

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi merupakan wadah bagi sekumpulan manusia yang saling bekerja sama demi mencapai tujuan tertentu. Salah satu indikator yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya tujuan organisasi adalah pegawai yang dimiliki oleh organisasi itu sendiri. Dalam menghadapi era globalisasi, organisasi publik perlu beradaptasi dengan perubahan yang sangat dinamis. Perbaikan kinerja birokrasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat akan mempengaruhi kinerja pegawai masyarakat secara keseluruhan dalam rangka meningkatkan daya saing aparatur sipil negara dalam suatu negara.

Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi, karena pegawai menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi. Tujuan organisasi akan lebih di capai apabila pegawai di tempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, oleh karena itu pegawai memiliki peran sentral dalam kelangsungan organisasi. Salah satu yang harus di perhatikan tentang kepegawaian adalah proses penempatan pegawai.

Penempatan pegawai bertujuan untuk menempatkan manusia yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan sehingga prestasi kerja pegawai akan meningkat. Manusia sebagai tenaga kerja merupakan unsur yang sangat penting bagi organisasi, maka pengelolaan sumber daya manusia harus di lakukan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan akan kemampuan sumber daya manusia sebagai pegawai dengan tuntutan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar organisasi dapat berkembang secara produktif.

Penempatan pegawai yang tidak tepat akan berpengaruh terhadap produktivitas organisasi sehingga perlu diadakannya penyesuaian antara keterampilan, pengetahuan dan jabatan pekerjaan. Pencapaian terhadap keseimbangan tersebut dapat di mulai dari perekrutan, penyeleksian, pengklasifiasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataan dan perkembangan karirnya.

Menurut Hasibuan (2005:63), penempatan harus di dasarkan pada *deskripsi pekerjaan* (suatu penjelasan dan informasi tertulis mengenai karakteristik sebuah jabatan atau pekerjaan) contohnya (tugas, tanggungjawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan). Hal ini akan membawa suatu instansi kepada hasil kerja yang optimal karena terdapat adanya korelasi positif antara penempatan pegawai dengan peningkatan produktifitas kerja. Mathis & Jackson (2006: 262), menyatakan bahwa penempatan adalah penempatan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Pasal 56 UU No. 5 Tahun 2014 menegaskan, setiap instansi pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan ASN berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Penyusunan kebutuhan sebagaimana di maksud di lakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang di perinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan. Di sebut dalam UU ini, setiap instansi pemerintah mengumumkan secara terbuka kepada masyarakat adanya kebutuhan jabatan untuk di isi dari calon ASN, dan setiap Warga Negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi ASN setelah memenuhi persyaratan.

Adapun penyelenggaraan seleksi pengadaan ASN harus di lakukan melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi bidang. Berdasarkan bunyi pasal 63 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yaitu peserta yang lolos seleksi di angkat menjadi calon ASN, dan

pengangkatan calon ASN di tetapkan dengan keputusan pejabat pembina kepegawaian. kesalahan penempatan pegawai harus memiliki kualifikasi yang sesuai dengan syarat penempatan, sehingga penempatan pegawai pada jabatan ini dapat berhasil guna secara maksimal. Menurut Rivai (dalam Suwatno & Donni Juni Priansa, (2013 : 97), penempatan ialah mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu, khususnya terjadi pada karyawan baru.

Fenomena yang terjadi di Kantor Camat Sambi Rampas kabupaten Manggarai Timur masih adanya instansi pemerintah di temukan ketidaksesuaian antara orang yang mengisi jabatan tertentu dengan kualifikasi pekerjaan yang di butuhkan. Dalam setiap formasi perencanaan pegawai, terdapat uraian jabatan yang harus di sesuaikan dengan kualifikasi yang dimiliki calon pegawai. Pejabat yang memiliki wewenang kurang memperhatikan analisis jabatan dalam melakukan suatu penempatan pegawai sehingga hasilnya kinerja organisasi kurang maksimal.

