**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Salah satu lembaga pemerintahan yang memberikan layanan kepada masyarakat di Kota Bandung adalah Kecamatan Kiaracondong yang diresmikan pada tanggal 12 April 2007 berdasarkan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 6 Tahun 2006 tentang Pemekaran dan Pembentukan Wilayah Kerja Kecamatan dan Kelurahan di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

 Kecamatan ini memiliki jumlah penduduk pada sampai bulan Januari 208 sebanyak 142.434 Orang yang terdiri dari Laki-laki 66.574 Orang dan perempuan 75.860 Orang. Penduduk Kecamatan Kiaracondong berasal dari berbagai latar belakang dan juga pekerjaan. Kecamatan Kiaracondong memiliki visi menjadikan Kecamatan Kiaracondong yang Kondusif untuk menuju Kota Bandung sebagai Kota Jasa yang Bersih, Makmur, Taat dan Bersahabat

Sedangkan misi yang hendak dicapai oleh camat bersama dengan aparatur yang ada di Kecamatan Kiara condong adalah :

1. Mewujudkan suasana kondusif yaitu membangun kesadaran masyarakat yang dapat memberikan kontribusi dalam berbagai kegiatan melalui partisipasi aktif dengan mengembangkan kreatifitas dan keberhasilan pembangunan;
2. Mewujudkan aparatur kecamatan yang koordinatif berfungsi melayani masyarakat, professional, berdaya guna, produktif, transparan, dan bebas dari perilaku penyimpangan dengan dukungan dinas/instansi tingkat kecamatan dan seluruh lapisan masyarakat;
3. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pemberdayaan masyarakat dan seluruh potensi ekonomi dengan mengmbangkan system ekonomi kerakyatan dan pemberdayaan lembaga keuangan tingkat kelurahan;
4. Menciptakan dan meningkatkan kebersihan, ketertiban, dan keindahan, dengan tertatanya PKL, Ojeg, dan Becak, secara proporsional diseluruh wilayah Kecamatan Kiaracondong untuk mendukung system Transportasi yang lancar.

Tugas Pokok yang harus dijalankan aparatur camat adalah melaksanakan sebagian kewenangan yang dilimpahkan oleh Walikota di bidang pemerintahan, pembangunan, perekonomian, kemasyarakatan, ketentraman, dan ketertiban serta koordinasi dan instansi otonom dan UPTD di wilayah kerjanya.

Fungsi yang harus diberikan kepada masyarakat adalah :

1. Penyelenggaraan kegiatan pemerintahan, pembangunan, perekonomian, kemasyarakatan, ketentraman, dan keamanan;
2. Pelaksanaan pembinaan pemerintahan kelurahan dan pelayanan administrasi publik;
3. Pelaksanaan pelayanan teknis administratif kesekretariatan.

Inilah yang menjadi inti dari keberadaan Kecamatan Kiaracondong yaitu memberikan layanan kepada masyarakat atau publik. Camat Kiaracondong dibantu oleh seorang sekretaris camat dan 48 orang pegawai negeri sipil yang terdiri dari 30 laki-laki dan 18 orang wanita.

Tentu setiap pegawai negeri sipil diharapkan dapat memberikan kinerja sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh pemerintah kecamatan dalam melayani masyarakat. Hal ini sesuai dengan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63 tahun 2003 tentang pedoman umum penyelenggaraan pelayanan publik menyebutkan bahwa pelayanan publik merupakan segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan layanan sesuai ketentuan peraturan perundang – undangan.

Menurut Mahmudi (2005 : 47) yang dikutip oleh Satibi (2011 : 102) dalam bukunya manajemen publik dalam perspektif teoritik dan empirik, dari Perspektif Organisasi bahwa kinerja adalah kesuksesaan 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.

Penelitian pendahuluan berupa wawancara dan mendapatkan data dari pemerintah Kecamatan Kiaracondong. Wawancara dilakukan kepada Sekretaris Camat Kecamatan Kiaracondong dan mendapatkan data kinerja pegawai negeri sipil yang berada di Kecamatan Kiaracondong.

Berdasarkan wawancara dengan camat Kiaracondong, terdapat beberapa hal yang menunjukkan kinerja pegawai belum sesuai dengan target yang sudah ditetapkan oleh pemerintah.

Berdasarkan wawancara dengan sekretaris camat Kiaracondong didapatkan bahwa seringkali target yang sudah ditetapkan oleh camat dan sekretaris camat tidak bisa tercapai sehingga untuk menjalankan setiap tugas, terdapat waktu yang lebih lama(Wawancara dengan Sekretaris Camat, September 2018).

Kondisi ini menggambarkan bagaimana target pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah Kecamatan Kiaracondong belum bisa sesuai dengan target yang ditetapkan.

Berdasarkan data kinerja tiga orang pegawai yang diberikan oleh Sekretaris Camat adalah kinerja pegawai negeri di Kecamatan Kiaracondong tidak mencapai 100%. Data yang didapatkan menunjukkan rata-rata kinerja pegawai negeri sipili berada pada angka 81% (Laporan kinerja Pegawai Negeri Kecamatan Kiaracondong, 2018).

Kinerja pegawai lainnya yang sudah didesain oleh Kecamatan Kicaracondong dapat dilihat pada tabel berikut

**Tabel 1.1: Kinerja dan Perilaku Pegawai Negeri di Kecamatan Kiaracondong**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Indikator** | **Pegawai 1** | **Pegawai 2** | **Pegawai 3** |
| 1 | SKP  | 85,567 | 85,57 | 86,972 |
| 2 | Perilaku  |  |  |  |
|  | 1. Orientasi pelayanan
2. Integritas
3. Komitmen
4. Disiplin
5. Kerjasama
 | 93,5495,8593,5793,7590,88 | 93,5495,8593,5793,7590,88 | 98,3993,8194,6197,9896,18 |

*Sumber: Laporan Kinerja, 2018*

Temuan lainnya adalah bagaimana kinerja pegawai Kecamatan Kiaracondong

1. Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*) yaitu berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapihan, dan kelengkapan di dalam menangani tugas – tugas yang ada di dalam organisasi.

