

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan bagian yang menggerakkan system disebuah perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memiliki andil yang cukup besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Dalam suatu perusahaan untuk bisa mencapai kesuksesan maka diperlukan sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya dan memiliki kinerja yang bagus untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Beberapa aspek yang perlu diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan kompeten pada bidangnya serta dapat berkontribusi dalam pencapaian tujuan perusahaan adalah aspek pelatihan, aspek penempatan karyawan dan kinerja karyawan. Perusahaan harus terus mempertahankan SDM yang berkualitas dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan terutama dalam meningkatkan kinerja perusahaan/instansi.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena sangat penting manfaatnya bagi suatu perusahaan, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik. Tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan maka akan sulit mencapai tujuan. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk masa yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini.

Kinerja karyawan merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Ada tiga faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi/intansi.

Kaswan (2011:2), dalam (Sugiarti 2016) pelatihan kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Kita sering mendengar sebuah perusahaan atau lembaga mengadakan pelatihan kerja bagi karyawannya. Hal ini menandakan bahwa pelatihan kerja sangat penting bagi tenaga kerja agar dapat lebih mengusai pekerjaan yang diembannya dan sebagai upaya untuk mempersiapkan para tenaga kerja dalam menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum dikuasainya serta sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. Langkah ini dilakukan untuk menghindari kemungkinan terburuk dalam kemampuan dan tanggung jawab bekerja, sehingga tenaga kerja dapat menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien serta mampu meningkatkan kinerjanya.

Salah satu usaha untuk meningkat kankinerja karyawan yaitu dengan memberikan pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu kegiatan yang penting bagi karyawan baru maupun karyawan lama dalam memperbaiki, mengembangkan, dan meningkatkan kesiapan pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya.

Perusahaan perlu untuk mengadakan program pelatihan, karena melalui pelatihan akan menjamin tersedianya tenaga kerja dalam perusahaan yang memiliki

keahlian, terlatih, dan terdidik dengan begitu para pegawai akan dapat menyelesaikan pekerjaan yang sebelumnya tidak bisa dilakukannya serta dapat bekerja secara efektif dan efisien. Untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja maka perlu menempatkan pegawai yang sesuai keahliannya masing-masing.

Penempatan pegawai merupakan serangkaian langkah kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah tepat atau tidaknya seorang pegawai ditempatkan pada posisi tertentu yang ada didalam perusahaan. Penempatan karyawan yang tepat merupakan cara untuk mengoptimalkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap menuju kinerja pegawai itu sendiri. Hal ini sangat penting karena bagi suatu perusahaan, penempatan pegawai pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan kinerja pegawai dalam memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan.

Hasibuan (2007:71) dalam (Satria 2000) penempatan pegawai yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh kinerja pegawai yang optimal dari setiap pegawai, baik kreativitas dan prakarsanya. Dalam menempatkan seseorang pada suatu organisasi/bidang tugas atau jabatan tertentu, hal-hal yang sangat mendapatkan perhatian adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat, hal ini terkandung makna adanya syarat pembinaan karier yang sehat yang mempertimbangkan latar belakang pendidikan, golongan/pangkat, masa kerja, maupun syarat-syarat lainnya yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Semuanya ini bertujuan agar kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang pegawai sesuai dengan tuntutan tugas atau

jabatan, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi produktif dan berprestasi tinggi yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi secara keseluruhan.

Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi NTT merupakan instansi yang bergerak dalam bidang ketenagakerjaan, pemberdayaan masyarakat, dan transmigrasi yang sangat memperhatikan masalah sumber daya manusia dengan melakukan pembinaan secara terus menerus untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien guna mencetak karyawan yang berprestasi sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya.

Implementasi dari manajemen sumber daya manusia terhadap kualitas dan kuantitas pelayanan yang diberikan oleh Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah provinsi NTT maka kinerja pegawai dituntut untuk lebih optimal dan akuntabel agar secara organisasi mampu memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Namun demikian dalam memberikan pelayanan yang akuntabel, maka diperlukan peranan sumber daya pegawai yang kompeten dan trampil dalam arti pegawai mampu mengaplikasikan tujuan dari organisasi Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi NTT.

**Tabel 1.1****Penilaian Kinerja Kerja Pegawai Dinas Koperasi Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Provinsi NTT tahun 2017, 2018, 2019**

<b>No</b>	<b>Aspek penilaian</b>	<b>Tahun 2017 %</b>	<b>Tahun 2018 %</b>	<b>Tahun 2019 %</b>
<b>1.</b>	<b>Aspek teknis pekerjaan</b>			
	a. Kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas	85%	80%	80%
	b. Kemampuan mencapai target atau standar lembaga			
	c. Efektivitas dan efisien kerja dalam tugas	78%	70%	75%
		80%	77%	75%
<b>2.</b>	<b>Aspek non teknis</b>			
	a. Tata tertib administrasi	90%	80%	85%
	b. Inisiatif	85%	80%	75%
	c. Kerja sama dan kordinasi antar bagian	80%	85%	80%
<b>3.</b>	<b>Aspek kepribadian</b>			
	a. Perilaku	80%	85%	80%
	b. Kedisiplinan atau absensi	90%	80%	75%
	c. Tanggungjawab dan loyalitas			
	d. Ketaatan terhadap intruksi atasan	75%	86%	80%
		85%	90%	80%
	<b>Rata-rata</b>	<b>82,8%</b>	<b>81,3%</b>	<b>78,5%</b>

Sumber : LAKIP Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT, 2017, 2018, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat hasil pengukuran capaian kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT antara tahun 2017, 2018 dan 2019. Pada tahun 2017 persentase pencapaian hasil kinerja kerja pegawai sebesar 82,8% peningkatan persentase ini dikarenakan ada beberapa faktor antara lain, yaitu: kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas, kemampuan mencapai target atau lembaga, disiplin dalam bekerja, tata tertib dalam administrasi, inisiatif dalam bekerja, kerja sama antar atasan dengan bawahan. Sedangkan pada tahun 2019 terjadi penurunan persentase pencapaian kinerja kerja pegawai sebesar 78,5%.

