**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Di era globalisasi ini sebuah organisasi atau instansi diharapkan mampu menjalankan tugas dan kewajiban dengan baik yaitu dengan mencapai visi, misi serta tujuan dari instansi tersebut. Yang menjadi salah satu aspek terpenting dalam mencapai visi, misi, serta tujuan dari instansi atau organisasi adalah adanya peran aktif dari Sumber Daya Manusia yang ada. Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi atau instansi karena sumber daya manusia aparatur sipil negara atau yang lebih dikenal dengan PNS mempunyai peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan program-program pemerintah.

Sumber daya aparatur sipil ikut terlibat secara langsung dalam penyelenggaraan program-program pemerintah dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi atau instansi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun, pada kenyataan saat ini aparatur sipil negara masih dianggap sebagai pegawai yang memiliki kinerja yang buruk, tidak produktif dan tidak disiplin. Anggapan ini umunya ditujukan hampir kepada semua pegawai negeri sipil yang bekerja di instansi pemerintahan. Padahal pegawai negeri sipil diharapkan mampu berperan aktif untuk kemajuan organisasi/instansi.

Kemajuan organisasi/instansi harus didukung oleh kinerja dari setiap sumber daya yang ada. Menurut Rivai dan Basri *dalam* Sinambela(2012:6), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah penempatan kerja pegawai. Menurut Tohardi *dalam* Priansa (2016:125) penempatan adalah menempatkan pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan atau pengetahuannya, dengan kata lain proses mengetahui karakter atau syarat-syarat yang diperlukan untuk mengerjakan suatu pekerjaan (tugas). Selanjutnya menjadi seorang pegawai yang cocok dengan pekerjaan yang ada, dalam arti kata orang tersebut sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang ada spesifikasi jabatan.

Pembangunan merupakan rangkaian upaya yang berkesinambungan dan meliputi seluruh aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara untuk melaksanakan tugas mewujudkan tujuan nasional yang tercantum dalam pembukaan UUD 1945. Pembangunan mempunyai tujuan yaitu untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan pancasila dan UUD 1945. Hakekat pembangunan nasional bertujuan meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan yang adil dan merata, yang ingin diusahakan melalui pembangunan. Dengan laju pertumbuhan pada tingkat lebih tinggi agar tercapainya pembangunan tersebut diperlukan beberapa hal sebagai sasaran salah satunya adalah Sumber Daya Manusia yang profesional yang merupakan aset dari organisasi atau instansi. Latar belakang penulis melakukan objek penelitian di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara karena Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara merupakan pusat untuk mengurus masalah-masalah pembangunan yang ada di Sulawesi utara.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara merupakan instansi yang penting dalam pelaksanaan pembangunan-pembangunan yang ada di Sulawesi Utara. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara adalah lembaga pemerintahan yang mempunyai tugas membantu gubernur dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang perencanaan pembangunan daerah Provinsi Sulawesi Utara. Pembangunan dalam ini bukan hanya dilihat dari peningkatan infrastuktur, tetapi juga dalam hal peningkatan perekonomian, sosial dan budaya di Sulawesi Utara.

Hasil pengamatan penulis selama magang di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum maksimal.  Hal ini dilihat dari hasil yang dikerjakan, banyaknya pekerjaan yang dikerjakan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Yang penulis lihat bahwa adanya perilaku seperti pengumpulan laporan yang tidak tepat waktu hal ini merupakan salah satu indikasi adanya sebagian pegawai yang memiliki kinerja yang kurang baik, sehingga terjadi penumpukan pekerjaan dan mengharuskan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan diluar waktu yang telah ditetapkan atau diluar jam kerja. Ada juga yang mengumpulkan berkas atau laporan tapi belum sempurna atau belum lengkap karena terburu-buru mengejar deadline yang telah ditentukan.

Kinerja sebenarnya bisa dicapai jika pimpinan instansi memperhatikan penempatan kerja pegawai di instansi tersebut. Menurut pengamatan penulis di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara masih ada pegawai yang ditempatkan ke bagian atau bidang kerja yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki. Hal tersebut dilihat dari status latar belakang pendidikan, kurangnya pengalaman kerja yang dimiliki pegawai, kurangnya keterampilan dalam tugas atau jabatan, dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja. Yang menjadi masalah yaitu ada pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan contohnya pegawai tersebut berlatar belakang pendidikan sarjana teknik tetapi tidak tempatkan di bidang yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Hal lain juga dilihat dari kemampuan, ada pegawai yang telah diberikan tugas tetapi pegawai tersebut tidak bisa bertanggung jawab atas tugas yang diembannya, dalam hal ini pegawai tersebut tidak mampu untuk melaksanakan pekerjaan/ tugas yang diberikan sehingga tugasnya dibebankan kepada orang lain.

Mengetahui tingkat pengetahuan dan kemampuan juga menjadi indikator yang penting dalam menempatkan pegawai, tetapi sesuai yang pernah dikatakan beberapa pegawai bahwa ada seorang pegawai diberi tanggung jawab yang cukup besar tetapi pegawai tersebut tidak mengetahui apa yang harus dikerjakan sehingga pegawai tersebut lebih banyak bertanya kepada pegawai lain ataupun pekerjaannya dikerjakan oleh orang lain.

Penempatan kerja pegawai tidak bisa dipandang sebelah mata karena penempatan kerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja setiap pegawai. Penempatan kerja pegawai bukan hanya dilihat untuk mendistribusikan pegawai ke bidang kerja yang berbeda, tetapi dilihat apakah pegawai tersebut dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dengan melihat masalah-masalah yang telah penulis uraikan diatas, dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara belum sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, pendidikan dan pengalaman, maka hal tersebut berdampak pada kinerja pegawai dalam hal ini kualitas, kuantitas dan penggunaan waktu dalam bekerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti penempatan kerja mempengaruhi kinerja, sehingga penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Utara”.**

**1.2 Identifikasi Masalah**

 Identifikasi masalah berdasarkan hasil observasi di lapangan penulis menemukan fakta-fakta empiris di Badan Perencanaan Pembagunan Daerah Provinsi SULUT sebagai berikut :

1. Penempatan kerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan.
2. Kurangnya pengalaman terhadap kerja yang di emban.
3. Kurangnya kemampuan/keahlian pegawai terhadap jabatan yang di emban.
4. Kurangnya pengetahuan akan tugas yang diemban.

**1.3 Perumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang di atas maka penulis merumuskan permasalahan pada penelitian ini

1. Bagaimana penerapan Penempatan Kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara?
3. Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara?
	1. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui penerapan Penempatan Kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

**1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis, mampu memecahkan masalah ilmiah serta menambah ilmu pengetahuan mengenai penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
2. Bagi instansi, hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan informasi mengenai penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
3. Bagi institusi, dapat menjadi bahan acuan pustaka untuk penelitian-penelitian selanjutnya terkait dengan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara