**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Globalisasi memberikan sejumlah tantangan terkait dengan manajemen sumber daya manusia. Setiap organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi sehingga mampu menjadi energi bagi organisasi untuk bersaing dengan kompetitornya di tengah arus perubahan yang semakin dinamis. Tuntutan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing bukan hanya merupakan tuntutan organisasi dan kompetitornya, namun juga tuntutan pelanggan organisasi itu sendiri, terutama pelanggan eksternalnya.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai visi dan misi sebuah organisasi. Diakui bahwa aset non manusia termasuk sumber daya alam juga mempunyai peranan penting namun jika tidak didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan organisasi sulit untuk tercapai, betapapun majunya suatu teknologi, perkembangan informasi dan tersedianya modal serta memadahinya bahan, namun tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang terampil, maka suatu organisasi akan sulit dalam mencapai tujuannya, peran sumber daya manusia pada masa kini dan masa yang akan datang menjadi penentu bagi keberhasilan sebuah aktifitas yang dilakukan dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta.

Sumber daya manusia sebagai aset penting dan untuk mencapai tujuan organisasi dengan jelas tampak dalam manajemen sebagai *“getting things done by, with, and through people”.* Manusia dalam organisasi adalah *human assets.* Sumber daya manusia merupakan elemen penting dan merupakan aset terpenting dalam organisasi dibandingkan elemen lainnya. Manusia dalam organisasi memiliki peran dan fungsi penting bagi terwujudnya tujuan organisasi. Manusia yang membuat sumber – sumber lain dari suatu organisasi bekerja dan membuat organisasi bergerak. Manusia menjadi motor penggerak aktivitas manajerial, oleh karena itu organisasi tergantung pada orang, dan tanpa orang organisasi akan hilang.

Sumber daya manusia juga dinamakan sebagai tenaga kerja (*workforce*), personalia (*personnel*), adalah orang yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Ada dua tipe utama sumber daya manusia dalam organisasi yaitu manajer dan karyawan, keduanya adalah “*people who work in organization*”. Suatu organisasi harus memiliki sejumlah sumber daya manusia yang berkualitas dalam jabatan tertentu, pada waktu tertentu dan tempat tertentu agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dimungkinkan bila organisasi melakukan perencanaan sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusiamerupakan ilmu dan seni mengelola pemanfaatan sumber daya manusia dalam rangka mendukung kesuksesan organisasi. Peralatan canggih yang dimiliki oleh organisasi tidak akan berkontribusi optimal jika organisasi tidak mampu untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, organisasi mesti memfokuskan dirinya agar mampu melaksakan pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan, karena ini penting sebagai fondasi dalam membangun organisasi yang besar, organisasi yang tidak hanya beroperasi secara lokal, namun organisasi yang berskala global yang melibatkan sumber daya manusia multikultural.

Pengembangan sumber daya manusia (*Human Resource Development*) dapat dipahami sebagai penyiapan individu pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.

Pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa individu pegawai membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya ia mampu bekerja dengan baik. Pengembangan sumber daya manusia dapat diwujudkan melalui pengembangan karir, pendidikan, maupun pelatihan. Prinsip pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan kualitas, kuantitas, maupun kemampuan kerja pegawai untuk mengemban tugasnya di masa yang akan datang. Program pengembangan sumber daya manusia hendaknya diinformasikan secara transparan dan terbuka kepada semua pegawai terlebih dahulu, sehingga pegawai akan mempersiapkan dirinya dengan baik ketika ia terpilih untuk mengikuti program pengembangan sumber daya manusia. Tujuan akhir dari proses pengembangan sumber daya manusia adalah peningkatan efektifitas, efisien dan kinerja pegawai dalam mengemban tugas dan jabatannya.

Provinsi Jawa Barat masih merupakan lokasi yang paling diminati oleh para perantauan selain karena dukungan jarak tempuh ke Ibu Kota begitu dekat juga memiliki kondisi infrastruktur yang mulai memiliki hal – hal perubahan yang baik. Kondisi yang mulai banyak perubahan tidak jauh dari perkembangan sumber daya manusia yang melimpah dan berkompeten. Perkembangan dan berkompetennya sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap perubahan - perubahan yang baik dan pertumbuhan tingkat kesejahteraan masyarakat.

