

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2020, p. 5) dalam bukunya diartikan sebagai sebuah rangkaian perkumpulan formal dari dua orang atau lebih yang melakukan kerja sama dalam mencapai suatu tujuan. Setiap tujuan pada organisasi merupakan syarat dalam menunjang keberlangsungan dan pertumbuhan organisasi. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka diperlukannya peran manusia dalam organisasi.

Setiap organisasi perlu sumber daya manusia yang unggul serta ahli dalam seluruh aspek dan mampu berusaha maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Karena keberhasilan sebuah organisasi ditentukan oleh manusia sebagai subsistem yang mempunyai peran juga kedudukan yang penting dalam menghasilkan kinerja baik secara individu maupun kinerja organisasi.

Guna memiliki sumberdaya manusia yang unggul, organisasi memerlukan pengelolaan tenaga kerja yang sesuai dengan penempatannya. Dalam ini sumber daya yang dimaksud adalah pegawai. Hasibuan (2020, p. 21) pegawai diartikan sebagai kekayaan utama organisasi, karena tanpa kontribusi pegawai organisasi tidak mungkin terjadi.

Penempatan pegawai adalah bagian dari proses untuk memastikan bahwa pegawai yang berkualitas ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai. Apabila

penempatan dilakukan dengan tepat sesuai dengan latar belakang pegawai, maka akan menghasilkan kinerja yang efisien dan efektif. Untuk itu, dalam melakukan penempatan pegawai, penting untuk memperhatikan kesesuaian dengan tuntutan pekerjaan serta mempertimbangkan kualifikasi dan kemampuan profesional mereka.

Kinerja adalah kesediaan individu dan kelompok individu dalam menjalankan suatu tugas dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan target yang diharapkan, Rivai dalam (Busro, 2018). Istilah kinerja seringkali dipakai guna melafalkan penampilan atau tolak ukur kesuksesan seseorang ataupun sekelompok orang. Kinerja dapat terlihat ketika seseorang atau sekelompok orang itu memiliki standar kesuksesan yang sudah ditentukan sebelumnya. Standar kesuksesan ini merupakan maksud dan rencana-rencana tertentu yang akan dicapai. Dengan tak adanya maksud dan rencana, kinerja individu atau kelompok pada sebuah organisasi tak akan terlihat dikarenakan tidak memiliki standar yang jelas.

Adapun asas "*the right man on the right place and the right man on the right job*" atau seseorang ditempatkan pada yang tepat dan seseorang pada pekerjaan yang tepat. Menempatkan pegawai dengan memperhitungkan aspek-aspek pada pendidikan, pengetahuan kerja, kereampilan kerja dan pengalaman kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja yang maksimal dan sesuai dengan posisi yang diisi oleh tenaga kerja.

Penempatan karyawan pada instansi pemerintahan dilakukan dengan mengacu pada peraturan atau keputusan yang ditentukan oleh instansi itu sendiri juga dari peraturan pemerintah, yang salah satunya ketentuan pasal 17 undang-undang nomor 43 tahun 1999 yang berkaitan dengan Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam

suatu pekerjaan dilakukan sesuai konsep etika profesi sesuai dengan kecakapan, ketentuan kinerja, dan kualifikasi yang diberlakukan untuk pekerjaan yang bersangkutan, serta standar objektif lainnya tanpa memperhatikan ras seseorang, agama atau afiliasi lainnya.

Selain itu berdasarkan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No. 38 Tahun 2017 mengenai Standar Kompetensi ASN dalam Pasal 4 ayat 3 yang menyatakan terkait persyaratan jabatan. Syarat Jabatan merupakan tuntutan wajib yang dipenuhi individu untuk memangku sebuah jabatan. Syarat yang terlampir yaitu: pangkat; kualifikasi pendidikan; jenis pelatihan; ukuran kinerja jabatan; dan pengalaman kinerja. Dengan keberadaan tugas yang dijelaskan pada peraturan tersebut seluruh aparatur dituntut untuk mampu melakukan tugas secara maksimal dan sebagaimana seharusnya dilaksanakan. Oleh sebab itu dibutuhkan penempatan sumber daya manusia yang ahli dalam melaksanakan tugasnya. Karena dengan ini akan mendatangkan pengaruh positif berbentuk output kinerja yang optimum antara penempatan pegawai terhadap meningkatkan kinerja pegawai.

