

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi sekarang ini, tidak dapat di pungkiri adanya pesaingan yang sangat kompetitif dalam mendapatkan pekerjaan. Mengapa belakangan ini tingkat persaingan mencari kerja semakin ketat, karena setiap tahunnya, banyak sekali calon pencari kerja dari lulusan sekolah menengah maupun dari sarjana yang di hasilkan oleh lembaga pendidikan di Indonesia, walaupun jumlah lulusan selalu banyak pada tiap tahunnya, namun tidak sebanding dengan lapangan kerja yang tersedia. Meskipun tersedianya lapangan pekerjaan, baik dari pemerintah maupun swasta yang memberikan kesempatan bekerja, tetap saja tidak dapat menampung para lulusan tersebut.

Disamping itu, dari segi penyaringan calon pekerja sangatlah selektif dan penuh dengan pertimbangan. Semua instansi tersebut hanya ingin menerima SDM yang berkualitas yaitu orang-orang yang di anggap mampu melaksanakan pekerjaanya sesuai dengan kedudukan yang telah ditentukan.

Setiap instansi manapun akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan suatu instansi akan tercapai.

Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur pemerintah

yang mempunyai tugas, fungsi dan peran yang sangat penting dalam melaksanakan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Oleh karena itu, keberhasilan dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan sangat ditentukan oleh kinerja dari setiap pegawai negeri sipil.

Saat ini dinamika kerja di instansi - instansi telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim (work teams), Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

Sehingga peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi pemerintahan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang – orang yang dapat memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya didalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu setiap instansi selalu berupaya untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja serta prestasi yang baik didalam menjalankan kegiatan.

Setiap instansi selalu berupaya merekrut tenaga kerja yang berkualitas dan terampil untuk dipekerjakan di dalam suatu instansi, Kegiatan rekrutmen yang dilakukan oleh setiap instansi disebabkan oleh beberapa hal, seperti perluasan kegiatan organisasi, berdirinya organisasi baru, terciptanya kegiatan dan perincian kegiatan baru ,

adanya promosi, mutasi, transfer pegawai ke bagian lain ataupun berhenti, pegawai yang meninggal dan pegawai yang mengundurkan diri/ pensiun dini, Mangkunegara (2009:34) Dengan demikian, di dalam rekrutmen, setiap instansi harus memiliki standar kualifikasi yang sudah ditetapkan bersama sebagai suatu nilai-nilai dan kebijaksanaan instansi untuk dipakai dalam program pengembangan instansi masa datang.

Sehingga suatu instansi dapat melakukan proses rekrutmen dengan baik dan benar agar bisa mendapatkan seorang pegawai yang handal dan bisa membawa instansi tersebut ke tujuan awal suatu instansi. Sedangkan beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah penempatan pegawai yang merupakan pencocokan atau membandingkan kualifikasi yang dimiliki dengan persyaratan pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas, pekerjaan kepada calon pegawai untuk dilaksanakan. Proses penempatan yang tepat tidak cukup untuk menunjang kinerja karyawan, melainkan membutuhkan pengalaman untuk menunjang pekerjaan tersebut. pegawai dengan pengalaman kerja akan lebih mudah melaksanakan pekerjaan, dibandingkan dengan pegawai lama dan baru tidaklah bisa disamakan (Soetjipto, 2007).

Pegawai yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai (Smayling, 2012).

Pegawai dengan pengalaman kualitas rendah, cenderung tidak puas dengan pekerjaan mereka, kurang berkomitmen untuk organisasi dan lebih merenungkan meninggalkan instansi (Brown et al, 2009). Pengalaman kerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing pegawai. Pernyataan di atas didukung oleh Hasibuan (2002:55), "Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi, orang yang berpengalaman merupakan calon pegawai yang siap pakai. Berbekal pengalaman tersebut diharapkan tiap-tiap pegawai mempunyai kualitas sumber daya manusia yang tinggi dalam meningkatkan prestasi kerja lebih tinggi, skill yang dimiliki pegawai lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaan dengan efisiensi menggunakan alat-alat maupun pikirannya, sehingga diharapkan akan dapat meningkatkan kemampuan kerja, baik dalam kecepatan kerja maupun dalam mutu hasilnya.