**Tabel 1.2**

**Data Pelatihan Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT**

Tahun	No	Jenis Pelatihan	Target	Realisasi
2017	1	Diklat Dasar Penggerakan Swadaya Masyarakat	2	1
	2	Diklat Pengantar Kerja	2	1
	3	Diklat Dasar Arsiparsi	3	1
2018	4	Diklat Instruktur Menjahit	4	2
	5	Diklat Upgrading Instruktur	3	2
	6	Bimtek Keuangan	2	1
2019	7	Bimtek kepegawaian	3	1
	8	Bimtek Ketenagakerjaan	4	3
	9	Bimtek Ketransmigrasian	3	2

*Sumber :Data Dinas Koperasi,Tenaga Kerjadan Transmigrasi Provinsi NTT*

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa beberapa pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT setiap tahun tidak memenuhi target yang ditentukan, misalnya pada tahun 2017 target pelatihannya dua kali akan tetapi realisasinya satu kali, tahun 2018 target pelatihan yang

di tentukan empat kali dan realisasinya dua kali, dan pada tahun 2019 mengalami hal yang sama. Realisasi yang tidak mencapai target dapat berpengaruh rendahnya pemahaman pegawai mengenai tugas atau pekerjaan yang dijalankannya karena upaya meningkatkan pengetahuan tidak tercapai. Hal tersebut akan mempengaruhi capaian Kinerja.

**Tabel 1.3****Data Penempatan Kerja Pegawai Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT**

No	Tingkat Pendidikan	Pendidikan Yang Disyaratkan	Penempatan	Sesuai/Tidak Sesuai
1.	S2 Manajemen	S2 Manajemen	Kabid PMD dan UKM	Sesuai
2.	S2 Keuangan Daerah	S2 Keuangan Daerah	Kasubag Keuangan	Sesuai
3.	S2 Hukum	S2 Manajemen	Kepala Seksi SDM, Koperasi dan UKM	Tidak Sesuai
4.	S1 Teknik	S1 Manajemen	Kepala Seksi Fasilitas Usaha Koperasi dan UKM	Tidak Sesuai
5.	S2 Pertanian	S2 Akuntansi	Kasie Fasilitas Usaha dan Koperasi	Tidak Sesuai
6.	S2 Manajemen	S2 Manajemen	Kepala Seksi penempatan, pemindahan Sarana dan Prasarana	Sesuai
7.	S2 Manajemen	S2 Manajemen	Kepala Seksi Pengembangan Kawasan Transmigrasi	Sesuai
8.	S1 Teknik	S1 Pemasaran	Kepala Seksi Informasi pasar kerja dan Perselisihan Hubungan Industrial	Tidak Sesuai
9.	S1 Hukum	S1 Teknik Geomatika	Kepala Bidang Ketransmigrasian	Tidak Sesuai
10.	S2 Hukum	S1 Akuntansi	Kasie Keuangan	Tidak Sesuai
11.	S1 Pertanian	S1 Teknik	Kasubag Kepegawaian dan Umum	Tidak Sesuai
12.	S1 Administrasi	S1 Administrasi	Sekretaris	Sesuai
13.	S1 Ekonomi	S1 Ekonomi	Kepala Seksi Pengawasan, Pengupahan dan Jaminan Sosial	Sesuai
14.	S1 Hukum	S1 Manajemen Konsentrasi Sdm	Kepala Seksi Penempatan, Pembinaan, dan Pemagangan Tenaga Kerja	Tidak Sesuai
15.	S1 Teknik	S1 Manajemen Konsentrasi Sdm	Kepala Bidang Ketenaga Kerjaan	Tidak Sesuai
16.	S1 Teknik	S1 Pemasaran	Kepala Seksi Pengembangan Promosi	Tidak Sesuai

*Sumber : Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT.*

Dari Tabel 1.3 diatas dapat dilihat bahwa terdapat beberapa pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang di syaratkan, Hal tersebut sangat berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai Dinas

Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT, atau dapat dikatakan kinerja pegawai kurang baik.

Penempatan pegawai juga terdapat beberapa kesalahan misalnya, Staf keuangan pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menurun.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Penempatan pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT.**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran umum tentang pelatihan, penempatan pegawai dan kinerja pegawai Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur?
2. Apakah pelatihan dan penempatan pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur?
3. Apakah pelatihan dan penempatan pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur?

## **C. Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran umum tentang pelatihan, penempatan karyawan dan kinerja pegawai Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur?

2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pelatihan dan penempatan pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur?
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pelatihan dan penempatan pegawai secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Timur?

#### **D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai pengaruh pelatihan dan penempatan terhadap kinerja kerja pegawai pada kantor Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT.

2. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi atau acuan bagi peneliti lainnya dalam melakukan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Pegawai.