

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada masa globalisasi ini, sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kelangsungan hidup organisasi tergantung pada sejauh mana organisasi mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dari sumberdaya yang dimiliki oleh organisasi. Tersedianya sumberdaya yang berkualitas merupakan kekayaan (*asset*) yang tidak ternilai bagi organisasi. Tercapainya tujuan organisasi akan sangat tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuannya baik di bidang manajerial, hubungan antar manusia maupun teknis operasional. Berbicara tentang pelaksanaan tugas ini, maka peranan pembagian kerja sangat menentukan kualitas kinerja seorang pegawai dalam suatu organisasi.

Pada dasarnya setiap organisasi, bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar pegawai mempunyai kinerja yang tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Disinilah pentingnya peranan penempatan dan pembagian kerja untuk mendorong semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan menjadikan kinerja pegawai meningkat.

Kinerja menurut Prawirosentono (2010:43) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Penilaian kinerja terhadap pegawai biasanya didasarkan pada *job description* yang telah disusun oleh organisasi. Dengan demikian, baik buruknya kinerja pegawai dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Berbagai rangsangan faktor dilakukan agar dapat meningkatkan kinerja organisasi. Pada umumnya manusia bekerja pada suatu organisasi mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya dengan terpenuhinya kebutuhan pegawai maka akan tercipta suasana kerja yang menyenangkan dilingkungan organisasi. Meningkatkan faktor tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam pelaksanaan kerja maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai ketrampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup. Guna mendapat pegawai seperti yang diharapkan, setiap organisasi harus melakukan penempatan pegawai yang tepat agar dapat berkerja dengan baik. Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab (Sastrohadiwiryo,

2009:162).

Tujuan penempatan pegawai adalah untuk menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai, dengan demikian sumber daya manusia menjadi produktif. Penempatan yang tepat diukur dari prestasi akademis, pengalaman, dan kesehatan fisik dan mental juga merupakan suatu cara untuk mendapatkan orang yang tepat, sehingga tujuan organisasi yang telah direncanakan akan berhasil menurut Sastrohadiwiryono (2012:157). Selain penempatan, pembagian kerja juga merupakan aspek penting dalam melaksanakan suatu tugas pekerjaan. Menurut Abdul Syani Pembagian kerja adalah pemecahan suatu tugas atau pekerjaan dengan demikian rupa sehingga setiap orang atau pegawai dalam organisasi bertanggungjawab dan melaksanakan aktivitas tertentu saja” (2009:85). Maka dari itu Penempatan yang tepat ini merupakan suatu cara untuk mengoptimalkan kemampuan keterampilan dan penyesuaian pembagian kerja yang tepat akan menjadikan kinerja pegawai menjadi meningkat.

Pekon Gunung Doh Kabupaten Tanggamus adalah merupakan salah satu pembagian administratif pemerintah Desa yang ada di Kabupaten Tanggamus. Pekon Gunung Doh Kabupaten Tanggamus dipimpin oleh Kepala pekon dan dibantu oleh beberapa aparatur desa. Jumlah aparatur pekon yang ada di Pekon Gunung Doh Kabupaten Tanggamus berjumlah sekitar 15 orang dari yang terbagi menjadi beberapa bagian. Diantaranya BHP, Kepala Pekon, Sekretaris Pekon, Kasi, Kaur, dan Kepala Dusun.

Berdasarkan observasi yang terjadi dilapangan, kinerja para pegawai aparatur Pekon Gunung Doh Kabupaten Tanggamus mengalami penurunan. Menurunnya kinerja pegawai ditandai dengan pekerjaan banyak yang tidak selesai, kurangnya pemahaman dalam menjalankan tugas, penyampaian informasi yang diberikan kepada masyarakat masih kurang sehingga masyarakat banyak yang tidak mengetahui informasi terbaru yang ada. Menurunnya kinerja pegawai tersebut diduga disebabkan karena penempatan dan pembagian kerja pegawai aparatur pekon Gunung Doh Kabupaten Tanggamus tidak dilaksana dengan baik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pekon Gunung Doh tahun 2018?
2. Apakah ada pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pekon Gunung Doh tahun 2018?
3. Apakah ada pengaruh penempatan dan pembagian kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pekon Gunung Doh tahun 2018?

Dari penjelasan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul: Pengaruh Penempatan Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pekon Gunung Doh Tahun 2018.

C. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini tidak menyimpang dari permasalahan, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini sebagai berikut:

1. Objek penelitian adalah penempatan pegawai, pembagian kerja dan Kinerja
2. Subjek penelitian yaitu pegawai Kantor Pekon Gunung Doh Kabupaten Tanggamus.
3. Tempat penelitian pada Kantor Pekon Gunung Doh Kabupaten Tanggamus.
4. Waktu penelitian dimulai Tahun 2018.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh penempatan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pekon Gunung Doh tahun 2018?
- b. Untuk mengetahui pengaruh pembagian kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pekon Gunung Doh tahun 2018?
- c. Untuk mengetahui pengaruh penempatan dan pembagian kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pekon Gunung Doh tahun 2018?

2. Manfaat penelitian

a. Manfaat Penelitian

1) Manfaat secara teoritis

Melalui penelitian mengenai pengaruh penempatan dan pembagian kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Pekon Gunung Doh dapat

memperkaya pengetahuan tentang penempatan dan pembagian kerja dan kinerja bagi pegawai Kantor Pekon Gunung Doh.

2) Manfaat praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat disumbangkan saran-saran untuk meningkatkan Kinerja pegawai Kantor Pekon Gunung Doh melalui penempatan dan Pembagian kerja sehingga kedepannya pegawai Kantor Pekon Gunung Doh dapat meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat, dapat bekerja dengan baik sesuai kemampuan pegawai dan menjadi pekon yang baik dan sehat.