

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini dengan meningkatnya persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, masalah motivasi kerja menjadi tolok ukur dalam pengukuran kinerja karyawan dan mengelola suatu organisasi pada umumnya. Hal ini mengingat motivasi tidak hanya untuk meningkatkan kinerja, tetapi juga untuk memperbaiki mutu kehidupan sumber daya manusia. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tenaga kerja, faktor-faktor tersebut di antaranya adalah seperti kesejahteraan dan kenyamanan tenaga kerja dalam bekerja, penghargaan, lingkungan kerja, pelatihan dan pengembangan karir dan masa kerja.

Berkaitan dengan faktor-faktor tersebut, agar dapat memenuhi kebutuhan faktor-faktor motivasi kerja tenaga kependidikan suatu organisasi harus melakukan kegiatan perencanaan SDM dengan baik tentang bagaimana mengatur strategi dan taktik dalam pencapaian tujuan. Maka dapat dikatakan bahwa perencanaan di dalam suatu organisasi memiliki posisi penting untuk langkah-langkah selanjutnya.

Perencanaan SDM merupakan kegiatan perkiraan penawaran dan permintaan tenaga kerja untuk mengantisipasi kekurangan dan kelebihan tenaga kerja (seperti pensiun dini) serta menghilangkan kekurangan tenaga kerja (merekruit pekerja atau memperbanyak lembur). Apabila dilakukan dengan baik, perencanaan SDM dapat meningkatkan keberhasilan organisasi.

Pada proses perencanaan kerja yang memperkirakan permintaan dan penawaran tenaga kerja, hal yang dilakukan setelah itu adalah lembaga pendidikan seperti universitas melakukan penarikan (*recruitment*) tenaga kependidikan baru untuk mengisi jabatan yang ada atau sedang dibutuhkan, atau bisa saja universitas melakukan rotasi pekerjaan atau promosi pekerjaan pada tenaga kependidikan yang sudah ada dalam universitas untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Dan hal selanjutnya yang dilakukan adalah menyeleksi calon tenaga kependidikan tersebut. Dalam penyeleksian menurut Raymond A. Noe (2007:301) terdapat 5 standar dalam proses seleksi tenaga kerja. Standar-standar tersebut adalah (1) keandalan, (2) keabsahan, (3) generalisasi, (4) pemanfaatan, dan (5) legalitas. Diharapkan dengan adanya proses penyeleksian lembaga pendidikan dalam hal ini adalah universitas mampu menempatkan calon tenaga kependidikan yang sudah sesuai dengan kriteria dan standar pada tempat yang tepat.

Penempatan kerja dapat diartikan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan (Malthis & Jackson, 2006: 262). B. Siswanto Sastrohadiwiryono dalam kutipan Suwatno, (2003: 138) menyatakan bahwa “penempatan pegawai adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya”.

Tujuan penempatan kerja adalah untuk menempatkan orang yang tepat pada tempat dan waktu yang tepat dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki individu tersebut sehingga menjadi lebih termotivasi dan produktif dalam melakukan

pekerjaannya. Mengenai kegiatan penempatan kerja ini, Sastrohadiwiryono (2002:102) mengemukakan bahwa:

“Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab”.

Penempatan kerja dalam penelitian ini berperan sebagai variabel independen atau variabel bebas (X) yang memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan sebagai variabel dependen atau variabel terikat (Y). Terdapat beberapa hal penting dalam penempatan kerja sebagai penentu yang mempengaruhi motivasi kerja tenaga kependidikan yang kemudian disebut sebagai sub variabel, yakni prestasi kerja, pengalaman dan status perkawinan.

Berkaitan dengan penempatan kerja dalam penelitian ini objek penelitian yang diteliti adalah tenaga kependidikan administrasi baik bidang akademik maupun keuangan pada suatu organisasi yang bergerak pada bidang jasa pendidikan. Organisasi jasa pendidikan yang dimaksud adalah Universitas Trunojoyo Madura. Universitas Trunojoyo Madura adalah lembaga yang bergerak di bidang jasa pendidikan, yang tentunya terdapat struktur organisasi secara jelas, mulai dari pimpinan hingga tenaga kependidikan. Untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan kesejahteraan tenaga kerjanya, Universitas Trunojoyo Madura melakukan penempatan kerja tenaga kependidikan sesuai dengan kriteria. Kriteria yang dimaksud adalah dengan cara analisis kualifikasi atau biasanya berupa standart pendidikan tertentu dalam menempati jabatan tertentu atau analisis jabatan (*job analysis*) yang sesuai dengan deskripsi jabatan (*job description*). Diharapkan melalui

penempatan kerja secara tepat, seorang tenaga kependidikan dapat lebih termotivasi saat bekerja. Namun dalam kenyataannya penempatan kerja pada jabatan tertentu tidak cukup ampuh membuat seorang tenaga kependidikan termotivasi dalam karirnya. Berdasarkan hasil observasi ditemukan ciri-ciri tenaga kependidikan yang kurang termotivasi dalam pekerjaannya. Ciri-ciri tersebut diantaranya adalah seperti, (1) tenaga kependidikan kurang disiplin dalam bekerja, yakni ditunjukkan dengan datang terlambat kerja baik saat pagi hari maupun selesai istirahat pada siang hari, (2) tenaga kependidikan dalam memberikan layanan kepada mahasiswa tidak ramah, tenaga kependidikan pulang sebelum waktunya.

