

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha sekelompok orang didalamnya. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah pegawai (tenaga kerja), sehingga untuk mencapai tujuan dari perusahaan sangat tergantung bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuannya. Baik dalam bentuk pengetahuan, keahlian, maupun sikapnya dalam melaksanakan pekerjaan.

Pegawai yang mempunyai pengetahuan, keahlian dan sikap yang baik akan bekerja secara optimal, sehingga perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dapat lebih efektif dan efisien. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh pendidikan, penempatan dan motivasi yang merupakan suatu proses pengembangan keberhasilan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan.

Dengan pendidikan, penempatan dan motivasi yang baik, pegawai dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan untuk dapat dikembangkan sebagai model yang akan mencapai kinerja yang baik di masa yang akan datang. Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan melihat pendidikan, penempatan dan motivasi dari seorang pegawai

Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Hasibuan (2015:69) pendidikan adalah hubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.

Penempatan tersebut dilakukan setelah proses analisis pekerjaan, perekrutan dan seleksi tenaga kerja dilaksanakan, penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat menjadi keinginan perusahaan dan tenaga kerja. Sastrohadiwiryo (2010:162), penempatan merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawab. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya sesuai dengan keahliannya.

Manajer harus mengetahui motivasi yang diinginkan pegawai. Orang bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan materi, dan non materi, maupun kebutuhan fisik ataupun rohani. Hasibuan (2006:141) motivasi penting, karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jelaslah bahwa motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai

kebutuhan lainnya yang semakin kompleks.

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 pegawai yang berprestasi sesuai dengan kemampuan serta pengetahuan yang dimilikinya.

Sebagai implementasi dari manajemen sumber daya manusia terhadap kualitas dan kuantitas pelayanan yang diberikan oleh dinas tenaga kerja 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.

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dikelola untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berkinerja sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi tersebut. Berikut data hasil pra penelitian penilaian kinerja kerja karyawan pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT.

Hasil pra penelitian, Laporan Akuntabilitas dan Kinerja Instansi Pemerintahan kinerja pegawai Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pengukuran Capaian Kinerja Pegawai Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi
NTT tahun 2017, 2018, 2019

| Sasaran strategi | Indikator Kinerja | TAHUN | | | | | | | | |
|---|---|--------|-----------|---------|---------|-----------|-----------|--------|-----------|---------|
| | | 2017 | | | 2018 | | | 2019 | | |
| | | Target | realisasi | Capaian | Target | Realisasi | Capaian | Target | Realisasi | Capaian |
| Terlaksananya kinerja pegawai. | % Lulusan kinerja di dunia usaha/dunia kerja | 23% | 81,23% | 353,15% | 28% | 66,81% | 238,61% | 35% | 75,00% | 214,29% |
| Terciptanya pelayanan penempatan tenaga kerja | % Besarnya pencari Kerja terdaftar yang di tempatkan | 22,97% | 67,08% | 292,03% | 25,10 % | 111,61% | 444,66% | 26,55% | 89,25% | 336,17% |
| Terciptanya hubungan yang dinamis, harmonis, berkeadilan, melalua pembinaan dan pengembangan tenaga kerja | % Besarnya kasus yang diselesaikan melalui perjanjian bersama | 50% | 88,57% | 177,14% | 55% | 82,14% | 149,45% | 60% | 74,29% | 123,82% |
| | % Penurunan jumlah kecelakaan kerja | -25% | -5,56% | 22,22% | -10% | 119,80% | -1192,80% | -8% | -36,26% | 453,25% |
| Terbangunya wilayah pengembangan transmigrasi dan lokasi unit permukiman transmigrasi baru serta t erfasilitasnya | % Besarnya kawasan transmigrasi yang di bangun dan fungsional | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

Sumber : Dinas Koperasi Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT pada tahun 2017, 2018 dan 2019 dalam 3 tahun terakhir capaian kinerjanya selalu menurun. Karena besarnya kasus yang diselesaikan melalui perjanjian bersama yang dapat dilihat dari presentasi besarnya kasus yang diselesaikan pada tahun 2017 sebesar 88,57% yaitu dari 70 kasus yang diadukan hanya 62 kasus yang dapat diselesaikan. Jika dibandingkan dengan tahun 2018, maka realisasinya mengalami penurunan sebanyak 6,43%. Kasus yang diselesaikan pada tahun 2018 sebesar 82,14% yaitu dari 56 kasus yang diadukan dan hanya 46 kasus yang diselesaikan melalui perjanjian bersama. Sama halnya tahun 2019 juga realisasinya mengalami penurunan sebanyak 7,86%. Presentasi kasus yang diselesaikan pada tahun 2019 sebesar 74,29% yaitu dari 70 kasus yang diadukan hanya 52 kasus yang diselesaikan melalui perjanjian bersama.

