

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan kebutuhan utama untuk mengembangkan suatu instansi. Setiap instansi membutuhkan sumber daya manusia yang memenuhi syarat, salah satunya dengan meningkatkan kualitas kinerja pegawai, agar lebih mampu dan terampil dalam bekerja. Perencanaan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai dapat membuat tujuan organisasi dapat tercapai, sebaliknya tujuan organisasi tidak dapat tercapai bila pegawainya tidak memiliki kinerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting dalam instansi, mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya.

Nasution (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan terhadap manajemen manusia. Pendekatan terhadap manajemen manusia didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi di samping itu efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia. Perencanaan SDM merupakan fungsi yang pertama kali harus dilaksanakan dalam organisasi (Noer, 2016). Perencanaan SDM merupakan satu paket kegiatan Sumber Daya Manusia yang terdiri dari analisis pekerjaan, rekrutmen dan seleksi yang harus mampu menghindari kekeliruan dalam bentuk mempekerjakan pekerja (SDM) yang seharusnya ditolak atau sebaliknya mempekerjakan SDM yang seharusnya diterima.

Mangkunegara (2013), mengemukakan bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja

dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasikan dengan rencana organisasi.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah suatu perangkat daerah yang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang tenaga kerja dan urusan pemerintahan bidang transmigrasi. Berdasarkan Undang – Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan telah diatur urusan tenaga kerja yang menjadi kewenangan Pemerintah Kabupaten atau Kota antara lain pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja, penempatan tenaga kerja dan hubungan industrial. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki fungsi sebagai perumusan kebijakan teknis dinas di bidang perencanaan, pelaksanaan, pembinaan, evaluasi dan laporan penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang tenaga kerja dan urusan pemerintahan bidang transmigrasi, pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan daerah bidang tenaga kerja Dan urusan pemerintahan bidang transmigrasi, Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dinas sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, pelaksanaan administrasi pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan daerah bidang tenaga kerja dan urusan pemerintahan bidang transmigrasi dinas dan pelayanan umum sesuai dengan ketentuan serta kebutuhan sumber daya manusia dan peraturan perundang – undangan yang berlaku

Sastrohadiwiryono dalam (Ratulangi 2016:323) mengatakan pengalaman kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam sebuah perusahaan. Pegawai yang telah banyak memiliki pengalaman kerja akan dengan sangat mudah beradaptasi dengan pekerjaan yang ada. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Pengalaman kerja mengacu pada berapa lama seseorang bekerja, berapa banyak jenis pekerjaan

atau jabatan yang pernah dilakukannya, dan berapa periode masa kerjanya pada masing-masing pekerjaan atau jabatan tersebut (Siagian, 2010). Menurut penulis, dengan adanya pengalaman kerja dalam pekerjaan maka perlu adanya perencanaan sumber daya manusia yang baik karena di dalam menghadapi persaingan dan pelayanan, setiap instansi maupun organisasi membutuhkan pegawai yang cepat tanggap dan mandiri sehingga instansi mempunyai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusianya yang kemudian mempengaruhi terhadap kinerja pegawainya.

Melalui perencanaan SDM yang matang, kinerja tenaga kerja yang ada dapat ditingkatkan Handoko dalam (Rozi et al, 2020). Mangkunegara (2013), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2017).

Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Cianjur, Berdasarkan Kewenangan Urusan Ketenagakerjaan dan Tugas Pokok Fungsi serta Program Kerja Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah kurun waktu 2016-2020 :

**Tabel 1. 1**  
**Capaian Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur**  
**dalam kurun waktu 2017 – 2020**

Tahun	Pelatihan Kerja Pelatihan Kompetensi Kewirausahaan, Pemagangan, Purna PMI Desmigratif, Pembekalan TKM	Penempatan Kerja		Hubungan Industrial				
		Formal (dalam negeri/ luar negeri)	Informal (diluar hubungan kerja)	Penanganan Kasus HI	Kepesertaan Jamsostek	Perusa haan melaksanakan UMK	Perusahaan yang melaksanakan Syarat Kerja	
							PP	PKB
2017	175	10.203	11.291	15	38.506	972	165	9
2018	287	12.280	23.902	25	44.738	973	171	10
2019	200	12.862	13.902	11	46.309	975	174	12
2020	220	8.256	11.200	22	52.548	975	183	12
Jumlah	882	43.601	60.295	73	52.548	975	183	12

