa alasan 8% dari target yang diharapkan oleh Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung yaitu 100 %. Dan bulan Desember kehadiran mulai membaik dengan persentase tanpa alasan 1%, meskipun tingkat tanpa alasan menurun tetapi terlihat pada bulan – bulan sebelumnya tingkat tanpa alasan sangatlah tinggi.

Besarnya persentasi ketidakhadiran pegawai dapat mengindikasikan bahwa 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. Steers (dalam Magdalena Jamin, 1980, hlm. 1) mengemukakan “Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan”.

Tabel 1. 2
Jumlah Pegawai yang Dibina dalam Kedisiplinan di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung

Tahun	Jumlah Pegawai yang dibina	%
2013	22 orang	16,06
2014	68 orang	49,63

Sumber: Sub. Bagian Umum dan Kepegawain Dinas Pendidikan Kota Bandung.

Berdasarkan tabel diatas, jumlah pegawai yang dibina dalam kedisiplinan di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung meningkat sebesar 33,57%. Pada tahun 2013 terdapat 22 orang yang dibina dalam kedisiplinan di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung atau 16,06% dari jumlah keseluruhan pegawai sedangkan pada tahun 2014 terdapat sebanyak 68 orang atau sebesar 49,63% dari seluruh

jumlah pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung. Hal ini menunjukkan masih rendahnya efektivitas kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandung, jika hal ini dibiarkan berlarut-larut maka tidak menutup kemungkinan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya akan sulit dicapai.

Salah satu cara mengelola SDM adalah dengan cara penempatan kerja yang tepat, dengan penempatan kerja yang tepat maka tujuan perusahaan akan mudah tercapai sehingga pekerjaan akan berjalan lebih efektif serta tingkat produktivitas perusahaan akan meningkat.

Penempatan kerja merupakan suatu kegiatan untuk memutuskan tepat atau tidaknya seorang karyawan menduduki posisi yang telah ada didalam perusahaan. Hal ini sangatlah penting dan apabila perusahaan mengabaikan dalam proses penempatan kerja maka yang terjadi bisa saja karyawan yang didapatkannya merupakan karyawan yang dibawah standar yang telah ditetapkan perusahaan. Dengan memilih karyawan yang tepat maka akan memperkokoh tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya sehingga *the right man on the right place* tercapai. Penempatan kerja yang tepat sangat erat kaitannya dengan efektivitas kerja karyawan, dengan sumber daya manusia yang memiliki potensi dalam bidangnya maka pekerjaan akan berjalan secara efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Penempatan merupakan bagian dari proses pengadaan pegawai. Dengan demikian pelaksanaannya hendaknya memperhatikan prinsip efisiensi yaitu kesesuaian antara keahlian yang dipersyaratkan oleh organisasi yang bersangkutan dengan yang dimiliki oleh pegawai. Penempatan pegawai merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada suatu posisi tertentu tergantung pada fungsi penempatan ini. Jika fungsi ini dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan-tujuan organisasi (Gomes, 2000, hlm. 177). Namun pada realitanya masih banyak perusahaan/ instansi yang belum dapat mencapai tingkat efektivitas kerja yang tinggi yang sesuai dengan harapan perusahaan/instansi tersebut.

Oleh karena itu dalam upaya mengoptimalkan efektivitas kerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Bandung diperlukan suatu pendekatan untuk memecahkan masalah tersebut dan berdasarkan masalah yang dikaji maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Melihat latar belakang yang telah penulis jelaskan, maka inti dari kajian dalam penelitian ini adalah efektivitas kerja karyawan Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung. Banyak faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya efektivitas kerja karyawan, seperti penempatan kerja, motivasi, budaya kerja, pengembangan karir, kompetensi, kompensasi dan lain sebagainya. Seperti yang disampaikan oleh Sondang P. Siagian (2008, hlm. 129) “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”. Berdasarkan hasil kajian secara empirik terhadap faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya efektivitas kerja karyawan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung, diduga faktor yang sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan adalah penempatan kerja. Oleh karena itu masalah efektivitas kerja karyawan dalam penelitian ini akan dikaji dalam perspektif penempatan kerja pegawai. Berdasarkan pernyataan masalah di atas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran efektivitas penempatan karyawan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung?
2. Bagaimana gambaran tingkat efektivitas kerja karyawan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung ?
3. Adakah pengaruh penempatan terhadap efektivitas kerja karyawan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi dan melakukan kajian secara ilmiah tentang penempatan terhadap efektivitas kerja karyawan dalam memberikan informasi kepada masyarakat di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung. Analisis dilakukan untuk mengetahui pengaruh penempatan terhadap efektivitas kerja karyawan.

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

1. Mengetahui gambaran efektivitas penempatan karyawan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung
2. Mengetahui gambaran tingkat efektivitas kerja karyawan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung
3. Mengetahui adakah pengaruh penempatan terhadap efektivitas kerja karyawan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung.

1.4 Manfaat/ Signifikansi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang membutuhkan baik secara teoritik maupun praktis:

1. Kegunaan Teoritis

Bagi penulis penelitian ini akan menjadi sesuatu yang sangat berarti, karena penulis dapat memperoleh wawasan yang berkaitan dengan penempatan kerja, selain itu pula penulis dapat membedakan antara apa yang terjadi di dunia pendidikan nyata, dengan ilmu dan teori yang penulis dapatkan selama duduk di bangku kuliah dan hasil penelitan ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Kegunaan Praktis

Diharapkan dapat memberikan rekomendasi sebagai bahan informasi dan kegunaan bagi lembaga sebagai salah satu cara pertimbangan bagi para petinggi lembaga tersebut untuk menempatkan pegawai sesuai dengan kriteria agar tingkat efektivitas kerja berjalan secara baik dan optimal.