

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini akan membahas latar belakang, identifikasi masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian dari penelitian yang dilakukan.

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset terpenting bagi perusahaan. Peranan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja saja tetapi juga dapat dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Keunggulan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh keunggulan daya saing manusianya, bukan hanya ditentukan oleh sumber daya alamnya, seperti sumber daya fisik, finansial, dan teknologi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan adalah sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Seperti yang dikemukakan oleh Melayu S.P Hasibuan (1990:10) bahwa :
“manusia selalu berperan aktif, dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi”. Semakin kuat pengetahuan dari sumber daya manusia perusahaan, maka semakin kuat pula daya saing perusahaan tersebut.

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memacu instansi atau perusahaan untuk memperhatikan dan meningkatkan kualitas kerja karyawannya, sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang mendatangkan

Zellia Jerrita, 2012

Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Di Pusat Penelitian Dan Pengembangan Jalan Dan Jembatan Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementerian Pekerjaan Umum Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

profit (keuntungan) dan bermanfaat bagi masyarakat. Untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif tentunya diperlukan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya. Saat ini, perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya melakukan suatu bentuk kegiatan yaitu penempatan tenaga kerja atau karyawan yang memiliki tingkat kompeten yang berbeda-beda. Perbedaan kemampuan ini ditentukan berdasarkan hasil rekrutmen dan kualifikasi perusahaan. Penempatan karyawan merupakan salah satu faktor penting yang tidak boleh diabaikan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Menurut pendapat Veithzal Rivai (2009:198) bahwa :

Penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain.

Setelah calon pegawai dinyatakan lulus seleksi/diterima, maka pegawai tersebut akan ditempatkan pada jabatan atau posisi kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang dimilikinya. Penempatan adalah proses kegiatan dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi dan posisi seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Telah menjadi rahasia umum bahwa masih ada perusahaan yang melakukan pengadaan (*recruitment*) karyawan melalui sistem kedekatan (nepotisme) dan juga melalui sistem sogokan (kolusi). Artinya, pihak perusahaan tidak memperhatikan betul latar belakang dari tingkat pendidikan, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, dan usia dari calon karyawan itu sendiri. Atau masih ada perusahaan baik kecil maupun besar pada sistem rekrutmennya tidak

menspesifikasikan keahlian pelamar dengan jabatan/lowongan kerja yang

Zellia Jerrita, 2012

Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Di Pusat Penelitian Dan Pengembangan Jalan Dan Jembatan Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementerian Pekerjaan Umum Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

dibutuhkan. Artinya, perusahaan tersebut memperbolehkan siapa saja dengan latar pendidikan apa saja dan pengalaman kerja apa saja untuk mengisi sebuah lowongan. Jika perusahaan menempatkan karyawan pada tempat yang bukan keahliannya atau tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, maka kualitas kerja karyawan tidak maksimal, sehingga tujuan perusahaan tidak dapat tercapai.

Kualitas kerja karyawan dan penempatannya sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Jika penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya maka hasil kerja karyawannya berkualitas, artinya tepat dengan yang telah ditentukan dan diharapkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Hasibuan (2007:87) menyatakan bahwa kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.

Kualitas kerja yang rendah akan berdampak buruk dan menjadi permasalahan bagi perusahaan, karena tidak sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Rendahnya kualitas kerja dapat berdampak pada bertambahnya jumlah karyawan yang mengikuti program pelatihan atau training, ini jelas merugikan perusahaan dengan biaya yang dikeluarkan untuk proses pelatihan, kemudian meningkatnya jumlah karyawan yang dimutasi karena ketidaksesuaian penempatan kerja mereka dengan kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk mengurangi resiko dan dampak diatas maka perusahaan perlu meningkatkan kualitas kerja karyawannya.

