BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era reformasi birokrasi kinerja dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi sorotan utama dalam upaya meningkatkan pelayanan publik. Salah satu aturan yang jadi landasan utama adalah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah dasar hukum yang mengatur manajemen ASN di Indonesia. Undang-Undang ini memuat ketentuan untuk menciptakan ASN yang profesional, berintegritas, dan netral dalam menjalankan tugas sebagai pelayan publik dan pelaksana kebijakan pemerintah. Tujuan utama dari Undang-Undang ini adalah menciptakan birokrasi yang profesional dan berintegritas, serta memastikan bahwa ASN bekerja untuk kepentingan publik dengan sistem yang berbasis pada kompetensi dan kinerja.

Beberapa pasal kunci yang mengatur tentang kinerja ASN yaitu Pasal 75 yaitu penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berorientasi pada peningkatan prestasi kerja, penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja, penilaian dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan dan Pasal 76 menjelaskan tentang penilaian kinerja PNS yang bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi kerja dan sistem merit dalam pelaksanaan tugas. Undang-undang ini mengatur tentang manajemen pegawai, salah satunya adalah penempatan pegawai yang tepat sesuai kompetensinya. Penempatan pegawai yang strategis dan lingkungan kerja yang kondusif diyakini berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Berikut pada Tabel

1.1 adalah hasil survei dari lembaga survei kepuasan masyarakat tentang komisi yusdisial pada tahun 2023, sebagai berikut :

TABEL 1.1
Tingkat Kepercayaan Lembaga Hukum Tahun 2023

Lembaga Hukum	Kepercayaan Publik (%)	Kepuasan Layanan (%)	Integritas (%)	Transparasi (%)	Kinerja (%)
Kejaksaan Agung RI	92.5	89.7	90.3	91.2	93.4
Mahkamah Agung	88.3	86.5	87.8	88.1	89.2
Mahkamah Konstitusi	87.9	85.4	86.7	87.5	88.1
Komisi Yudisial	85.6	83.2	84.5	85.8	86.3
Kepolisian RI	84.8	82.6	83.9	84.2	85.7

Sumber : Survei Kepuasan Masyarakat Komisi Yudisial (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1, bahwa keberadaan instansi kejaksaan sebagai lembaga penegak hukum yang mempengaruhi kepercayaan masyarakat. Hasil survei menunjukkan bahwa Kejaksaan Negeri Kota Bandung memiliki peringkat tertinggi dalam kepercayaan publik, menunjukkan bahwa masyarakat mengharapkan pegawainya bekerja dengan baik. Namun untuk hasil survey untuk kinerja masih belum mencapai 100% sesuai harapan.

Kinerja sangat penting dalam pengelolaan organisasi karena merupakan salah satu elemen yang penting yang turut menentukan terwujudnya organisasi atau perusahaan yang baik, perlu menciptakan kinerja pegawai yang tinggi sebab dengan tingginya kinerja pegawai akan berimbas pada kinerja organisasi menjadi lebih baik.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam pasal 1 berbunyi : Setiap Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat

dan Daerah wajib melakukan penataan Pegawai Negeri Sipil di lingkungannya untuk memperoleh Pegawai Negeri Sipil yang tepat baik secara kuantitas, kualitas, komposisi, dan distribusinya secara proporsional sehingga dapat mewujudkan visi dan misi organisasi menjadi kinerja nyata.

Kinerja pegawai sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Setiap organisasi atau perusahaan selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi yang dimana akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi atau perusahaan. Salah satu sumber keberhasilan dalam menghasilkan kinerja yang tinggi adalah pegawai yang berkualitas dan mempunyai efektivitas kerja yang memadai. Tetapi pada kenyataanya kinerja karyawan di Kejaksaan Negeri Kota Bandung masih belum mencapai nilai yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.2 pencapaian kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Kota Bandung, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2
Pencapaian Kinerja Pegawai Kejaksaan Negeri
Kota Bandung Tahun 2018-2022

Sumber : Kejaksaan Negeri Kota Bandung (2024)

No	Aspek	Target (%)	Realisasi (%)				
			2018	2019	2020	2021	2022
1.	Kehadiran karyawan	100	80	82	79	85	78
2	Kedisiplinan	100	79	78	82	85	82
3	Tanggung jawab	100	82	82	81	80	81
4	Sikap dan prilaku	100	78	84	80	85	80
5	Kualitas Kerja	100	80	82	78	88	80
	Rata rata (%)		**79**	**81**	**80**	**84**	**80**