Langkah Pemerintah Kota Bandung yang telah menata sumber daya manusia, sarana, prasarana, dan infrastruktur bisa menjadi modal tambahan yang cukup mendasar dalam upaya menjalankan visi dan misi Kota Bandung. Kondisi sumber daya manusia yang dimiliki oleh Kota Bandung merupakan hal – hal yang dapat menciptakan perubahan – perubahan yang menjadi lebih baik untuk Kota Bandung dan pula dapat memberikan dampak positif terhadap Kota Bandung khususnya mensejahterakan masyarakat untuk merasakan kinerja pegawai tersebut.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 tahun 2016 dan Peraturan Walikota Bandung Nomor 410 tahun 2010 tentang Rincian tugas pokok, fungsi, uraian tugas dan tata kerja Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Bandung. Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Bandung adalah lembaga teknis di lingkungan Pemerintah Kota Bandung yang melaksanakan urusan Perencanaan Pembangunan.

Pegawai tersebut termasuk pada jabatan fungsional yang seharusnya mempunyai keahlian yang sifatnya mandiri seperti dituangkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 16 tahun 1994 tentang jabatan fungsional PNS, didefinisikan jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hal seorang PNS dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri.

Penilaian pelaksanaan pekerjaan atau kinerja pegawai PNS dilakukan berdasarkan Undang – undang Nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang – Undang Nomor 8 tahun 1974. Peraturan PemerintahNomor 10 tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan atau kinerja pegawai PNS. Unsur – unsur dinilai dalam penilaian pelaksanaan pekerjaaan atau kinerja pegawai yaitu : kesetian, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Bandung sebagai lembaga pemerintah yang menyelenggarakan perencanaan pembangunan penelitian dan pengembangan sangat menyadari dan membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten, sesuai dengan pendidikan dan bidang kerja, memiliki gagasan luas dan dapat bekerjasama yang sebaik – baik nya.

Kepemerintahan yang baik (*good governance*) adalah prasyarat bagi terbentuknya pemerintahan yang efektif dan demokratis. G*ood governance* digerakkan oleh prinsip–prinsippartisipatif, penegakan hukum yang efektif, transparansi, responsif, kesetaraan, visi strategis, efektif dan efisien, profesional, akuntabel dan pengawasan yang efektif. Dengan kaitan tersebut, peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan khususnya sumberdaya manusia harus menjadi salah satu prioritas penting dan strategis dalam program saat ini dan di masa yang akan datang. Sumberdaya manusia pemerintah menempati posisi strategis yang bukan saja mewarnai melainkan juga menentukan arah kemana suatu daerah akan dibawa.

Pemerintah daerah adalah implementator kebijakan publik yang mengemban tugas dan fungsi-fungsi pelayanan, perlindungan dan pemberdayaan masyarakat. Oleh karena itu, pemerintahan di masa mendatang adalah pemerintahan yang cerdas, yang mampu menerjemahkan kebijakan publik ke dalam langkah–langkahoperasional yang kreatif dan inovatif dengan orientasi pada kepentingan masyarakat. Pemerintahan yang cerdas hanya bisa diwujudkan jika sumber daya manusianya cerdas.

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Priansa (2014 : 124) dalam bukunya perencanaan & pengembangan SDM.Penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang di terima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendegelasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas – tugasnya jabatan yang bersangkutan.

Menurut*Mathis dan Jackson* yang dikutip oleh Priansa (2014 : 124)dalam bukunya perencanaan & pengembangan SDM, mengemukakanbahwa : Penempatanadalahmenempatkan posisi pegawai pada posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan yang diembannya.