Selain kinerja pegawai, pendidikan juga sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Pendidikan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai suatu hal yang penting karena dengan menempuh pendidikan manusia dapat menggali dan mengembangkan potensi yang ada dalam diri.

Pendidikan dapat mengembangkan karakter seseorang melalui berbagai macam kegiatan, seperti penanaman nilai, pengembangan budi pekerti, nilai agama, pembelajaran dan pelatihan nilai-nilai moral dan sebagainya. Karena pendidikan adalah kemampuan untuk membina, mengembangkan kemampuan berpikir serta pengetahuan yang dimiliki pegawai.

Berikut data pendidikan dan penempatan karyawan pada Dinas koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini :

Tabel 1.2
Tingkat Pendidikan dan Penempatan Kerja Pegawai Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT

| No | Jabatan | Syarat | Penempatan | Sesuai/Tidak Sesuai |
|----|--|------------------------------|------------------------------|---------------------|
| 1 | Kabid PMD dan UKM | Sarjana Manajemen | S2 Hukum | Tidak sesuai |
| 2 | Kasubag Keuangan | Sarjana manajemen, akuntansi | S2 Manajemen | Sesuai |
| 3 | Kepala seksi SDM, koperasi dan UKM | Sarjana manajemen | Sarjana Teknik Sipil | Tidak Sesuai |
| 4 | Kepala seksi fasilitas usaha koperasi dan UKM | Sarjana Manajemen | Sarjana manajemen | Sesuai |
| 5 | Kasie fasilitas usaha dan koperasi | Sarjana Manajemen | Sarjana Kesejahteraan Sosial | Tidak Sesuai |
| 6 | Kepala seksi penempatan pemindahan, sarana prasarana | Sarjana Manajemen | Sarjana Ilmu Pemerintahan | Sesuai |
| 7 | Kepala seksi pengembangan kawasan transmigrasi | Sarjana Manajemen | Sarjana hukum | Tidak Sesuai |
| 9 | Kepala bidang ketenagakerjaan | Sarjana Teknik | Sarjana Teknik | Sesuai |
| 10 | Kasubag keuangan | Sarjana Manajemen | Sarjana Peternakan | Tidak Sesuai |
| 11 | Sekretaris | Sarjana Administrasi Negara | Sarjana Manajemen | Sesuai |
| 12 | Kasie keuangan | Sarjana Manajemen | Sarjana Hukum | Tidak Sesuai |
| 13 | Kasie pengawasan | Sarjana hukum | Sarjana Teknik Elektro | Tidak sesuai |
| 14 | Kepala seksi pengembangan | Sarjana ilmu pemerintahan | Sarjana Komputer | Tidak sesuai |
| 15 | Kasubag umu dan kepegawaian | Sarjana Ilmu Sosial | Sarjana Ilmu Sosial | Sesuai |

| | | | | |
|----|---|--|-----------------------------|--------------|
| 16 | Staf keuangan | Sarjana akuntansi dan manajemen | Sarjana Manajemen | Sesuai |
| 17 | Kepala seksi pengawasan, pengupahan dan jaminan sosial | Sarjana hukum | Sarjana Hukum | Sesuai |
| 18 | Asipris madya | Sarjana administrasi negaera | Sarjana Pendidikan | Tidak sesuai |
| 19 | Kepala seksi pengembangan promosi, koperasi dan usaha kecil | Sarjan Manajemen | Sarjana Ilmu Pemerintahan | Tidak sesuai |
| 20 | Fungsional ILK pertama bangunan | Sarjana Teknik | Sarjana Teknik | Sesuai |
| 21 | Kepala seksi penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja | Sarjana manajemen | Sarjana Komputer | Tidak sesuai |
| 22 | Kasubag kepegawaian dan umum | Sarjana Manajemen | Sarjana Pendidikan | Tidak sesuai |
| 23 | Kepala seksi penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja | Sarjana SDM | Sarjana Ekonomi Pembangunan | Tidak sesuai |
| 24 | Kepala seksi pengembangan | Sarjana ilmu pemerintahan | Sarjana Sosial | Sesuai |
| 25 | Kasubag umum dan kepegawaian | Sarjana ilmu sosial | Sarjana Ilmu Sosial | Sesuai |
| 26 | Kepala seksi SDM, koperasi dan UKM | S2 manajemen | Sarjana Manajemen | Sesuai |
| 27 | Staf keuangan | Sarjana akuntansi dan manajemen | Sarjana Ekonomi pembangunan | Tidak sesuai |
| 28 | Kepala seksi SDM, koperasi dan UKM | Sarjana manajmen | Sarjana Manajemen | Sesuai |
| 29 | Arsiparis ahli muda | Sarjana ilmu sosial dan politik | Sarjana Administrasi Negara | Sesuai |
| 30 | Kasubag keuangan | S2 keuangan daerah | S2 Akuntansi | Sesuai |
| 31 | Kepala seksi kelembagaan | Sarjana ilmu ekonomi dan studi pembangunan | Sarjana Ekonomi Pembangunan | Sesuai |
| 32 | Kasubag PDE | Sarjana manajemen | Sarjana Ekonomi | Sesuai |

| | | | | |
|----|-------------------------------------|--------------------------------|---------------------------------|--------------|
| 33 | Kasi penilaian dan pemeringkaan | Sarjaana manajemen | S2 Manajemen SDM | Sesuai |
| 34 | Arsiparis ahli pertama | Sarjana manajemen | Sarjana Administrasi Publik | Sesuai |
| 35 | Instruktur madya | Sarjana teknik mesin | Sarjana Mesin | Sesuai |
| 36 | Kasi pengembangan dan produktivitas | Sarjana manajemen | Sarjana Peternakan | Tidak sesuai |
| 37 | Pengantar kerja muda | Sarjan hukum | Sarjan Hukum | Sesuai |
| 38 | PSM pelaksana lanjutan | Sarjana sosial | Sarjana Pertanian | Tidak sesuai |
| 39 | Mediator pertama umu | Sarjana hukum | Sarjan Hukum | Sesuai |
| 40 | Arsiparis ahli | Sarjan ilmu politik dan sosial | Sarjana Ilmu Politik dan Sosial | Sesuai |

Sumber : Dinas koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT

Dari tabel 1.2 diatas berdasarkan hasil wawancara peneliti dapat diketahui bahwa banyak pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan jurusan yang ditekuni yang artinya penempatan pegawai tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai. Hal tersebut dapat mengakibatkan kinerja kerja pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT menurun.

Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan penulis yang dilakukan di Dinas Koprasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT diperoleh bahwa terdapat masalah- masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai. Adapun masalah-masalah tersebut dapat dilihat pada table 1.3 di bawah ini.

Tabel 1.3.
Permasalahan terkait motivasi kerja pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT

| No | Masalah | Indikasi |
|----|---------|----------|
|----|---------|----------|

| | |
|--|---|
| 1. Masih ada beberapa pegawai yang belum memahami tupoksinya sehingga menghambat kinerja dan pelaksanaan program | Motivasi yang rendah |
| 2. Sebagian pegawai baru akan bekerja apabila diperintah oleh pimpinan | Disiplin kerja dan motivasi yang rendah |
| 3. Rendahnya tingkat ketaatan dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan yang ada. Hal ini dibuktikan dengan masih terdapat banyak pegawai yang belum tertib waktu dalam masuk dan keluar kantor | Disiplin kerja dan motivasi yang rendah |
| 4. Masih ada beberapa pegawai yang tidak semangat dalam bekerja dan sering kehilangan konsentrasi. | Motivasi yang rendah dan lingkungan kerja yang kurang memadai |
| 5. Tingkat ketidakhadiran pegawai dengan alasan sakit sangat tinggi | Lingkungan Kerja yang kurang memadai |

Sumber : Analisa penulis, 2018

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

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran pendidikan, penempatan dan motivasi pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT ?
2. Apakah pendidikan, penempatan dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT ?
3. Apakah pendidikan, penempatan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran pendidikan, penempatan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial antara pendidikan, penempatan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi NTT.

3. Untuk mengetahui pendidikan, penempatan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Tenaga kerja dan Transmigrasi provinsi NTT.

D. Manfaat Penelitian

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

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan terhadap pendidikan, penempatan dan kinerja pegawai sehingga diharapkan mampu menjadikannya lebih baik.

2. Bagi Dunia Akademis

Hasil penelitian ini sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan masalah yang sama pada obyek penelitian yang berbeda untuk membuktikan kebenaran teori.