

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang

Setiap perusahaan maupun instansi pemerintahan, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting karena sumber daya manusia merupakan elemen dasar yang menggerakkan seluruh aktivitas perusahaan. Keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kontribusi pegawai sebagai unsur manusia didalamnya. Oleh karena itu setiap perusahaan ataupun instansi dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki. Sumber daya manusia yang unggul atau professional dalam bidangnya sangatlah dibutuhkan guna meningkatkan tujuan atau visi dari sebuah organisasi.

Pembangunan di Indonesia ini dimaksudkan untuk mewujudkan cita-cita nasional, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia, memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Pesatnya pembangunan nasional dalam segala bidang era reformasi memerlukan aparatur pemerintahan yang produktif. Artinya aparatur pemerintahan yang dapat meneruskan kesinambungan pembangunan nasional melalui pembangunan sumber daya manusia yang ada secara professional.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Review Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan

wajib untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan fungsinya serta kewenangan pengelolaan sumber daya dengan didasarkan suatu perencanaan strategis yang ditetapkan oleh *masing-masing* instansi. Pertanggungjawaban dimaksud berupa Laporan Kinerja yang disampaikan kepada atasan kepala instansi, lembaga-lembaga pengawasan dan penilai akuntabilitas dan kepada Presiden selaku kepala pemerintahan. Laporan kinerja tersebut menggambarkan kinerja instansi pemerintah yang bersangkutan melalui Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung merupakan salah satu instansi yang bekerja dengan tujuan untuk menciptakan sinergitas dan konektifitas pembangunan ketenagakerjaan yang mandiri dan maju. Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) baik PNS pusat maupun PNS daerah saat ini mendapatkan sorotan karena kurangnya kinerja dikalangan PNS. Masalah ini harus segera diatasi secara serius dengan adanya sikap tegas bagi para pegawai PNS.

Hal ini dipertegas dengan pernyataan dari hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bangka Belitung. “Dinas Tenaga Kerja sekarang menghadapi permasalahan utama yaitu belum optimalnya kinerja pegawai khususnya PNS. Salah satu penyebabnya adalah sering dilakukannya restrukturisasi organisasi pemerintahan yang berdampak pada penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki”.

Masalah mengenai kinerja pegawai dinas tenaga kerja provinsi kepulauan

Bangka Belitung dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I.1 Realisasi Kinerja Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun 2016

NO	SASARAN STRATEGIS	REALISASI	KSTEGORI PENILAIAN
1	Meningkatnya Kualitas Tenaga Kerja	58,84%	SEDANG
2	Terwujudnya Hubungan Industrial (Hi) Yang Harmonis Dan Meningkatnya Kesejahteraan Tenaga Kerja	112,4%	SANGAT BAIK
3	Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja Dan Pengembangan Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan	169,46%	SANGAT BAIK
4	Berkembangnya Masyarakat Dan Kawasan Transmigrasi	0	KURANG

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2017

Berdasarkan tabel I.1 dapat diketahui bahwa pencapaian kinerja pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung masih terdapat beberapa kekurangan. Pada sasaran strategis meningkatnya kualitas tenaga kerja hanya terealisasi sebesar 58,84% dengan kategori penilaian sedang. Kemudian, pada sasaran strategis terwujudnya Hubungan Industrial (HI) yang harmonis dan meningkatnya kesejahteraan tenaga kerja terealisasi sebesar 112,4% dengan kategori penilaian sangat baik. Sasaran strategis ketiga yaitu meningkatnya perlindungan tenaga kerja dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan dapat direalisasikan sebesar 169,46% dengan kategori penilaian sangat baik. Akan tetapi, sasaran strategis ke-empat yaitu berkembangnya masyarakat dan kawasan transmigrasi berada pada pencapaian realisasi paling rendah yaitu 0% dengan kategori penilaian kurang. Berdasarkan realisasi pencapaian kinerja dinas tenaga kerja provinsi kepulauan Bangka Belitung, dapat disimpulkan bahwa masih

terdapat beberapa sasaran strategis yang masih berada dibawah target. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai masih belum cukup baik.

