**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **LATAR BELAKANG**

Setiap manusia secara alamiah tidak dapat menyendiri, baik secara naruliah maupun alamiah. Sebagai individu manusia akan berusaha untuk melakukan interaksi antara sesama individu lainnya agar dapat hidup secara bersama. Hal ini dilakukan untuk menciptakan kebutuhan satu sama lainnya, tanpa interaksi kehidupan diantara satu dengan lainnya, manusia menjadi pasif dan tidak akan tumbuh serta berkembang, sehingga cenderung terbelakang dan tertinggal di dalam modern.

Manusia melalui organisasi dapat mengaktualisasikan dirinya agar mampu menciptakan hubungan sosial dengan sesama manusia yang lainnya, baik secara individu maupun berkelompok. Sebab itu, di dalam organisasi setiap orang mampu menggabungkan sumber daya yang dimilikinya dengan dukung sumber-sumber daya lain di luar organisasi, yakni terjalinnya hubungan antara pemimpin organisasi, kelompok pekerja atau tenaga ahli, mesin dan bahan baku menjadi satu kesatuan. Pada saat bersamaan, organisasi secara terus menerus dapat berfungsi dan berusaha menyesuaikan dirinya dengan tujuan yang diharapkan agar tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

Adanya kebersamaan dalam organisasi dapat menjadi suatu kesatuan yang sinergis agar organisasi dapat melayani dan memenuhi berbagai kebetuhan suatu masyarakat maupun anggota organisasi secara lebih efisien dan efektif. Dalam suatu organisai dalam pemerintahan terdapat suatu struktural yang memiliki orang yang menempati dudukannya masing-masing yang disebut sebagai pegawai untuk melaksanakan kinerjanya masing-masing.

Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam sebuah perusahaan. Berbanding lurus dengan hal tersebut, manusia juga merupakan sumber daya yang paling rumit untuk dipahami. Kerumitan ini adalah sebagai akibat dari uniknya sifat dari masing-masing individu yang ada di dunia, khususnya dunia kerja.

Homogennya tingkat pendidikan, usia, sosial dan budaya masing-masing karyawan pada suatu perusahaan ternyata tidak menjamin jika mereka dapat diperlakukan dengan cara yang sama. Masing-masing individu membutuhkan penanganan yang khusus untuk menjamin kontribusi karyawan pada perusahaan berjalan dengan maksimal

Untuk bisa memahami pengertian manajemen sumber daya manusia, maka kita harus mengetahui pengetian manajemen terlebih dahulu.  Manajemen berasal dari bahasa Perancis kuno ménagement yang memiliki arti seni melaksana dan mengatur. Sementara menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, manajemen memiliki dua pengertian. Pertama, manajemen adalah penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Kedua, manajemen merujuk pada pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi.

Manajemen merupakan cabang ilmu yang universal. Semua hal di dunia ini membutuhkan manajemen supaya memiliki sistem kelola yang baik. Untuk mengatur sumber daya manusia pun dibutuhkan sebuah manajemen. Pengertian manajemen sumber daya manusia secara umum adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Fokus yang dipelajari dalam manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja, baik secara individu maupun yang ada kaitannya dengan hubungan antar tenaga kerja.

Kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja. Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena kan bermanfaat baik bagi banyak pihak. Kinerja akan selalu terkait dengan ukuran-ukuran atau setandar kinerja. Ukuran atau standar kinerja terkait dengan parameter-parameter tertentu atau dimensi yang dijadikan dasar atau acuan oleh organisasi untuk mengukur kinerja.

Sesuai dengan peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahhun 2007 tentang pembentukan dan susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung dan perhubungan Kota Bandung Nomor 41 Tahun 2007, maka Dinas Perhubungan Kota Bandung mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan sebagian kewenangan daerah di bidang perhubungan.

Penempatan pegawai yang tepat merupakan motivasi yang menimbulkan antusias dan moral kerja yang tinggi bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Jadi, penempatan pegawai yang tepat merupakan salah satu kunci untuk memperoleh kinerja optimal dari setiap karyawan selain moral ekrja, kreativitas, dan prakarsanyapun akan berkembang.

Dilihat dari uraian diatas dapat terlihat bahwa pada dasarnya penempatan pegawai dilaksanakan agar hasil pekerjaan dapat efektif sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Penempatan pegawai akan berjalan dengan baik jika pimpinan menerapkan pelaksanaan penempatan pegawai berdasarkan indikator dan prinsip penempatan pegawai secara keseluruhan.