Untuk mencapai tujuan organisasi maka suatu penempatan pegawai yang tepat dan cocok untuk masing – masing dibidang atau sub bidang yang ada di dalam organisasi. Pegawai yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika dia ditempatkan pada bidang tertentu disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian (*the right man in the right place and the right man in the right job*) akan membawa suatu organisasi atau instansi kepada hasil kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan - kesalahan dalam tugas atau pekerjaan.

Berdasarkan pendapat tersebut menegaskan bahwa penempatan pegawai tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan tertentu. Sehingga “*the right man in the right place and the right man in the right job*” tercapai. Keputusan penempatan pegawai lebih banyak dibuat oleh manajer lini dan supervisor pegawai dalam di visi tertentu. Peranan departemen sumber daya manusia adalah memberikan usulan dan nasihat kepada manajer lini tentang kebijakan organisasi dan memberikan konseling kepada pegawai.

Selain Penempatan Pegawai yang baik dalam setiap organisasi juga dibutuhkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang ada di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Bandung merupakan faktor yang sangat penting juga bagi keberhasilan Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Bandung tersebut.Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai tugas dan fungsi yang diembannya. Sedangkan Pegawai adalah Sumber Daya Manusia yang menjalankan tugas dan fungsi di dalam organisasi.

Menurut Mahmudi yang dikutip oleh Satibi (2011 : 102) dalam bukunya manajemen publik dalam perspektif teoritik dan empirik,yang dilihat dari perspektif organisasi publik, bahwa : “Kinerja adalahKesuksesaan seseorang Pegawai di dalam melaksanakan suatu pekerjaan."

Adapun Menurut Behardin yang dikutip oleh Satibi (2011 : 104) dalam bukunya manajemen publik dalam perspektif teoritik dan empirik, Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang di capai oleh seseorang pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam rangka pencapaian visi, misi dan program yang telah ditetapkan oleh organisasi, sehingga dapat diketahui kontribusi dari setiap pegawai terhadap organisasinya.

Berbicara tentang kinerja pegawai, erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar kinerja dan standar *performance*. Kinerja dapat dilihat dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya. Dengan kata lain, kinerja pegawai adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannyadengan baik.

Berkaitan dengan hal tersebut, telah terbukti bahwasanya terdapat permasalahan yang berhubungan dengan penempatan pegawai yang terdapat di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Bandung, seperti penempatan pegawai kurang ideal karena latar pendidikan pegawai dan jabatan yang diduduki kurang sesuai, Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Bandung kurang memperhatikan dalam penempatan pegawai khususnya di segi pengalaman pegawai, dan kurangnya sumber daya manusia. Lalu permasalahan yang berhubungan dengan kineja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Bandung, seperti adaptabilitas pegawai masih rendah karena kemampuan dan kesiapan pegawai dalam mengubah kebutuhan dan kondisi kerja yang belum sesuai dengan target pencapaian, kemandirian pegawai masih rendah karena komitmen dan pertimbangan kemampuan pegawai masih belum ada pedoman karena tidak memiliki standar operasional prosedur di dalam bidang penanaman modal, kehadiran pegawai masih rendah, masih ada pegawai yang tidak mematuhi peraturan jam kerja kantor, dan masih ada pegawai yang melakukan kegiatan di jam kerja berlangsung (mengobrol, memainkan *gadget*, dan menonton *youtube*).

Dari permasalah diatas, peneliti menjabarkan akibat – akibatdari permasalahan tersebut sebagai berikut, *the right man in the right place and the right man in the right job* tidak terjalan dengan baik, pegawai kurang memahami tupoksi, beban kerja yang diberikan banyak dan beragam namun sumber daya manusia nya sedikit, pegawai tidak dapat mengevaluasi dari kesalahan – kesalahan sebelumnya, tidak ada pedoman dalam bekerja, tidak ada kesadaran di diri pegawai, pekerjaan tertunda dan pegawai tidak menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, dan pegawai tidak fokus dalam pekerjaan nya.

