

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Di dalam kehidupan manusia, dibutuhkan adanya suatu organisasi karena dapat dikatakan bahwa organisasi adalah pola komunikasi yang lengkap dan hubungan lain di dalam kelompok orang-orang. Dengan adanya organisasi maka tujuan dari kelompok akan terwujud. Untuk mewujudkan tujuan tersebut dibutuhkan adanya peran manusia atau yang disebut sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu mencapai tujuannya.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang maksimal, maka instansi perlu melakukan adanya pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai dengan penempatannya. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang dimaksud adalah seorang pegawai. Menurut Hasibuan (2001:21) bahwa pegawai merupakan kekayaan utama suatu instansi, karena tanpa keikutsertaan mereka kegiatan instansi tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Sehingga pegawai mempunyai peran penting dalam melaksanakan pekerjaan mampu memberikan kontribusi yang

optimal terhadap organisasi, ketepatan atau ketidaktepatan penempatan pegawai dalam suatu bidang kerja atau jabatan tertentu, dari peran pegawai tersebut akan sangat menentukan tingkat keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

Penempatan pegawai merupakan bagian dari proses untuk menentukan pegawai yang kompetendengan menempatkan pegawai pada posisi jabatan yang tepat di instansi tersebut. Jika pegawai ditempatkan sesuai dengan posisi jabatannya maka akan menghasilkan hasil kerja yang efektif dan efisien serta berpengaruh terhadap prestasi kerja. Oleh karenanya, dalam penempatan pegawai harus tepat dan sesuai tuntutan pekerjaan dengan kualifikasi dan kemampuan profesionalismenya. Seseorang akan bekerja secara berdaya guna dan berhasil guna apabila mengetahui secara jelas posisinya dalam suatu organisasi kerja. Kejelasan itu sngat penting artinya bagi setiap pegawai karena, memungkinkan mengetahui peranan pekerjaan terhadap pencapaian tujuan kerja secara keseluruhan.

Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam mengerjakan tugas atau pekerjaannya secara efektif dan efisien. Pada praktiknya dalam dunia kerja, seorang pegawai akan menggunakan kemampuan terbaik yang dimiliki untuk mengerjakan pekerjaannya dan ketika pegawai mendapatkan hasil yang baik maka hal tersebut akan menjadi sebuah prestasi dalam pekerjaannya.

Sedangkan, menurutSupardi (Mangkunegara, 2006:50), bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dengan ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan alat kerja dengan baik, dan dapat mencapai hasil kerja sesuai dengan target. Prestasi kerja dapat dicapai secara maksimal jika instansi mau memperhatikan tingkat pendidikan, mengembangkan kemampuan, dan perilaku dari pegawai. Oleh karena itu, instansi harus dapat melaksanakan penempatan pegawai dengan baik.

Menentukan penempatan pegawai yang sesuai dengan faktor-faktor seperti latar belakang pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja, maka akan meningkatkan prestasi kerja yang bagus dan sesuai dengan posisi penempatannya. Akan tetapi, ada beberapa permasalahan yang terjadi di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bandung dalam pelaksanaannya harus memperhatikan kesesuaian keahlian dengan pekerjaan yang akan dikerjakan. Salah satu faktor untuk menentukan penempatan pegawai yaitu tingkat pendidikan penting dalam menentukan penempatan pegawai. Hal ini dilihat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan serta pemahamannya akan pekerjaan yang dikerjakan.

Apakah dengan latar belakang tingkat pendidikan yang dimiliki mampu menghasilkan pencapaian kerja yang memuaskan atau tidak. Berdasarkan fenomena yang ada pada Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bandung, terdapat ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh salah satu pegawai dengan penempatan pekerjaan yang ada, contohnya pada Petugas

Penyiapan Bimbingan dan Pemberdayaan Produk Perikanan yang berpendidikan Sarjana Pendidikan Agama Islam yang ditempatkan pada bagian Bidang Perikanan, tentu saja hal ini tidak sesuai. Seharusnya pegawai berlatar belakang Sarjana Perikanan, yang mempunyai tugas dan jabatan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan. Dengan ketidaksesuaian penempatan pegawai tersebut maka pegawai merasa kesulitan dalam melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan pencapaian hasil kerja pegawai yang kurang optimal, sehingga hasil yang diperoleh tidak maksimal karena tidak melihat aspek latar belakang pendidikan dan kemampuan dari pegawai.