Berdasarkan data yang ada seperti pada tabel 1.1 tentang rekapitulasi jenjang pendidikan tenaga kependidikan di UTM beberapa tenaga kependidikan yang tidak memiliki partner dalam satu latar belakang pendidikan yang sama dalam bekerja atau tidak memiliki rekan yang melaksanakan tugas yang sama, hal ini tentu saja membuat seorang tenaga kependidikan tidak memiliki teman diskusi saat bekerja. Selain itu dari hasil observasi juga ditemukan adanya ketidaksesuaian pendidikan terakhir tenaga kependidikan dengan pekerjaannya saat ini, juga banyaknya pekerjaan yang tumpang tindih sehingga menimbulkan keluhan kesah dari tenaga kependidikan. Hal tersebut merupakan indikator adanya rasa kurang termotivasi tenaga kependidikan dengan pekerjaannya. Lihat data rekapitulasi tenaga kependidikan Universitas Trunojoyo Madura per April 2012 pada tabel 1.1.

Ada beberapa bagian unit di Universitas Trunojoyo Madura, diantaranya adalah Fakultas Hukum dengan jenjang pendidikan tenaga kerjanya berasal dari lulusan SMP, SMA, S-1, dan S-2. Fakultas Ekonomi dengan jenjang pendidikan

tenaga kerjanya berasal dari SMP, SMA, Diploma, dan S-1. Fakultas Pertanian dengan jenjang pendidikan tenaga kerjanya berasal dari SMP, SMA, Diploma, S-1, S-2. Fakultas Teknik dengan jenjang pendidikan berasal dari SD, SMP, SMA, Diploma, dan S-1, Fakultas Ilmu Sosial dan Budaya dengan jenjang pendidikan SD, SMP, SMA, Diploma, dan S-1. BAUK dengan jenjang pendidikan tenaga kerjanya berasal dari lulusan SD, SMP, SMA, Diploma, S-1, dan S-2. BAAKPSI dengan jenjang pendidikan tenaga kerjanya berasal dari lulusan SMP, SMA, Diploma, dan S-1. LPPM dengan jenjang pendidikan tenaga kerjanya berasal dari SMP, SMA, Diploma, dan S-1. Perpustakaan dengan jenjang pendidikan tenaga kerjanya berasal dari lulusan SMP, SMA, Diploma, dan S-1. Lab. Dasar dengan jenjang pendidikan tenaga kerjanya berasal dari lulusan SMP, SMA, Diploma, S-1. Lab. Bahasa dengan jenjang pendidikan berasal dari lulusan SMP, SMA, S-1. UPT Pusat Komputer dengan jenjang pendidikan tenaga kerjanya berasal dari lulusan SMA, Diploma, dan S-1.

Bertolak dari latar belakang masalah di atas, maka peneliti mengambil judul: "PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS TRUNOJOYO MADURA".

TABEL 1.1 Rekapitulasi Data Pendidikan Terakhir Tenaga Kependidikan

NO	URAIAN	JENJANG PENDIDIKAN						
		SD	SMP	SMA	DIPL	S-1	S-2	JML
1	Tenaga Admin Universitas Tunojoyo							
	a. Fakultas Hukum		1	4		3	1	9
	b. Fakultas Ekonomi		1	2	1	6		10
	c. Fakultas Pertanian		1	5	6	8	1	21
	d. Fakultas Teknik	1	1	2	8	7		19
	e. Fakultas Fisib	1	1	2	2	3		9
	f. BAUK	1	7	21	5	11	1	46
	g. BAAKPSI		1	4	2	6		13
	h. LPPM		1	2	1	3		7
	i. Perpustakaan		1	1	7	4		13
2	Lab. Dasar		1	2	1	3		7
3	Lab. Bahasa		1	1		2		4
4	UPT Pusat Komputer			2	1	4		7
	Jumlah	3	17	48	34	60	3	165

Sumber: BAUK Universitas Trunojoyo Madura

1.2 Rumusan Masalah

Maksud dari perumusan masalah adalah agar jelas permasalahannya dan dapat dijadikan pedoman kerja serta mencegah kemungkinan timbulnya keraguan. Berdasarkan pemaparan dari latar belakang permasalahan yang terdapat dalam penelitian ini adalah kurang termotivasinya tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas pada jabatannya. Hal ini disebabkan oleh kerana pelaksanaan penempatan kerja tenaga kependidikan yang dalam pelaksanaan tugasnya ada beberapa pekerjaan yang saling tumpang tindih. Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah penempatan kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan di Universitas Trunojoyo Madura?
2. Sub variabel dari penempatan kerja apa yang dominan pengaruhnya terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan?

1.3 Tujuan

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh penempatan kerja terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan.
2. Mengetahui sub variabel dominan dari penempatan kerja yang memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja tenaga kependidikan.

1.4 Manfaat

1. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan. Yakni dalam mengambil kebijakan dan keputusan pada saat perencanaan SDM dalam melaksanakan penempatan kerja yang berhubungan dengan kepentingan universitas dan tenaga kependidikan, sehingga universitas dan tenaga kependidikan dapat saling lebih memberikan timbal balik secara positif demi kemajuan perekonomian dalam universitas dan tenaga kependidikan itu sendiri.

2. Bagi Pihak Lain

Para akademika dan pemerintah akan dapat bekerja sama demi pengembangan SDM yang berkualitas agar mampu melaksanakan persaingan global dalam dunia kerja atau usaha. Selain itu penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan referensi dan tambahan pengetahuan bagi pihak lain yang ingin

mempelajari tentang perencanaan SDM dalam melaksanakan penempatan kerja dan motivasi kerja tenaga kerja.

3. Bagi akademika

Para akademika dapat terus belajar lebih giat lagi dan terus berusaha, agar mampu menjadi SDM yang berkualitas baik *knowledge*, *skill*, maupun *atitudenya*.