

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kompetensi manusia adalah faktor penting dalam suatu organisasi karena manusia merupakan pendorong, pencetus dan perencana kegiatan bisnis. Setiap organisasi akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan. Menurut Novita, (2019) bahwa Kinerja karyawan biasanya dipengaruhi oleh motivasi dan visi yang jelas tentang tujuan yang ingin dicapai. maka, diperlukan manusia (pegawai) yang berkualitas agar tujuan organisasi dapat tercapai dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu lembaga.

Pekerjaan yang baik ialah potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pejabat jabatan kepada pegawainya. Dengan kinerja yang baik, setiap karyawan dapat dengan mudah menyelesaikan semua pengeluaran perusahaan, Novita, (2019).

Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan perlu membuat penilaian kinerja pegawainya untuk melihat sejauh mana tujuan tersebut bisa tercapai dengan baik, tetapi apabila target tersebut belum tercapai dengan baik, maka kantor dinas peternakan dan kesehatan hewan perlu melakukan evaluasi kembali.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, Menurut Anggereni, (2019: 606) diantaranya: Terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, yaitu jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan kerja yang tepat, pelatihan dan promosi rasa aman di masa depan (dengan adanya pesangon dan sebagainya), hubungan dengan rekan kerja, dan hubungan dengan pemimpin.

Dalam rangka pemenuhan kebutuhan Sumber Daya Manusia atau yang lebih dikenal sebagai SDM, membutuhkan seleksi yang cermat untuk mendapatkan tenaga kerja yang diinginkan. Sedangkan rekrutmen pegawai merupakan sumber daya yang dimiliki organisasi, yang harus diperkerjakan secara efektif dan efisien. Dalam perkembangannya, organisasi akan menghadapi masalah tenaga kerja yang semakin kompleks. Oleh karena itu, pengelola Departemen/devisi (SDM) harus dilakukan secara profesional.

Dalam organisasi publik atau bisnis setiap pegawai memiliki kompetensi masing-masing, sehingga perlu adanya penempatan pegawai secara

proporsional. Menurut Oktin, (2020) Penempatan adalah Penugasan kembali karyawan adalah proses yang melibatkan penugasan kembali karyawan ke posisi baru. Karyawan ditugaskan tidak hanya ketika mereka dipekerjakan, tetapi juga ketika mereka dipromosikan, dipindahkan, diturunkan pangkat, atau bahkan dipecat. Oleh karena itu, penempatan pegawai merupakan upaya terbaik untuk menyalurkan keterampilan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan.

Hal ini dapat dilakukan dengan menggunakan sumber internal dan eksternal organisasi, masing-masing dengan kelebihan dan kekurangan. "Pengembangan karir mempengaruhi kinerja pegawai, dimana pengembangan karir merupakan salah satu upaya perusahaan dalam menciptakan dan mengembangkan sumber daya yang unggul", Rosalina, (2016: 3).

Setiap perusahaan perlu pengelola karir dan mengembangkan manajemen Sumber Daya Manusianya dengan baik agar efektivitas pegawai tetap terjaga dan mampu mendorong pegawai untuk selalu melakukan yang terbaik bagi organisasinya secara sistematis dan terstruktur.

Menurut Sutrisno, (2016), bahwa Organisasi yang berkualitas senantiasa berupaya membangun jenjang karir yang sesuai dengan kapasitas, kualitas, dan dedikasi karyawan atas kontribusi dan prestasi kerja.

Pengembangan karir pegawai mencakup arah dan pilihan yang akan memungkinkan setiap pegawai untuk mengembangkan karirnya selama orientasi ini mencerminkan tujuan dan kemampuannya. Dalam prestasinya pegawai akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan diberikannya kesempatan yang lebih dalam pengembangan karir, maka bagi setiap pegawai akan memotivasi untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

Dalam hal ini, program penempatan kerja dan pengembangan karir pegawai membutuhkan perencanaan maupun (*planning*), sehingga dapat meningkatkan kinerja yang lebih kondusif, Bagi sebagian besar pegawai, kepastian karir menjadi perhatian, sehingga akan termotivasi dan terus berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Salah satu organisasi publik yang krusial tentang program penempatan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai diantaranya pada tabel di bawah ini tentang rekapan penilaian kerja pegawai pada kantor dinas peternakan dan kesehatan hewan di Lampung Timur periode 2018-2019.

Tabel 1. Rekapitulasi Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Lampung Timur

No	Kriteria Penilaian	Skala Nilai Kuantitatif (%)	Tahun		
			2018	2019	2020
			Jumlah Pegawai ASN	Jumlah Pegawai ASN	Jumlah Pegawai ASN
1	Sangat baik (Melebihi hampir seluruh Ekspetasi)	90-100	26	24	22
2	Baik (memenuhi Ekspetasi bahkan melebihi pada beberapa Ekspetasi)	85-90	12	10	9
3	Cukup baik (enenuhi beberapa Ekspetasi dan perlu Ditingkatkan)	65-85	5	6	10
4	Kurang baik (Belum memenuhi Ekspetasi)	<65	3	6	5
Total			46	46	46

Sumber: Data Internal Dinas Peternakan dan Kesehatan dan Hewan Lampung Timur

2021

Dari hasil penilaian kinerja diketahui jumlah pegawai dengan kriteria penilaian (sangat baik) pada tahun 2018 dengan jumlah pegawai 26 orang, tahun 2019 menurun dengan jumlah pegawai 24 orang, dan tahun 2020 menurun dengan jumlah pegawai 22 orang. Kriteria penilaian (baik) pada 2018 dengan jumlah pegawai 12 orang, tahun 2019 menurun dengan jumlah pegawai 10 orang, tahun 2020 menurun dengan jumlah pegawai sebanyak 9 orang. Sedangkan kriteria penilaian (cukup baik) pada tahun 2018 dengan jumlah pegawai 5 orang dan tahun 2019 meningkat menjadi 6 orang, tahun 2020 meningkat sebanyak 10 orang, dan kriteria penilaian (kurang baik) pada tahun 2018 sebanyak 3 orang dan tahun 2019 meningkat sebanyak 6 pegawai, sedangkan tahun 2020 menurun menjadi 5 orang.

Dari uraian tersebut di atas bahwa penempatan kerja dan pengembangan karir pegawai selalu terkait dengan kegiatan perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi dalam rangka pengaturan staf (*staffing*) dari kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya" manusia, agar di peroleh pegawai yang potensial dengan kualitas terbaik yang sesuai dengan kompetensinya. Atas dasar pemikiran adanya keterkaitan antara penempatan kerja dan pengembangan

karier, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dengan fokus pada dinas peternakan dan kesehatan hewan.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan suatu masalah, diantaranya:

1. Apakah penempatan kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan di Lampung Timur?
2. Apakah pengembangan karir secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan di Lampung Timur?
3. Apakah secara simultan penempatan kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan di Lampung Timur?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam riset ini ialah untuk mengetahui:

1. Penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan di Lampung Timur.
2. Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan di Lampung Timur.
3. Penempatan kerja dan pengembangan karir secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan di Lampung Timur.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam riset ini ialah sebagai berikut:

1. Bagi penulis
Membawa wawasan dan pengetahuan penulis mengenai masalah yang diteliti, sebagai latihan dan pengalaman dalam mempraktekan teori yang diterima dalam bangku kuliah.

2. Bagi Kantor Dinas

Diharapkan riset ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat dalam pengelolaan Sumber daya Manusia serta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek Sumber Daya Manusia yang lebih bagus.

3. Bagi Akademik

Riset ini diharapkan menjadi dokumen akademik di Universitas yang berguna bagi mahasiswa lainnya dimasa yang akan datang untuk digunakan sebagai bahan penelitian seterusnya.