

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan setiap kegiatan pada suatu organisasi baik pemerintahan maupun swasta selalu ditujukan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Setiap aktivitas dalam organisasi salah satunya bergantung kepada bagaimana seorang pegawai melaksanakan tugasnya. Usaha untuk mencapai tujuan yang maksimal diperlukan beberapa usaha yang mendukung dan salah satu yang paling menentukan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi baik lembaga pemerintah maupun swasta. Kualitas sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu organisasi, serta menjadi penentu maju mundurnya suatu organisasi. Peran sumber daya tersebut tidak lain adalah para pegawai saling bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan administrasi guna mencapai tujuan bersama.

Pencapaian suatu tujuan tidak hanya pada suatu negara saja, namun pada instansi pun ada keinginan untuk mencapai suatu tujuan sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya, yaitu dalam pemberdayaan manusia. Adanya sumber daya manusia pada suatu organisasi diharapkan dapat berjalan dengan baik guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien, karena selain mempunyai potensi, perasaan dan kebutuhan, sudah menjadi fitrah manusia menjadi pemeran penting sebagai penentu gagal atau berhasilnya suatu organisasi dalam menjalankan

aktifitasnya. Salah satu fungsi pendayagunaan sumber daya manusia yaitu dengan penempatan pegawai.

Pelaksanaan sistem penempatan pegawai dalam suatu organisasi merupakan suatu kegiatan yang harus dilakukan dengan baik, karena dengan penempatan pegawai yang tepat, maka pegawai yang bersangkutan akan mengetahui ruang lingkup kerjanya dan dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya, sehingga beban tugas yang diberikan kepadanya dapat dipertanggung jawabkan. Penempatan pegawai ini dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan baik secara kualitas, kuantitas, dan secara ideal. Dengan kata lain penempatan kedudukan pegawai harus tepat sesuai dengan bidang keahlian, pembawaan, kecakapan, dan kemampuannya. Dalam penempatan pegawai sebaiknya selalu memperhatikan prinsip *the right man in the right place and the right man behind right job*. Hal ini penting mengingat penempatan pegawai pada suatu kedudukan akan mempengaruhi terhadap pelaksanaan pekerjaan.

Dalam meningkatkan produktivitasnya suatu instansi senantiasa menempatkan tenaga kerja atau pegawai yang memiliki tingkat kompeten yang berbeda-beda. Perbedaan kemampuan ini ditentukan berdasarkan hasil perekrutan dan kualifikasi pada instansi. Berdasarkan undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketatanegaraan bab IV penempatan tenaga kerja pasal 32 yaitu:

1. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas keterbukaan, bebas dan obyektif, serta adil dan setara tanpa diskriminasi;

2. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keadilan, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.
3. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat berlokasi di Jl. L.L. R.E Martadinata No.209 Bandung merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang bergerak dalam bidang pelestarian serta pemberdayaan pariwisata dan kebudayaan yang ada di Provinsi Jawa Barat. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat merupakan suatu instansi pemerintahan yang bersifat vertikal yang berada di bawah naungan Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia. Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat memiliki tugas dan fungsinya sebagai pemberi pelayanan dan sumber informasi tentang Pariwisata di Kota dan juga Kabupaten di Jawa Barat.

Data yang diperoleh mengenai keadaan pegawai pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat adalah 268 orang pegawai, dapat dilihat dari golongan pegawai yang dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1

Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan

No	Pegawai	Jumlah
1	Golongan IV/c	1 orang
2	Golongan IV/b	5 orang
3	Golongan IV/a	17 orang
4	Golongan III/d	50 orang
5	Golongan III/c	26 orang
6	Golongan III/b	58 orang
7	Golongan III/a	36 orang
8	Golongan II/d	8 orang
9	Golongan II/c	10 orang
10	Golongan II/b	14 orang
11	Golongan II/a	32 orang
12	Golongan I/d	1 orang
13	Golongan I/c	3 orang
14	Golongan I/b	4 orang
15	Golongan I/a	3 orang
	Jumlah	268 orang

(sumber : Daftar Normatif Pegawai kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa barat 2012)

Pada tabel di atas terlihat bahwa pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat memiliki pegawai paling banyak pada golongan III/b. Setelah menguraikan keadaan pegawai berdasarkan golongan, maka selanjutnya peneliti akan menguraikan keadaan pegawai berdasarkan tingkat pendidikan, yang dijelaskan pada tabel berikut:

Tebel 1.2

Tingkat Pendidikan Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan
Provinsi Jawa Barat

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	S2	28 orang
2	S1	92 orang
3	DIII	12 orang
4	SMA sederajat	113 orang
5	SMP	10 orang
6	SD	12 orang
	Jumlah	267 orang

(sumber : Daftar Normatif Pegawai kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa barat 2012)