Berdasarkan Tabel 1.2 Kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Kota Bandung, pada tahun 2018 sampai dengan tahun 2022. Pada tahun 2018 aspek kinerja tertinggi terdapat pada aspek tanggung jawab sebesar 82% sedangkan aspek

kinerja terendah terdapat pada aspek sikap dan perilaku sebesar 78%. Pada tahun 2019 aspek tertinggi terdapat pada sikap dan prilaku sebesar 84% sedangkan aspek kinerja terendah terdapat apada kedisiplinan sebesar 78%. Sedangkan pada tahun 2020 aspek kinerja tetinggi terdapat pada kedisiplinan sebesar 82% dan untuk yang terendah terdapat kualitas kerja 78%. Pada tahun 2021 aspek kinerja tertinggi terdapat pada kualitas kerja sebesar 88% sedangkan aspek kinerja terendah terdapat tanggung jawab yaitu sebesar 80%. Pada tahun 2022 aspek kinerja tertinggi terdapat pada kedisiplinan sebesar 82% sedangkan aspek kinerja terendah terdapat pada kehadiran karyawan sebesar 78%.

Berdasarkan hal tersebut maka kinerja pegawai pada Kejaksaan Negeri Kota Bandung, dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2022 menunjukan adanya hasil kinerja fluktuatif cenderung menurun dari setiap aspek dan rata-rata presentase kinerja pegawai mengalami fluktuatif. Hal ini dapat diartikan adanya permasalahan yang terjadi pada kinerja pegawai dan hal tersebut tentunya akan mempengaruhi kinerja dari organisasi.

Selanjutnya peneliti melakukan obervasi langsung dan wawancara dengan bidang HRD di Kejaksaan Negeri Kota Bandung, bahwa ada sebagian pegawai yang kurang sesuai di bidang dan bagian pekerjaanya, sehingga kurang menghasilkan kinerja terbaik. Selain itu juga dengan kurang sesuainya bidang dan bagian pekerjaan pegawai, maka menciptakan lingkungan yang tidak menguntungkan yang akan menurunkan kinerja pegawai.

Tiga kategori dasar keputusan penempatan: promosi, transfer, dan demosi. Masing-masing pilihan ini harus konsisten dengan orientasi, dan setiap perampingan, penggabungan atau modifikasi lain dan staf internal yang dihasilkan

harus dipantau. Menurut Rosidah (2008:289), "bahwa penempatan suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan suatu perusahaan atau bagian personalia untuk menentukan seorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.

Seperti filosofi yang sudah diketahui secara umum yaitu *The right man on the right place* memiliki pengertian untuk menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuan atau keahliannya. Dengan menerapkan filosofi ini di dalam perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan maupun produktivitas perusahaan. Filosofi ini berguna untuk memberdayakan sumber daya manusia dalam sebuah perusahan menjadi sumber daya manusia unggul. Dengan menempatkan seseorang dalam posisi yang tepat, dapat mempermudah dalam pembagian kerja. Pembagian kerja merupakan hal penting dalam menentukan alur kerja yang baik. Ketika kemampuan pegawai untuk bekerja sejalan dengan persyaratan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, penempatan yang tepat dari orang tersebut akan dihasilkan. Keputusan penempatan yang bertujuan untuk menempatkan individu yang tepat pada posisi yang tepat.

Selain penempatan pegawai yang tepat, salah satu dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja adalah kondisi lingkungan kerja dikarenakan kondisi lingkungan kerja yang baik akan memberikan keinginan kerja bagi para karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya. Dengan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan berarti perusahaan telah menunjukkan kepada karyawan bahwa mereka dihargai dan membuat pekerjaan yang mereka lakukan lebih menyenangkan. Lingkungan kerja yang baik secara fisik maupun non fisik menandakan telah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat

melahirkan perasaan senang dan puas bagi para karyawan.

Penempatan pegawai dan lingkungan kerja merupakan dua elemen krusial yang berkontribusi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di institusi pemerintahan, termasuk di Kejaksaan Negeri Kota Bandung. Sebagai lembaga penegakan hukum yang memiliki peran vital dalam menjaga keadilan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat, efektivitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) sangat ditentukan oleh bagaimana mereka ditempatkan dan kondisi lingkungan kerja yang mereka hadapi. Penempatan yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai, sedangkan lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan suasana yang kondusif bagi pegawai untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka secara optimal.

Berikut ini pada Tabel 1.1 hasil prasurvey mengenai penempatan kerja di Kejaksaan Negeri Kota Bandung pada 30 orang pegawai.

