

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting. Peran sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Kesadaran manusia akan pentingnya sumber daya manusia bukan hal yang baru. Manusia hidupnya selalu memikirkan cara memperoleh bahan pangan, sandang dan papan. Peradaban manusia berpangkal pada usaha pengolah dan memanfaatkan sumber daya alam yang tersedia untuk memenuhi kebutuhan dan mempertahankan hidupnya.

Sumber daya pernah didefinisikan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Perkataan sumber daya (*resource*) merefleksikan appraisal manusia. Perkataan sumber daya tidak mengacu pada suatu benda atau substansi, melainkan pada suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan tertentu, seperti memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Dengan kata lain, sumber daya merupakan suatu abstraksi yang mencerminkan appraisal manusia dan berhubungan dengan suatu fungsi atau operasi.

Aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah tenaga

kerja atau manusia (sumber daya manusia). Terminologi sumber daya manusia (*human resources*) merujuk pada orang-orang yang bekerja di dalam organisasi. Tatkala para manager terlibat dalam aktivitas sumber daya manusia sebagai bagian dari pekerjaannya, mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang disodorkan oleh orang-orang untuk mencapai rencana dan strategi organisasi. Signifikansi upaya sumber daya manusia bermuara pada kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang senantiasa ada di dalam setiap organisasi. Mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi, dan mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya berkembang secara dinamis menurut irama kegiatan dan kebutuhan manusia. Dalam hal ini faktor yang menentukan adalah sumber daya manusia yang mengetahui ilmu pengetahuan dan teknologi. Justru sumber daya manusia inilah yang menentukan tujuan organisasi dapat tercapai atau tidak. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia menjadi sangat diperlukan dalam proses modernisasi dan industrialisasi.

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari serangkaian kebijakan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang memengaruhi orang-orang dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, manajer-

manager di semua lapisan organisasi harus menaruh perhatian yang besar terhadap pentingnya pengelolaan sumber daya manusia.

Para manager bekerja melalui upaya orang lain atau bawahan sehingga ia membutuhkan pemahaman tentang konsep manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manager menemukan cara terbaik dalam memperkerjakan orang-orang atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini manager perlu mencari cara yang terbaik untuk meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, komitmen, keterlibatan orang-orang dalam organisasi.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menghasilkan kinerja terbaik serta mempertahankan hal yang menjadi unggulan kompetitif adalah salah satu tujuan perusahaan/organisasi yang dinamis. Faktor yang dianggap paling potensial dalam menyediakan keunggulan kompetitif bagi perusahaan adalah SDM, serta terkait dengan bagaimana mengelola sumber daya ini. Faktor lain seperti sumber daya keuangan, produksi, teknologi, dan pemasaran tidak mendapat perhatian penuh karena faktor-faktor tersebut cenderung dapat ditiru. Menurut Mangkunegara (2005) dasar pengelolaan manusia sebenarnya juga dapat ditiru, namun strategi yang paling efektif bagi perusahaan dalam menemukan cara-cara yang unik untuk menarik, mempertahankan, serta memotivasi karyawan mereka lebih sulit ditiru oleh yang lainnya.

Dimasa lalu perusahaan dalam mengevaluasi kinerjanya berfokus pada penilaian secara faktor keuangan, sekarang ini faktor *human capital* menjadi sangat penting sebagai faktor-faktor penting yang memprediksikan perilaku pegawai dan kinerjanya.

Perusahaan menggunakan penilaian prestasi kerja bagi para pegawainya dengan maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan dapat menjadikan penilaian kinerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi kerja karyawan, termaksud untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian, dan penghargaan atau penggajian. Sedangkan untuk pengembangannya adalah cara untuk memotivasi dan meningkatkan keterampilan kerja, termasuk pemberian konseling pada perilaku pegawai dan menindaklanjuti dengan pengadaan pelatihan (Gomes:2003).

