**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Setiap instansi dalam melakukan aktivitasnya memiliki tujuan yang harus dicapai. Untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap instansi harus pandai dalam memilih strategi terutama dalam perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Atas tersedianya tenaga kerja yang tetap untuk menempati jabatan serta waktu yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan. Organisasi terpenting adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat maupun organisasi pemerintah tidak terlepas dari kinerja individu.

Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif tentunya diperlakukan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya. Saat ini, instansi dalam meningkatkan produktivitasnya melakukan suatu bentuk kegiatan yaitu penempatan tenaga kerja atau pegawai yang memiliki tingkat kompoten yang berbeda-beda. Perbedaan kemampuan ini ditentukan berdasarkan hasil *recruitment* dan *qualification* perusahaan. Bahkan untuk promosi jabatan itu sendiri ditentukan berdasarkan penempatan kerja itu sendiri.

Penempatan kerja merupakan suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang telah terjadi atas tugas dan pekerjaan dan wewenang, serta tanggung jawabnya. Penempatan kerja pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi organisasi disamping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi.

Kesesuaian penempatan pegawai dengan bidangnya sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang bersangkutan di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung. Ketetapan menempatkan para pegawai pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor penting dalam usaha membangkitkan kegairahan kerja karyawan itu sendiri. Dengan penempatan yang tidak tepat, kinerja seseorang tidak akan sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi, dengan demikian mereka menampilkan produktifitas kerja yang rendah sehingga dapat berakibat pada kejenuhan dan kebosanan (Siagian 2004:40).

Dapat diartikan bahwa penempatan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam keberlansungan pelaksanaan kegiatan suatu instansi, karena merupakan tahap awal dalam proses pembentukan suatu organisasi akan pemilihan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu bersaing dan memberikan totalitas kerjanya terhadap keberlansungan suatu instansi dalam hal ini dibidang kesejahteraan rakyat dan kemasyarakatan.

Pada dasarnya kinerja merupakan hasil kerja yang mengukur tingkat keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja berkaitan dengan faktor pendidikan, disiplin, etika kerja, serta lingkungan iklim kerja. Secara empiris, penempatan kerja juga bisa menjadi permasalahan tersendiri bagi pegawai. Pengembangan kinerja pegawai kerap terhambat jika dihadapkan dengan masalah penempatan kerja.

Mengingat kinerja pegawai sangat penting dalam menunjang keberhasilan organisasi, pegawai harus mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya secara tepat waktu dan memuaskan sesuai tujuan yang diharapkan oleh organisasi yang bersangkutan dalam hal ini pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

Tetapi kenyataanya hasil pengamatan menunjukan bahwa penempatan pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata ini belum sepenuhnya dapat menunjang kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan sesuai dengan peraturan Walikota Bandung No. 59 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

Berdasarkan hasil penjajagan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung, masih ada kecenderungan rendahnya kinerja pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari indikator sebagai berikut:

1. Kualitas KerjaPegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung masih kurang. Observasi awal yang dilakukan peneliti ada pegawai yang ditegur oleh pimpinan karena fokus atau inti dari tugas yang diberikan tidak tercapai.
2. Ketepatan waktu pegawai, yaitu ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan tugas masih kurang. Contoh : dilihat dari ketidaktepatan pegawai dalam mengumpulkan hasil laporan dan ada juga ketika jam masuk kerja maupun jam istirahat yang seharusnya pegawai sudah kembali bekerja di ruangan tetapi pegawai tersebut malah mengobrol di luar ruangan kerja.

**Tabel 1.1**

**Daftar Absensi Pegawai**

**Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Hari/Tgl | Jam Kerja | Jumlah Pegawai Yang Terlambat |
| 1 | Senin, 04-03-2019 | 08.00-16.00 | 8 orang |
| 2 | Selasa, 05-03-2019 | 08.15-16.00 | 10 orang |
| 3 | Rabu, 06-03-2019 | 08.30-16.00 | 7 orang |
| 4 | Kamis, 07-03-2019 | 09.00-16.00 | 7 orang |
| 5 | Jumat, 08-03-2019 | 09.15-16.00 | 5 orang |
| Jumlah | 37 orang |

**Sumber: Data yang diolah peneliti, 2019**

Berdasarkan masalah diatas, peneliti menduga disebabkan oleh faktor penempatan pegawai yang belum tepat. Hal ini terlihat dari :

1. Adanya penempatan kerja yang tidak tepat karena dilatarbelakangi oleh prestasi akademis dari seorang pegawai tersebut, hal ini dapat menyebabkan kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan. Sehingga dibutuhkan pegawai yang memiliki prestasi akademis yang baik, agar permasalahan ini lebih mudah untuk diatasi.
2. Kurangnya memperhatikan pengalaman kerja yang menjadi salah satu poin ketika melakukan rekrutmen dalam penempatan pegawai, menyebabkan adanya tugas pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan ke dalam laporan penelitian yang berjudul : “Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung.”

* 1. **Perumusan Masalah**
1. Seberapa besar pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Bandung?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam permasalahan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan-hambatan yang timbul dalam pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung?
	1. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
		1. **Tujuan Penelitian**
4. Menganalisis seberapa besar pengaruh penempata kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada bidang pariwisata di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
5. Menganalisis faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam penempatan kerja yang dilakukan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
6. Menganalisis usaha-usaha apa saja yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan yang timbul dalam pelaksanaan penempatan kerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata.
	* 1. **Kegunaan Penelitian**
	1. **Kegunaan Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di jurusan Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung dan bagi pengembangan Ilmu Administrasi Negara umumnya, khususnya mengenai pengaruh penempatan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada bidang pariwisata di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.

1. **Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapakan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut pengaruh penempatan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada bidang pariwisata di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.