Bidang kesekretariatan berkedudukan sebagai unsur pelayanan kepada DPRD yang mana sebagai unsur pelayanan pimpinan maka sekretariat DPRD dituntut memiliki kinerja yang optimal yang dapat meningkatkan peran dan fungsi dinas sebagai bagian dari sistem pemerintahan daerah yang berusaha memenuhi keinginan masyarakat, untuk itu perlu memperhatikan penempatan pegawai, guna meningkatkan hasil kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan. Tetapi pada

kenyataannya berdasarkan peneltiawan awal, masih terdapat karyawan yang tidak berpegang kepada asas *"the right man on the right place"*.

Tabel 1.1
Rekapitulasi ASN Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	Sarjana (S-2)	17 Orang
2	Sarjana (S-1)	30 Orang
3	Diploma (D-4)	1 Orang
4	Diploma (D-3)	5 Orang
5	Diploma (D-1)	2 Orang
6	SLTA/SMA	16 Orang
7	SLTP/SMP	1 Orang
8	SD	1 Orang
Jumlah		73 Orang

Sumber : Kepegawaian Sekretariat DPRD KotaBandung

Berdasarkan data pada tabel 1.1 ASN dengan jenjang pendidikan akhir S-2 yaitu ber yaitu berjumlah 17, ASN dengan jenjang pendidikan akhir S-1 berjumlah 30, ASN dengan jenjang pendidikan akhir D-4 berjumlah 1, ASN dengan jenjang pendidikan akhir D-3 berjumlah 5, ASN dengan jenjang pendidikan akhir D-1 berjumlah 2, ASN dengan jenjang pendidikan akhir SLTA berjumlah 16, ASN dengan jenjang pendidikan akhir SLTP berjumlah 1 pegawai, dan ASN dengan jenjang Pendidikan Akhir SD terdapat 1 pegawai.

Berdasarkan data pendidikan terakhir pegawai diketahui terdapat pegawai yang penempatannya tidak sesuai yaitu:

Tabel 1.2
Data Penempatan Pegawai Yang Tidak Sesuai

Pendidikan Terakhir	Jabatan
D1 Administrasi Perhotelan	Verivikator Keuangan
D3 Bahasa Indonesia	Pranata Jamuan
SLTP	Pengadministrasi Risalah
SD	Pengadministrasi Anggaran

Sumber : Kepegawaian Sekretariat DPRD KotaBandung

Rata-rata jenjang pendidikan pegawai sudah memadai dengan banyaknya pegawai dengan gelar sarjana. Namun dapat dilihat pada tabel 1.2 bahwa masih terdapat pegawai dengan penempatan kerja yang selaras dengan latar pendidikannya. Selain mempertimbangkan pendidikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, pertimbangan akan pengetahuan, keterampilan serta pengalaman juga dibutuhkan dengan tujuan untuk mengotimalkan kinerja pegawai serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi pemerintahan diperlukan dengan melakukan pelatihan dan pengembangan kompetensi yang meliputi berbagai macam pelatihan keterampilan teknik, pengembangan kepemimpinan hingga pengembangan perilaku dan sikap, salah satunya adalah pendidikan pelatihan.

Diklat juga memiliki peran penting dalam meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai. Melalui diklat, pegawai dapat mengembangkan keterampilan teknis, manajerial, atau kepemimpinan yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan dengan lebih baik. Diklat juga dapat membantu pegawai untuk mengikuti perkembangan terkini dalam bidang pekerjaan mereka dan meningkatkan kemampuan mereka untuk menghadapi tantangan yang mungkin timbul di lingkungan kerja.

