**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Manusia merupakan makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa yang dibekali dengan dorongan untuk hidup bersama. Kehidupan manusia sebagai makhluk sosial tidak akan pernah lepas pada kegiatan bermasyarakat, hal ini tentu akan memunculkan keinginan pada diri seorang manusia untuk berkumpul atau bersatu dengan orang – orang yang memiliki satu tujuan dengan dirinya. Hal inilah yang mendasari lahirnya organisasi pada kehidupan manusia.

Organisasi merupakan suatu bentuk kegiatan oleh sejumlah orang untuk mencapai tujuan umum melalui pembagian kerja serta fungsi yang telah ditentukan . Organisasi dapat dikatakan sebagai wadah dan proses yang dimana memiliki tempat untuk melaksanakan aktivitas pengorganisasian oleh anggota organisasi itu sendiri. Dengan kata lain, anggota organisasi yaitu manusia adalah faktor utama sekaligus faktor penggerak bagi organisasi itu sendiri, sehingga sebaik apapun teknologi yang dimiliki suatu organisasi atau sebesar apapun modal yang dimiliki suatu organisasi tidak akan berjalan dengan lancar apabila tidak memiliki sumber daya manusia yang memadai.

Sumber daya manusia merupakan tolak ukuran berhasil atau tidaknya suatu organisasi, maka dari itu penempatan pegawai merupakan faktor utama yang sangat penting dalam aktivitas organisasi. Penempatan pegawai merupakan proses menempatkan seseorang dalam pekerjaannya sesuai dengan keahlian, kemampuan, keterampilannya.

Kegiatan penempatan pegawai dimulai setelah organisasi melaksanakan kegiatan berdasarkan *Job Description* dan *Job Specification* yang selanjutnya organisasi mencari atau memilih calon pegawai sesuai dengan kriteria organisasi, kemudian dilakukan penarikan dan seleksi, yaitu saat calon pegawai dinyatakan diterima sesuai atau cocok dengan tuntutan pekerjaan yang ada dan ditempatkan pada jabatan atau unit kerja tertentu yang sesuai dengan kualifikasinya. Namun penempatan pegawai tidak sesederhana itu, sangat dibutuhkan ketelitian karena keberhasilan dari keseluruhan program pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam menempatkan pegawai yang bersangkutan.

Penempatan pegawai yang sudah sesuai keahlian *(skill)* dan kemampuannya dengan pekerjaan atau tugas yang ada akan menghasilkan suatu kegairahan kerja, kenyamanan dan semangat dalam bekerja yang akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja pegawai dan juga kinerja organisasi. Sebaliknya, apabila penempatan pegawai dilakukan dengan sembarangan, maka tidak akan menghasilkan suatu kegairahan dalam bekerja yang akhirnya berdampak pada rendahnya kinerja pegawai berdasarkan tidak mampunya pegawai dalam mengatasi pekerjaan yang ada. Dengan demikian, penempatan merupakan hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dari pekerjaan yang diembannya. Tanpa adanya kinerja yang baik maka suatu organisasi akan sulit untuk mencapai tujuan. Dalam pelaksanakan penempatan pegawai terdapat hubungan yang sangat erat antara penempatan pegawai dengan kinerja pegawai karena penempatan pegawai bertujuan untuk mengukur kinerja pegawai.

Berdasarkan Peraturan Bupati Sumedang Nomor 38 Tahun 2016 tentang kedudukan susunan organisasi dan tugas/fungsi Pemerintah Kecamatan bahwa kecamatan adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten sumedang. Camat mempunyai tugas pokok membantu Bupati melalui Sekretaris Daerah melaksanakan tugas umum pemerintahan dalam lingkup kecamatan dan tugas pembantuan serta pelimpahan sebagian urusan pemerintahan dari Bupati. Dalam kecamatan jatinangor memiliki sumber daya manusia yang dapat membantu berhasilnya organisasi, hal ini dapat dilihat dari sejauh mana penempatan pegawai dapat dilakukan baik dengan promosi, ahli tugas, ataupun demosi. Tetapi, sejauh ini dapat dilihat bahwa penempatan pegawai dirasa kurang, yang akhirnya berdampak pada kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penjajagan yang dilakukan peneliti, terdapat kinerja pegawai yang masih rendah di Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang. Hal ini terlihat pada indikator – indikator sebagai berikut :

1. *Quality of Work* (Kualitas Kerja). Hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mutunya masih rendah. Contoh dalam penataan arsip yang berada di setiap Sub Bagian dan Seksi di Kecamatan Jatinangor masih tidak tersusun dengan rapih, hal ini terlihat dari banyaknya arsip – arsip dulu yang tertumpuk dan tercampur diatas meja, sehingga pegawai kesulitan ketika mencari arsip - arsip baru yang dibutuhkan dan memakan waktu yang lama.
2. *Promptness* (Ketepatan Waktu) yang masih rendah sehingga tidak tercapai target waktu yang telah direncanakan. Contoh dalam penyelesaian tugas pembuatan E-ktp, terkadang tidak sesuai dengan waktu yang diberikan kepada masyarakat, Sehingga masyarakat harus menunggu lebih lama lagi.
3. *Capability* (Kemampuan) yang belum optimal yang dimiliki pegawai. Contoh terdapat pegawai pada Sub Bagian Umum, Aset dan Kepegawaian di Kecamatan Jatinangor yang mengalami kesulitan dalam mengaplikasikan perangkat komputer, padahal komputer merupakan alat penunjang pekerjaan pegawai di Sub Bagian Umum, Aset dan Kepegawaian, mengingat bidang tersebut dikarenakan terdapat tugas kearsipan dan pengolahan data yang berhubungan dengan komputer.

Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti menduga disebabkan oleh rendahnya penempatan pegawai yang belum dilaksanakan di Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang sebagai berikut :

1. Dalam penempatan pegawai kurang mempertimbangkan latar belakang pendidikan pegawai. Contoh terdapat lulusan SMP diberikan tanggung jawab untuk memegang pekerjaan yang berhubungan dengan PPM (Pembangunan dan Pemberdaya Masyarakat) sehingga pegawai tidak maksimal dalam menjalankan tugasnya karena jenjang pendidikannya tidak berhubungan dengan beban pekerjaan yang diberikan.
2. Usia pegawai harus dipertimbangkan dalam penempatan pegawai. Contoh

terdapat pegawai Kecamatan Jatinangor yang usianya diatas 50 tahun ditempatkan pada posisi pekerjaan bagian komputer sehingga mengakibatkan pegawai tersebut tidak mandiri dan pekerjaan dapat terbengkalai, seharusnya pegawai yang usianya diatas 50 tahun ditempatkan pada pekerjaan yang manual tidak menggunakan komputer untuk menghindari rendahnya kinerja seorang pegawai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam proposal penelitian yang berjudul “**HUBUNGAN PENEMPATAN PEGAWAI DENGAN KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN JATINANGOR KABUPATEN SUMEDANG”**

1. **Perumusan Masalah**
2. Seberapa besar hubungan penempatan pegawai dengan kinerja pegawai di Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang ?
3. Faktor apa saja yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan penempatan pegawai dengan kinerja pegawai di Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang ?
4. Usaha – usaha apa saja yang dilakukan Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang ?
5. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
6. **Tujuan Penelitian**
7. Memperoleh data dan informasi tentang penempatan pegawai dengan kinerja pegawai di Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang untuk mencapai tujuan.
8. Memperoleh data dan informasi mengenai permasalahan yang ada dalam Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang yang mempengaruhi kinerja pegawai.
9. Mengembangkan data dan informasi mengenai usaha – usaha penempatan pegawai pada Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang dalam mengatasi permasalahan tersebut.
10. **Kegunaan Penelitian**
11. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperoleh wawasan dalam menerapkan teori – teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, khususnya mengenai Penempatan Pegawai dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang.

1. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagi bahan masukan dan pertimbangan atau sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah Penempatan Pegawai dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang.

