BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian.

Peran Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam merancang pekerjaan karyawan karena dengan adanya rancangan pekerjaan karyawan maka akan memudahkan tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi. Untuk mencapai tujuan dalam organisasi, maka organisasi juga perlu memiliki struktur yang baik. Setiap anggota dalam organisasi wajib mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing. Sebuah pekerjaan yang dikerjakan haruslah di desain sebaik mungkin. Dengan adanya desain pekerjaan yang baik, membuat masing-masing anggota merasa puas dalam pekerjaannya.

Oleh sebab itu sebuah desain pekerjaan sangat penting dalam sebuah pekerjaan. Desain pekerjaan atau kerap disebut dengan job design adalah salah satu hal yang penting pada sebuah manajemen salah satunya pada manajemen operasi. Hal ini disebabkan karena dalam sebuah manajemen operasi berhubungan dengan produktivitas dan juga para tenaga kerja. Maka dari itu desain pekerjaan adalah sebuah alat yang digunakan untuk memotivasi para karyawan dan juga memberikan tantangan tersendiri bagi para karyawan (Hasibuan, 2019, hal. 31).

Oleh sebab itu sebuah perusahaan harus memiliki sistem kerja yang dapat digunakan dalam menunjang tercapainya tujuan perusahan yang efektif dan juga digunakan untuk merangsang para karyawan agar dapat bekerja lebih produktif. Dalam merancang pekerjaan perlu memperhatikan hubungan antara manusia dan tekhnologi. Rancangan pekerjaan adalah suatu proses yang dilakukan untuk menentukan tugas-tugas dari masing masing anggota, metode yang digunakan untuk

dapat melaksanakan tugas tugas yang diberikan, dan juga kaitannya antara tugas satu dengan tugas lainnya. Rancangan pekerjaan juga berfungsi sebagai penentu hubungan pekerjaan antara karyawan dengan karyawan lain dan hubungan karyawan dengan manajernya.

Peranan Manajemen sumber daya manusia dalam merancang desain pekerjaan adalah suatu hubungan yang dinamis sehingga setiap masukan ataupun pikiran yang cerdas bukan hanya berasal dari atasan kepada karyawannya, tetapi karyawan juga mempunyai hak untuk menyampaikan ide/pikiran mereka. Jadi semua juga berperan aktif dalam merancang sebuah desain pekerjaan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu hal yang penting untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah perusahan dan juga dapat merancang suatu desain pekerjaan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi. Hal ini disebabkan karena perubahan yang terjadi akan mengikut sertakan beberapa aspek dan mencapai sebuah tujuan maka Manajemen Sumber Daya Manusia perlu dikembangkan kualitasnya. Rancangan pekerjaan sendiri merupakan salah satu hal yang penting, maka dari itu diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia yang memiliki pengetahuan yang tinggi. Manajemen Sumber daya manusia mempunyai peran diantaranya merencanakan, mengarahkan dan mengkoordinasikan fungsi administrasi suatu organisasi (Maryoto, 2018, hal. 71).

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPEDA) mempunyai pegawai yang cukup besar jumlahnya mencapai 54 pegawai yang membidangi dalam masalah kesejahteraan dan sosial kemsayarakatan. Manajemen sumber daya manusia dilingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPEDA) juga memliki peranan manajemen sumber daya manusia yang dapat diharapkan berpena aktif, dalam merancang desain pekerjaan adalah suatu hubungan yang dinamis sehingga

setiap masukan ataupun pikiran yang cerdas bukan hanya berasal dari atasan kepada karyawannya, tetapi karyawan juga mempunyai hak untuk menyampaikan ide/pikiran mereka. Jadi semua juga berperan aktif dalam merancang sebuah desain pekerjaan.

Untuk mengetahui bagaimana perkembangan pegawai dengan tingkat pendidikan dilingkungan BAPPEDA Kota Jambi dapat pada tabel sebagai berikut :

Tabel. 1
Jumlah Pegawai Pada Kantor BAPPEDA
Kota Jambi 2019 – 2023

Tahun	Tingkat Pendidikan						Jumlah	Perkem (%)
	SD	SLTA	D.3	S.1	S.2	S.3		
2019	2	7	1	20	7	-	35	-
2020	1	8	1	22	6		32	09,4
2021	1	8	2	18	8	1	38	10,4
2022	0	10	5	23	11	1	40	09,05
2023	1	8	2	31	11	3	54	08,03

Sumber Data : Kantor BAPPEDA Kota Jambi 2024.

Dilihat dari tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa Pegawai yang ada pada di lingkungan BAPPEDA Kota Jambi tahun 2022 adalah terus mengalami peningkatan dimana tahun 2019 jumlah pegawai 35 orang dan tahun 2020 meningkat mencapai 32 orang (09,4%) untuk tahun 2021 meningkat lagi mencapai 39 orangi (10,4%), tahun 2022 meningkat menjadi 40 orang (09,05%) dan tahun 2023 juga mengalami peningkatan berjumlah 54 orang (08,03%). Mengingat peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) sangat urgen dalam pembangunan daerah, khususnya daerah Kota Jambi.

Selanjutnya, tugas pokok dan fungsi (tupoksi) Bappeda tersebut diwujudkan melalui tiga bentuk implementasi: “(1) Penyusunan program kerja tahunan, (2) Pengoordinasian perencanaan pembangunan daerah, dan (3) Pengendalian pelaksanaan pembangunan daerah. Tentunya sebagai badan perencana pembangunan,

Bappeda Kota Jambi diharapkan dapat melakukanperencanaan yang baik, yang harus disusun secara sistematis, terarah, terpadu, menyeluruh, dan tanggap terhadap perubahan, sehingga dapat menjadi pedoman dan acuan dasar bagi pelaksana berbagai program pembangunan di Kota Jambi. Untuk mewujudkan harapan tersebut, Bappeda Kota Jambi diberi kewenangan untuk memanfaatkan sumber daya daerah, termasuk memanfaatkan.

Untuk mencapai tujuan dari organiasi perlu adanya pembagian tugas, hal ini disebabkan karena seseorang mempunyai kemampuan yang terbatas untuk melaksanakan beberapa pekerjaan. Dengan pembagian tugas yang dibebankan kepadanya, perhatian dan rasa tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dari setiap karyawan dapat diharapkan. Hal ini akan dilimpahkan wewenang yang cukup terhadap karyawan itu. Selain itu tugas dan kewajiban para pegawai didasarkan kepada setiap wewenang yang ada dan melekat pada jabatannya. Dengan demikian tugas yang terarah dengan baik diharapkan dapat memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat menghindari terjadinya pekerjaan rangkap serta kesimpangsiuran tugas.

Untuk itu diperlukan penempatan pagawai yang prosfesional sesuai dengan bidang pekerjaan dan disiplin ilmunya, kjarena penempatan pegawai yang tidak sesuai bidang keahliannya, maka akan menghambat program-program pembangunan yang sudah direncanakan. Dalam rangka meningkatkan kinerja para pegawai sesuai dengan bidang dan keahliannya.

Penempatan kerja karyawan merupakan tindak lanjut dari kebijaksanaan penerimaan pegawai oleh pimpinan. Prinsip penempatan kerja harus dilaksanakan secara tepat dan konsekuen agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan spesialisasinya/keahliannya masing-masing. Dengan penempatan yang tepat, gairah

kerja, mental kerja, dan prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal, bahkan kreativitas serta prakarsa pegawai dapat berkembang.