Dari tabel diatas terlihat bahwa pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat mayoritas pada tingkat SMA, dari jumlah tersebut masih terdapat kekurangan dari tenaga ahli DIII yang memiliki pengetahuan yang lebih di bandingkan dengan tingkat SMA sederajat. Jumlah pegawai seharusnya adalah 268 orang, 1 orang pegawai belum melengkapi data diri pada pihak kepegawaian, sehingga tidak tercantum pendidikan pada daftar normatif pegawai.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor : 73 Tahun 2009 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat. Tugas pokok Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat yaitu melaksanakan urusan pemerintahan Daerah di bidang pariwisata dan kebudayaan berdasarkan asas otonomi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan. Fungsi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat yaitu :

1. penyelenggaraan perumusan dan penetapan kebijakan teknis kepariwisataan, kebudayaan, kesenian dan perfilman serta pemasaran;
2. penyelenggaraan pariwisata dan kebudayaan meliputi kepariwisataan,kebudayaan, kesenian dan perfilman serta pemasaran;
3. penyelenggaraan pembinaan dan pelaksanaan tugas-tugas pariwisata dan kebudayaan meliputi kepariwisataan, kebudayaan, kesenian dan perfilman serta pemasaran;
4. penyelenggaraan koordinasi dan pembinaan UPTD;
5. penyelenggaraan tugas lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Diketahui bahwa manusia memiliki kebutuhan dalam hidupnya, ada yang bisa dicapai secara mandiri dan ada yang kompleks, yang menuntut agar manusia harus bekerjasama dengan orang lain, sehingga membentuk apa yang disebut dengan administrasi. Dalam bekerjasama tadi ada beberapa kriteria yang mendasarinya, dan salah satu kriteria tersebut adalah penempatan pegawai. Dengan adanya penempatan pegawai yang tepat tersebut diharapkan dapat menciptakan prestasi kerja pada setiap pegawai.

Merujuk pada fakta di atas, peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai penempatan pegawai terhadap prestasi kerja sebagai bahan penyusunan skripsi dengan judul: **“Pengaruh Sistem Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pengamatan pada saat observasi dilapangan, penulis menemukan beberapa gejala masalah yaitu :

1. Adanya ketidaksesuaian pendidikan dengan penempatan pada posisi yang sudah ditetapkan;
2. Penempatan pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat sekarang tidak sesuai dengan Surat Keputusan semula;
3. Ketidaksadaran pegawai untuk melengkapi data diri pada kepegawaian sehingga dapat memperlambat proses kenaikan pangkat yang diterima pegawai tersebut;
4. Hasil kerja pegawai sesuai dengan tugas dan fungsi yang sudah ditetapkan, walaupun pegawai tersebut bukan berorientasi pada bagian tersebut;
5. Penempatan pegawai sesuai dengan kecakapan dan minat sudah tepat hanya saja dalam persyaratan pendidikan belum tepat;
6. Masih terdapat pegawai yang kurang memiliki inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan, sehingga pekerjaan tersebut menumpuk, dan standar kerja masih ada yang tidak sesuai dengan harapan.

1.3 Rumusan Masalah

Dari penjabaran identifikasi masalah diatas, maka penulis perlu merumuskan suatu permasalahan dalam tulisan ini sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh pendidikan pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat terhadap prestasi kerja?

2. Seberapa besar pengaruh keterampilan pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat terhadap prestasi kerja?
3. Seberapa besar pengaruh pengalaman pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat terhadap prestasi kerja?
4. Seberapa besar pengaruh pendidikan, keterampilan, dan pengalaman secara bersama-sama pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat terhadap prestasi kerja?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan pegawai terhadap prestasi kerja pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat;
2. Untuk mengetahui pengaruh keterampilan pegawai terhadap prestasi kerja pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat;
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman pegawai terhadap prestasi kerja pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat;
4. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan, keterampilan, dan pengalaman secara bersama-sama pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat terhadap prestasi kerja.

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian antara lain sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoritis

- a. Bagi penulis, yaitu menambah wawasan pengetahuan mengenai penempatan pegawai dengan prestasi kerja, serta membandingkan antara teori yang di dapat dengan pelaksanaannya dilapangan.
- b. Bagi instansi, yaitu diharapkan dapat memberikan pemikiran yang dapat dijadikan bahan masukan dan nilai informasi yang bermanfaat dalam pelaksanaan penempatan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai.

2. Kegunaan Praktis

Suatu kegiatan studi untuk menganalisis dan mempelajari secara mendalam mengenai penempatan pegawai dengan prestasi kerja.

3. Kegunaan Akademis

Untuk memenuhi salah satu syarat yang harus ditempuh untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Administrasi Negara Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

1.6 Kerangka Pemikiran

Sistem berasal dari bahasa Yunani "systema" yang dapat diartikan sebagai keseluruhan yang terdiri dari macam-macam bagian. Sistem adalah suatu susunan atau tataan yang teratur, suatu keseluruhan yang terdiri atas bagian-bagian yang berkaitan satu sama lain, tersusun menurut suatu rencana atau pola untuk mencapai suatu tujuan.

