**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Manajemen menjadi kekuatan utama organisasi untuk mengkoordinir sumber daya manusia dan material, dan para manajer bertanggung jawab untuk pelaksanaan organisasi, baik untuk hasil sekarang maupun untuk potensi masa datang. Manajemen memasukkan unsur kepemimpinan di samapai penerapan berbagai keahlian teknis. Dalam konteks lingkungan luar dan sub-sistem organisasi, para manajer melaksanakan fungsi-fungsi dasar dan mempertahankan keseimbangan dinamis.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang merupakan perubahan atas Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian, dijelaskan bahwa kedudukan dan peran pegawai negri sipil adalah sangat penting dan aparatur pemerintah dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mewujudkan tujuan nasional. Untuk itu perlu adanya suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk memperoleh kuantitas, kualitas, komposisi dan distribusi pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, sehingga dapat mewujudkan visi dan misi organisasi menjadi kinerja nyata.

Pemempatan kerja adalah suatu proses pemberin tugas dan pekerjaan kepada pegawai yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup ruang yang telah ditetapkan, serta mampu pempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang telah terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya. Serta dapat diartikan bahwa penempatan kerja merupakan hal yang sangat penting dalam keberlangsungan pelaksanaan kegiatan suatu instansi, tahap awal dalam proses pembentukan suatu organisasi akan pemilihan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu bersaing dan meberi totalitas kerjanya terhadap keberlangsungan suatu instansi dalam hal ini dibidang kesejahteraan rakyat dan kemasyarakatan.

Upaya memaksimalkan kemampuan potensi sumber daya manusia pada suatu organisasi yaitu dengan meberikan tempat bagi pegawai pada posisi yang sesuai dengan kemampuannya, dengan cara melakukan penempatan kerja sesuai porsi pada unit kerjanya. Proses penempatan tersebut dimulai dengan kegiatan dibagi-bagi sesuai porsi kerja pada organisasi dan menjadi penting kaitannya dengan kerja yang akan dihasilkan pegawai dalam suatu lingkup organisasi. Permasalahan rendahnya kinerja pegawai yang ditemukan oleh peneliti dapat dijelaskan dalam indikator permasalahan kinerja pegawai antara lain sebagai berikut:

1. Kuantitas pegawai dalam jumlah hasil pekerjaan masih rendah, telah diketahui jika hasil pekerjaan yang rendah maka akan menimbulkan hambatan terhadap tujuan yang akan dicapai. Contohnya salah satu pegawai di Sub bagian Kepegawaian mengerjakan pekerjaannya masih banyak kesalahan.
2. Kualitas pegawai dalam mengerjakan tugas masih rendah, kurangnya inisiatif pegawai dalam mengerjakan tugas dan kurang reflek dengan pekerjaan yang ada. Contohmya segala pekerjaanya harus selalu diperintah oleh atasannya.

Permasalahan-permasalahn tersebut di duga disebabkan oleh pelaksanaan penempatan kerja yang belum sepenenuhnya sesuai dengan kinerja pegawai , diantara lain :

1. Faktor prestasi akademis pegawai masih rendah, terlihat dari masih ada pegawai yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikannya untuk penempatan kerja. Contoh
2. Faktor Pengalaman tidak di sesuai dengan pengalaman pegawai sebelumnya, terlihat dari masih ada pegawai yang belum sesuai penempatan kerja dengan pengalaman pekerjaanya. Contohnya, salah satu pegwai yang mempunyai pengalaman dari latar belakang pekerjaannya bekerja di bagian kesenian setelah pindah pekerjaannya di Dinas Kebudayaan dan Parawisata kota Bandung di tempatkan di bagian kepegawaian.

Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam rangka usulan penelitian yang berjudul : “PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEBUDAYAAN DAN PARAWISATA KOTA BANDUNG”.

* 1. **Rumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh penempatan kerja tehadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Parawisata Kota Bandung
2. Faktor apa saja yang menjadi hambatan dalam penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung
3. Usaha-usaha apa saja yang harus dilakukan agar penempatan kerja sesuai dengan kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Parawisata Kota Bandung
   1. **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung.
2. Mengembangkan hambatan apa saja yang terdapat dalam penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Menerapkan usaha-usaha apa saja yang telah dilakukan oleh pegawai di Dinas Kebudayaan dan Parawisata Kota Bandung.

**1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini terdiri dari kegunaan:

1. Teoritis hasil penelitian ini menambah pengetahuan dan pengalaman serta wawasan di bidang Ilmu Administrasi Negara khususnya tentang Penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Praktis ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan masukan, untuk pertimbangan dan sumbangan prmikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.