Pelaksanaan penempatan pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai. Karena apabila pegawai ditempatkan pada suatu posisi ataupun jabatan yang tidak tepat maka yang terjadi adalah pegawai tersebut besar kemungkinannya tidak memahami pekerjaannya sehingga dapat menyebabkan keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, dan kinerja pun akan cenderung rendah sehingga tujuan organisasi akan sulit tercapai.

Dalam undang-undang Aparatur Sipil Negara pasal 68 tentang Pangkat dan Jabatan. Jabatan pemerintah adalah salah satu poin pentig yang sanganat diperhatikan dalam undang-undang aparartur sipil Negara. Permasalahan jabatan yang kerap kali ditemukan dalam praktek penyelenggaraan pemerintahan sebelumnya memberikan sudut pandang yang berbeda dari pemerintah daerah dan DPR unuk dapat lebih mengoptimalkan kinerja dan efektifitas para pejabat pemerintah.

Permasalahan seperti penempatan pegawai ke dalam jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensi dan latar belakang pendidikan terakhirnya, system merit yang sepenuhnya belum berjalan secara obyektif serta lekatnya kepentingan para pejabat politik dalam penempatan pegawai dalam jabatan terutma jabatan jabatan structural terbukti sangat mempengaruhi materi penyusunan undang-undang Aparatur Sipil Negara ini.

Hal ini menyebabkan dalam undang-undang terbaru ini di tegaskaskan keharusan jabatan di sesuaikan dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang di miliki seorang pegawai, pasal 68 ayat 2 yang berbunyi : pengangkatan PNS dalam jabatan tertentu sebagaimana di maksud pada ayat 1. ditentukan berdasarkan perbaningan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang di butuhkan oleh dengan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang di miliki oleh pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian dan penjajagan yang dilakukan oleh peniliti, peniliti menemukan masalah kinerja di Bidang Pengendalian dan Ketertiban Transportasi Dinas Perhubungan Kota bandung diantaranya :

1. Kualitas pegawai sangat kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh atasan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat, Contoh : berdasarkan hasil LAKIP Dinas Perhubungan Kota Bandung tahun 2015 indikator persentase penurunan pelanggaran angkutan umum dijalan diperoleh capainyan kerja sebesar 5% namun realisasinya sebesar 4,02% sehingga capainyan kerjanya sebesar 80,32% artinya persentase penurunan pelanggaran anguktan umum dijalan tidak dapat mencapai target.
2. Ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas belum berjalan dengan baik dan masih ada kekurangan dalam menyelesaikan laporan tugas pegawai. Contoh: berdasarkan hasil wawancara terdapat permasalahan dalam pengerjaan dan pengadaan rambu-rambu lalu lintas seperti pengadaan ZoSS atau Zona Selamat Sekolah yang hanya ada 12 titik Pondok Pesantren, SDN Andil Kidul, SDN Babakan Ciparay, SDN Bojong Raya, TK SD/SMP Kristen dan Ciatel SDN Cibiru, SDN Cihaur Geulis, SDN Cijerah, AL-Irham, SDN Pasawahan dan SDN Suwakarsa.

Dan peneliti menemukan faktor penyebab masalah dari Penempatan Pegawai di Bidang Pengendalian dan Ketertiban Transportasi Dinas Perhubungan Kota Bandung:

1. Faktor pengalaman pegawai. Sejauh mana keahlian para pegawai dapat berkontribusi dalam menyelesaikan pekerjaan di Bidang Pengendalian dan Ketertiban Transportasi

Contoh : para penata muda yang lulusan SLTA belum diberikan pelatihan pekerjaan secara progresif, berdasarkan data pegawai yang mengikuti pendidikan penjenjangan yang hanya berjumlah 81 orang dari data renstra Dinas Perhubungan Kota Bandung yang seharusnya pendidikan penjenjangan tersebut diselenggarakan secara merata kepada seluruh pegawai.

1. Latar belakang pendidikan pegawai. Masih ada beberapa pegawai yang berpendidikan SLTA baik khususnya di Dinas Perhubungan Kota Bandung maupun di Bidang Pengendalian dan Ketertiban Transportasi Contoh : di Dinas Perhubungan Kota Bandung ada 307 orang yang latar pendidikannya SLTA dan di Bidang Pengendalian dan Ketertiban Transportasi ada 65 orang latar pendidikan SLTA

Berdasarkan intrepretasi peneliti yang mengemukakan tentang pendidikan pegawai yang belum tepat berdasarkan tugas dan fungsinya, dapat dibuktikan dengan data pegawai di Bidang Pengendalian dan Ketertiban Transportasi Dinas Perhubungan Kota Bandung.