Tabel 1.3
Hasil Prasurvey Mengenai Penempatan Kerja di Kejaksaan Negeri Kota Bandung Tahun 2024

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Penempatan Pegawai	Pendidikan	0	0	0	16	14	134	4,46
	Pengetahuan Kerja	2	2	13	8	5	102	3,40
	Keterampilan	1	4	9	10	6	106	3,53
	Pengalaman	2	3	5	10	10	113	3,77
Skor Rata-Rata Penematan								**3,79**
Jumlah Skor = Nilai x F								
Mean = Jumlah Skor : Jumlah Pegawai (30)								

Sumber : data dioleh peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan bahwa rata-rata skor penempatan pegawai adalah 3,79, akan tetapi ada dua dimensi penempatan pegawai berada di bawah skor rata-rata yaitu dimensi pengetahuan kerja dengan skor 3,40 dan dimensi

keterampilan dengan skor 3,53. Hal ini dapat diartikan bahwa pegawai di Kejaksaan Negeri Kota Bandung, masih belum sepenuhnya memahami pengetahuan kerja dalam menjalankan tugasnya dan keterampilan dari pegawai masih belum sepenuhnya memiliki kecakapan dalam melakukan suatu tugasnya.

Selanjutnya pada Tabel 1.2 hasil prasurvey mengenai lingkungan kerja di Kejaksaan Negeri Kota Bandung pada 30 orang pegawai, sebagai berikut :

Tabel 1.4
Hasil Prasurvey Mengenai Lingkungan Kerja di Kejaksaan Negeri Kota Bandung Tahun 2024

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	2	3	5	10	10	113	3,77
	Lingkungan Non Fisik	0	5	9	10	6	107	3,56
Skor Rata-Rata Penematan								**3,65**
Jumlah Skor = Nilai x F								
Mean = Jumlah Skor : Jumlah Pegawai (30)								

Sumber : data dioleh peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan bahwa rata-rata skor lingkungan kerja adalah 3,65, akan tetapi ada satu dimensi lingkungan kerja berada di bawah skor rata-rata yaitu dimensi lingkungan non fisik dengan skor 3,56. Hal ini dapat diartikan bahwa lingkungan non fisik di Kejaksaan Negeri Kota Bandung, yaitu seperti hubungan antar rekan kerja, hubungan atasan dengan pegawai masih belum sepenuhnya sesuai harapan pegawai.

Kondisi lingkungan kerja akan sangat mempengaruhi semangat kerja pegawai, lingkungan kerja yang mendukung memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai Kejaksaan. Penempatan yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai, sedangkan lingkungan kerja yang mendukung dapat

membantu pegawai melakukan tugas mereka dengan lebih efisien.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena atau permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Penempatan Pegawai dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kejaksaan Negeri Kota Bandung.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti dapat mengindentifikasi dan merumuskan masalah yang dilakukan dalam penelitian ini. Identifikasi masalah diperoleh dari latar belakang penelitian, sedangkan rumusan masalah merupakan gambaran dari permasalahan yang akan diteliti.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang diatas maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Ketidaksesuaian penempatan pegawai yang kurang memiliki pengetahuan kerja
2. Ketidaksesuaian penempatan pegawai yang kurang memiliki keeterampilan Kerja
3. Kurang kondusifnya kondisi lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan kerja antar pegawai
4. Kurang kondusifnya kondisi lingkungan kerja non fisik yaitu hubungan kerja antara Atasan dan pegawai

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan diatas, maka rumusan permasalahan adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan penempatan pegawai Negeri Sipil di Kejaksaan Negeri

Kota Bandung

2. Bagaimana kondisi lingkungan kerja di Kejaksaan Negeri Kota Bandung
3. Bagaimana tingkat pencapaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kejaksaan Negeri Kota Bandung
4. Faktor apa saja yang dapat mempengaruhi penempatan pegawai dan kondisi lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Kota Bandung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengkaji dan mengetahui :

1. Pelaksanaan penempatan pegawai Negeri Sipil di Kejaksaan Negeri Kota Bandung.
2. Kondisi lingkungan kerja Pegawai Negeri Sipil di Kejaksaan Negeri Kota Bandung.
3. Bagaimana kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kejaksaan Negeri Kota Bandung
4. Faktor yang dapat mempengaruhi penempatan pegawai dan kondisi lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kejaksaan Negeri Kota Bandung.

1.5 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi peneliti sendiri, tetapi dapat berguna bagi mereka yang membacanya terutama yang ingin melakukan penelitian selanjutnya.

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia.

1.5.2 Manfaat Praktis

Manfaat prkatis memberikan penjelasan mengenai manfaat yang berguna untuk memecahkan masalah tersebut secara praktis. Manfaat praktis ini memiliki fungsi sebagai pemecah masalah secara praktikan atau sebagai alternatif solusi dari suatu permasalahan. Manfaat ini dapat bermanfaat :

1. Bagi Peneliti

   Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan wawasan dan pengalaman dalam melakukan penelitian khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan referensi dan informasi bagi perusahaan, khususnya Kejaksaan Negeri Kota Bandung

3. Bagi Kalangan Akademis

   Dapat menjadi acuan atau referensi untuk mengembangkan penelitian-penelitian selanjutnya.