Data kesesuaian latar belakang pendidikan dengan syarat jabatan di Kantor Camat Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur.

Kategori	Frekuensi	Persentase
Sesuai	13	2,47%
Tidak sesuai	6	35,5%
Total	18	100%

Sumber : data sekunder, Kantor Camat Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur,(2022)

Berdasarkan data di atas, menunjukan bahwa terdapat 13 orang pegawai di kantor Camat Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikannya dengan persentase 2,47%, sedangkan yang tidak sesuai dengan latar belakang

pendidikannya terdapat 6 orang pegawai dengan persentase 35,5%. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan pegawai yang di lakukan pada Kantor Camat Sambu Rampas Kabupaten Manggarai Timur belum optimal. Perencanaan penempatan pegawai harus memperhatikan kesesuaian spesifikasi jabatan dengan kualifikasi pegawai yang di butuhkan. Untuk mencapai efektivitas yang tinggi dalam kinerja organisasi, sedapat mungkin di lakukan upaya penempatan pegawai yang benar- benar sesuai dengan kualifikasi yang di butuhkan.

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa penerapan hasil analisis jabatan pada penempatan pegawai di Kantor Camat Sambu Rampas yang menunjukkan ketidaksesuaian jabatan yang telah di lakukan di mana terdapat kekurangan karyawan setiap bagian yang mana jumlah karyawan pada bagian tersebut tidak sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia pada Kantor Camat Sambu Rampas Kabupaten Manggarai Timur.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Robertus Nardin selaku Camat di Kecamatan Sambu Rampas menerangkan bahwa adanya ketidaksesuaian penempatan pegawai dengan presentase 6 orang atau 35,5% karena tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan (SDM), pengalaman kerja serta minat dari para pegawai yang ada di Kantor Camat Sambu Rampas.

Data di atas merupakan suatu Fenomena yang sering di jumpai dalam dunia pemerintahan, untuk itu penulis tertarik untuk mengkaji masalah tersebut secara lebih mendalam. Penulis ingin mengetahui bagaimana sistem penempatan pegawai yang di lakukan di Kantor Camat Sambu Rampas Kabupaten Manggarai Timur. Maka penulis mengangkat judul

“ANALISIS TINGKAT EFEKTIVITAS PENEMPATAN PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SAMBU RAMPAS KABUPATEN MANGGARAI TIMUR”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan di atas, maka penulis dapat merumuskan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana tingkat efektivitas penempatan pegawai di Kantor Camat Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur?
2. Faktor apa yang mempengaruhi tingkat efektivitas penempatan pegawai di Kantor Camat Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur?
3. Apakah tingkat efektivitas penempatan pegawai di Kantor Camat Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur = 35%, <35%, atau >35% ?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan uraian dari rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat efektivitas penempatan pegawai di Kantor Camat Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur baru mencapai 35%.
2. Untuk mengetahui tingkat efektivitas penempatan pegawai di Kantor Camat Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur lebih dari 35%.
3. Untuk mengetahui tingkat efektivitas penempatan pegawai di Kantor Camat Sambi Rampas Kabupaten Manggarai Timur kurang dari 35%.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan mampu menjadi salah satu bahan acuan dan bermanfaat dari segi:

1. Akademis

Hasil penelitian ini di harapkan mampu memberikan pengetahuan dan memberikan kontribusi bagi penulis, instansi yang bersangkutan, dan peneliti lain untuk di jadikan bahan referensi dalam mengkaji masalah- masalah kepegawaian khususnya tentang penempatan pegawai.

2. Praktis

Penelitian ini mampu memberikan masukan dalam kebijakan penempatan pegawai yang sesuai dalam upaya peningkatan mutu sumberdaya manusia sektor publik. Selain itu memberikan kontribusi bagi pimpinan dalam upaya evaluasi sistem penempatan pegawai di Kantor Camat Sambu Rampas Kabupaten Manggarai Timur.