Sehingga pengadaan sumber daya manusia di suatu instansi terkait, tidak hanya itu suatu instansi juga harus melihat kepribadian seorang pegawainya yang telah ditempatkan dalam suatu instansi, karena kepribadian adalah sistem-sistem psikologis dalam individu yang menentukan kemampuan seseorang untuk beradaptasi secara

unik dengan lingkungannya. Kemampuan adaptasi masing-masing individu tidak sama antara satu dengan yang lainnya, tergantung dari jenis keperibadian yang dimilikinya. Hasil akhir dari kemampuan adaptasi ini akan terlihat pada kinerja sebagai wujud tanggung jawabnya. Adapun faktor kepribadian perlu mendapat perhatian terkait dengan semangat dan harapan individu untuk bekerja inovatif, membawa tujuan pendidikan dan bertanggungjawab dalam penyelesaian pekerjaan.

Salah satu keberhasilan instansi adalah bagaimana pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik dalam suatu instansi. Akan sangat sulit perusahaan atau instansi untuk berkembang jika pegawainya tidak memiliki kinerja yang baik. Bagi karyawan atau pegawai, kinerja terhadap perusahaan atau instansi tidak begitu saja dapat diperlihatkan. Jika perusahaan atau instansi tidak dapat menghargai karyawan atau pegawainya sebagaimana mestinya, diduga karyawan atau pegawai akan berpikir ulang apakah dia akan tetap bekerja di perusahaan atau instansi itu atau mencari pekerjaan di perusahaan atau instansi lain.

Memperoleh pegawai yang memiliki kinerja yang baik tidak mudah. Bahkan terkadang suatu instansi akan dijadikan batu loncatan untuk berpindah kerja di tempat lain oleh pegawainya. Oleh sebab itu sebuah instansi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya. Ada beberapa faktor yang

mungkin dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu instansi antara lain rekrutmen adalah salah satu cara bagaimana suatu instansi mampu menerima atau merekrut sumber daya manusia yang baik, sesuai dengan kebutuhan instansinya, tidak hanya itu suatu instansi akan mencari sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten di bidangnya, karena sumber daya manusia adalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi.

Proses rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen adalah sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi, yakni proses untuk menentukan kandidat yang mana yang paling layak untuk mengisi jabatan tertentu yang tersedia di perusahaan.

Menurut Sudiro (2011:52) rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuannya yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Adapun manfaat dari rekrutmen adalah memiliki fungsi sebagai “ The Right Man On The Right Place ”.

Dubois (2004:96) menyatakan bahwa rekrutmen adalah proses untuk menarik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan

yang ada dan bukan diantisipasi. Ini merupakan pencarian bakat, pengajaran kelompok terbaik pelamar untuk posisi yang tersedia.

Ada beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai selain rekrutmen yaitu penempatan. Penempatan pegawai merupakan salah satu faktor yang mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Seperti yang diketahui penempatan pegawai adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan / pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan tanggung jawab kepada orang tersebut (Hasibuan,2008:63).

Penempatan kerja menjadi salah satu faktor yang sangat berpengaruh langsung pada tingkat kinerja yang dimiliki oleh pegawai, karena dengan pengalaman kerja dapat dilihat sejauh mana pengetahuan seorang pegawai terhadap pekerjaannya dan lingkungan kerja organisasi tersebut apakah sudah kondusif sesuai dengan harapan pegawainya atau sebaliknya.

Instansi didirikan untuk mencapai tujuan tertentu yang hanya dapat dilakukan dengan cara kerja sama. Organisasi menjadi sangat menentukan bagi manusia dalam berkarya untuk menciptakan suatu penghasilan, salah satunya adalah akan mendapatkan kompensasi, baik berupa uang maupun penghasilan serta kepuasan tertentu, untuk dapat bertahan dan menjalani kehidupan, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk keluarga (Tampubolon,2004:2).

Penempatan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, karena faktor pertimbangan yang tepat dalam penempatan seseorang dalam bidang tugas baik penempatan awal, pemindahan maupun promosi menjadi sangat penting dan menarik untuk dipelajari. Namun demikian dalam praktek, terutama pada organisasi pemerintah, pertimbangan yang cermat dalam penempatan, perpindahan, maupun promosi kurang mendapatkan perhatian yang proporsional.