Berikut adalah hasil survey pra penelitian kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung terhadap 10 orang pegawai.

Tabel I.2 Hasil Survey Pra Penelitian Variabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan instansi	2	5	2	1	0
2	Produktivitas saya dalam bekerja telah sesuai dengan harapan instansi	1	2	4	3	0
3	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh ketelitian	1	3	5	1	0

Sumber : Survey Awal Pra Penelitian 2017

Berdasarkan tabel I.2 hasil survey awal pra penelitian kinerja pegawai didominasi jawaban tidak setuju dan ragu-ragu. Hal ini berarti masih ada pegawai merasa bahwa tingkat pencapaian volume kerja belum sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi, belum memiliki produktivitas kerja yang sesuai dengan harapan instansi, serta belum mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh ketelitian.

Terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan atau instansi, salah satunya adalah kompetensi yang dimiliki. Kinerja individu tiap pegawai dapat dilihat dari kompetensi yang dimilikinya, oleh sebab itu pemegang jabatan diharapkan memiliki kompetensi yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya agar ia dapat menghasilkan kinerja yang baik dan maksimal sesuai dengan target yang diberikan pimpinan. Penempatan karyawan yang sesuai dengan keahliannya juga sangat berperan penting dalam mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh organisasi itu sendiri, dimana penempatan kerja yang tepat dapat membuat pegawai yang bekerja tersebut dapat

menikmati jabatan yang ia pegang karena sesuai dengan keahliannya tanpa ada tekanan apapun.

Kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja (Mangkunegara, 2012). Marwansyah (2012:52) mengemukakan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditinggalkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Permasalahan pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung ini adalah tidak tercapainya realisasi beberapa sasaran strategis yang ditetapkan oleh organisasi dibandingkan dengan target kinerja yang ditetapkan. Hal ini diduga karena kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tidak sesuai dengan tugas dan fungsi pada jabatan yang menjadi tanggungjawab pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Tabel berikut ini menunjukkan klasifikasi jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bangka Belitung, yaitu:

Tabel I.3 Data Jumlah Pegawai PNS Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

NO	JENIS KELAMIN	PNS
1	laki-laki	69
2	Perempuan	37
	TOTAL	106

Sumber: Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, 2016

Dari tabel I.3 dapat dilihat jumlah pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berdasarkan jenis kelamin. PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 65% atau berjumlah 69 orang, sedangkan PNS berjenis kelamin perempuan sebanyak 35% atau berjumlah 37 orang. Data ini menunjukkan bahwa pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung didominasi oleh pegawai berjenis kelamin laki-laki. Adapun total pegawai berjumlah 106 orang.

Salah satu indikator yang mempengaruhi tingkat kompetensi pegawai adalah tingkat pendidikan yang dimiliki oleh para pegawai. Tabel berikut ini menunjukkan tingkat pendidikan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bangka Belitung sesuai dengan tingkat pendidikannya, yaitu:

Tabel I.4 Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Tenaga Kerja Prov. Kep Babel

No	Jenis pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	S2	7	0	7
2	S1	43	27	70
3	D3	8	4	12
4	D2	1	0	1
5	SMA	10	6	16
		69	37	106

Sumber: kantor Dinas Tenaga Kerja Prov. Kep. Babel (2016)

Berdasarkan tabel I.4, dapat diketahui bahwa pegawai dengan tingkat pendidikan S2 berjumlah 7 orang, S1 berjumlah 70 orang, D3 berjumlah 12, D2 berjumlah 1, dan SMA berjumlah 16 orang. Dapat disimpulkan bahwa 66% pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung memiliki tingkat pendidikan S1, dan hanya 6,6% yang memiliki tingkat pendidikan S2,

Sedangkan 27,4% dari jumlah pegawai hanya memiliki tingkat pendidikan D3, D2 dan SMA. Semakin rendah tingkat pendidikan yang dimiliki oleh para pegawai pasti akan mempengaruhi kompetensi yang dimiliki oleh para pegawai. Selain itu, tingkat pendidikan juga dapat menyesuaikan keterampilan yang dimiliki oleh seorang pegawai terhadap jabatan yang akan di isinya. Ini juga harus sesuai dengan *The right man on the right job*, dan *The right man on the place*.