Penempatan merupakan kegiatan untuk menempatkan orang-orang yang telah lulus seleksi pada jabatan-jabatan tertentu sesuai dengan uraian pekerjaan dan klasifikasi-klasifikasi pekerjaannya. Meskipun seleksi pegawai yang dilakukan mungkin memerlukan alokasi waktu dan biaya yang cukup besar, namun hasil yang dicapai sesuai dengan harapan telah terwujud yaitu memperoleh pegawai sesuai dengan lowongan yang tersedia.

Pengertian penempatan pegawai menurut Sondang P. Siagian adalah “jika seluruh proses seleksi telah ditempuh dan lamaran seseorang telah diterima, akhirnya seseorang memperoleh status sebagai pegawai dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu pula”.¹

Moekijat mendefinisikan penempatan pegawai adalah “pelamar yang lolos dari semua langkah dalam proses seleksi kemudian ditunjuk kepada suatu posisi dalam suatu bagian dimana manajer atau pengawas menerima individu tersebut”.²

Tjutju Yuniarsih mengemukakan bahwa “penempatan pegawai tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan” dalam hal ini Tjutju mengutip faktor-faktor penempatan yang dikemukakan oleh Wahyudi, yaitu sebagai berikut:

1. Pendidikan
Pendidikan yaitu pendidikan minimum yang disyaratkan.
2. Keterampilan
Keterampilan kerja, yaitu kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek.
3. Pengalaman

¹ Sondang P. Siagian. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, hlm : 168

² Moekijat. (1991). *Administrasi Kepegawaian Negara*. Bandung : Mandar Maju, hlm : 56

Pengalaman kerja, yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu.³

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Pengertian prestasi kerja menurut Malayu S. P. Hasibuan adalah:

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja pegawai bersangkutan.⁴

Prestasi kerja Menurut pendapat Agus Dharma adalah “sesuatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”. Agus Dharma juga mengemukakan bahwa dalam pengukuran prestasi kerja hampir seluruh cara pengukuran prestasi kerja mempertimbangkan hal-hal seperti berikut:

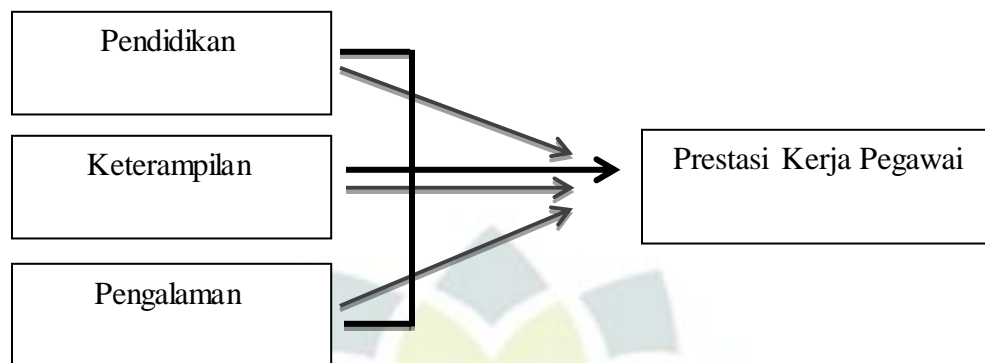
1. Kuantitas
Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan.
2. Kualitas
Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
3. Ketepatan waktu
Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.⁵

Untuk memperjelas alur pemikiran di atas, maka dapat dilihat dari susunan konsep kerangka pemikiran sebagai berikut :

³ Tjutju Yuniarsih. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta, hlm : 117

⁴ Malayu S.P Hasibuan. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara, hlm : 94

⁵ Agus Dharma. (1985). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta : Rajawali, hlm : 55



Gambar 1.1

Konsep Kerangka Pemikiran

1.7 Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut M. Burhan Bungin “adalah suatu kesimpulan yang masih kurang atau kesimpulan yang masih belum sempurna, sehingga perlu disempurnakan dengan membuktikan kebenaran hipotesis itu melalui penelitian”.⁶

Berdasarkan asumsi diatas, maka penulis menarik hipotesis sebagai berikut :

1. $H_0 = r < 0$, x dan y. tidak terdapat pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja.

$H_a = r > 0$, x dan y. terdapat pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja.

2. $H_0 = r < 0$, x dan y. tidak terdapat pengaruh keterampilan terhadap prestasi kerja.

$H_a = r > 0$, x dan y. terdapat pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja.

⁶ M. Burhan Bungin. (2010). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana., hlm : 75

3. $H_0 = r < 0$, x dan y. tidak terdapat pengaruh pengalaman terhadap prestasi kerja.

$H_a = r > 0$, x dan y. terdapat pengaruh pengalaman terhadap prestasi kerja.

4. $H_0 = r < 0$, x dan y. tidak terdapat pengaruh pendidikan, keterampilan dan pengalaman secara bersama-sama terhadap prestasi kerja.

$H_a = r > 0$, x dan y. terdapat pengaruh pendidikan, keterampilan dan pengalaman secara bersama-sama terhadap prestasi kerja.

