

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia memiliki banyak satuan dinas daerah yang menjalankan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. Dinas merupakan unsur utama dalam pelaksanaan pemerintah daerah yang berfungsi sebagai penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup dan tugasnya. Saat ini, pegawai merupakan unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Pembentukan aparatur pemerintah yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai serta kinerja dari instansi.

Kebutuhan sumber daya manusia yang potensial dalam dunia kerja modern sangat dibutuhkan, terutama pegawai yang memiliki kemampuan handal, jujur dan professional agar dapat mengabdikan pada negara dan dapat melayani masyarakat dengan maksimal. Mengenai kinerja dan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari siapa yang ada dan menjalankan organisasi tersebut, tidak lain adalah manusia itu sendiri. Sebagai unsur organisasi, manusia memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan fungsinya dalam rangka kemajuan organisasi.

Suatu organisasi merupakan sebuah kesatuan dari sumber-sumber yang tersedia, baik sumber yang bersifat manusia maupun yang bersifat

non manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus dikelola, diarahkan, digerakkan serta dibina dengan baik agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya sebagaimana yang diharapkan, agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu harus diperoleh pekerja yang memiliki kemampuan sesuai dengan jabatan yang akan menjadi tanggung jawabnya dengan kata lain calon yang ditempatkan harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk dapat melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien. Dengan pelaksanaan penempatan pegawai yang tepat dan akurat akan membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Penempatan pegawai dalam organisasi pada umumnya dapat disebabkan oleh pertumbuhan, perubahan struktur dan fungsi ataupun perputaran pegawai. Dalam menentukan posisi organisasi pada dasarnya akan membutuhkan orang yang tepat dan dapat memenuhi persyaratan posisi yang sedang dibutuhkan.

Kinerja adalah hasil kerja 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. Organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja yaitu profesional dan dapat mengejar target pekerjaannya dalam organisasi, pegawai yang memiliki kemampuan maka dapat menciptakan kinerja pegawai yang tinggi. Seperti yang terjadi di Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota

Bandung pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian terdapat berbagai fenomena yang menjadi semakin menarik untuk dicermati.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti menduga terkait dengan masih rendahnya kemampuan aparatur dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya menjadi penghambat dalam mencapai tujuan organisasi. Perekrutan dan seleksi pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang dapat dilihat dari pengalaman dan keahlian yang dimiliki. Peneliti menemukan permasalahan terkait penempatan pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung, hal ini terlihat dari pengalaman pegawai dalam bekerja. Pegawai yang baru masuk sudah di tempatkan dengan jabatan yang tinggi, sedangkan pegawai yang masa kerjanya sudah lebih lama masih tetap dalam posisinya. Seharusnya, perekrutan dan seleksi pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai dilihat dari pengalaman dan keahlian yang dimiliki.

Berdasarkan hasil peninjauan di Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian bahwa peneliti menemukan permasalahan terkait rendahnya kinerja pegawai, hal tersebut terlihat dari :

1. Kualitas kinerja yang rendah, hal ini terlihat dari ketelitian dan kecermatan yang masih rendah. Seperti yang terlihat pada sub bagian umum dan kepegawaian masih kurang teliti dalam menyelesaikan laporan.
2. Ketepatan waktu masih kurang, hal ini terlihat dari pembuatan laporan per-triwulan yang diselesaikan tidak tepat waktu, seperti yang terjadi

pembuatan laporan untuk bulan maret baru dapat di laporkan pada bulan April.

3. Inisiatif yang masih terbatas, disebabkan oleh kurangnya pengalaman maupun pengetahuan tentang dunia kerja. Tentu berpengaruh pada kurangnya ide-ide atau gagasan yang bersifat membangun kepada organisasi. Hal ini sangat berpengaruh pada proses maupun hasil kerja.

Hasil pengamatan yang peneliti lakukan terkait dengan tugas-tugas di Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung dengan kinerja pegawai belum optimal. Adapun penyebab kinerja pegawai belum optimal, terlihat dari hasil peninjauan bahwa pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung sebagai berikut:

1. Pengalaman Pegawai dalam Bekerja. Contoh: terlihat dari pegawai yang dinyatakan diterima dibagian tersebut tidak sesuai dengan pengalaman yang pegawai miliki. Artinya, pengalaman pegawai sangat menentukan terhadap kinerja pegawai pada bidangnya tersebut.
2. Latar Belakang Pegawai. Contoh: pegawai yang bertugas pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian ada yang tidak sesuai kualifikasi pendidikannya dengan bidang pekerjaannya. Hal ini tentu akan menghambat kinerja pegawai dalam melayani masyarakat pada Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung.

Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji permasalahan yang dituangkan dalam bentuk usulan penelitian yang berjudul

“Hubungan Penempatan Pegawai Dengan Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Hubungan Penempatan Pegawai dengan Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung ?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat Hubungan Penempatan Pegawai dengan Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung ?
3. Usaha apa yang dilakukan dalam mengatasi hambatan pada Hubungan Penempatan Pegawai dengan Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Hubungan Penempatan Pegawai dengan Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui faktor apa saja yang menjadi penghambat Hubungan Penempatan Pegawai dengan Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui usaha apa yang dilakukan dalam mengatasi hambatan pada Hubungan Penempatan Pegawai dengan Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi semua pihak yang berkepentingan, yaitu:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Hasil penelitian diharapkan dapat menambah khasanah keilmuan dan kajian akademik pada sektor publik khususnya menyangkut topik penempatan pegawai dan kinerja pegawai pada instansi dinas sosial.
2. Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi Instansi untuk dapat menempatkan pegawai sesuai dengan kriteria pegawai dan lebih meningkatkan kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi Dinas Sosial untuk mengetahui penempatan pegawai yang tepat dan sesuai bidang pegawai, sehingga berdampak pada hasil kinerja pegawai selama bekerja. Untuk mengetahui faktor apa saja yang menghambat dan cara mengatasinya pada hubungan penempatan pegawai dengan kinerja pegawai.