Adapun data yang diperoleh oleh penulis pada penelitian awal yang dilakukan di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bandung adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	Pasca Sarjana (S2)	14 Orang
2.	Sarjana (S1)	28 Orang
3.	Sarjana Muda (D3)	3 Orang
4.	SLTA	34 Orang
5.	SLTP	4 Orang
6.	SD	2 Orang

*Sumber : Duk dan Bazeeting Disnakan 2014*

Adapun rekapitulasi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan per bidang kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan Per Bidang Kerja**

No	Unit Kerja	Pendidikan					
		S2	S1	D3	SLTA	SLTP	SD
1.	Kepala Dinas	-	1	-	-	-	-
2.	Sekretariat	3	5	1	10	-	1
3.	Bidang Peternakan	-	6	1	5	-	-
4.	Bidang Perikanan	3	2	1	3	-	-
5.	Bidang Kesehatan Hewan	3	2	-	2	-	-
6.	Bidang Bina Usaha	3	5	-	2	-	-
7.	UPTD RPH	-	1	-	2	-	-
8.	UPTD BBI	-	1	-	1	1	-
9.	UPTD Perbibitan Ternak	-	1	-	1	1	-
10.	UPTD Puskeswan	-	1	-	1	-	-
11.	Medik Veteriner	2	-	-	-	-	-
12.	Paramedik Veteriner	-	1	-	2	-	-
13.	Pelaksana Paramedik Veteriner	-	2	-	3	-	-
14.	Petugas Rumah Potong Hewan	-	-	-	2	2	1
Jumlah		14	28	3	34	4	2

Sumber : Duk dan Bazeeting Disnakan 2014

Berdasarkan data yang diperoleh penulis pada studi awal yang dilaksanakan di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bandung. Pada tabel 1.1 terdapat 14 orang tingkat pendidikan akhir S2, 12 orang tingkat pendidikan akhir S1, 3 orang tingkat pendidikan akhir D3, 34 orang tingkat pendidikan akhir SLTA, 4 orang tingkat pendidikan akhir SLTP, dan 2 orang tingkat pendidikan akhir SD. Dapat disimpulkan bahwa banyaknya tingkat pendidikan SLTA. Selain itu, penulis menemukan permasalahan mengenai banyaknya pegawai yang hanya memiliki latar belakang tingkat pendidikan SLTA. Rendahnya tingkat pendidikan ini, menunjukkan rendahnya tingkat pendidikan pegawai yang memicu ketidaksesuaian

penempatan pegawai yang dijabati dengan latar belakang pendidikan, sehingga kualitas sumber daya manusia tersebut masih rendah.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang dituangkan dalam karya ilmiah berbentuk skripsi tentang: **“Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Prestasi Kerja di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bandung.”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Ketidaksesuaian penempatan pegawai dengan latar belakang pendidikan, hal ini terlihat dari adanya salah satu pegawai Petugas Penyiapan Bimbingan dan Pemberdayaan Produk Perikanan yang berpendidikan Sarjana Pendidikan Agama Islam yang ditempatkan pada bagian Bidang Perikanan, tentu saja hal ini tidak sesuai. Dengan ketidaksesuaian penempatan pegawai tersebut maka pegawai merasa kesulitan dalam melaksanakan tugasnya dan dapat menyebabkan pencapaian hasil kerja pegawai yang kurang optimal.
2. Banyaknya pegawai yang memiliki tingkat pendidikan SLTA yang berjumlah 34 orang, yang menunjukkan rendahnya angka tingkat pendidikan pegawai yang memicu ketidaksesuaian penempatan pegawai yang dijabati dengan latar belakang pendidikan SLTA, sehingga kualitas sumber daya manusia tersebut masih rendah.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh pengetahuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh keterampilan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bandung?
4. Seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bandung?

### **D. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tingkat pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengetahuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bandung.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keterampilan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bandung.

4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pengalaman kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bandung.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini dapat mengembangkan ilmu mengenai penempatan pegawai terhadap prestasi kerja di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bandung. Disamping itu penelitian ini pun menemukan fakta yang mendorong penelitian lanjutan bagi pengembangan teori dan memperluas wawasan tentang sumber daya manusia terhadap prestasi kerja di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bandung.

##### 2. Kegunaan Praktis:

- a. Untuk lembaga, hasil penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan dalam mencari jalan keluar untuk memecahkan masalah rendahnya pendidikan yang dimiliki pegawai guna meningkatkan prestasi kerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bandung;
- b. Untuk peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan mengenai penempatan pegawai yang dijabati oleh pegawai serta pengaruhnya terhadap prestasi kerja;
- c. Untuk umum, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan informasi bagi pihak yang berkepentingan dengan masalah yang diteliti oleh peneliti;



- d. Untuk peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dan sebagai referensi untuk studi-studi lanjutan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama secara mendalam;

## F. Kerangka Pemikiran

Penulis menguraikan kerangka pemikiran atau pendapat para ahli yang tidak diragukan lagi kebenarannya sehingga dapat memecahkan masalah-masalah yang telah dikemukakan, yaitu teori mengenai hal-hal yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Untuk lebih jelasnya penulis akan mencoba terlebih dahulu mengenai pengertian Penempatan Pegawai.