Berdasarkan hasil penjajagan yang telah dilakukan oleh peneliti yang dilakukan di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Bandung masih memperlihatkan Kinerja Pegawai yang rendah, hal ini terlihat dari :

1. Kemandirian (*Dependability*) yaitu berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai, yang terlihat dari Tugas Pokok dan Fungsi di Bidang Penanaman Modal (penyusunan petunjuk teknis lingkup infomasi penanaman modal dan promosi daerah serta bina potensi dan kerjasama potensi. Dari Tugas Pokok dan Fungsi tersebut tidak memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP).
2. Adaptabilitas (*Adaptability)*

Adaptabilitas masih rendah, terlihat dari kemampuan dalam mempertimbangkan untuk mengubah kebutuhan dan kondisi kerja yang belum sesuai dengan target pencapaian, contohnya penyelesaian pekerjaan dari program kerja Bidang Perencanaan Tata Ruang, Sarana dan Prasarana Bappelitbang Kota Bandung (Program Pengendalian Pencemaran dan Perusakan Lingkungan Hidup) ini kurang tercapai karena program kerja ini tidak terlaksana oleh Bidang Perencanaan Tata Ruang, Sarana dan Prasarana Bappelitbang Kota Bandung. Pedoman dari pencapain target tersebut berpacu kepada Laporan Akuntabilitas Kinerja dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, hal ini terlihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 1**

**Pencapaian Kinerja Pegawai**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Unit Kerja | Program | Target | Pencapaian |
| 1 | Bidang Perencanaan Tata Ruang, Sarana dan Prasarana | Program Pengendalian Pencemaran dan Perusakan Lingkungan Hidup | 0,00 | 0,00 |
| 2 | Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Bandung | Kesiapan dan Menyelaraskan RPJMD dengan RKPD | 85% | 80% |

Sumber : LAKIP Bappelitbang Kota Bandung

1. Program Pengendalian Pencemaran dan Perusakan Lingkungan Hidup, permasalahan ini dilihat dari akuntabilitas keuangan, akuntabilitas keuangan merupakan bagian dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan. Pagu belanja langsung dalam Program Pengendalian Pencemaran dan Perusakan Lingkungan Hidup Bidang Perencanaan Tata Ruang, Sarana dan Prasarana sebesar 0,00 dengan realisasi sebesar 0,00 (0,00%), dari hal tersebut setiap tahun nya program kerja tersebut tidak tercapai dan tidak terlaksana dalam pemberian pagu belanja langsung.
2. Kesiapan dan menyelaraskan RPJMD dengan RKPD, permasalahan ini merupakan bentuk program kerja dari Bappelitbang di dalam sasaran (Terwujudnya keselarasan perencanaan pembangunan daerah), terlihat dalam capaian kinerjanya ialah hasil capaian kinerja nya sebesar 80,94%, apabila dibandingkan dengan target kinerja tahun 2014 sebesar 85.00% sehingga indikator sasaran tidak mencapai target.

Berdasarkan permasalahan diatas peneliti menduga disebabkan oleh Penempatan Pegawai yang kurang tepat dalam penerapannya, sebagai berikut :

1. Keahlian merupakan kesanggupan dan kecakapan pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaannya. Setiap tugas dan pekerjaan yang diemban pegawai harus didukung oleh keahlian memadai, yang terlihat dari penempatan pegawai kurang ideal karena pendidikan pegawai dan jabatan yang diduduki tidak sesuai. Hal tersebut terlihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 2**

**Komposisi Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Bandung Berdasarkan Gelar Pendidikan.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| NO | JABATAN | GELAR PENDIDIKAN |
| 1 | Kepala Badan | Magister Teknik (MT – S2) |
| 2 | Kasubag Umum dan Kepegawaian | Sarjana Ekonomi (SE – S1) |
| 3 | Pelaksana Bidang Perencanaan Tata Ruang, Sarana dan Prasarana | Sarjana Hukum (SH – S1) |
| 4 | Pelaksana Bidang Perencanaan Ekonomi dan Pembiayaan | Sarjana Perikanan (S.Pi – S1) |
| 5 | Pelaksana Bidang Perencanaan Pemerintah | Sarjana Teknik (ST – S1) |
| 6 | Pelaksana Bidang Penanaman Modal | Sarjana Teknik (ST – S1) |
| 7 | Kepala UPT LPSE | Sarjana Ekonomi (SE – S1) |