Menurut Hasibuan (2007:63) penempatan pegawai adalah menempatkan pegawai pada posisi, jabatan dan tugas tertentu dalam organisasi, dia juga mengemukakan bahwa "Penempatan (Placement)" adalah tindak lanjut dari seleksi. yaitu menempatkan calon karyawan / pegawai pada jabatan / pekerjaan yang membutuhkannya dan mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Dalam menempatkan pegawai perlu dipertimbangkan faktor-faktor yang mungkin sangat berpengaruh pada kontinuitas organisasi.

Penempatan pegawai yang kurang tepat dapat berakibat terhambatnya produktivitas pegawai yang memiliki produktivitas kerja dan kepuasan kerja tinggi sehingga pegawai cenderung untuk berhenti pada bulan – bulan pertama bekerja (Rivai,2011:187).

Menurut Purnama (2008) Penempatan karyawan merupakan proses pemberian tugas dan pekerjaan dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan

”Penempatan karyawan/pegawai dilakukan agar karyawan mempunyai kedudukan, dimana dia bekerja atas pekerjaan yang paling baik dan paling cocok baginya dan kebutuhan individu pegawai.

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi sehingga menjadi tujuan bersama, manajemen harus mampu mengatur dan memberdayakan seluruh potensi yang ada pada setiap individu agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan individu demi kemajuan organisasi. Makin besar suatu organisasi maka semakin banyak individu yang berperan didalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan didalamnya.

Tidak hanya rekrutmen dan penempatan kerja yang merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, karena ada pengalaman kerja yang dapat membuat seseorang pegawai yang berpengalaman dalam bekerja memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dari orang yang baru saja memasuki dunia kerja, karena orang tersebut telah belajar dari kegiatan-kegiatan dan permasalahan yang timbul dalam kerjanya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta sikap pada diri seseorang, yang mampu membuat seseorang memiliki kinerja yang baik, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada.

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 2004:15).

Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo,1984 :71).

Setelah rekrutmen, penempatan dan pengalaman kerja, terdapat satu variabel lagi yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, yaitu kepribadian seorang pegawai.

Menurut Mangkunegara (2009:4) bahwa dalam hubungannya dengan pencapaian kinerja yang tinggi, perlu dilandaskan pada beberapa pendekatan, salah satunya adalah pendekatan psikologis dan organisasi. Pendekatan psikologis dan organisasi terhadap kinerja ini diantaranya adalah pendekatan terhadap kepribadian yang ada di dalam suatu instansi.

Menurut Mc Crae dan Costa (2003:21) mendefinisikan kepribadian sebagai suatu sifat atau trait. Trait adalah dimensi perbedaan individu dalam kecenderungan untuk menunjukkan pola konsisten dari pikiran, perasaan dan tindakan. Sedangkan Feist dan Feist (2010:4) mengartikan kepribadian adalah pola sifat dan karakteristik tertentu,

yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensi maupun individualitas, pada perilaku seseorang.

Fenomena - fenomena yang terjadi pada beberapa instansi seperti instansi yang melakukan rekrutmen sumber daya manusia diharapkan mampu mendapatkan atau menerima pegawai - pegawai yang cerdas, yang memiliki kepribadian yang baik, dan paling utama mampu memajukan suatu instansi. biasanya suatu instansi merekrut seorang pegawai, sesuai dengan keperluan instansi tersebut, dan yang membuat suatu instansi biasanya tidak memiliki kinerja yang baik karena penempatan pegawainya dengan cara pola mutasi kerja yang belum pasti, ada pegawai yang sudah lama dibidang tertentu yang belum mengalami mutasi kerja.

Hal ini berdampak pada pengembangan karier dan kinerja pegawai, dimana pegawai hanya mengetahui satu bidang pekerjaan saja dan biasanya juga pegawai ditempatkan tidak sesuai dengan skill mereka sehingga membuat pegawai tersebut tidak nyaman dengan apa yang dikerjakannya. Tidak hanya itu pengalaman kerja merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai, biasanya pegawai yang memiliki pengalaman lebih lama biasanya akan terus menerus dipekerjakan sedangkan pegawai yang baru biasanya kurang mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan atau instansi, sehingga dapat mengurangi kinerja dari pegawai tersebut.

Selain itu kepribadian seorang pegawai juga bisa mempengaruhi kinerja pegawai karena apabila kepribadian seseorang sudah terganggu yang biasanya dipengaruhi oleh keadaan atau situasi kerja yang kurang memadai biasanya membuat pegawai kurang nyaman untuk tinggal lama di kantor. Sehingga kepribadian seorang perlu mendapat perhatian terkait dengan semangat dan harapan individu untuk bekerja inovatif, membawa tujuan pendidikan dan bertanggungjawab dalam penyelesaian pekerjaan.

Dari fenomena tersebut mengidentifikasi bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh rekrutmen, penempatan, pengalaman dan kepribadian seseorang.

Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Sulawesi Selatan (BPCB Sulsel) adalah Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan di bidang pelestarian cagar budaya yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Direktorat Jenderal Kebudayaan. Sebagai Unit Pelaksana Teknis dari Direktorat Jenderal Kebudayaan maka kehadiran BPCB Sulsel tidak terlepas dari upaya penanganan kepurbakalaan di Indonesia yang dimulai sejak masa penjajahan Belanda dengan pembentukan suatu Komisi non Pemerintah yang bernama "Commisie in Nederlandsch Indie Voor Oedheikundig Onderzoek Op Java en Madura" Komisi ini masih bersifat sementara dirintis pada Tahun 1901 dipimpin oleh Branders, berkedudukan di Jakarta dengan wilayah kerja Jawa dan Madura.

Kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Sulawesi Selatan memiliki 110 pegawai. Pada Balai Pelestarian Cagar Budaya Sulawesi Selatan terdapat 8 unit kerja, yang terbagi atas dua bagian yaitu bagian teknis dan tata usaha. Pada tahun 2002 Suaka Peninggalan Sejarah dan Purbakala diubah namanya, menjadi Balai Pelestarian Peninggalan Purbakala Makassar, dengan wilayah kerja Propinsi Sulawesi Selatan, Tenggara dan Sulawesi Tengah. Lembaga Purbakala sampai Tahun 2012 tersebut, dipindahkan kedudukannya dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan ke Kementerian Kebudayaan dan Pariwisata Republik Indonesia.

Pada Tahun 2008 wilayah kerja balai Pelestarian Peninggalan Purbakala Makassar, yakni meliputi wilayah Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah dan Sulawesi Tenggara, berubah dengan dibentuknya Balai Pelestarian Peninggalan Purbakala Gorontalo, yang wilayah kerjanya meliputi Propinsi Gorontalo, Sulawesi Tengah dan Sulawesi Utara. Sejak itu juga wilayah kerja Balai Pelestarian Peninggalan Purbakala Makassar, meliputi Sulawesi Selatan, Tenggara dan Sulawesi Barat. Berdasarkan latar belakang masalah dan fenomena yang ada, maka penelitian ini mengangkat judul : **Pengaruh Rekrutmen, Penempatan, Pengalaman Kerja dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Balai Pelestarian Cagar Budaya Sulawesi Selatan.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah rekrutment berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Sulawesi Selatan.
2. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Sulawesi Selatan.
3. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Sulawesi Selatan.
4. Apakah Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Sulawesi Selatan.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh rekrutmen terhadap kinerja pegawai negeri sipil kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Sulawesi Selatan.
2. Untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Sulawesi Selatan.

3. Untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Sulawesi Selatan.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kinerja pegawai negeri sipil kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Sulawesi Selatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi kantor Balai Pelestarian Cagar Budaya Sulawesi Selatan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada kantor Cagar Budaya Sulawesi Selatan. Untuk mengambil langkah- langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui rekrutmen, pengalaman, penempatan dan kepribadian seorang pegawai yang berguna bagi kinerja Cagar Budaya Sulawesi Selatan.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori – teori yang penulis dapatkan dari bangku perkuliahan, memperdalam pengetahuan serta menambah wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang menyangkut rekrutmen, pengalaman, penempatan dan lingkungan kerja serta kinerja pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang, khususnya penelitian yang berkaitan dengan rekrutmen, penempatan, pengalaman kerja, dan kepribadian serta kinerja pegawai negeri sipil Kantor Cagar Budaya Sulawesi Selatan.