1. **Kerangka Berpikir**

Pada penyusunan laporan penelitian ini peneliti mengacu kepada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berhubungan dengan fokus dan lokus penelitian sebagai dasar dan pedoman untuk mengukur sejauh mana pedoman ini sesuai dengan kenyataan di lapangan, sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang objektif berdasarkan masalah – masalah telah dikemukakan di atas maka peneliti akan mengemukakan teori-teori dari para ahli yang selanjutnya akan ditetapkan sebagai kerangka pemikiran.

**Sastrohadiwiryo (2005:162),** menyatakan bahwa penempatan pegawai sebagai berikut :

**Proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan – kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya.**

**Sastrohadiwiryo (2005:162),** menyatakan bahwa faktor – faktor penempatan tenaga kerja antara lain :

1. **Prestasi Akademik. Prestasi akademik yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengemban wewenang dan tanggung jawab.**
2. **Pengalaman. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh.**
3. **Kesehatan Fisik dan Mental. Dalam menempatkan tenaga kerja faktor kesehatan fisik dan mental perlu dipertimbangkan untuk menghindari kerugian perusahaan.**
4. **Status Perkawinan. Status perkawinan dapat menjadi bahan pertimbangan, khususnya menempatkan tenaga kerja yang bersangkutan. Tenaga kerja wanita yang memiliki suami atau anak perlu dipertimbangkan penempatannya.**
5. **Usia. Dalam menempatkan tenaga kerja, faktor usia tenaga kerja yang lulus seleksi perlu pertimbangkan seperlunya. Hal ini untuk menghindarkan rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja bersangkutan.**

**Mangkunegara (2013:67),** menyatakan yang dimaksud dengan kinerja adalah : “**Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.**

Standar kinerja perlu dirumuskan guna dijadikan tolak ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan. **Mitchell** yang dikutip **Sedarmayanti (2009:51)** mengemukakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu :

1. ***Quality of Work* (Kualitas Kerja), adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.**
2. ***Promptness* (Ketepatan Waktu), yaitu berkaitan dengan sesuai ataun tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan lain.**
3. ***Initiative* (Inisiatif), yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas – tugas dan tanggung jawab . bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.**
4. ***Capability* (Kemampuan), yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.**
5. ***Communication* (Komunikasi), merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.**

Penempatan pegawai yang sesuai dengan kemampuannya dapat mengukur kinerja pegawai tersebut. Oleh Karena itu, terdapat keterkaitan penempatan pegawai dengan kinerja pegawai yang dikemukakan oleh **Priansa (2016:128)** sebagai berikut : **“Penempatan pegawai hendaknya didasarkan atas kriteria dan standar kinerja yang diharapkan sehingga pegawai yang ditempatkan di dalam organisasi merujuk pada prinsip kinerja tersebut”.**

1. **Hipotesis**

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran diatas, maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut :**“Terdapat Hubungan Penempatan Pegawai dengan Kinerja Pegawai di Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang”** ditentukan oleh prestasi akademik, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, dan usia.

**Hipotesis statistik :**

$H\_{0 }: ρ\_{s }=0$, artinya tidak adanya perbedaan hubungan antara Penempatan Pegawai (X) dengan Kinerja Pegawai (Y).

$H\_{1} : ρ\_{s}\ne 0$, artinya ada perbedaan hubungan antara Penempatan Pegawai (X) dengan Kinerja Pegawai (Y).

Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian :

 X Y

**Gambar 1.1**

**Paradigma Penelitian Penempatan Pegawai dengan Kinerja Pegawai**

Keterangan gambar :

X : Penempatan Pegawai

Y : Kinerja Pegawai

1. **Lokasi dan Waktu Penelitian**
2. **Lokasi Penelitian**

Lokasi Penelitian dilaksanakan di Kecamatan Jatinangor Kabupaten Sumedang yang beralamat di Jalan Ir. Soekarno No. 222, Telepon (022) 7798305

1. **Waktu Penelitian**

Waktu penelitian yaitu pelaksanaan penelitian selama 6 bulan sebagaimana terlampir pada lampiran.

**Tabel 1.1**

**Jadwal Kegiatan Penelitian**

