

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi di era globalisasi saat ini dalam perkembangan dan kemajuannya selalu mengedepankan kinerja para pegawainya. Organisasi dapat dipandang sebagai wadah dan proses yang dimana memiliki tempat untuk melaksanakan aktivitas pengorganisasian oleh anggota organisasi itu sendiri. Organisasi terdiri dari berbagai elemen yang salah satunya adalah Sumber Daya Manusia (SDM).

Langkah awal dalam menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terampil dan handal, perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam organisasi (Instansi Pemerintahan) yang bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan pegawai terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai, baik penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru. Berdasarkan UU No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan perlindungan hukum.

Pegawai memegang peranan utama dalam menjalankan organisasi dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Hal ini dikarenakan manusia

berperan sebagai tenaga kerja dalam menjalankan seluruh kegiatan operasional dalam organisasi. Sumber daya yang berkualitas merupakan kekayaan (*asset*) yang tidak ternilai bagi organisasi. Karena itu organisasi harus menempatkan tenaga kerja yang tepat dan sesuai dengan bidang dan keahlian agar kinerjanya lebih maksimum. Untuk mewujudkannya perlu penempatan tenaga kerja sesuai dengan potensi sumberdaya manusia.

Penempatan Kerja adalah suatu cara dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam organisasi bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan organisasi, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan. Penempatan pegawai juga harus sesuai dengan keinginan dan keterampilannya.

Untuk mencapai tujuan organisasi maka perlu 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 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 divisi tertentu.

Selain penempatan pegawai yang baik dalam setiap organisasi juga dibutuhkan kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang baik merupakan faktor yang sangat penting juga bagi keberhasilan instansi dalam merealisasikan program kerjanya.

Kinerja adalah hasil kerjanya secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja didalam organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari luar maupun dari dalam dirinya.

Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung Merupakan Unsur Pelaksanaan Pemerintah Di bidang Kebudayaan Dan Pariwisata Yang Bertanggung Jawab Kepada Walikota Bandung Melalui Sekretaris Daerah. Berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 13 Tahun 2009 Tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007, Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung Mempunyai Tugas Pokok Melaksanakan Sebagian Urusan Daerah Di Bidang Kebudayaan Dan Pariwisata.

Untuk Melaksanakan Tugas Pokok tersebut, Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung Mempunyai Fungsi:

1. Perumusan Kebijakan Teknis Bidang Kebudayaan Dan Pariwisata.
2. Penyelenggaraan Sebagian Urusan Pemerintah Dan Pelayanan Umum Di Bidang Kebudayaan Dan Pariwisata.
3. Pembinaan Dan Pelaksanaan Tugas Di Bidang Kebudayaan Dan Pariwisata Yang Meliputi Kebudayaan Dan Kesenian, Sarana Wisata, Objek Wisata Dan Pemasaran Wisata.
4. Pelaksanaan Pelayanan Teknis Ketatausahaan Dinas.
5. Pelaksanaan Tugas Lain Yang Diberikan Oleh Walikota Sesuai Dengan Tugas Dan Fungsinya.

Berdasarkan hasil peninjauan yang telah dilakukan oleh peneliti yang dilakukan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, peneliti menemukan masalah dalam tingkat kinerja pegawai yang masih rendah atau belum sesuai apa yang diharapkan, hal ini terlihat dari aspek-aspek berikut:

1. **Quality of work** (kualitas kerja), masih terlihat bahwa beberapa pegawai yang kurang terampil dan tidak sesuai ketentuan dalam mengerjakan pekerjaannya. hal ini menyebabkan terhambatnya pengerjaan tugas karena kualitas kerja Pegawai masih belum terampil dan tidak sesuai ketentuan.

Contohnya: pada Sub Bagian Program Data dan Informasi, dalam pengerjaan teknis khusus seperti pengelolaan sistem informasi, pengelolaan website, dan pengelohan administrasi juga kearsipan masih terdapat banyak permasalahan.

2. **Promptness** (ketepatan waktu), hal ini terlihat masih terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian tugasnya dan dapat menghambat pekerjaan yang lain.

Contohnya: pada Sub Bagian Keuangan pada saat menganalisis data untuk penyusunan rancangan anggaran pelaksanaan program dan kegiatan dinas terlihat Pegawai masih berleha-leha dalam menyelesaikan tugas tersebut sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dengan waktu yang telah ditetapkan.

Masalah yang teridentifikasi di atas peneliti menduga disebabkan Penempatan Pegawai belum dijalankan secara efektif pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, hal ini terlihat dari faktor-faktor berikut:

1. **Pendidikan**, hal ini terlihat dari beberapa pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung dalam penempatan kerja

masih ada yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Seharusnya penempatan kerja di sesuaikan dengan pendidikan yang pernah dialami dan tidak mengakibatkan terjadinya kesalahan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Contohnya: terlihat dari data Pegawai pada Sub bagian keuangan masih ada Pegawai yang latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan penempatannya dan menyebabkan keterbatasan kualitas kerja para pegawai.

2. **Pengalaman kerja**, dilihat dari hasil peninjauan peneliti, masih adanya pegawai yang kurang terampil dan kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini terjadi karena kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki Pegawai dan Pegawai belum menguasai pekerjaannya.

Contohnya: pada Sub bagian Program Data dan Informasi masih ada beberapa pegawai yang kurang terampil menggunakan Microsoft Word maupun Excel dan mengakibatkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan, hal ini terjadi karena Pegawai kurang berpengalaman dan kurang menguasai pekerjaannya.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut yang dituangkan dalam peneliti yang berjudul: **“Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka masalah yang akan diteliti dalam penelitian adalah:

1. Seberapa besar pengaruh Penempatan Pegawai terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?
2. Seberapa besar pengaruh Penempatan Pegawai melalui faktor-faktor pendidikan, pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian tentang Pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai ini dilakukan dengan tujuan:

- a. Memperoleh data dan informasi seberapa besar pengaruh Penempatan Pegawai terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
- b. Mengumpulkan data dan informasi mengenai seberapa besar pengaruh penempatan Pegawai melalui faktor-faktor pendidikan, pengetahuan kerja, kemampuan kerja, dan pengalaman kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

1.4 Kegunaan penelitian

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori khususnya mengenai penempatan pegawai merupakan faktor penentu dalam kinerja dan yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan.

b. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.