Telah kita ketahui bahwa pegawai Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung sebagian pegawai melakukan kegiatan diluar tugas mereka, seperti ada pegawai yang menonton *youtube*, dan jual beli (berbisnis) yang dilakukannya di dalam jam pekerjaan.

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.

Telah kita ketahui bahwa pegawai Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung bahwa pegawai yang terdapat di Kota Bandung sangat sedikit dan Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung kekurangan pegawai.

Terdapat kesenjangan atau gap antara target dengan realisasi yang ditampilkan oleh pegawai negeri sipil di Kecamatan Kiaracondong. Tentu hal ini akan berdampak kepada kinerja layanan publik yang seharusnya diberikan oleh Kecamatan Kiaracondong kepada masyarakat.

Kinerja pegawai yang belum mencapai 100% di Kecamatan Kiaracondong diduga berhubungan dengan penempatan pegawai pada posisinya. Penempatan Pegawai 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. Hasibuan (2008) yang dikutip oleh Priansa (2014 : 124) dalam bukunya Perencanaan & Pengembangan SDM.

Menurut Mathis dan Jackson (2001) yang dikutip oleh Priansa (2014 : 124) dalam bukunya Perencanaan & Pengembangan sumber daya manusia, mengemukakan bahwa penempatan pegawai adalah menempatkan 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 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.

Tanpa cocokannya dalam penempatan pegawai dalam suatu organisasi, bukan suatu hal yang tidak mungkin akan terjadinya kesalahan – kesalahan, penyimpangan – penyimpangan yang tidak diinginkan. Maka dari itu, setiap organisasi sangat memerlukan kecocokan dalam penempatan pegawai karena organisasi terdiri dari orang-orang yang melaksanakan kegiatan – kegiatan untuk mencapai tujuan, dan kegiatan tersebut tidak lepas dari kesalahan – kesalahan.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan sekretaris camat Keccamatan Kiaracondong didapatkan bahwa terdapat keterbatasan jumlah pegawai sehingga pekerjaan dikerjakan oleh pegawai yang ada. Hal ini terlihat pada pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan.

Temuan lainnya adalah penempatan pegawai tidak sesuai dengan ilmu dan kemampuannya.

**Tabel 1.2: Komposisi Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Berdasarkan Golongan** | **Jumlah** | **Latar Belakang Pendidikan** |
| I | 1 | SD |
| II | 6 | SD, STM, SMA, D3 |
| III | 38 | STM,SMEA, SLTA, SMEA,D3, S1 |
| IV | 5 | D3, S1, S2 |
| Jumlah | 29 |  |

**Sumber : Kecamatan Kiaracondong Kota bandung Tahun 2017**

Dari tabel diatas jumlah pegawai yang ada pada Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung berjumlah 50 orang yang dirinci berdasarkan Golongannya.

Berdasarkan permasalahan diatas peneliti menduga disebabkan oleh penempatan pegawai yang kurang tepat dalam penerapannya, sebagai berikut

1. Faktor Prestasi Akademik

Penempatan pegawai berlatar belakang pendidikan yaitu lulusan STM Mesin, SMA Ipa, diberikam tanggung jawab untuk memegang pekerjaan yang berhubungan dengan Pengadministrasian Umum, sehingga pegawai tidak akan maksimal dalam pembuatan atau mengupdate tentang pengadministasian karena tingkat pendidikannya tidak berhubungan dengan beban pekerjaan yang diberikan.

1. Faktor Pengalaman

Penempatan pegawai kurang sesuai degan pengalaman yang didalam nya menyangkut pengalaman kerja yaitu lulusan STM, SMA, SMK, SMA diberikam tanggung jawab untuk bekerja di instasi tersebut, karena dari lulusan tersebut tidak memiliki pengalaman kerja yang lama dan keahliannya masih kurang optimal, sehingga pegawai tidak akan maksimal dalam menjalankan pekerjaan nya,

Berkaitan dengan hal tersebut, Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung adalah salah satu organisasi Perangkat daerah Kota Bandung Jawa Barat, tentunya juga membutuhkan suatu penempatan pegawai yang cermat dan tepat agar tetap dalam melaksanakan kegiatannya dengan baik.

Berdasarkan fenomena di atas, penelitian ini mengkaji “Hubungan Penempatan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung”

* 1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian rumusan masalah penelitian yang diajukan adalah

1. Bagaimana penempatan pegawai di Kecamatan Kiaracondong?
2. Bagaimana kinerja pegawai Kecamatan Kiaracondong?
3. Bagaimana hubungan penempatan pegawai dengan kinerja pegawai Kecamatan Kiaracondong?
	1. **Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis

1. Penempatan pegawai di Kecamatan Kiaracondong
2. Kinerja pegawai Kecamatan Kiaracondong
3. Hubungan Penempatan Pegawai dengan Kinerja Pegawai Kecamatan Kiaracondong
	1. **Kegunaan Penelitian**
		* 1. **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 Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Kiaracondong

* 1. **Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di kantor Kecamatan Kiaracondong Jalan Babakan Sari No.117, Babakan Sari, Kiaracondong, Kota Bandung, Jawa Barat 40283.

**Tabel 1.3: Jadwal Kegiatan Penelitian**