Tabel I.5 Kompetensi Berdasarkan Kesesuaian Jabatan dengan Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Tenaga Kerja Prov. Kep Babel

No	Jabatan	Tingkat Pendidikan yang Diperlukan	Pelatihan	Tingkat Pendidikan Terakhir
1	Kepala Dinas	S2 Hukum/Sosial	SPAMA	S1 Hukum
2	Sekretaris	S1 Manajemen/ Ilmu Administrasi Negara	DIKLAT PIM TK III	S1 Ilmu Pemerintahan
3	Kabid Transmigrasi	S1 Hubungan Masyarakat	DIKLAT PIM TK. III	S1 Bahasa Inggris
4	Kabid. Pengawasan dan hubungan industrial	S1 Administrasi Negara/ Hubungan Masyarakat	DIKLAT PIM TK. III	S1 Ekonomi Manajemen
5	Kabid Bina Program, Evaluasi Dan Pelaporan	S1 Administrasi Negara	DIKLAT PIM TK. III	S1 Hubungan Masyarakat
6	Kabid. Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja	S1 Manajemen/ Hubungab Masyarakat	DIKLAT PIM TK. III	S1 Hukum
7	Kasubbag Keuangan	S1 Ekonomi Akuntansi	DIKLAT PIM TK. IV	SMEA N Tata Buku
8	Kasubbag Tata Usaha uptd blki	S1 Teknik/ Manajmen	DIKLAT PIM TK. IV	DII Teknik
9	Kasubbag Umum	S1 Manajemen/ Administrasi Negara	DIKLAT PIM TK. IV	S1 Ekonomi Akuntansi
10	Kepala Uptd Balai Hyperkes	S1 Kesehatan Masyarakat/ Kesehatan Lingkungan	DIKLAT PIM TK. III	S1 Kesehatan Masyarakat
11	Kepala Uptd Blki	S1 Manajemen/ Teknik	DIKLAT PIM TK. III	S1 Hukum
12	Kasubbag Tu Uptd Balai Hyperkes	S1 Kesehatan Masyarakat/ Kesehatan Lingkungan	DIKLAT PIM TK. IV	S2 Adminitrasi Publik
13	Kasubag Tu Uptd Bppd	S1 Manajemen	DIKLAT PIM TK. IV	S1 Ilmu Pemerintahan

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2017

Dari tabel I.5 diatas, membandingkan antara latar belakang pendidikan dan seharusnya untuk jabatan yang ditempati dan latar belakang pendidikan yang menempati jabatan pada saat ini,akan tetapi berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 11 Tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil (PNS) mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia No 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara menjelaskan bahwa persyaratan kesesuaian latar pendidikan digunakan pada proses pendaftaran sebagai aparatur sipil negara. Akan tetapi setiap instansi atau lembaga diperbolehkan melakukan rolling pegawai yang memungkinkan akan terjadinya ketidaksesuaian latar pendidikan dengan jabatan baru yang ditempatinya.

Berikut adalah hasil survey pra penelitian kompetensi pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. terhadap 10 orang pegawai.

Tabel I.6 Hasil Survey Pra Penelitian Variabel Kompetensi

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Saya mempunyai pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan saya	1	2	4	1	2
2	Tugas yang saya miliki sudah saya kerjakan dengan baik	1	4	3	2	0

Sumber : Survey Awal Pra Penelitian 2017

Berdasarkan tabel I.6 hasil survey awal pra penelitian didominasi jawaban tidak setuju dan ragu-ragu. Hal ini berarti masih ada pegawai yang tidak memiliki pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaannya, dan belum mengerjakan tugas yang dimiliki dengan baik.

Selain kompetensi, faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja adalah penempatan pegawai. Menurut Hariandja (2009:156) dalam Yovita Aldilaningsari (2014:2), penempatan merupakan proses penugasan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali karyawan pada tugas yang baru ataupun jabatan berbeda. Sedangkan kinerja menurut Donni Juni Priansa (2014:269) merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata yang merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi

Menurut Cahyono (2016:327) Penempatan pegawai dalam suatu organisasi sangat penting, hal ini akan berimbas pada produktivitas individu pegawai itu sendiri dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Untuk itu sistem penempatan pegawai harus disusun secara terstruktur, jelas dan sesuai peruntukannya. Penempatan pegawai yang sesuai dapat mempengaruhi hasil capaian tujuan organisasi yang tertuang sesuai visi dan misi organisasi itu. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi capaian organisasi dalam setiap penempatan pegawai yang tepat adalah:

1. Pegawai pada dasarnya akan merasa nyaman dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya, hal ini ditandai dengan meningkatnya kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi itu sendiri.
2. Pegawai akan terfokus pada bidang keahliannya dalam jenjang pendidikannya karena dengan penempatan yang sesuai, maka akan meningkatkan fokus pegawai dalam melaksanakan tujuan organisasi sesuai dengan bidang keahliannya.

3. Pegawai akan mudah menerima masukan pekerjaan dari pimpinan, dimana pimpinan memberikan porsi pekerjaan yang disesuaikan dengan kompetensi pegawai itu sendiri.
4. Organisasi akan berjalan efektif dan tujuan dari pada organisasi yang tertuang dalam visi dan misi akan mudah dicapai.

Penempatan pegawai akan sangat mempengaruhi hasil capaian kinerja pegawai. Dari pengamatan peneliti kinerja pegawai pada dinas tenaga kerja provinsi Bangka Belitung masih kurang memuaskan yang dapat dilihat dari tabel I.1 yang menunjukkan hasil capaian / realisasi dari target kinerja masih kurang dari target kerja yang telah ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Faktor lain yang mempengaruhi rendahnya realisasi kinerja pada instansi ini adalah penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian yang dimilikinya, sehingga ia mendapat beban dalam melakukan tugas nya, dan hal ini dapat menurunkan kinerja pegawai tersebut. Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian dan latar pendidikan yang dimiliki dapat dilihat pada tabel I.7.

Tabel I.7 Ketidaksesuaian Penempatan Pegawai pada Jabatan yang Dimiliki dengan Pendidikan Terakhir.

No	Jabatan	Tingkat Pendidikan yang Diperlukan	Tingkat Pendidikan Terakhir
1	Kepala Dinas	S2 Hukum/Sosial	S1 Hukum
2	Sekretaris	S1 Manajemen/ Ilmu Administrasi Negara	S1 Ilmu Pemerintahan
3	Kabid Transmigrasi	S1 Hubungan Masyarakat	S1 Bahasa Inggris
4	Kabid. Pengawasan dan hubungan industrial	S1 Administrasi Negara/ Hubungan Masyarakat	S1 Ekonomi Manajemen
5	Kabid Bina Program, Evaluasi Dan Pelaporan	S1 Administrasi Negara	S1 Hubungan Masyarakat
6	Kabid. Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja	S1 Manajemen/ Hubungab Masyarakat	S1 Hukum
7	Kasubbag Keuangan	S1 Ekonomi Akuntansi	SMEA N Tata Buku
8	Kasubbag Tata Usaha uptd blki	S1 Teknik/ Manajmen	DII Teknik
9	Kasubbag Umum	S1 Manajemen/ Administrasi Negara	S1 Ekonomi Akuntansi
10	Kepala Uptd Balai Hyperkes	S1 Kesehatan Masyarakat/ Kesehatan Lingkungan	S1 Kesehatan Masyarakat

Sumber: Data diolah peneliti, 2017

Tabel diatas menjelaskan jabatan pegawai yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka, artinya penempatan pegawai pada dinas tenaga provinsi kepulauan Bangka Belitung belum memperhatikan konsep *the right man in the right place and the right man behind the right job*. Penempatan pegawai harus berpedoman kepada prinsip “Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat”. Dengan penempatan yang tepat, gairah kerja, mental kerja serta prestasi kerja akan mencapai hasil yang optimal bahkan kreativitas dan prakarsa pegawai dapat berkembang (Hasibuan,2011:64). Hal ini juga ditegaskan oleh Undang-Undang

nomor 13 tahun 2003 pasal 4 yang bertujuan untuk mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah. Prinsip penempatan yang tepat harus dilaksanakan secara konsekuen agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan keahliannya masing-masing.

Berikut adalah hasil survey pra penelitian penempatan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung terhadap 10 orang pegawai.

Tabel I.8 Hasil Survey Pra Penelitian Variabel Penempatan Pegawai

No	Pernyataan	STS	TS	RR	S	SS
1	Penempatan kerja saya sesuai dengan keterampilan saya	2	5	2	1	0
2	Penempatan kerja saya sesuai dengan latar belakang pendidikan saya	1	2	4	3	0
3	Penempatan kerja saya disesuaikan dengan pengetahuan dan pengalaman yang saya miliki	1	3	5	1	0

Sumber : Survey Awal Pra Penelitian 2017

Berdasarkan tabel I.8 hasil survey awal pra penelitian penempatan pegawai didominasi jawaban tidak setuju dan ragu-ragu. Hal ini berarti masih ada pegawai yang ditempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilan latar belakang pendidikan serta pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki.

Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “**Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bangka Belitung**”.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kompetensi, penempatan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pada pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung?
3. Bagaimana pengaruh penempatan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pada pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi dan penempatan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung?

1.3. Batasan Masalah

Agar masalah dapat dikaji dan dijawab secara mendalam maka diberikan batasan masalah yang akan diteliti dalam lingkup sejauh mana pengaruh kompetensi dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai. Responden yang diteliti yaitu pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran kompetensi, penempatan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

1.5. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan, diperoleh berbagai manfaat yang diharapkan berguna bagi berbagai pihak:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai masukan pengetahuan bagi penulis tentang manajemen sumber daya manusia pada umumnya, serta khususnya dalam teori kompetensi dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai dan memperluas wawasan penulis dari penerapan ilmu yang telah di peroleh dalam perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan kepada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan pengambilan keputusan dalam penempatan pegawai.

3. Manfaat kebijakan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan dan sebagai bahan masukan bagi lembaga untuk mengevaluasi sejauh mana mampu memenuhi tuntutan perkembangan dunia perekonomian serta hasil ini juga diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan referensi untuk perkembangan selanjutnya.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini membahas penulisan usulan penelitian yang terdiri dari bab dan sub-bab yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan menguraikan latar belakang penelitian yakni sesuatu yang melatarbelakangi penulis untuk ingin melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung”. Selain latar belakang terdapat rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Didalam bab ini memuat landasan teori mengenai berbagai macam teori-teori yang berkaitan tentang kompetensi dan penempatan pegawai terhadap kinerja. Terdapat juga penelitian-penelitian terdahulu,

kerangka pemikiran dan hipotesis yang berkaitan dengan kompetensi, penempatan pegawai dan kinerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Didalam bab ini memuat jenis atau pendekatan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, jenis data, definisi operasional variabel dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini menguraikan gambaran umum Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan memberikan jawaban serta penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis yang diperoleh oleh penulis.

BAB V PENUTUP

Didalam bab ini memuat kesimpulan mengenai pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat serta memberikan saran-saran yang diperlukan kepada pihak-pihak yang terlibat.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN