

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang penting dalam kegiatan usaha apapun karena kualitas dari hal tersebut sangatlah menentukan kinerja dari suatu perusahaan. Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu investasi bagi perusahaan karena diperlukan biaya untuk mendukung hal tersebut, namun sejalan dengan hal tersebut, manfaat yang didapat oleh perusahaan juga besar karena pekerja dan pegawai yang dimiliki menjadi *profesional* dan handal dalam mengerjakan segala pekerjaan di perusahaan tersebut. Sebuah organisasi atau perusahaan memiliki sumber daya manusia yang penting peranannya dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan, sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penentunya. Keberhasilan dalam pencapaian tujuan perusahaan didasari oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan tergantung bagaimana perusahaan mampu memanfaatkan peluang yang ada dan mengatasi ancaman dari luar dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki, karena itu perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan menjadi suatu bidang manajemen yang sering disebut manajemen sumber daya manusia.

Kualitas sumber daya manusia ditandai dengan SDM yang kreatif, memiliki kemampuan serta kemauan yang tinggi. Sumber daya manusia itu bersifat dinamis

dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, sehingga perlu mendapatkan perhatian dari pihak organisasi.

Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Hal tentang sumber daya manusia, yang harus diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia adalah dengan memperhatikan tingkat keterampilan pegawai, kemampuan pegawai, dan kapabilitas manajemen dengan keterkaitannya dalam pembuatan strategi sumber daya manusia. Perusahaan harus menyesuaikan pegawai dengan kondisi lingkungan barunya, karena itu menempatkan seseorang dengan pekerjaan barunya bukanlah hal yang mudah. Pegawai merupakan asset perusahaan dan pelaku utama produksi serta pemasaran hasil. Tidak mungkin strategi bisnis akan tercapai apabila tidak ada pelakunya karena itu pegawai selalu menjadi pusat perhatian berbagai pihak. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai merupakan unsur investasi efektif perusahaan.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) merupakan institusi pemerintah untuk bertugas menangani penyelenggaraan penerimaan dan pengeluaran daerah. Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah merupakan pihak pertama yang melaksanakan otonomi daerah dalam mengelola dana APBD untuk mendanai kebutuhan daerah.

Adapun jumlah pegawai di Badan pengelolaan keuangan dan pendapatan daerah (BPKPD) Provinsi Jambi dalam 5 tahun terakhir sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai Badan pengelolaan keuangan dan pendapatan Daerah**  
**(BPKPPD) Provinsi Jambi**  
**Tahun 2019-2023**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah pegawai (Orang)</b>	<b>Perkembangan (%)</b>
<b>2019</b>	<b>299</b>	<b>-</b>
<b>2020</b>	<b>298</b>	<b>(0,33)</b>
<b>2021</b>	<b>309</b>	<b>3,69</b>
<b>2022</b>	<b>313</b>	<b>1,29</b>
<b>2023</b>	<b>317</b>	<b>1,27</b>

*Sumber data : BPKPD Provinsi Jambi Tahun 2024*

Tabel 1.1 diatas terlihat bahwa data jumlah pegawai Badan pengelolaan keuangan dan pendapatan daerah (BPKPD) Provinsi Jambi pada tahun 2019 yaitu sebanyak 299 orang, pada tahun 2020 jumlah pegawai mengalami penurunan yaitu sebesar -0,33%, pada tahun 2021 jumlah pegawai mengalami peningkatan sebesar 3,69%, pada tahun 2022 jumlah pegawai mengalami peningkatan sebesar 1,29% dan pada tahun 2023 jumlah pegawai mengalami peningkatan sebesar 1,27%.

Penempatan pegawai merupakan tahap lanjutan dari seleksi dengan menempatkan pegawai sesuai dengan kebutuhan pada unit tertentu sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga berdampak pada semangat kerja pegawai dan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Penempatan pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi dilakukan berdasarkan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi

Adapun penempatan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi Tahun 2019 sampai tahun 2023 sebagai berikut:

**Tabel 1.2**  
**Penempatan Kerja Pegawai pada (BPKPD) Provinsi Jambi**  
**Tahun 2019-2023**

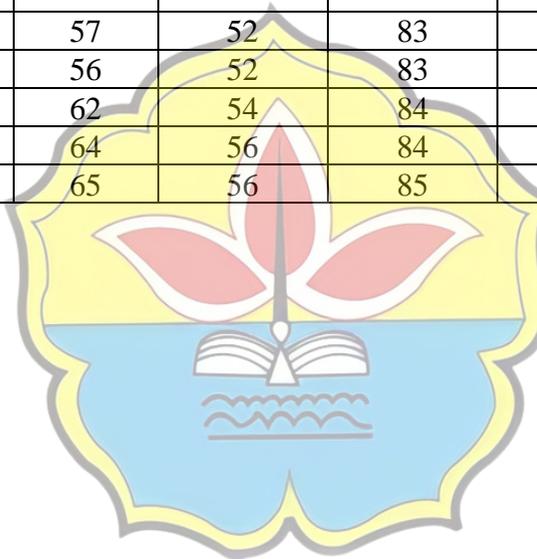
Tahun	Latar Belakang Pendidikan					Pengalaman Kerja Pegawai (Tahun)				Penempatan Kerja	
	SMA	D3	S1	S2	S3	1-5	6-10	11-15	>15	S (Orang)	KS (Orang)
2019	74	16	165	40	4	57	52	83	107	279	20
2020	75	17	162	40	4	56	52	83	107	277	21
2021	59	15	180	50	5	62	54	84	109	288	21
2022	51	14	188	55	5	64	56	84	109	290	23
2023	49	16	190	58	4	65	56	85	111	291	26

Sumber : BPKPD Provinsi Jambi Tahun 2024

Keterangan :

**S** : Sesuai

**KS** : Kurang Sesuai



Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa penempatan kerja pegawai pada (BPKPD) Provinsi Jambi dari tahun 2019 sampai tahun 2023 dimana masih ada pegawai yang kurang sesuai antara penempatan yang ia emban dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang ia miliki dengan ketentuan instansi (BPKPD) Provinsi Jambi.

Menurut Hasibuan (2010:62) penempatan pegawai berpedoman kepada prinsip penempatan orang-orang yang tepat dengan tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Penempatan yang tepat dapat terlihat dari latar belakang pendidikan SDM, kesehatan jasmani dan rohani, pengalaman kerja, umur SDM yang bersangkutan. Sedangkan menurut Desseler 2005 (dalam Suwanto dan Priansa 2018:110) menyatakan bahwa : “Penempatan merupakan proses penugasan/pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas/jabatan baru atau jabatan yang berbeda”.

Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk pegawai baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan dan penurunan jabatan atau bahkan penarikan pegawai dari luar organisasi. Penempatan pegawai yang salah atau tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai dapat membuat pegawai tersebut tidak dapat bekerja dengan maksimal atau dengan baik sehingga apa yang menjadi tujuan instansi tidak akan tercapai secara efektif dan efisien.

Adapun perkembangan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi sebagai berikut :

**Tabel 1.3**  
**Program Kerja Kinerja Pegawai (BPKPD) Provinsi Jambi**  
**Tahun 2019-2023**

No	Program Kegiatan	Indikator Kinerja	Tahun														
			2019			2020			2021			2022			2023		
			T (Kali)	R (Kali)	%	T (Kali)	R (Kali)	%									
1.	Meningkatkan tata Kelola pemerintahan daerah yang bersih, baik dan berwibawa	Mengadakan Survey IKM (Indeks Kepuasan Masyarakat) Persemester	12	12	100	12	10	83,33	12	9	75	12	11	91,67	12	12	100
2.	Meningkatkan tata Kelola keuangan yang transparan dan akuntabel	Pelaksanaan Bimtek Pengelolaan Keuangan Daerah dan Sosialisasi Peraturan perundang-undangan bagi aparatur	4	4	100	4	3	75	4	2	50	4	4	100	4	4	100
3.	Meningkatkan kemampuan keuangan daerah untuk membiayai pembangunan daerah	Melakukan peningkatan akurasi database pajak daerah dan retribusi daerah	12	11	91,67	12	9	75	12	10	83,33	12	12	100	12	12	100

Sumber data : BPKPD Provinsi Jambi Tahun 2024

Keterangan : **T** = Target

**R** = Realisasi

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa program kerja kinerja pegawai pada BPKPD Provinsi Jambi dari tahun 2019-2023 masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan instansi. Menurut Mangkunegara, (2015:75) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan latar belakang penelitian dan data diatas, penulis tertarik mengadakan penelitian pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi dengan judul “ **Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi**”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang terdapat identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Jumlah pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi mengalami penurunan pada tahun 2020 sebesar -0,33%.
2. Penempatan kerja pegawai pada (BPKPD) Provinsi Jambi dari tahun 2019 sampai tahun 2023 dimana masih ada pegawai yang kurang sesuai antara penempatan yang ia emban dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang ia miliki dengan ketentuan instansi (BPKPD) Provinsi Jambi.

3. Program kerja kinerja pegawai pada BPKPD Provinsi Jambi dari tahun 2019-2023 masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan instansi.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran penempatan kerja dan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi?
2. Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan penempatan kerja dan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi
2. Untuk menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian diatas maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Memberikan masukan tentang penempatan kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Provinsi Jambi
2. Untuk menambah pengetahuan berkaitan dengan pengaruh penempatan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai
3. Sebagai bahan *referensi* bagi peneliti lain yang meneliti masalah yang sama dengan objek berbeda.