Meningkatkan kinerja PNS sebagai aparatur negara dan abdi masyarakat maka pemerintah berusaha untuk lebih mengoptimalkan fungsi dari PNS tersebut. Hal yang dilakukan antara lain dengan perbaikan sistem kepegawaian pemberdayaan aparatur negara serta meningkatkan akuntabilitas dari aparatur negara itu sendiri. Serta dalam rangka pemberdayaan aparatur negara tersebut maka diperlukan pegawai yang mempunyai kualitas dan kinerja yang baik dalam penyelesaian tugas-tugasnya.

Penempatan pegawai juga merupakan hal yang tidak kalah penting. Apabila pegawai ditempatkan pada pekerjaan yang tepat maka tujuan suatu instansi akan tercapai tanpa ada banyaknya kendala. Sastrohadiryo (2005) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan pegawai antara lain: Faktor tingkat pendidikan, faktor pengetahuan kerja, faktor keterampilan kerja, dan faktor pengalaman kerja.

Sumber daya manusia yang ada di BAPPEDA Provinsi Gorontalo tahun 2017 berjumlah 56 orang dengan berbagai tingkat pendidikan mulai dari SLTA sampai dengan S3. Berdasarkan rekapitulasi yang disusun oleh Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BAPPEDA Provinsi Gorontalo dari 56 orang PNS menurut tingkat pendidikan, maka pendidikan S2 menduduki urutan kedua dengan jumlah 14 orang, urutan pertama adalah pendidikan S1 yaitu sebanyak 35 orang, urutan ketiga adalah pendidikan SLTA sebanyak 3 orang serta pendidikan S3 sebanyak 3 orang, dan urutan keempat adalah pendidikan S3 sebanyak 1 orang.

Tabel 1.1

**Sumber Daya Aparatur Sipil Negara BAPPEDA Provinsi Gorontalo**  
**Menurut Tingkat Pendidikan**

No.	Bagian/Bidang	Pendidikan					Jumlah
		S.3	S.2	S.1	D.3	SLTA	
1.	Sekretariat BAPPEDA	-	4	5	1	1	11
2.	Bidang Perencanaan Ekonomi dan Industri	-	3	4	1	-	1
3.	Bidang Perencanaan Sosbud dan Pemerintahan	1	1	4	-	-	6
4.	Bidang Perencanaan wilayah, SDA dan Lingkungan Hidup	-	3	6	-	-	9
5.	Bidang Perencanaan Data dan Informasi	-	2	7	-	1	8
6.	UPT Kerjasama Pembangunan	-	1	5	1	-	7
7.	UPT Data Analisa Pembangunan	-	2	4	-	1	7
<b>Jumlah</b>		<b>1</b>	<b>14</b>	<b>35</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>56</b>

*Sumber: BAPPEDA Provinsi Gorontalo tahun 2017*

Pengamatan awal yang dilakukan pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA), bahwa terdapat permasalahan dalam kepegawaian. Permasalahan yang paling menonjol untuk dikemukakan disini adalah kinerja pegawainya. Berbagai fakta yang ditemukan di lapangan pada saat penelitian, baik itu dari hasil observasi maupun hasil wawancara menunjukkan masih rendahnya kinerja pegawai dikantor BAPPEDA Provinsi Gorontalo yang salah satunya disebabkan oleh ketidaktepatan dalam penempatan jabatan.

Sehubungan dengan pencapaian kinerja, Kantor BAPPEDA Provinsi Gorontalo belum mencapai hasil sesuai dengan target yang telah ditentukan. Hal tersebut dapat dilihat menurut tabel Presentase Capaian Kinerja berikut ini:

Tabel 1.2

## Presentase Capaian Kinerja ASN BAPPEDA Provinsi Gorontalo

## 3 Tahun Terakhir

No.	Bidang	Target (%)	Capaian Per Tahun (%)		
			2015	2016	2017
1.	Sekretariat BAPPEDA	100	85 %	90 %	90 %
2.	Bidang Perencanaan Ekonomi dan Industri	100	95 %	95 %	99 %
3.	Bidang Perencanaan Sosial Budaya dan Pemerintahan	100	90 %	90 %	99 %
4.	Bidang Perencanaan Wilayah, Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup	100	85 %	85 %	90 %
5.	Bidang Perencanaan Data dan Informasi	100	90 %	95 %	95 %
6.	UPT Kerjasama Pembangunan	100	99 %	95 %	99 %
7.	UPT Data Analisa Pembangunan	100	95 %	99 %	95 %

Sumber : Kantor BAPPEDA Provinsi Gorontalo tahun 2017

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat mengenai presentase data kinerja ASN Kantor BAPPEDA Provinsi Gorontalo tahun 2015 s/d tahun 2017, terdapat 7 (tujuh) bidang yang sasaran kinerjanya harus dicapai sesuai target. Dari ke tujuh bidang tersebut menunjukkan tingkat capaian kinerja yang belum optimal, pencapaian kinerja tiap tahunnya

menunjukkan ada bagian yang mengalami penurunan, kenaikan bahkan seimbang contohnya pada bidang Sekretariat BAPPEDA sasaran kinerja yang ingin dicapai ditargetkan 100 % ternyata hasil capaiannya di tahun 2015 hanya sebesar 85 % kemudian di tahun 2016 dan 2017 naik sebesar 5% menjadi 90 % sehingga target yang belum dicapai sebesar 10 %. Capaian kinerja yang tidak optimal ini dipengaruhi oleh beberapa permasalahan yang terjadi pada instansi BAPPEDA dan memiliki pengaruh yang sangat berarti bagi kelangsungan kinerja pegawai pada Kantor BAPPEDA Provinsi Gorontalo.

Berkaitan dengan hal tersebut, penulis menemukan beberapa permasalahan seperti: (1) Capaian kinerja yang belum optimal, (2) Ketidaktepatan dalam penempatan jabatan, masih ada pegawai yang menduduki jabatan belum disesuaikan dengan pendidikan formal yang dimiliki, sebagai contoh pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan S1 Sistem Informasi ditempatkan di Bidang Ekonomi, begitu pula pegawai S1 Hukum ditempatkan dibidang Sosial Budaya, (3) Pegawai sering datang terlambat dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, (4) Kurangnya inisiatif, pegawai belum dapat memanfaatkan waktunya dengan baik, pada jam kosong mereka lebih suka mengobrol diruangan, adapun kebiasaan pegawai laki-laki yang sering kumpul di warung padahal pekerjaannya masih banyak, dan (5) Masih kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, bahkan ada pegawai yang melimpahkan pekerjaannya kepada pegawai yang lain.

Melihat latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut kedalam suatu penelitian tugas akhir dengan mengangkat judul “Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Kantor BAPPEDA Provinsi Gorontalo”.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi Sebagai Berikut :

1. Capaian kinerja yang belum optimal.
2. Penempatan pegawai yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikan.
3. Sering datang terlambat dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan.
4. Pegawai belum dapat memanfaatkan waktunya dengan baik.
5. Masih kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian Seberapa besar pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja ASN pada Kantor BAPPEDA Provinsi Gorontalo ?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Sebagaimana rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja ASN pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Gorontalo.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Untuk menambah pengetahuan dalam bidang kualitas dan pelayanan. di samping itu penulis diharapkan mengetahui masalah yang dihadapi oleh instansi khususnya di bidang sumber daya manusia dengan mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh di bangku kuliah.

##### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi perusahaan*, hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai dasar yang objektif dalam Kinerja ASN serta sebagai pedoman untuk menentukan langkah-langkah yang akan dilakukan oleh Organisasi khususnya di bidang Penempatan Kerja di masa yang akan datang.
- b. Bagi Pembaca*, diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dalam memahami ilmu manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai Kinerja ASN dan Penempatan Kerja.