Kombinasi antara pendidikan, pengetahuan, keterampilan, pengalaman serta pelatihan yang tepat serta efektif dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi organisasi. Organisasi akan memiliki pegawai yang berkualitas, siap menghadapi tugas-tugas pekerjaan dengan baik, dan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir mereka di masa depan.

Dengan demikian, penempatan pegawai dan diklat harus dipertimbangkan secara holistik dalam manajemen sumber daya manusia guna mencapai kinerja dan keberhasilan organisasi yang optimal. Dari penjelasan diatas, peneliti bermaksud untuk melaksanakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Penempatan Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap meningkatkan Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Mengacu pada uraian latar belakang diatas, maka masalah diuraikan sebagai berikut:

1. Masih terdapat beberapa pegawai yang memiliki pendidikan tingkat SLTA, satu orang pegawai yang memiliki tingkat pendidikan SLTP, dan satu orang dengan SD. Hal ini menunjukkan bahwa cukup rendahnya jenjang pendidikan pegawai dimana memicu ketidak sesuaian penempatan pegawai dengan posisi yang diemban.
2. Masih terdapat pegawai yang tidak mengikuti diklat yang mana diklat sendiri merupakan wadah bagi Aparatur Sipil Negara guna meningkatkan Keterampilan dan Pengetahuan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasar pada uraian latar yang telah disampaikan, perumusan masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Apakah pendidikan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bandung?
2. Apakah pengetahuan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bandung?
3. Apakah keterampilan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bandung?
4. Apakah pengalaman kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bandung?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun maksud dalam penelitian ini bermaksud untuk mengetahui:

1. Sejauh mana pendidikan mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bandung.
2. Sejauh mana pengetahuan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bandung.
3. Sejauh mana keterampilan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bandung.
4. Sejauh mana pengalaman kerja mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

Berikut dibawah ini merupakan kegunaan pada penelitian ini :

1. Kegunaan Teoretis

Pada prinsipnya, hasil dari penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan ilmu terkait penempatan pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Bandung. Lalu penelitian ini juga diharapkan sapat membantu dalam memperluas pengetahuan mengenai sumber daya manusia dan penempatan pegawai di Lingkungan Sekretariat DPRD Kota Bandung.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

Harapan dalam penelitian ini mampu memperluas pemahaman dalam bidang administrasi publik dan Manajemen Sumber Daya Manusia serta penempatan pegawai.

b. Bagi Lembaga

Harapan pada penelitian ini bisa menjadi bahan ide dan saran bagi lembaga terkait serta dapat dimanfaatkan dalam mencari solusi mengenai jabatan administrasi hingga ketidaksesuaian penempatan pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Bandung

c. Bagi Masyarakat

Harapan pada penelitian ini tentunya mampu memberi informasi-informasi serta wawasan kepada masyarakat umum yang berkesinambungan dengan masalah pada penelitian ini.

1.6 Kerangka Pemikiran

Dwight Waldo dalam (Pasolong, 2017) menyatakan bahwa administrasi public adalah (manajemen) pengelolaan dan struktur organisasi yang melibatkan individu-individu serta peralatan mereka untuk mencapai tujuan pemerintah.

Ruang lingkup administrasi berikut yang disampaikan oleh Nicholas Henry dalam (Keban, 2014) :

1. Organisasi Publik, yang memiliki ikatan dengan model organisasi, dan proses parlementer.
2. Manajemen Publik yang mengintegrasikan konsep teori sistem dan manajemen, penilaian program dan efisiensi, harapan masyarakat, serta manajemen sumber daya manusia.
3. Implementasi yang meliputi kebijakan publik dan pelaksanaannya, privatisasi, administrasi antar lembaga, dan penegakan hukum.

Hasibuan (2020, p. 14) mengaggas bahwa MSDM mengatur 1) kuantitas, standar, dan meempatkan tenaga kerja dengan efisien sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang tercantum dalam uraian tugas, detail tugas, tuntutan tugas, dan pengukuran tugas, 2) menetapkan strategi pemilihan dan menempatkan pegawai sesuai prinsip "*the right man on the right place*"

Penempatan pegawai menurut Melayu S.P Hasibuan yaitu tindakan berikutnya dari seleksi atau memposisikan bakal tenaga kerja yang diterima dalam arti lulus seleksi ke dalam posisi yang dibutuhkann sekaligus mempertanggungjawabkan otoritas kepada orang tersebut (Hasibuan, 2020). Adapun dimensi penempatan pegawai oleh Yuniarsih dan Suwatno, yaitu :

1. Pendidikan

Dalam Pendidikan, indicator yang mejadi syarat yaitu:

- a. Pendidikan yang sesuai, artinya harus dilakukan sesuai dengan persyaratan.
- b. Pendidikan Alternatif, atau non-formal seperti pelatihan tertentu yang dapat menggantikan syarat pendidikan yang seharusnya.

2. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan yang wajib seorang pegawai miliki, termasuk pengetahuan sebelum penempatan dan pengetahuan yang baru didapatkan selama masa kerja mereka dalam posisi tersebut.

3. Keterampilan Kerja

Kemampuan atau keahlian yang diperlukan guna menjalankan suatu tugas kerja, yang perlu dikembangkan melalui pengalman praktis. Keterampilan kerja dapat dikelompokkan ke dalam tiga bagian, yaitu:

- a. Keahlian kognitif
- b. Keahlian fisik
- c. Keahlian Interpersonal

4. Pengalaman Kerja

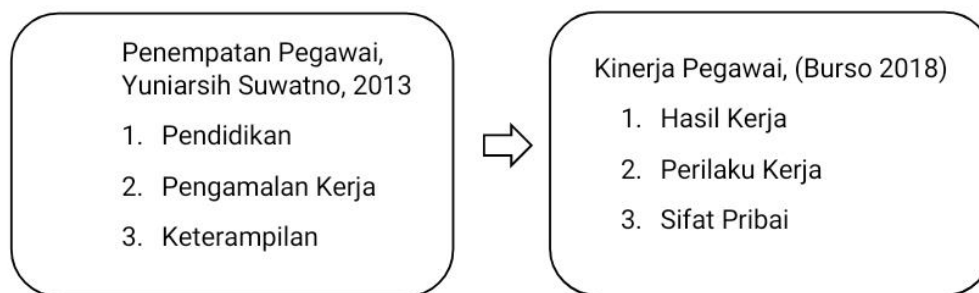
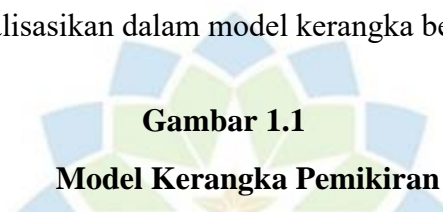
Pengalaman seorang pegawai dalam menjalankan tugas kerja tertentu. Pengalaman kerja dapat mempengaruhi pertimbangan terkait dengan:

- a. Jenis pekerjaan yang akan dikerjakan

b. Lamanya waktu menjalankan pekerjaan

Menurut Schermerhon kinerja diukur dari jumlah dan mutu yang dikerjakan oleh setiap orang atau tim. Sebaliknya, menurut Mahsun, kinerja adalah tanda kemampuan organisasi untuk melaksanakann rencana, program, atau inisiatif tertentu sambil menjungjung tinggi misi, tujuan, visi, dan nilai-nilai inti dalam konteks rencana strategisnya secara keseluruhan.

Berdasar pada pendapat ahli dan teori-teori yang telah di uraikan, struktur pemikiran dapat divisualisasikan dalam model kerangka berikut:



1.7 Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan antara penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung

H_a : Ada pengaruh signifikan antara penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bandung