

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat merupakan lembaga yang menyelenggarakan pendidikan ditingkat Provinsi untuk mencapai tujuan melalui kerjasama. Kerjasama dapat berjalan dengan baik jika semua unsur dalam organisasi terutama sumber daya manusia dapat terlibat secara aktif dan memiliki dorongan untuk bersama-sama dalam mencapai tujuan. Usaha mencapai tujuan organisasi melalui sumber daya manusia perlu memahami motivasi mereka dalam bekerja, terutama untuk para pegawai dengan penekanan pada motivasi kerja. Motivasi yang timbul dari diri pegawai sendiri untuk bekerja berprestasi akan mampu mencapai kepuasan kerjanya, tercapainya kinerja organisasi yang maksimal dan tercapainya tujuan organisasi. Motivasi berawal dari adanya kebutuhan yang tidak terpenuhi sehingga menciptakan ketegangan yang menimbulkan dorongan-dorongan dalam diri seseorang. Dorongan-dorongan ini menimbulkan upaya pencarian guna memenuhi atau memuaskan kebutuhan. Menurut Fattah, N (1996:19) menjelaskan bahwa, “pada hakekatnya orang bekerja untuk memenuhi kebutuhan atas dorongan atau motivasi tertentu.” Kebutuhan dipandang sebagai penggerak atau pembangkit perilaku, sedangkan tujuan berfungsi sebagai mengarahkan perilaku. Proses motivasi sebagian besar diarahkan untuk memenuhi dan mencapai tujuan.

Motivasi sangat berperan penting dalam sebuah organisasi karena motivasi akan berdampak pada sikap dan cara kerja para pegawai bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi atau lembaga terkait, selaras dengan apa yang dikemukakan oleh Siagian, Sondang P. (2004:138),

Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka

pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti ketika praktik Internship Manajemen Pendidikan (IMP) terdapat beberapa hambatan mengenai motivasi kerja pegawai yang diamati melalui perilaku kerja, diantaranya : Menurunnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, terlihat dari masih kurangnya rasa tanggung jawab akan pekerjaan yang diberikan, beberapa pegawai yang tidak disiplin dengan ketentuan jam kerja hal ini mencerminkan bahwa semangat kerja para pegawai masih kurang.

Menurunnya motivasi kerja para pegawai di Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat mengakibatkan terganggunya jalan untuk menuju tujuan dan sasaran dari lembaga tersebut dengan baik.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai, seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito, Alex S.(1992:17),

Adapun berbagai macam upaya yang dapat dilakukan oleh organisasi agar pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi adalah antara lain : pemberian gaji yang cukup; sekali-kali menciptakan suasana santai; memperhatikan harga diri; menempatkan pegawai pada posisi yang tepat; memberikan kesempatan untuk maju; memperhatikan perasaan aman pegawai; mengusahakan loyalitas pegawai; sekali-kali mengajak pegawai berunding; memberikan insentif; fasilitas kerja yang cukup dan menyenangkan

Dan dari hasil studi pendahuluan diatas, peneliti berpendapat bahwa masalah mengenai motivasi pegawai ada hubungannya dengan penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh suatu jabatan atau pekerjaan. Penempatan pegawai yang baik dapat memotivasi pegawai yang bisa berdampak pada pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai tersebut. Selaras dengan yang dikemukakan Siagian, Sondang P. (2009:40) “Penempatan yang tepat bisa menjadi salah satu faktor timbulnya motivasi dalam mencapai kinerja yang baik”.

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan atau suatu lembaga, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan atau lembaga dalam mencapai tujuan yang di harapkan. Siagian, Sondang P. (1998:23) menjelaskan bahwa, “tingkat efektifitas dan efisien organisasi dalam mewujudkan tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebarkannya.”

Kemudian dalam bukunya Sastrohadiwiryono (2002:162) menjelaskan bahwa:

Penempatan (*placement*) merupakan salah satu aspek yang penting dalam proses perencanaan sumber daya manusia, karena mempunyai hubungan yang erat dengan efisiensi dan keadilan (setiap karyawan diberikan peluang yang sama untuk berkembang atau aktualisasi diri).

Lebih lanjut Sastrohadiwiryono (2002:162) menjelaskan bahwa,

Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab.

Penempatan ini harus didasarkan pada deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan, serta berpedoman kepada prinsip “Penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat (*The Right Man On The Right Place*).” Penempatan yang tepat yang terdiri dari kesesuaian kemampuan akademis, kesesuaian pengalaman, kesesuaian kesehatan fisik dan mental, dan kesesuaian status perkawinan juga merupakan suatu cara untuk mendapatkan orang-orang yang tepat, sehingga tujuan perusahaan yang telah direncanakan akan berhasil. Hal ini juga dilihat berdasarkan Keputusan Kepala BKN No.43/KEP/2001 mengenai kompetensi jabatan struktural pegawai negeri sipil menerangkan bahwa, “kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya”.

Kompetensi umum adalah kemampuan dan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatan struktural yang dipangkunya. Kompetensi khusus adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa keahlian untuk melaksanakan tugas jabatan struktural yang dipangkunya.

Dengan penempatan kerja yang tepat dan sesuai dengan kompetensi akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi dan pada akhirnya kinerja pegawai akan mencapai hasil yang optimal bahkan kreativitas pegawai diharapkan dapat berkembang.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk mengetahui secara empirik mengenai Pengaruh Penempatan Pegawai dengan Motivasi Kerja Pegawai. Untuk itu penulis mengajukan judul penelitian adalah **“Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Pegawai”**.

## **B. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

Identifikasi dan perumusan masalah merupakan gambaran secara umum mengenai ruang lingkup penelitian, pembatasan bidang penelitian dan penelaahan variabel penelitian. Variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian ini adalah:

### **1. Variabel X (Penempatan Pegawai)**

Penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seorang pegawai lama ataupun pegawai baru pada sebuah pekerjaan baru. Dalam penelitian ini dimensi penempatan pegawai meliputi (1) latar belakang pendidikan; (2) keterampilan; (3) pengetahuan; (4) pengalaman; dan (5) karakteristik kepribadian; (6) kesehatan fisik dan mental.

### **2. Variabel Y (Motivasi Kerja)**

Menurut Hasibuan, Malayu S.P (2009: 219) berpendapat bahwa, “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Jadi,

dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan dorongan atau daya penggerak yang menciptakan kagairahan kerja seseorang, dan hal itu yang mendorong pegawai sebagai bagian dari organisasi untuk bekerja semaksimal mungkin. Dalam penelitian ini dimensi motivasi pegawai meliputi (1) tanggung jawab; (2) disiplin; (3) prestasi; (4) kerjasama; (5) kreatifitas dan inisiatif; (6) loyalitas.

Berdasarkan uraian latar belakang dan batasan masalah yang telah dipaparkan diatas, maka masalah penempatan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai bidang pendidikan menengah dan tinggi di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran penempatan kerja pegawai yang dilakukan di Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja di Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?
3. Seberapa besar pengaruh penempatan kerja terhadap motivasi kerja di Bidang Pendidikan Menengah dan Tinggi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat?

### **C. Tujuan Penelitian**

Sebagai pedoman untuk arah dan tolok ukur keberhasilan penelitian, telah dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

#### **1. Tujuan Umum**

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memberikan deskripsi jelas tentang pengaruh penempatan pegawai terhadap motivasi pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat melalui proses pengumpulan, pengolahan dan analisis data melalui prosedur tertentu

#### **2. Tujuan Khusus**

Adapun tujuan khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang penempatan pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

- b. Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang motivasi kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat
- c. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap motivasi kerja di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat bagi penulis khususnya yang melakukan penelitian dan bagi lokasi penelitian serta jurusan. Manfaat penelitian yang diharapkan antara lain:

1. Melalui hasil penelitian ini diharapkan memperkaya kajian ilmu dari disiplin ilmu Administrasi Pendidikan dan lebih memperbanyak ragam penelitian untuk dijadikan referensi sebagai karya ilmiah
  2. Melalui hasil penelitian ini diharapkan memberi masukan yang positif dan bermanfaat bagi lembaga dalam mengembangkan dan meningkatkan motivasi kerja melalui penempatan kerja yang sesuai
- Memberikan kontribusi dalam penambahan wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis sehingga dapat mengembangkan pola pikir serta pengalaman untuk menggarap ilmu Administrasi Pendidikan lebih dalam khususnya dalam lingkup manajemen sumber daya manusia.

#### **E. Struktur Organisasi Skripsi**

##### Bab I Pendahuluan

- A. Latar Belakang
- B. Identifikasi dan Permasalahan Penelitian
- C. Tujuan Penelitian
- D. Manfaat Penelitian
- E. Struktur Organisasi Skripsi

##### Bab II Kajian Pustaka

- A. Kajian Pustaka
  - 1) Konsep Penempatan Pegawai
    - a. Pengertian Penempatan Pegawai
    - b. Ruang Lingkup Penempatan Pegawai

- c. Tujuan dan Prinsip Penempatan Pegawai
  - d. Proses dan Prosedur Penempatan Pegawai
  - e. Faktor – faktor yang Perlu Dipertimbangkan dalam Penempatan Pegawai
- 2) Konsep Motivasi Kerja
- a. Pengertian Motivasi Kerja
  - b. Tujuan Motivasi Kerja
  - c. Teori Motivasi Kerja
  - d. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja
- 3) Hubungan Penempatan Pegawai dengan Motivasi Kerja
- B. Kerangka Pemikiran
  - C. Hipotesis Penelitian
- Bab III Metode Penelitian
- A. Lokasi dan Subjek Populasi/Sampel Penelitian
  - B. Desain Penelitian
  - C. Metode Penelitian
  - D. Definisi Operasional
  - E. Instrumen Penelitian
  - F. Proses Pengembangan Instrumen
  - G. Teknik Pengumpulan Data
  - H. Analisis Data
- Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan
- A. Pengolahan Data
  - B. Pembahasan
- Bab V Kesimpulan dan Saran
- A. Kesimpulan
  - B. Saran
- Daftar Pustaka