Akan tetapi, sejauh mana kebenaran hasil penelitian tersebut tentu harus dikaji dan dibuktikan melalui data empirik hasil penelitian. Hal inilah yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam dan komperhensif. Oleh karena itu, peneliti menuangkannya ke dalam bentuk penelitian dengan merumuskan judul : **“PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA DI BIDANG PENGENDALIAN DAN KETERTIBAN TRANSPORTASI DINAS PERHUBUNGAN KOTA BANDUNG”**

**1.2 PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti mengemukakan, yaitu rendah kinerja pegawai yang diduga disebabkan belum dijalankannya faktor – faktor

1. Berapa besar pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja di Bidang Pengendalian dan KetertibanTtransportasi pada Dinas Perhubungan Kota Bandung?
2. Apa saja hambatan pengaruh penempatan pegawai di Bidang Pengendalian dan Ketertiban Transportasi pada Dinas Perhubungan Kota Bandung?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan dalam mengatsai hambatan Penempatan Pegawai di Bidang Pengendalian dan Ketertiban Transportasi?
	1. **TUJUAN PENELITIAN**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab perumusan masalah yang telah dirumuskan diatas, yaitu:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja di Bidang Pengendalian dan Ketertiban Transportasi pada Dinas Perhubungan Kota Bandung
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan dalam meningkatakan Penempatan Pegawai di Bidang Pengendalian dan Ketertiba Transportasi pada Dinas Perhubungan Kota Bandung
3. Untuk mengatasi hambatan-hambatan Penempatan Pegawai di Bidang Pengendalian dan Ketertiba Transportasi Dinas Perhubungan Kota Bandung
	1. **KERANGKA PEMIKIRAN**

Penempataan pegawai yang tepat pada posisi yang tepat bukan saja menjadi keinginan sebuah organisasi, tetapi juga manjadi keinginan para pegawai. Dengan demikian pegawai yang bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya pegawai tersebut akan bekerja dengan efektif, dan tujuan akan tercapai. Hal tersebut akan menguntungkan organisasi karena penempatan pegawai yang tepat pada posisi yang tepat akan meningkatkan semangat kerja dan gairah kerja serta disiplin kerja yang bersangkutan. Sehingga berdampak positif bagi organisasi yaitu meningkatnya kinerja pegawai yang bersangkutan, oleh karena itulah maka masalah penempatan pegawai tidak bisa dilaksanakan sembarangan.

Hal tersebut diatas menunjukan bahwa penempatan pegawai pada posisi yang tepat sangatlah penting, seperti yang di kemukakan oleh B. Siswanto Sastrohadiwiryo dalam bukunya Manajemen Tenaga Kerja Indonesia ( 2003 : 162 ) bahwa:

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

 Berdasarkan definisi-definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi untuk menempatkan pegawai yang telah lulus seleksi pada jabatan atau pekerjaan yang telah ditentukan. Serta berpedoman pada prinsip penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat atau the right man in the right place and the right man behind the right job.

Dalam rangka penempatkan pegawai yang telah lulus dalam seleksi, maka pimpinan harus mempertimbangkan beberapa faktor yang memungkinkan dan berpengaruh terhadap kelengsungan organisasi.

 B. Siswato Sastrohadiwiryo dalam bukunya Manajemen Tenaga Keraja Indonesia ( 2003 : 163 ), seorang pimpinan harus benar-benar mengetahui pegawai yang akan ditempatkan dalam suatu tugas dan pekerjaan. Oleh karena itu sebelum menempatkan pegawai pimpinan harus memperhatikan beberapa faktor sebagai berikut:

**1. Faktor prestasi akademis**

**Prestasi akademis yang dimiliki pegawai selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, tetapi tidak terbatas pada jenjang terakhir pendidikan tetapi termasuk jenjang pendidikan yang telah dilalaminya. Selain itu, prestasi disekolah umum perlu dipertimbangkan. Selain prestsi akademis yang telah dicapai selama pandidikan, prestasi yang telah diperoleh berdasarkan seleksi harus tetap menjadi pertimbangan utama karena merupakan bukti langsung kemampuan tenaga kerja, sekaligus untuk memperoleh data yang berhubungan dengan pribadi tenaga kerja.**

**2. Faktor pengalaman**

**Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan pegawai. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Terkadang pengalaman kerja yang dimiliki seseorang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi.**

**3. Faktor kesehatan fisik dan mental**

**Dalam menempatkan pegawai kondisi fisik dan mental pegawai pelu dipertimbangkan untuk menghindari kerugian. Meskipun tingkat kepercayaan hasil tes keseahatan yang dilakukan kurang akurat, terutama tantang kondisi fisik, namun sepintas lalu kondisi fisik pegawai dapat terlihat. Selanjutnya perlu dipertimbangkan tempat mana yang cocok bagi tenaga kerja yang bersangkutan sesuai dengan kondosi fisiknya. Adapun untuk menilai kesehatan mental, tak semudah menilai kesehatan fisik, perlu dokter khusus yang ahli dalam bidangnya.**

**4. Faktor status perkawinan**

**Status perkawinan tenaga kerja juga merupakan hal penting untuk diketahui. Sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan, khususnya dalam menempatkan tenaga kerja yang bersangkutan.**

**5. Faktor usia**

**Dalam menempatkan tenaga kerja, faktor usia tenaga kerja yang lulus seleksi perlu dipertimbangkan seperlunya. Hal ini dimaksudkan untuk menghindarkan rendahnya kinerja pegawai yang bersangkutan.**

Kemudian untuk mengukur sejauh mana kinerja pegawai, maka peneliti akan mengemukakan indikator kinerja yang dikemukakan Bernardin (2001) dalam buku Sudarmanto (2014:12), beliau menyampaikan ada 6 (enam) kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. ***Quality*, terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan.**
2. ***Quantity*, terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan**
3. ***Timeliness*, terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk**
4. ***Cost-effectiveness*, terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi**
5. ***Need for supervision*, terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerja tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan**

*Interpersonal impact*, terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik dan kerjasama diantara sesama pekerja dan anak buah.

**1.4.1 Teori penghubung antara penempatan pegawai dengan kinerja pegawai**

Hubungan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja **Ambar Teguh Sulistiyani (2011) *memahami good govermance* : Dalam buku perspektif Sumber Daya Manusia.**

 Penempatan pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi organisasi disamping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Kesesuaian penempatan pegawai dengan bidang tugas sangat baerpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang bersangkutan. Dalam hubungan ini faktor penempatan pegawai sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam organisasi berpengauh terhadap kepuasan kerja yang dapat memotivasi kerja, meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi

* 1. **HIPOTESIS**

Berdasarkan pada kerangka pemikiran tersebut diatas maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut: **“Ada pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Bidang Pengendalian dan Penertiban Transportasi Dinas Perhubungan Kota Bandung.”**

Hipotesis penelitian diatas masih bersifat verbal & substantif, maka harus diterjemahkan kedalam hipotesis penelitian, sebagai berikut:

Hipotesis statistik :

1. Ho : ρs = 0 Penempatan Pegawai : kinerja pegawai = 0, pengaruh kompetensi (X) kinerja pegawai (Y), artinya pengaruh Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja di Bidang Pengendalian dan Ketertiban Transportasi Dinas Perhubungan Kota Bandung
2. H1 : ρs ≠0 Penempatan Pegawai : kinerja P pegawai 0, Pengaruh Penempatan Pegawai (X) kinerja pegawai (Y), artinya pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja di Bidang Pengendalian dan Ketertiban Transportasi Dinas Perhubungan Kota Bandung

**Paradigma Penelitian**

 **Py**

**έ**

 **Pyx**

 X X

 Y

Keterangan Gambar :

X : Variabel Penempatan pegawai

Y : Variabel Kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Bandung

**έ**: Pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian

pyx : Besarnya pengaruh dari variabel Penempatan Pegawai

py : Besarnya pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian.

* 1. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**
1. **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini akan dilakukan pada Dinas Perhubungan Kota Bandung Provinsi Jawa Barat yang Beralamat Jl. Lewi panjang,(Soekarno Hatta) No.205, Situsaeur, Bojongloa Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat 40233, Indonesia. Nomor Telpon : Telepon: (022) 7272258,

Web : [dishub.bandung.go.id/](http://dishub.bandung.go.id/)

1. **Lamanya Penelitian**

Penelitian dilakukan selama 6 (enam) bulan dari bulan maret sampai bulan September 2017. Secara lengkap jadual peneliti tersaji pada Tabel 1.1