

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Era kompetisi global saat ini setiap organisasi akan menghadapi tingkat persaingan yang semakin tajam. Untuk menghadapi persaingan tersebut, organisasi seharusnya memiliki keunggulan kompetitif tertentu dibandingkan dengan organisasi lain. Organisasi perkantoran yang memiliki keunggulan kompetitif umumnya memiliki sumber-sumber yang dapat diandalkan dalam rangka memenangkan persaingan. Salah satu sumber tersebut adalah pegawai. Dari pernyataan tersebut dapat jelaskan bahwa pegawai di era kompetisi ini sangat menentukan keberhasilan organisasi.

Keunggulan daya saing lainnya seperti teknologi, desain organisasi, memerlukan bantuan pegawai untuk mengoperasionalkannya. Kompetensi yang dimiliki karyawan membuat mereka mampu menggali potensi dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya lainnya untuk mencapai profitabilitas perusahaan. Handoko, 2011:87 mengemukakan bahwa “untuk mencapai profitabilitas tersebut, pegawai harus diperhatikan dengan baik karena mereka adalah sumber daya penting bagi perusahaan yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan usahanya pada organisasi”. Mengingat peranan pegawai yang berharga bagi perusahaan, pimpinan harus mempersiapkan, mengelola dan mempertahankan pegawai yang dimilikinya

agar mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap capaian organisasi.

Permasalahan penting yang dihadapi oleh pimpinan salah satunya mengenai manajemen sumber daya manusia, karena manajemen sumber daya manusia memiliki tingkat persaingan yang tinggi untuk meningkatkan kualitas pegawai dan membutuhkan manajemen perusahaan yang baik, maka tujuan yang telah disepakati bersama dapat tercapai.

Kemampuan pegawai tercermin dari kualitas kerja yang optimal. Kualitas kerja pegawai merupakan modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga kualitas kerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin. Kualitas kerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Untuk itu kualitas kerja pegawai harus mendapat perhatian dari pimpinan karena menurunnya kualitas kerja pegawai dapat mempengaruhi hasil organisasi secara keseluruhan. Menurut Wilson dan Heley (dalam Prof. Dr. H. Edy Sutrisno 2017:65) mengatakan bahwa “Quality of work (kualitas kerja) menunjukkan sejauh mana mutu seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya meliputi ketetapan, kelengkapan dan kerapian”. Bekerja dibutuhkan keterampilan, kemampuan, sikap positif, dan kualitas pribadi

Masalah pegawai saat ini semakin kompleks karena adanya perkembangan teknologi dan pertumbuhan persaingan. Tantangan utamanya adalah

bagaimana organisasi perkantoran memilih, mengelola pegawai dengan efektif dan menghapuskan praktek-praktek yang tidak selektif, yaitu dengan cara ketepatan melakukan rekrutmen karyawan baru dan penempatan kerja sesuai dengan kemampuan bidangnya. Hal ini akan terlihat dari hasil penilaian kerja setelah pegawai melaksanakan tugas-tugas pokoknya dalam suatu periode tertentu. Dalam situasi yang telah dijelaskan, seorang pimpinan dituntut untuk selalu mengembangkan cara-cara baru untuk dapat menyeleksi dan mempertahankan pegawai yang berkualitas tinggi yang diperlukan perusahaan agar tetap mampu bersaing.

Kegagalan dalam melakukan sistem rekrutmen calon pegawai dan ketidaksesuaian penempatan kerja sesuai bidang kemampuannya akan berdampak pada proses pencapaian tujuan organisasi. Proses rekrutmen dan penempatan kerja yang baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan organisasi perkantoran untuk memperoleh calon pegawai yang berkualitas dan akhirnya pegawai dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi tersebut.

Berkaitan dengan penjelasan di atas, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu adalah Dinas yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan di bidang pendidikan yang menjadi kewenangan suatu daerah. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu memiliki banyak pegawai diantara pegawai negeri sipil (PNS), pegawai tidak tetap (PTT) dan pegawai honorer yang keseluruhannya berjumlah 25 orang pegawai. Dihadapkan pada tugas pokok Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

sebagai dinas yang membantu kepala daerah Bupati dalam urusan bidang pendidikan, membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi dalam di bidangnya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti dalam lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu kondisi kualitas kerja pegawainya mengalami menurun. Indikasi penurunan kualitas kerja pegawai tersebut dibuktikan dengan adanya :

1. Pegawai yang belum menguasai bidang kerjanya,
2. Ketidak mampuan dalam menyelesaikan masalah, ketidak sesuaian dalam penempatan jabatan pada pegawai,
3. Kurang efektifnya pegawai dalam bekerja, dan
4. Kurangnya komunikasi yang baik dalam bekerja antar sesama pegawai

Penurunan kualitas kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu tersebut diduga karena sistem rekrutmen untuk pegawai baru belum berjalan dengan baik, dan ketidak tepatan penempatan kerjanya sesuai dengan kemampuan bidang kompetensi masing-masing pegawai sehingga berdampak pada menurunnya kualitas kerja pegawai.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah ada pengaruh pelaksanaan rekrutmen pegawai terhadap kualitas kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu Tahun 2019?

2. Apakah ada pengaruh penempatan kerja pegawai terhadap kualitas kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu tahun 2019?
3. Apakah ada pengaruh pelaksanaan rekrutmen dan penempatan kerja pegawai terhadap kualitas kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu tahun 2019?

Dari penjelasan latar belakang dan rumusan masalah, maka peneliti mengambil judul “Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu Tahun 2019”.

C. Ruang Lingkup Penelitian

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

1. Objek penelitian adalah pelaksanaan rekrutmen, penempatan kerja dan kualitas.
2. Subjek penelitian yaitu pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu.
3. Tempat penelitian pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu .
4. Waktu penelitian di mulai tahun 2019.

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Ingin mengetahui pengaruh pelaksanaan rekrutmen dan penempatan kerja pegawai terhadap kualitas kerja pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu.

2. Kegunaan Penelitian

a. Secara teoritis

Melalui penelitian mengenai Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu dapat memperkaya pengetahuan tentang Pelaksanaan Rekrutmen, Penempatan Kerja Pegawai dan Kualitas Kerja bagi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu.

b. Secara praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat disumbangkan saran-saran untuk meningkatkan Kualitas Kerja bagi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu melalui Pelaksanaan Rekrutmen dan Penempatan Kerja Pegawai sehingga kedepannya para pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pringsewu dapat meningkatkan kualitas kerjanya sehingga hasil kerja para pegawai dapat maksimal.