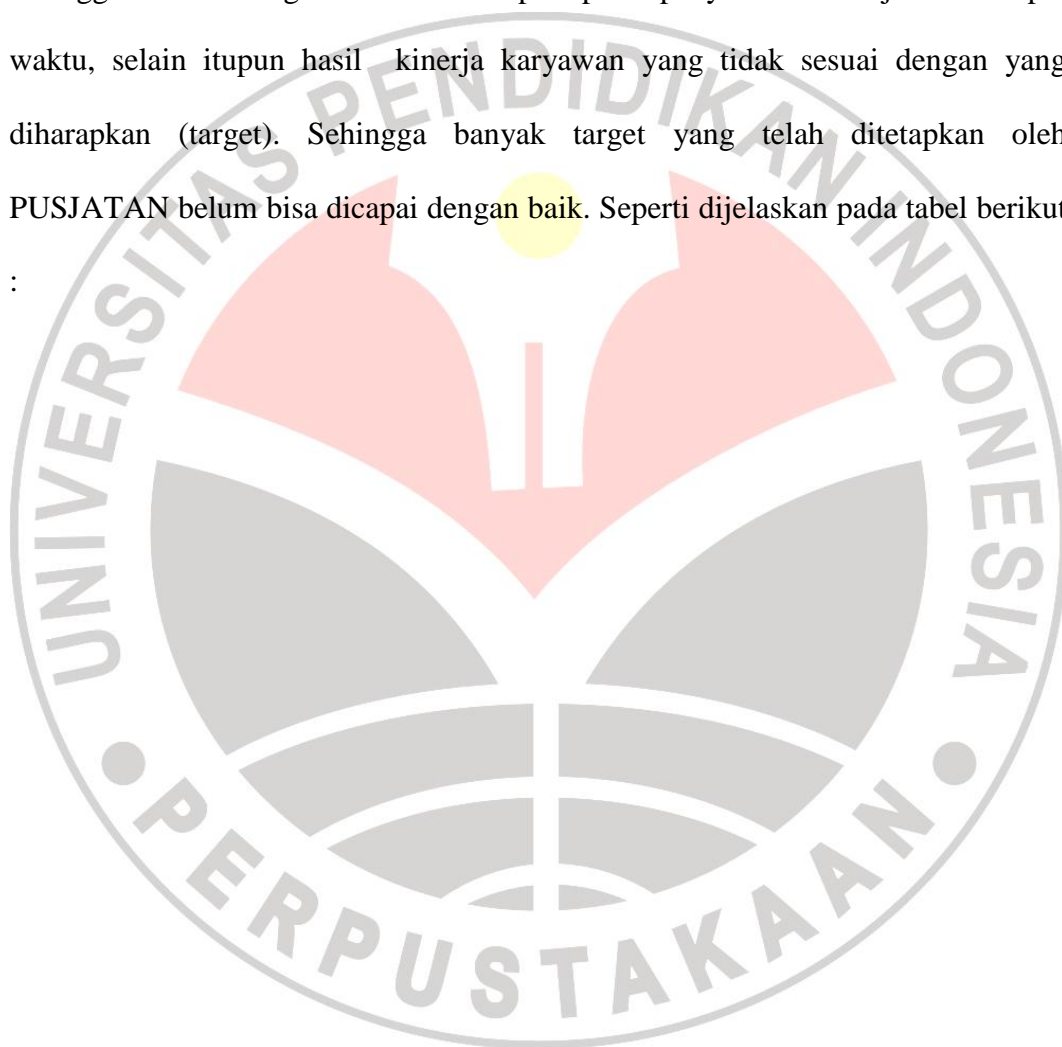
Begitu pula seperti yang terjadi di Pusat Penelitian Jalan dan Jembatan pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pekerjaan Umum Bandung

Zellia Jerrita, 2012

Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Di Pusat Penelitian Dan Pengembangan Jalan Dan Jembatan Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementerian Pekerjaan Umum Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

(Puslitbang Jalan dan Jembatan) berdasarkan hasil wawancara dan data yang diperoleh penulis dari lembaga tersebut pada tanggal 2 Januari 2012, diperoleh hasil bahwa kualitas kerja karyawan PUSJATAN BPPKPU Bandung masih belum optimal. Hal ini terlihat dari hasil kerja karyawan yang tidak rapi dan tidak detail sehingga sulit dmengerti dan berdampak pada penyelesaian kerja tidak tepat waktu, selain itupun hasil kinerja karyawan yang tidak sesuai dengan yang diharapkan (target). Sehingga banyak target yang telah ditetapkan oleh PUSJATAN belum bisa dicapai dengan baik. Seperti dijelaskan pada tabel berikut :



Tabel 1.1
Data Pencapaian Target/Sasaran Kerja

NO	PROGRAM/KEGIATAN	JUMLAH TARGET REVIEW RENSTRA 2006- 2011 (Satuan)		KETERANGAN
		Target yang ditetapkan	Pencapaian target	
1	Kajian Sosial	7	0	Tidak Mencapai Target
2	Kajian Manajemen	27	9	Tidak Mencapai Target
3	Pelatihan dan Kursus Peningkatan Kapasitas SDM Litbang dan Peningkatan Kapasitas SDM Teknisi Laboran	65	31	Tidak Mencapai Target
4	Rekomendasi	22	0	Tidak Mencapai Target
5	Akreditasi Labolatorium	16	32	Mencapai Target
6	Penyiapan Akreditasi Labolatorium	5	36	Mencapai Target
7	Advis Teknis	13	0	Tidak Mencapai Target
8	CETAK NSPM	150	0	Tidak Mencapai Target
9	KALI DISEMINASI NSPM	223	56	Tidak Mencapai Target
10	Rancangan Standar	270	17	Tidak Mencapai Target
11	SNI	40	0	Tidak Mencapai Target
12	Pedoman	14	17	Mencapai Target
13	Seminar	12	13	Mencapai Target
14	Data Base (Data Manajemen)	49	2	Tidak Mencapai Target
15	Basis Data (Data Sektor)	15	16	Mencapai Target
16	Buah Lab	16	0	Tidak Mencapai Target
17	Buah SIM / Peningkatan Kapasitas Sumber Daya dan Manajemen	50	12	Tidak Mencapai Target
18	Buah Jumlah NSPM / NSI	600	151	Tidak Mencapai Target
19	Kali Pelatihan Teknisi Laboran (daerah)	20	12	Tidak Mencapai Target
20	Pelatihan Jatung (Peneliti)	33	41	Mencapai Target
21	Teknologi	43	73	Mencapai Target
22	Uji Coba Skala Penuh	21	32	Mencapai Target
23	Model	12	14	Mencapai Target
24	Rekomendasi Teknis	4	30	Mencapai Target

Sumber: Pusat Penelitian dan Pengembangan Jalan dan Jembatan, Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pekerjaan Umum Bandung

Zellia Jerrita, 2012

Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Di Pusat Penelitian Dan Pengembangan Jalan Dan Jembatan Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementerian Pekerjaan Umum Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa pencapaian target pekerjaan dari tahun ke tahun bersifat fluktuatif yang pada umumnya pencapaian kerja tidak mencapai target seperti yang diharapkan. Dari 24 kegiatan terdapat 14 kegiatan yang tidak mencapai target bahkan sama sekali tidak terlaksana.

Fenomena tersebut menggambarkan bahwa kualitas kerja di PUSJATAN masih belum optimal. Hal ini diduga karena adanya ketidaksesuaian penempatan karyawan dengan tugas atau pekerjaan yang sedang dilaksanakan. Maka perlu segera dicarikan solusinya, agar tidak menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas dapat kita lihat bahwa kualitas kerja pegawai sangat penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan secara maksimal. Oleh sebab itu, kiranya perusahaan perlu memperhatikan kepuasan pegawai terutama dalam penempatan kerjanya. Dengan adanya penempatan kerja yang tepat diduga akan dapat menghasilkan kualitas kerja yang sesuai dengan yang diharapkan. Untuk mengetahui pengaruh penempatan karyawan terhadap kualitas kerja karyawan maka penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih lanjut melalui judul skripsi :

Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Jalan dan Jembatan Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pekerjaan Umum (PUSJATAN BPPKPU) Bandung.

Zellia Jerrita, 2012

Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Di Pusat Penelitian Dan Pengembangan Jalan Dan Jembatan Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementerian Pekerjaan Umum Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Masalah mendasar yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah kualitas kerja karyawan. Kualitas kerja ini merupakan hal yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas yang efektif. Oleh karena itu, perlu pengamatan dan penelitian terhadap Pusat Penelitian dan Pengembangan Jalan dan Jembatan Bandung dalam rangka mengembangkan kinerjanya melalui kualitas kerja.

Komponen-komponen yang mempengaruhi kualitas kerja menurut Simanjuntak (1995) terdiri dari :

- a. Gaji/upah
- b. Tunjangan pegawai (pemeliharaan kesehatan, pensiun)
- c. Keamanan kerja
- d. Lingkungan kerja
- e. Disiplin kerja
- f. Penempatan dan pembagian kerja
- g. Partisipasi dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka
- h. Manajemen organisasi yang baik

Berdasarkan penjelasan dan identifikasi permasalahan di atas, penulis mencoba membatasi ruang lingkup penelitian ini. Kajian yang akan dibahas mencakup ruang lingkup penempatan karyawan terhadap kualitas kerja karyawan pada Pusat Penelitian dan Pengembangan Jalan dan Jembatan (PUSJATAN) pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pekerjaan Umum (BPPKPU) Bandung karena dari sekian faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja tersebut, di PUSJATAN masih ada penempatan karyawan yang didasarkan pada kolusi dan nepotisme dan tidak lagi memperhatikan kualitas Sumber Daya

Manusianya. Adapun perumusan masalah mengenai pengaruh penempatan kerja terhadap kualitas kerja karyawan ini adalah :

1. Bagaimana gambaran efektifitas penempatan karyawan di PUSJATAN BPPKPU Bandung ?
2. Bagaimana gambaran tingkat kualitas kerja di PUSJATAN BPPKPU Bandung ?
3. Adakah pengaruh penempatan karyawan terhadap tingkat kualitas kerja karyawan di PUSJATAN BPPKPU Bandung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, tujuan penelitian ini adalah :

- a. memperoleh gambaran mengenai efektifitas penempatan karyawan di PUSJATAN BPPKPU Bandung.
- b. memperoleh gambaran mengenai tingkat kualitas kerja karyawan di PUSJATAN BPPKPU Bandung.
- c. memperoleh gambaran ada tidaknya pengaruh penempatan karyawan terhadap kualitas kerja karyawan di PUSJATAN BPPKPU Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh beberapa manfaat, yaitu :

1. Manfaat teoritis.

Bagi peneliti, penelitian ini dapat memberikan pemahaman terhadap konsep dan teori yang berkenaan dengan penempatan karyawan dan kualitas kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan juga diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu terutama bagi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang menjadi salah satu mata kuliah yang dipelajari di program studi Manajemen Perkantoran. Khususnya contoh penelitian ini yang berkaitan dengan pengaruh penempatan karyawan terhadap kualitas kerja karyawan.

2. Manfaat praktis.

Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat sebagai pengalaman mengaplikasikan ilmu metode penelitian khususnya yang berkaitan dengan pengaruh penempatan karyawan terhadap kualitas kerja karyawan.

Bagi perusahaan yang diteliti, yaitu Pusat Penelitian dan Pengembangan Jalan dan Jembatan Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Pekerjaan Umum Bandung, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu sumber data atau rujukan dalam pengambilan keputusan ataupun menetapkan kebijakan dalam upaya meningkatkan kualitas kerja karyawan melalui penempatan karyawan.