

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu organisasi. Aktivitas organisasi tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia yang dimiliki oleh manusia yang mengelola organisasi tersebut. Sumber daya manusia sebaiknya dikelola dengan cara yang tepat agar karyawan dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan kreatif. Dengan demikian, adanya karyawan yang berkualitas dapat bekerja sama sesuai dengan keahlian yang dimiliki untuk saling membantu dalam mencapai tujuan organisasi dengan hasil yang memuaskan. **(Fadjar 2018)**

(Busro 2018) Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia- bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

(Maiti dan Bidinger 2018) Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan

perusahaan. Sumber daya manusia dip perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

(Leuhery 2018) Prestasi pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Prestasi dalam bekerja menjadi kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja tiap karyawan tidak sama hasilnya, hal ini dikarenakan setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda dalam melaksanakan pekerjaan. Penilaian prestasi kerja bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan prestasi kerja pegawai serta memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen SDM yang lain. Sesuai dengan peraturan pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil PNS.

Puskesmas Rimbo Bujang terdiri dari beberapa kelompok kerja yang memiliki banyak pegawai dengan perbedaan latar belakang pendidikan serta jabatan, perbedaan tersebut akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai di Puskesmas Rimbo Bujang. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai ini akan membantu untuk dapat mengetahui kekurangan apa saja yang harus diperbaiki guna meningkatkan prestasi kerja pegawai di Puskesmas Rimbo Bujang.

Dalam melakukan penilaian guna meningkatkan prestasi kerja pegawai, ada beberapa faktor yang menjadi salah satu hal yang harus dilihat adalah tinggi rendahnya tingkat pendidikan seorang karyawan. Agar prestasi kerja pegawai baik, maka diperlukan tenaga kerja yang memiliki latar belakang pendidikan yang memadai yang sesuai dengan bidang pekerjaannya. **(Sari 2020)** Latar belakang pendidikan merupakan langkah atau tahapan dan kesesuaian yang dimiliki oleh karyawan. Pendidikan akan mempersiapkan Sumber Daya Manusia sebelum memasuki dunia kerja. Berdasarkan pengetahuan yang diperolehnya dari pendidikan yang diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan. Dengan latar belakang pendidikan yang tinggi akan menjanjikan sumber daya manusia yang lebih unggul dan berkualitas sehingga prestasi kerja pegawai dapat meningkat lebih baik. Hal ini dikarenakan peningkatan dan perluasan pendidikan akan berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan dalam bekerja.

Selain latar belakang pendidikan karyawan, kesesuaian penempatan kerja juga mempengaruhi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, sehingga setiap karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya masing - masing. **(Ashari 2020)** Penempatan kerja yang sesuai dengan kemampuan masing-masing akan sangat berpengaruh baik bagi perusahaan, sehingga dalam kesesuaian penempatan kerjanya dapat menghasilkan peluang yang lebih baik dalam prestasi yang akan dihasilkan kedepannya dan sangat penting bagi perusahaan itu sendiri. Dan kita tidak perlu khawatir dengan kurangnya semangat lagi bagi pegawai yang memiliki kemampuan yang akan terus berprestasi

bagi dirinya dan perusahaan karena perusahaan akan selalu mengapresiasi bagi pegawai yang berprestasi dengan memberikan bonus atau hadiah yang telah melakukan kerja dengan baik bagi perusahaan yang akan membuat pegawai semakin semangat dalam meningkatkan prestasi kerjanya serta sebagai contoh bagi pegawai lain agar memperoleh prestasi kerja yang optimal.

Selain latar belakang pendidikan dan kesesuaian penempatan kerja, promosi jabatan juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. **(Margahana dan Sari 2019)** Promosi adalah berpindahnya seorang pegawai pada jabatan yang lebih tinggi, dengan wewenang, kekuasaan dan tanggung jawabnya yang lebih besar dari sebelumnya dan biasanya diikuti dengan penambahan gaji dan fasilitas lain sesuai dengan tugas baru tersebut. Kenaikan memang tidak harus atau selalu diikuti dengan kenaikan penghasilan, misalnya hal perubahan situasi dari pegawai harian menjadi pegawai tetap yang penghasilannya tetap sama. Promosi jabatan merupakan kesempatan pegawai untuk berkembang dan mendorong pegawai untuk lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dan meningkatkan prestasi kerja dalam organisasi. Promosi adalah kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan seorang pegawai untuk dapat menduduki jabatan yang lebih tinggi. Dengan adanya promosi jabatan maka pegawai pasti akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan, dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen dalam organisasi tersebut sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas pada organisasi tempatnya bekerja.

Adapun hasil observasi terkait data kepegawaian Puskesmas Kecamatan Rimbo Bujang yang dilakukan kepada Kepala Puskesmas dan Tim Pengelola Puskesmas adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Pegawai Puskesmas Kecataman Rimbo Bujang Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan dan Posisi Jabatan Pegawai

NO	Posisi Jabatan	SMA	DIII	DIV/SI	SII	TOTAL
1	Dokter			2	1	3
2	Bidan		9	2		11
3	Perawat		14	3		17
4	Apoteker			1		1
5	Asisten Apoteker		2			2
6	Nutrisionis		1	2		3
7	Atlm/Labor		1			1
8	Pelaksana	4	12	2		18
	TOTAL	4	40	12	1	56

Sumber : Puskesmas Kecamatan Rimbo Bujang

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat kita ketahui bahwa pegawai dengan latar belakang pendidikan tertinggi yaitu SII, dan pegawai dengan latar belakang pendidikan terendah yaitu SMA, sedangkan pegawai dengan latar belakang paling banyak yaitu DIII dan sisanya adalah latar belakang pendidikan DIV/SI.

Tabel 1. 2
Rekap Penilaian Kerja Pegawai Puskesmas Di Kecamatan Rimbo Bujang

No	Indikator Penilaian	Target (%)	Tahun 2021		Tahun 2022	
			Pencapaian (%)	Kriteria	Pencapaian (%)	Kriteria
1	Orientasi Pelayanan	100	85	Baik	87	Baik
2	Integritas	100	92	Sangat Baik	92	Sangat Baik
3	Komitmen	100	89	Baik	90	Baik
4	Disiplin	100	81	Baik	72	Sedang
5	Kerja Sama	100	92	Sangat Baik	89	Baik

Sumber : Puskesmas Kecamatan Rimbo Bujang

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat prestasi kerja pegawai Puskesmas Kecamatan Rimbo Bujang belum optimal. Oleh karena itu manajemen harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai dan harus ditingkatkan guna mengoptimalkan pencapaian prestasi kerja pegawai. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat prestasi kerja pegawai belum optimal, hal ini diduga disebabkan oleh pengaruh latar belakang pendidikan, kesesuaian penempatan kerja dan promosi jabatan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik ingin menulis judul dengan **“Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Kesesuaian Penempatan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Puskesmas Kecamatan Rimbo Bujang”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Sumber daya manusia yang kurang kompeten sehingga prestasi kerja pegawai tidak tercapai.
2. Kurangnya kesadaran pegawai akan pentingnya penilaian prestasi kerja pegawai
3. Latar belakang pendidikan yang tinggi tidak menjamin prestasi kerja pegawai baik
4. Kurangnya upaya yang dilakukan pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai
5. Pekerjaan yang dilakukan pegawai tidak sesuai dengan *passion*/ kompetensinya
6. Proses seleksi pegawai yang kurang maksimal mengakibatkan rendahnya prestasi kerja yang dihasilkan
7. Kurangnya kecocokan antar pegawai ketika bekerja sama dalam bentuk tim
8. Kurangnya penguasaan dan pengalaman pegawai terhadap bidang yang dikerjakan
9. Adanya perbedaan latar belakang antar pegawai yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai
10. Kurangnya apresiasi yang diberikan pimpinan terhadap prestasi kerja pegawai

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan uraian dan fenomena diatas, maka penulis akan membatasi penelitian ini dalam 3 variabel bebas yaitu Latar Belakang Pendidikan (X1), Kesesuaian Penempatan Kerja (X2) dan Promosi Jabatan (X3) Terhadap Prestasi Kinerja Pegawai (Y) sebagai Variabel Terikat Pada Puskesmas Kecamatan Rimbo Bujang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Rimbo Bujang?
2. Bagaimana pengaruh kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Rimbo Bujang?
3. Bagaimana pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Rimbo Bujang?
4. Bagaimana pengaruh latar belakang pendidikan, kesesuaian penempatan kerja, dan promosi jabatan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Rimbo Bujang ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Rimbo Bujang
2. Untuk mengetahui pengaruh kesesuaian penempatan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Rimbo Bujang
3. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Rimbo Bujang
4. Untuk mengetahui pengaruh latar belakang pendidikan, kesesuaian penempatan kerja, dan promosi jabatan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas Rimbo Bujang

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Pembaca

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan khususnya bagi pemimpin Puskesmas Kecamatan Rimbo Bujang akan pengaruh latar belakang pendidikan, kesesuaian penempatan kerja, dan promosi jabatan terhadap prestasi kerja karyawan pada Puskesmas Rimbo Bujang.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan meningkatkan pemahaman yang dimiliki peneliti antara teori yang diperoleh selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang dengan kenyataan yang ada.

3. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan untuk meneliti lebih lanjut dengan menggunakan variabel lain.

4. Bagi Masyarakat

Penelitian ini memberikan pengetahuan dan wawasan tentang kajian ilmiah berdasarkan teori yang telah di uji