

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia adalah sebagai penggerak, pemikir serta perencana dalam seluruh kegiatan organisasi. Dalam kehidupan organisasi, tingkat keefektifian dan keefisienan organisasi dalam mewujudkan tujuannya sangat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan asset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi.

Pada dasarnya organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan juga terampil, tetapi lebih penting lagi, organisasi mengharapkan pegawainya mau bekerja dengan giat serta berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi akan ditentukan oleh faktor manusia atau pegawai dalam mencapai tujuannya. Seorang pegawai yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Hal tersebut relevan dengan pendapat Bintoro dan Daryanto (2017:16) yaitu manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi,

pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Agar kinerja karyawan selalu baik perusahaan perlu memperhatikan masalah pekerjaan. Kinerja memiliki makna luas yakni kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas serta tanggung jawab yang diberikan suatu organisasi kepada pegawainya. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban suatu organisasi secara efektif dan efisien. Organisasi perlu membuat penilaian kinerja pegawainya untuk melihat sejauh mana tujuan organisasi telah tercapai. Tetapi apabila belum dapat mencapai tujuannya dengan baik, maka organisasi tersebut perlu melakukan evaluasi.

Menurut Pabundu dalam Muhammad Burso (2018: 88) merupakan bahwa: “Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.”

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dulunya disebut dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan asset penting yang dimiliki oleh Lembaga, karena pegawai yang bekerja memuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan Lembaga. Keberadaan pegawai tentunya menjadi salah satu poin penting ketika menjalankan sebuah organisasi. Sebagai pimpinan sudah sepantasnya untuk memperhatikan bagaimana penempatan pegawainya, mengadakan pelatihan untuk setiap pegawainya, serta memperhatikan karir pegawainya. Sebab keberadaan pegawai memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kesuksesan organisasi tersebut.

Penempatan kerja merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penempatan pegawai dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan baik secara kualitas, kuantitas, dan secara ideal. Penempatan kedudukan pegawai harus tepat sesuai dengan bidang keahlian, pembawaan, kecakapan, dan kemampuannya. Hal ini sangat penting bagi suatu organisasi, karena penempatan kerja pegawai pada posisi yang tepat merupakan suatu hal yang utama karena erat hubungannya dengan kinerja karyawan dalam memberikan manfaat yang besar bagi suatu organisasi.

Hal ini relevan dengan Fatahullah Jurdi (2018: 239) penempatan pegawai adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah kualitas pekerjaan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, penempatan pegawai pada posisi yang tepat saja tidak cukup, organisasi perlu mengadakan sebuah pelatihan. Dengan adanya program pelatihan mengajarkan bagaimana menjalankan suatu pekerjaan dengan benar, selain itu pegawai akan memperoleh pengetahuan, kemampuan serta keterampilan yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Pegawai akan diharapkan agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawainya.

Menurut Noe dalam Kasmir (2019: 126) menyebutkan *training refers to a planned effort by a company to facilitate the learning of job-related, skill and*

behaviour by employees. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan organisasi untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku pegawai. Artinya untuk menambah pengetahuan, keahlian serta perilaku pegawai dapat dilakukan melalui pelatihan yang tentunya sudah direncanakan oleh organisasi sebelumnya.

Pada dasarnya seseorang yang bekerja pada akhirnya akan memikirkan karir yang ingin dicapainya selama bekerja. Artinya jenjang karir merupakan hal yang diinginkan oleh para pegawai karena jenjang karir dapat dijadikan sebagai hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di dalam organisasi. Apabila pegawai menginginkan jenjang karir yang lebih baik, maka pegawai tersebut akan berusaha sesuai dengan kemampuannya untuk mencapai posisi yang diinginkan di dalam perusahaan. Hal tersebut juga mendorong para pegawai melakukan hal yang mendukung kinerjanya di dalam organisasi. Dalam hal ini karir dan kinerja pegawai berkaitan karena jika karyawan mempunyai kinerja yang baik maka, perusahaan/organisasi akan menaikkan posisi jabatan sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.

Dalam Ronny Ika Setiawan (2014: 183-184), karir adalah pencapaian posisi yang ditempati seseorang sepanjang perjalanan hidupnya. Seseorang berusaha mencapai karir tertentu untuk memenuhi motivasional dan kebutuhan individualnya.

Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan Perikanan adalah suatu instansi yang memberikan pelayanan secara langsung dalam bidang peternakan, juga harusnya mampu mempersembahkan kinerja yang baik kepada masyarakat. Sehingga dalam

menjalankan kegiatannya sangat membutuhkan susunan struktur organisasi yang baik.

Susunan struktur organisasi yang baik akan mempengaruhi kegiatan penempatan kerja, sehingga setiap fungsi yang ada di dalam organisasi dapat berjalan dengan baik. Berikut ini disajikan perincian jabatan dan latar belakang pendidikannya:

Tabel 1.1

Perincian Jabatan Pegawai Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan Perikanan Kabupaten Cianjur dan Latar Belakang Pendidikan

NO	JABATAN	LATAR BELAKANG PENDIDIKAN
1	Kepala Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan Perikanan	S-2 MAGISTER SAINS
2	Sekretaris Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan Perikanan	S-1 PEMERINTAHAN
3	Kepala Bidang Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat Veteriner	S-1 PETERNAKAN
4	Kepala Subbagian Tata Usaha dan Kepegawaian	S-2 ILMU PERENCANAAN WILAYAH
5	Kepala Bidang Peternakan	S-1 PERTANIAN PRODUKSI PETERNAKAN
6	Kepala UPTD Benih Ikan Air Tawar Cianjur	SEKOLAH MENENGAH UMUM
7	Kepala UPTD Pusat Kesehatan Hewan Wilayah Cianjur Utara	S-1 PRODUKSI TERNAK
8	Kepala UPTD Pengembangan Perikanan Perairan Umum Cianjur	S-1 PERIKANAN
9	Kepala Bidang Perikanan Budidaya	S-1 TEKNOLOGI HASIL PERIKANAN
10	Kepala UPTD Pusat Kesehatan Hewan Wilayah Cianjur Selatan	S-1 BUDIDAYA PERAIRAN
11	Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPTD Pusat Kesehatan Hewan Wilayah Cianjur Tengah	S-1 PETERNAKAN
12	Kepala UPTD Rumah Potong Hewan Ruminansia Cianjur	S-1 KEDOKTERAN HEWAN

13	Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPTD Rumah Potong Hewan Ruminansia Cianjur	S-1 TEKNOLOGI HASIL PERIKANAN
14	Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPTD Benih Ikan Air Tawar Cianjur	S-1 SOSIAL EKONOMI PERTANIAN
15	Kepala Bidang Perikanan Tangkap	S-1 HUKUM
16	Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPTD Pengembangan Ternak Ruminansia Cianjur	S-1 ILMU ADMINISTRASI NEGARA
17	Kepala UPTD Pengembangan Ternak Ruminansia Cianjur	S-1 ILMU ADMINISTRASI NEGARA
18	Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPTD Pengembangan Perikanan Perairan Umum Cianjur	S-1 ILMU POLITIK
19	Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPTD Pusat Kesehatan Hewan Wilayah Cianjur Utara	S-1 PETERNAKAN
20	Kepala Sub Bagian Tata Usaha UPTD Pusat Kesehatan Hewan Wilayah Cianjur Selatan	D-III PENYULUH PERTANIAN

Sumber: Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan Perikanan Kabupaten Cianjur

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa masih terdapat pegawai yang tidak sesuai penempatan kerjanya dengan pendidikannya. Misalnya Kepala Bidang Perikanan Tangkap yang latar belakang pendidikannya adalah S-1 Hukum.

Maka dari itu Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan Perikanan Kabupaten Cianjur perlu mengikuti program Pendidikan dan Pelatihan. Selain itu, pelatihan perlu dilalaksanakan terus menerus untuk menjaga prestasi pegawai. Pengadaan diklat ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang baik untuk mengisi posisi jabatan dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Menurut hasil wawancara, Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan Perikanan Kabupaten Cianjur ini telah mengikuti diklat, namun akibat adanya kebijakan baru maka, masih ada beberapa pegawai yang belum mengikuti Diklat Fungsional.

Selain itu, karir yang lebih tinggi merupakan sesuatu yang diharapkan seorang pegawai selama bekerja, hal tersebut dikarenakan seorang pegawai ingin mendapatkan hak yang lebih tinggi dari apa yang diperoleh sebelumnya. Namun untuk mendapatkan karir yang lebih tinggi, tergantung pada kinerjanya. Jika pegawai tersebut berusaha untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, maka pegawai berharap akan mendapatkan apresiasi dari organisasi berupa kenaikan jabatan.

Berdasarkan uraian diatas, kinerja pegawai akan lebih baik apabila didukung dengan penempatan pegawai yang tepat, serta mengikuti segala kegiatan pelatihan, dengan begitu karir yang diharapkan pun akan tercapai. Namun sampai saat ini belum diketahui dengan pasti apakah penempatan, pelatihan dan karir pegawai yang dilakukan di Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan Perikanan Kabupaten Cianjur akan memberikan kinerja karyawan yang lebih baik.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan Penempatan, Pelatihan dan Karir Pegawai untuk mengetahui dan menganalisis masalah pokok yaitu bagaimana pengaruh penempatan, pelatihan dan karir pegawai terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut akan disusun dalam sebuah usulan penelitian yang diberi judul: **“Pengaruh Penempatan, Pelatihan dan Karir Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan Perikanan Kabupaten Cianjur.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan dalam latar belakang maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana penempatan kerja pegawai di Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan Perikanan Kabupaten Cianjur.
2. Bagaimana pelatihan kerja pegawai di Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan Perikanan Kabupaten Cianjur.
3. Bagaimana karir pegawai di Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan Perikanan Kabupaten Cianjur.
4. Bagaimana kinerja pegawai di Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan Perikanan Kabupaten Cianjur.
5. Bagaimana pengaruh penempatan, pelatihan dan karir pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan Perikanan Kabupaten Cianjur.

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dengan pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis tentang:

1. Penempatan kerja yang dilakukan di Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan Perikanan Kabupaten Cianjur.
2. Pelatihan kerja yang dilakukan di Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan Perikanan Kabupaten Cianjur.

3. Karir pegawai di Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan Perikanan Kabupaten Cianjur.
4. Kinerja pegawai di Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan, dan Perikanan Kabupaten Cianjur.
5. Pengaruh penempatan, pelatihan dan karir pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan Perikanan Kabupaten Cianjur.

1.4. Kegunaan Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan berguna untuk perkembangan dan terapan ilmu:

1. Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan dan bahan informasi dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia mengenai pengaruh penempatan, pelatihan dan karir pegawai terhadap kinerja pegawai.

2. Terapan Ilmu

- a. Bagi Penulis

Untuk menambah pemahaman khususnya dibidang yang diteliti agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis.

- b. Bagi Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan Perikanan Kabupaten Cianjur

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat dipergunakan oleh pihak Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan Perikanan Kabupaten Cianjur sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi untuk mengambil keputusan terutama dalam bidang Sumber Daya Manusia.

c. Bagi Lembaga Pendidikan

Dapat menjadi bahan referensi dan pengetahuan bagi peneliti lain serta bahan yang akan digunakan sebagai acuan untuk melakukan penelitian dengan judul tersebut.

1.5. Lokasi Jadwal Penelitian

1.5.1. Lokasi Penelitian

Dinas Peternakan, Kesehatan Hewan dan Perikanan Kabupaten Cianjur yang beralamat di Jl. Pangeran Hidayatullah No.154, Kelurahan Sawah Gede, Kecamatan Cianjur, Kabupaten Cianjur 43212.

1.5.2. Jadwal penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Maret 2022 sampai dengan bulan november 2022, sebagaimana terlampir dalam jadwal penelitian.