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Bappelitbang Kota Bandung

1. Pengetahuan merupakan data, informasi, maupun rekaman peristiwa tertentu yang ada di benak pegawai. Pengetahuan pegawai dapat dipeloreh melalui pengalaman kerja, pendidikan formal, pendidikan informal, pelatihan, membaca buku, dan berbagai aktivitas lainnya. Pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan yang memadai yang mampu mendukung tugas dan pekerjaan yang diembannya, yang terlihat Badan Perencanaan Pembangunan penelitian dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Bandung kurang memperhatikan dalam penempatan pegawai khususnya di segi pengalaman, dari pengalaman yang kurang pegawai akan kesulitan dalam memahami tupoksi, Hal tersebut terlihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3**

**Komposisi Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Bandung Berdasarkan Pendidikan Terakhir.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| NO | JABATAN | PENDIDIKAN TERAKHIR |
| 1 | Bidang Sekretariatan | SMP & SMA |
| 2 | Pelaksana Bidang Perencanaan Tata Ruang, Sarana dan Prasarana | SMA |
| 3 | Pelaksana Bidang Perencanaan Ekonomi dan Pembiayaan | SMA |
| 4 | Bidang Perencanaan Sosial Budaya dan Kesejahteraan Rakyat | SMP & SMA |
| 5 | Bidang Perencanaan Pemerintahan | SMP & SMA |
| 6 | Bidang Penelitian, Pengembangan, dan Statistik | SMA |

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Bappelitbang Kota Bandung

Bertitik tolak dari permasalahan tersebut, peneliti merasa tertarik untuk mengkaji permasalahan tersebut dan mencari alternatif pemecahannya yang dituangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul : **“HUBUNGAN PENEMPATAN PEGAWAI DENGAN KINERJA PEGAWAI DI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN (BAPPELITBANG) KOTA BANDUNG”**

* 1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti mencoba untuk merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana hubungan penempatan pegawai dengan kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Bandung?
2. Faktor apa saja yang menghambat penempatan pegawai hubungannya dengan kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Bandung?
3. Bagaimana upaya untuk mengatasi masalah penempatan pegawai hubungannya dengan kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Bandung.
   1. **Tujuan dan Kegunaaan Penelitian**
4. Tujuan Penelitian
5. Mengetahui bagaimana hubungan penempatan pegawai dengan kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Bandung.
6. Mengetahui faktor apa saja yang menghambat penempatan pegawai hubungannya dengan kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Bandung.
7. Mengetahui bagaimana upaya untuk mengatasi masalah penempatan pegawai hubungannya dengan kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Bandung.
8. Kegunaan Penelitian
9. Kegunaan Akademik

Dengan adanya penelitian ini, peneliti berharap akan bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, menambah pustaka bagi penulis, serta sebagai referensi bagi peneliti lain.

1. Kegunaan Praktis

Diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini bisa dilaksanakan obyek yang diteliti oleh peneliti tentang penempatan pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Bandung untuk meningkatkan kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Bandung.

* 1. **Kerangka Pemikiran**

Pada Penyusunan skripsi ini peneliti mengacu kepada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berhubungan dengan fokus dan lokus penelitian, sebagai dasar dan pedoman ini sesuai dengan kenyataan di lapangan sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang objektif berdasarkan masalah – masalah yang telah dikemukakan diatas maka peneliti akan mengemukakan teori – teoridari para ahli yang selanjutnya akan diterapkan sebagai kerangka pemikiran.

Penempatan pegawai berkaitan dengan pegawai yang ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan jabatannya. Peneliti menuangkan definisi tentang penempatan menurut **Sastrohadiwiryo** yang dikutip oleh **Priansa (2014 : 124)** dalam bukunya perencanaan & pengembangan SDM, yaitu :

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

Membandingkan pengertian diatas sebagai berikut, Adapun menurut **Hasibuan** yang dikutip oleh **Priansa (2014 : 124)** dalam bukunya perencanaan & pengembangan SDM.

