

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai motor penggerak. Dalam implementasinya, suatu organisasi mengelolah sumber daya manusia dengan berusaha menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang tepat dengan kemampuan dan keahlian sesuai dengan beban tugas yang dilaksanakan agar tugas/pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Ketersediaan sumber daya manusia yang tepat dan handal perlu adanya perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi. Aktivitas suatu instansi dalam pencapaian tujuan ditempuh dengan berbagai tugas dan pekerjaan. Setiap tugas dan pekerjaan tersebut tentu saja berbeda-beda dan dikerjakan oleh orang yang berbeda latar belakang pendidikan, kemampuan, keterampilan serta keahlian masing-masing. Analisis jabatan menjadi dasar dalam sistem manajemen sumber daya manusia dalam melakukan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Analisis jabatan ini penting dalam organisasi untuk menempatkan pegawai pada suatu jabatan/pekerjaan tertentu.

Namun demikian, masih ada organisasi yang belum menerapkan analisis jabatan (*Job Analysis*) dalam operasional perusahaan atau instansi karena mereka beranggapan bahwa semua pegawai atau karyawan pasti tahu apa yang akan di kerjakan. Hal ini membuat kegundahan pada pegawai karena merasa pekerjaan

merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan instansi/perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.

Rivai dan Sagala (2009:198) mengemukakan bahwa “Penempatan adalah penugasan kembali seorang karyawan kepada pekerjaan barunya”. Setiap instansi seyogyanya harus dapat memilih dan menentukan pegawai yang kompeten untuk menduduki jabatan tertentu agar tugas dan pekerjaan jabatan tersebut dapat dilaksanakan. Oleh sebab itu, harus diperoleh tenaga kerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya. Dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien.

Penilaian tentang kinerja individu pegawai penting ketika perusahaan akan melakukan evaluasi dan pengembangan. Instansi harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja dan dengan itu instansi akan lebih mudah untuk membuat program pengembangan SDM secara optimum. Pada gilirannya kinerja individu akan mencerminkan derajat kompetisi suatu instansi atau organisasi. Apakah sebenarnya arti kinerja itu? Bernadin & Russell *dalam* Priansa (2016:270), mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai.

berpengaruh pada kinerja personel tersebut. Seperti yang ditemui, ada personel yang memiliki latar belakang pendidikan hukum ditempatkan pada jabatan/posisi pekerjaan bagian kepegawaian, hal ini mengakibatkan personel tersebut mengalami kesulitan saat melakukan pekerjaannya. Hal tersebut pula berdampak bagi beberapa pegawai bekerja tidak sesuai dengan *job description* karena mereka bekerja pada bagian yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan keahlian/*skill* mereka dan seringkali menundah pekerjaan yang diberikan pimpinan, karena tidak mengerti tugas/pekerjaan yang diberikan. Disamping itu pula, terdapat kecenderungan menurunnya efektivitas kerja. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya efisiensi dalam penggunaan waktu untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dan tingkat kesalahan dalam tugas/pekerjaan cenderung besar dan masih terdapat personel yang kurang memiliki kreatifitas dan inisiatif dalam melaksanakan tugas/pekerjaan di kantor. Hal ini diduga akibat tidak diterapkannya analisis jabatan dan penempatan kerja personel kurang tepat yang berpengaruh pada kinerja personel tersebut.

Dari uraian diatas, maka Peneliti tertarik membuat penelitian tugas akhir dengan mengangkat judul: **“Pengaruh Analisis Jabatan dan Penempatan terhadap Kinerja Personel Pengadilan Militer III - 17 Manado”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

2. Fokus Penempatan dengan sub fokus sebagai berikut:
 - a. Bagaimanakah penempatan berdasarkan pendidikan pada Pengadilan Militer III-17 Manado?
 - b. Bagaimanakah penempatan berdasarkan pengetahuan kerja pada Pengadilan Militer III-17 Manado?
 - c. Bagaimanakah penempatan berdasarkan keterampilan kerja pada Pengadilan Militer III-17 Manado?
 - d. Bagaimanakah penempatan berdasarkan pengalaman kerja pada Pengadilan Militer III-17 Manado?
3. Fokus Kinerja dengan sub fokus sebagai berikut:
 - a. Bagaimanakah kinerja personel berdasarkan kuantitas kerja pada Pengadilan Militer III-17 Manado?
 - b. Bagaimanakah kinerja personel berdasarkan kualitas kerja pada Pengadilan Militer III-17 Manado?
 - c. Bagaimanakah kinerja personel berdasarkan kemandirian pada Pengadilan Militer III-17 Manado?
 - d. Bagaimanakah kinerja personel berdasarkan adaptabilitas pada Pengadilan Militer III-17 Manado?
 - e. Bagaimanakah kinerja personel berdasarkan kerja sama pada Pengadilan Militer III-17 Manado?

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat dirumuskan masalah yaitu:

- a. Apakah analisis jabatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel pada Pengadilan Militer III-17 Manado?
- b. Apakah penempatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel pada Pengadilan Militer III-17 Manado?
- c. Apakah analisis jabatan dan penempatan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel pada Pengadilan Militer III-17 Manado?

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan

Tujuan yang ingin dicapai Peneliti dalam melakukan penelitian ini, antara lain:

- a. Untuk mengetahui pengaruh analisis jabatan terhadap kinerja personel pada Pengadilan Militer III-17 Manado
- b. Untuk mengetahui pengaruh penempatan terhadap kinerja personel pada Pengadilan Militer III-17 Manado
- c. Untuk mengetahui pengaruh analisis jabatan dan penempatan terhadap kinerja personel pada Pengadilan Militer III-17 Manado
- d. Untuk mengetahui penerapan analisis jabatan pada Pengadilan Militer III-17 Manado

- e. Untuk mengetahui prosedur penempatan personel Pengadilan Militer III-17 Manado
- f. Untuk mengetahui penerapan analisis jabatan dan penempatan dalam upaya peningkatan kinerja personel Pengadilan Militer III-17 Manado.

1.4.2 Manfaat

Adapun manfaat yang bisa diperoleh melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Dapat memberikan masukan berupa informasi kepada Pengadilan Militer III-17 Manado mengenai pentingnya penerapan analisis jabatan dan penempatan yang tepat dalam meningkatkan kinerja personel.
- b. Sebagai masukan untuk Politeknik Negeri Manado khususnya jurusan Administrasi Bisnis dalam rangka menambah referensi bacaan mengenai sumber daya manusia yang berguna bagi ilmu pengetahuan tentang pengaruh analisis jabatan dan penempatan terhadap kinerja.
- c. Sebagai media bagi Peneliti dalam mengaplikasikan teori yang telah diperoleh dari kegiatan perkuliahan maupun pengalaman saat mengikuti praktek di dunia industri serta sebagai syarat pemenuhan penyelesaian pendidikan Diploma IV di Politeknik Negeri Manado