Prinsip yang perlu dilakukan dalam hal penempatan karyawan adalah orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Hal ini dimaksudkan agar penempatan karyawan yang dilakukan menjadi efektif dan pelaksanaan kerja dapat mencapai hasil yang memuaskan. Penempatan karyawan yang tepat akan menghasilkan kemampuan melaksanakan tugas dengan baik, tingkat kreativitas, inisiatif yang tinggi, tanggung jawab dan rasa memiliki terhadap pekerjaan.

Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya. (Sastrohadiwiryo, 2005, hal. 162). Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak baik di dalam negeri maupun luar negeri. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka. Bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan keahlian, keterampilan bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

Disamping itu juga dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawai secara personal. Oleh karena itu kinerja karyawan sangat dituntut untuk meningkatkan melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik, meningkatkan kedisiplinan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh

atasan. Perbaikan kinerja adalah proses atau langkah-langkah yang diambil untuk meningkatkan kualitas, produktivitas, efisiensi, dan hasil kerja seseorang atau tim. Tujuannya adalah untuk mengatasi masalah atau kelemahan dalam kinerja yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi atau individu. Perbaikan kinerja merupakan upaya yang berkelanjutan dan dapat melibatkan kerjasama antara individu, manajer, dan tim. Hal ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang efektif, memaksimalkan potensi individu, dan mencapai keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Saydan, 2018, hal. 87).

Untuk mengetahui jumlah dan penempatan pegawai sesuai dengan bidang dan bagian di lingkungan BAPPEDA Kota Jambi dapat diketahui melalui tabel sebagai berikut :

Tabel. 2
Pola Penempatan Pegawai Pada BAPPEDA Kota Jambi

Bagian Penempatan Pegawai Sesuai dengan Sub. Bagian	Jumlah dan Tingkat Pendidikan Pegawai (org)						Jumlah Penempatan pegawai
	SD	SLTA	D.3	S.1	S.2	S.3	
Bagian Sekretars	-	-	-	-	2	-	2
Sub. Baghian Keuangan	-	-	-	2	-	-	2
Sub. Bagian Umum	-	-	-	2	-	-	2
Sub. Bagian Fungsional	-	-	-	2	1	1	4
Bidang Perencanaan		-	-	2	-	-	2

Bagian Pemerintahan			1	1	1	1	4
Bagian Perekonomian	1	-	-	1	2	1	4
Bagian Sosial Budaya	-	-	-	1	1	-	2
Bagian Sarana dan Prasarana	-	-	1	1	1	-	3
Bagian Pengendalian	-	-	-	1	1	-	2
Subbi Funsional	-	-	-	1	1	-	2
Subbi Funsional	-	-	-	1	1	-	2
Subbi Funsional	-	-	-	2	1	1	4
Subbi Funsional	-	-	-	1	1	-	2
Subbi Funsional	-	-	1	2	1	-	4
Subbi Funsional	-	1	2	2	1		6
Subbi Funsional	-	-	-	2	-	-	2
Subbi Funsional	-	-	1	1	1	-	4
Subbi Funsional	-	-	1	2	1	-	4
Jumlah	**1**	**1**	**8**	**30**	**11**	**3**	**54**

Sumber Data : Kantor BAPPEDA Kota Jambi 2024.

Berdasarkan ketentuan di atas bahwa penempatan pegawai di lingkungan BAPPEDA Kota Jambi bahwa jumlah pegawai di lingkungan BAPPEDA Kota mengalami peningkatan, namun bila di analisa secara keseluruhan dengan jumlah bidang pekerjaan yang sangat luas, maka masih kurang pegawai yang dibutuhkan di lingkungan BAPPEDA Kota Jambi. Kekuragan pegawai akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri dan bisa-bisa rangka tugas (pekerjaan).

Untuk mengetahui program kerja di lingkungan Badan Perencanaan pembangunan Daerah (BAPEDA) Kota Jambi, maka dapat diketahui melalui tabel sebagai berikut :

Tabel. 3

Program Kerja Badan Perencanaan pembangunan Daerah (BAPEDA) Kota Jambi Tahun 2019 – 2023

Tahun	Program	Target	Realisasi	%
2019	1. Penguatan birokrasi dan peningkatan pelayanan masyarakat berbasis teknologi informasi. 2. Penguatan penegakan hukum, trantibmas dan kenyamanan masyarakat.	100%	90%	90%
2020	1. Penguatan pengelolaan infrastruktur dan utilitas perkotaan serta penataan lingkungan. 2. Penguatan kapasitas ekonomi perkotaan. 3. Peningkatan kualitas kehidupan masyarakat perkotaan.	100%	75%	75%
2021	1. Peningkatan kualitas infrastruktur perkotaan yang berkelanjutan 2. Penguatan penegakan hukum, trantibmas dan kenyamanan masyarakat, 3. Penguatan pengelolaan infrastruktur dan utilitas perkotaan serta penataan lingkungan.	100%	80%	80%
2022	1. Penguatan kapasitas ekonomi perkotaan, dan 2. Peningkatan kualitas kehidupan masyarakat perkotaan. 3. Peningkatan infrastruktur jalan dan draenasi Kota Jambi.	100%	95%	95%
2023	1. Penguatan pengelolaan infrastruktur dan utilitas perkotaan serta penataan lingkungan. 2. Penguatan kapasitas ekonomi perkotaan. 3. Peningkatan kualitas kehidupan masyarakat perkotaan.	100%	98%	98,8%

(Sumber data : Kantor BAPPEDA Kota Jambi 2024)

Kota Jambi menjadi salah satu kota yang dinominasikan dalam Indonesia's Attractiveness Index' tahun 2019 yang menandai adanya daya tarik yang unggul di sektor investasi, infrastruktur, layanan publik dan pariwisata. Menariknya peluang investasi bagi investor ini didukung oleh letak geografis yang strategis, kekayaan sumber daya alam, kemudahan perizinan dan kepastian hukum yang diberikan oleh Pemerintah Kota Jambi di bawah kepemimpinan Bapak DR. H. Syarif Fasha sebagai Walikota. Salah satu upaya pemerintah kota dalam meningkatkan investasi adalah memperbaiki infrastruktur, karena infrastruktur yang memadai adalah kunci awal ketertarikan para investor untuk menanamkan modal di tempat tersebut. Pada tahun 2020 lalu, Pemerintah Kota Jambi menargetkan 1 Triliun investasi di bidang pendidikan, kesehatan, pusat perbelanjaan, perhotelan, dan lainnya.

Kinerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Kinerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan.

Untuk mengetahui bagaimana solusi dalam mentagasi dan penempatan pegawai di lingkungan BAPPEDA Kota Jambi, dan bagaimana tingkat kinerjanya, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan suatu kajian dan penelitian yang penulis angkat kedalam penulisan skripsi yang berjudul **:"Pengaruh Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Jambi**″.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan keterngan di atas, dapat diidentifikasikan permasalahan zsebagai berikut :

1. Jumlah pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Jambi cendrung meningkat, tetapi tidak diikuti kinerja.
2. Penempatan pegawai di lingkungan Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Jambi masih ditemukan tidak sesuai dengan spesifikasi latar belakang pendidikan.
2. Masih banyak pegawai yang hadir ke perusahaan tidak sesuai aturan yang sudah ditetapkan oleh pimpinan.
3. Masih terdapat tenaga kerja yang belum terealisasi dalam peningkatan kinerjanya di lingkungan Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Jambi.

1.3. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana penempatan dan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh penempatan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Jambi.

1.4. Tujuan Penelitian.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui penempatan dan kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Jambi.
2. Untuk mengetahui penempatan penempatan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Jambi.

1.5. Manfaat Penelitian.

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat antarea lain adalah :

1. Sebagai bahan masukkan bagi pihak Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Jambi.
2. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam bidang Sumber Daya Manusia, khususnya dalam masalah penempatan pegawai.