Menurut Hasibuan (2001:63) bahwa penempatan adalah:

Tindak lanjut dari hasil seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada orang tersebut.

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:162), bahwa penempatan adalah:

Suatu proses pembagian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya.

Menurut Wahyudi dikutip oleh Tjuju Yuniarsih (2011:117), bahwa penempatan pegawai adalah:

Dalam melakukan penempatan pegawai hendaklah mempertimbangkan faktor-faktor pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja.

Dari penjelasan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa penempatan pegawai merupakan proses untuk menentukan pegawai yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat dalam suatu instansi agar hasil kerja yang dicapai optimal. Model penempatan pegawai yang dikemukakan oleh Wahyudi dikutip oleh Tjuju Yuniarsih (2011:117), bahwa dalam melakukan penempatan pegawai hendaklah mempertimbangkan faktor yang menjadi indikator, yaitu:

1. Pendidikan;
2. Pengetahuan Kerja;
3. Keterampilan Kerja;
4. Pengalaman Kerja;

Berkaitan dengan prestasi kerja, peneliti akan mengemukakan pengertian prestasi kerja sebagai berikut:

Menurut Ruki (2002:121), mengemukakan bahwa prestasi kerja adalah: Prestasi kerja tercakup hasil, prestasi kerja ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Menurut Mangkunegara (2006:50), menyatakan bahwa prestasi kerja adalah: Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Siswanto (2005:235), bahwa prestasi kerja adalah:

Kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan tenaga kerja yang bersangkutan.

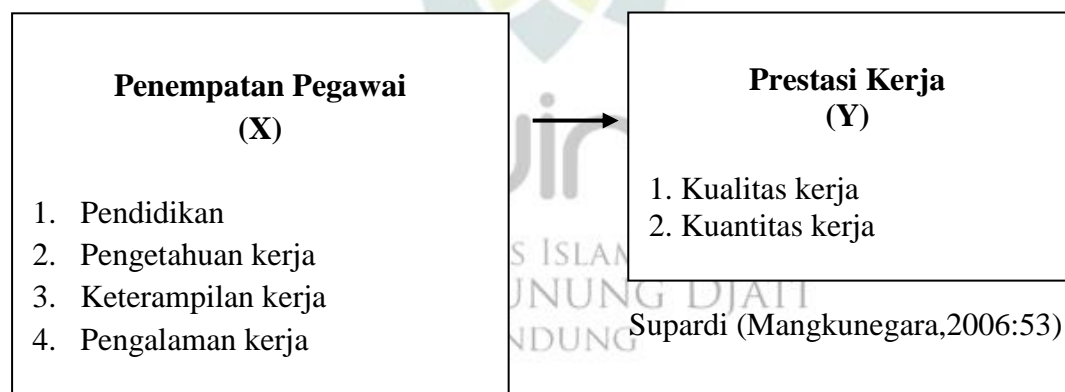
Dari penjelasan diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab. Indikator prestasi kerja pegawai adalah ukuran kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya menurut Supardi (Mangkunegara 2006:53) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja;
2. Kuantitas Kerja;

Keterhubungan antara variabel bebas yaitu Penempatan Pegawai (X) dengan variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y), divisualisasikan dalam suatu model kerangka pemikiran, sebagai berikut:

**Gambar 1.1**  
**Model Kerangka Pemikiran**



Supardi (Mangkunegara,2006:53)

Wahyudi (Yuniarsih Tjutju, 2011:117)

## G. Hipotesis

Dapat penulis kemukakan bahwa hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pernyataan dan masih harus dibuktikan kebenarannya melalui suatu pengujian ilmiah. Karena, jawaban yang diberikan baru didasarkan fakta-fakta yang empiris yang diperoleh

melalui pengumpulan data. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dirumuskan:

1.  $H_0$  = Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bandung.

$H_1$  = Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bandung.

2.  $H_0$  = Keterampilan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bandung.

$H_2$  = Keterampilan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bandung.

3.  $H_0$  = Pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bandung.

$H_3$  = Pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bandung.

4.  $H_0$  = Pengetahuan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bandung.

$H_4$  = Pengetahuan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Bandung.