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur

Dari data capaian di atas jelas menunjukkan bahwa pelayanan bidang pelatihan kepada tenaga kerja : perlu ditingkatkan, selain itu bentuk pelatihan yang diberikan perlu disesuaikan dengan kebutuhan, yang tentunya bisa memangkas tenaga manusia yang memiliki kemampuan sumber daya manusia rendah, sehingga bentuk – bentuk pelatihan kerja (Pelatihan kompetensi, kewirausahaan, jelas diperlukan untuk meningkatkan penempatan baik pada sektor formal maupun informal dalam upaya menurunkan angka pengangguran.

Rizaldi (2020), Kinerja sendiri merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun, implementasi kinerja dilakukan oleh sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. faktor yang penting akan produktivitas suatu pegawai di suatu organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas, kebutuhan perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja sangat berpengaruh penting dalam peningkatan kinerja pegawai pada instansi. Penilaian kinerja pegawai diperlukan untuk mengevaluasi keterampilan, kekuatan, maupun kekurangan pegawai. Maka dari itu pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan hasil survey awal dengan melalui kuesioner dan wawancara terhadap 10 orang pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur, dapat terlihat pada tabel 1.1 berikut ini :

**Tabel 1. 2**  
**Kuisiomer Survey Awal Variabel Kinerja Pegawai**

No	Kinerja Pegawai (Y)	Setuju		Tidak	
1	Instansi memberikan tugas sesuai dengan kemampuan	90%	9	10%	1
2	Saya diberikan kewajiban untuk memberikan pelayanan terbaik pada masyarakat	80%	8	20%	2
3	Saya merasa efektif dalam menggunakan sumber daya yang tersedia di instansi saat				

	melakukan pekerjaan	90%	9	10%	1
4	Saya melakukan pekerjaan sesuai pencapaian dengan waktu yang sudah ditentukan	40%	4	60%	6
5	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah kepala bidang masing-masing	90%	9	10%	1

Sumber : Data diolah Peneliti(2022)

Berdasarkan tabel 1.2 jawaban responden menyatakan bahwa permasalahan pada pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur menunjukkan bahwa kinerja pegawai disana masih terhitung rendah, dilihat dari pertanyaan saya melakukan pekerjaan sesuai pencapaian dengan waktu yang sudah ditentukan dan 6 responden menyatakan TIDAK hal ini diperkuat oleh wawancara yang dilakukan oleh penulis bahwa pegawai di instansi tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

**Tabel 1. 3**  
**Kuisisioner Survey Awal Variabel Perencanaan Sumber Daya Manusia**

No	Perencanaan Sumber Daya Manusia (X1)	Setuju	Tidak		
1	Setiap bekerja selalu mengutamakan pelayanan umum daripada kepentingan pribadi atau kelompok	90%	9	10%	1
2	Tenaga profesional yang ada sudah memadai	80%	8	20%	2
3	Kebutuhan pengembangan perencanaan sumber daya manusia (SDM) dilakukan karena banyak tenaga yang tidak produktif	70%	7	30%	3
4	Rencana pengembangan sumber daya manusia (SDM) mengacu pada kebijakan pemerintah	90%	9	10%	1
5	Deskripsi pekerjaan yang direncanakan sesuai dengan yang terjadi dilapangan	40%	4	60%	6

Sumber : Data diolah peneliti(2022)

Berdasarkan kuesioner yang disebar kepada 10 pegawai pada tabel 1.3 di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur dapat disimpulkan bahwa. Instansi selalu menuntut

hal yang di luar dari kemampuan pegawainya dan pekerjaan yang diberikan oleh instansi tidak sesuai yang sudah ditentukan sebelumnya. Dilihat dari pertanyaan deskripsi pekerjaan yang direncanakan sesuai dengan yang terjadi dilapangan dan 6 responden menyatakan TIDAK SETUJU hal ini diperkuat oleh wawancara yang dilakukan oleh penulis bahwa pekerjaan yang diberikan oleh instansi tidak sesuai dengan yang terjadi dilapangan.

**Tabel 1. 4**  
**Kuisisioner Survey Awal Variabel Pengalaman Kerja**

No	Pengalaman Kerja (X2)	Ya		Tidak	
1.	Lama waktu saya bekerja di instansi memudahkan saya dalam bekerja	40%	4	60%	6
2.	Saya sudah menguasai pekerjaan dan peralatan kerja yang disediakan oleh instansi	80%	8	20%	2
3.	Saya memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang pekerjaan yang diberikan oleh instansi	90%	9	10%	1
4	Pegawai dan TKS (Tenaga Kerja Sukarela) yang dimiliki sudah berpengalaman	70%	7	30%	3

*Sumber : Data diolah Peneliti(2022)*

Berdasarkan tabel 1.4 jawaban responden menyatakan bahwa permasalahan pada pegawai di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur menunjukkan bahwa pengalaman kerja disana masih terhitung rendah, dilihat dari pertanyaan dan pernyataan lama waktu saya bekerja di instansi memudahkan saya dalam bekerja. 6 responden menyatakan TIDAK SETUJU hal ini diperkuat oleh wawancara yang dilakukan oleh penulis bahwa atasan di instansi tersebut selalu ingin pegawainya bisa mengerjakan tugasnya melebihi kapasitas yang di inginkan oleh instansi dan dan tidak melakukan cara lain dalam pekerjaan agar dapat memudahkan pegawai di instansi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur”.

## 1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas terdapat fenomena yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur, diantaranya :

1. Mengindikasikan pencapaian pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. Hal ini mengindikasikan **Kinerja Pegawai** di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur belum baik.
2. Terdapat pegawai yang menyatakan deskripsi pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan yang terjadi di lapangan. Hal ini mengindikasikan **Perencanaan Sumber Daya Manusia** di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur belum baik.
3. Mengindikasikan lama waktu bekerja di instansi tidak memudahkan dalam bekerja karena instansi selalu ingin pegawai bisa mengerjakan tugas melebihi kapasitas yang di inginkan. Hal ini mengindikasikan **Pengalaman Kerja** di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur belum baik.

### 1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang ditemukan oleh penulis di atas, maka penulis mencoba merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini. Rumusan masalahnya antara lain sebagai berikut :

1. Bagaimana Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pengalaman Kerja, Dan Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur
2. Apakah Terdapat Pengaruh Secara Parsial Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur

3. Apakah Terdapat Pengaruh Secara Parsial Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur
4. Seberapa Besar Pengaruh Perencanaan sumber daya manusia, Pengalaman kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur Secara Simultan.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian, ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pengalaman Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur
4. Untuk Mengetahui Besar Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur secara Simultan.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Kegunaan Praktis**



## **1. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini dapat membantu pihak Dinas Tenaga Kerja Dan Tranmigrasi Kabupaten Cianjur untuk melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja pegawai khususnya perencanaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan serta menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan.

## **2. Bagi Pihak Terkait**

Untuk memberikan haknya pegawai yang dapat meningkatkan kinerja dalam instansi yang dapat mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia serta pengalaman kerja itu sendiri.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

#### **1. Bagi Pengembangan Ilmu Manajemen**

Dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi ilmu tambahan untuk ilmu manajemen terutama di bagian bidang Sumber Daya Manusia.

#### **2. Bagi Peneliti Lain**

Kegunaan bagi peneliti lain yaitu dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan, bahan acuan bagi penulis yang meneliti masalah yang sejenis dan dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang dapat bermanfaat bagi peneliti lain

#### **3. Bagi Peneliti Sendiri**

Kegiatan dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan kemampuan dan skill dalam melakukan penelitian dan sebagai bahan evaluasi peneliti dalam melakukan penelitian.

## **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