**Penempatan merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang di terima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendegelasikan pada orang tersebut. Dengan demikian, calon pegawai itu akan dapat mengerjakan tugas – tugas nya jabatan yang bersangkutan.**

Dapat dikatakan bahwa penempatan pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang di terima (lulus seleksi) pada jabatan atau pekerjaan yang membutuhkannya

Penempatan pegawai dapat berjalan apabila dilaksanakan dengan kriteria dalam penempatan pegawai. Oleh karena itu **Priansa (2014 : 127)** dalam bukunya perencanaan & pengembangan SDM mengemukakan kriteria dalam penempatan pegawai yaitu :

1. **Keahlian**

**Keahlian merupakan kesanggupan dan kecakapan pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaannya. Setiap tugas dan pekerjaan yang diemban pegawai harus didukung oleh keahlian memadai.**

1. **Pengetahuan**

**Pengetahuan merupakan data, informasi, maupun rekaman peristiwa tertentu yang ada di benak pegawai. Pengetahuan pegawai dapat dipeloreh melalui pengalaman kerja, pendidikan formal, pendidikan informal, pelatihan, membaca buku, dan berbagai aktivitas lainnya. Pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan yang memadai yang mampu mendukung tugas dan pekerjaan yang diembannya.**

1. **Keterampilan**

**Keterampilan merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional spesifik dari pegawai dalam tugas dan pekerjaan. Keterampilan diperoleh melalui pelatihan, pengalaman, dan proses belajar.**

1. **Kualifikasi**

**Kualifikasi merupakan syarat teknis dan non teknis dalam mengemban tugas tertentu sesuai dengan jabatan tertentu yang ada di dalam organisasi. Untuk menduduki jabatan struktural dalam organisasi maka kualifikasi dibutuhkan sebagai persyaratan untuk menduduki jabatan tertentu.**

1. **Kemampuan**

**Kemampuan sangat penting karena bertujuan untuk mengatur kinerja pegawai, maksudnya dapat mengukur sejauh mana pegawai tersebut mampu mengemban tugas dan tanggung jawab dengan baik. Hal ini berkaitan dengan kenyataan bahwa setiap jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik.**

1. **Sikap**

**Sikap merupakan pernyataan evaluatif yang baik dan menguntungkan, hal ini menyangkut mengenai objek, orang atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana pegawai merasakan sesuatu.**

Kriteria tersebut sangat mempengaruhi jalannya penempatan pegawai. Pegawai dapat mengetahui ruang lingkup kerjanya dan dapat mempertanggung jawabkan pekerjaannya. Suatu organisasi yang dapat melaksanakan penempatan pegawai dengan tempat maka akan mempengaruhi kinerja pegawainya tersebut.

Kinerja pada sektor publik, pada hakikatnya merupakan hasil kerja yang dicapai oleh aparatur pemerintah, baik secara individu, kelompok maupun institusi sesuai dengan visi, misi dan tujuan yang telah diterapkan. Dalam konteks ini, kinerja pada sektor publik menjadi semakin menarik untuk dicermati, menyusul terjadinya berbagai fenomena yang mencerminkan adanya disparitas antara kinerja yang ditampilkan oleh aparat dan kelembagaan pemerintah dan ekspektasi yang diidamkan oleh masyarakat.

**Behardin** yang dikutip oleh **Satibi (2011 : 104)** dalam bukunya manajemen publik dalam persepktif teoritik dan empirik, mengemukakan pengertian kinerja pegawai, Yaitu

**Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang di capai oleh seseorang pegawai, baik secara individu maupun kelompok dalam rangka pencapaian visi, misi dan program yang telah ditetapkan oleh organisasi, sehingga dapat diketahui kontribusi dari setiap pegawai terhadap organisasinya.**

Membandingkan pengertian diatas sebagai berikut, Adapun pengertian kinerja menurut **Prawirosentono** yang dikutip oleh **Pasolong (2014 : 176)**dalam bukunya teori administrasi publik, yaitu

**Hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.**

Kinerja merupakan hasil yang diperoleh pegawai dari tugas yang dikerjakannya sesuai dengan beban tugas yang diberikan oleh organisasi. Oleh karena itu, kinerja yang dimiliki pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi untuk mencapai kinerja pegawai tidaklah mudah, sehingga **Mondy, Noe, Premeaux** yang dikutip oleh **Priansa (2014 : 271)** dalam buku perencanaan & pengembangan SDM, menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi sebagai berikut:

1. **Kemandirian (*Dependability*)**

**Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.**

1. **Adaptabilitas *(Adaptability)***

**Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk beraksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi – kondisi.**

1. **Kuantitas Pekerjaan (*Quantity Of Work*)**

**Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.**

1. **Kualitas pekerjaan (*Quality Of Work)***

**Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapihan, dan kelengkapan didalam menangani tugas – tugas yang ada di dalam organisasi.**

1. **Inisiatif *(Initiative)***

**Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemadirian, fleksibelitas, berpikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab**

1. **Kerjasama *(Coorperation)***

**Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain. Apakah *assignments,* mencakup lembur dengan sepunuh hati.**

Penempatan pegawai merupakan faktor penting dalam organisasi berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Penempatan pegawai pada posisi yang tepat merupakan suatu hal utama karena erat hubungannya dengan kinerja pegawai. Penempatan pegawai bertujuan menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya, sehingga akan menjadi sumber daya yang produktif.

Keterkaitan atau hubungan antara penempatan pegawai dengan kinerja dapat dilihat dari teori yang dikemukakan oleh **Prinsa (2014 : 126)** dalam bukunya perencanaan dan pengembangunan SDM, yaitu :

**Penempatan pegawai hendaknya didasarkan atas kriteria dan standar kinerja yang diharapkan sehingga pegawai yang ditempatkan di dalam organisasi merujuk pada prinsip kinerja tersebut.**

Dengan demikian, penempatan pegawai bukanlah hal yang bersifat formalitas akan tetapi sesuai dengan kriteria dan standar kerja sehingga pegawai dapat ditempatkan sesuai dengan kemampuan sesuai kemampuan atau jabatannya.

* 1. **Hipotesis**

1. Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut :

**"Terdapat Hubungan antara Penempatan Pegawai dengan Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Bandung”**

1. Hipotesis diatas adalah hipotesis penelitian yang sifatnya verbal dan subtantif artinya belum bisa diuji, oleh karena itu harus diterjemahkan ke dalam hipotesis statistik yang sudah operasional sebagai beikut :
2. H0 s = 0, artinya tidak adanya hubungan antara Penempatan Pegawai (X) dengan Kinerja Pegawai (Y).
3. H1  ≠ 0, artinya adanya hubungan antara Penempatan Pegawai (X) dengan Kinerja Pegawai (Y).

Paradigma adalah cara pandang seseorang terhadap diri dan lingkungannya yang akan mempengaruhinya dalam berpikir (kognitif), bersikap (afektif), dan bertingkah laku (konatif). Paradigma juga dapat berarti seperangkat asumsi, konsep, nilai, dan praktik yang di terapkan dalam memandang realitas dalam sebuah komunitas yang sama, khususnya, dalam disiplin intelektual. Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian, sebagai berikut :

Y

X

**GAMBAR 1**

**Paradigma Penelitian Penempatan Pegawai dengan Kinerja Pegawai**

Keterangan gambar :

X = Variabel Penempatan Pegawai

Y = Variabel Kinerja Pegawai

* 1. **Lokasi dan Waktu Penelitian**

1. Lokasi Penelitian

Lokasi Penelitian di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan (Bappelitbang) Kota Bandung

Jalan Aceh Nomor 36, Babakan Ciamis, Sumur Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40117

Telepon **:**(022) 4222315

Email : [bappeda@bandung.go.id](mailto:bappeda@bandung.go.id)

Bappeda.bandung.go.id

1. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan selama 6 bulan dari bulan Januari 2017 sampai dengan bulan Juni 2017