

**ANALISIS SISTEM PENEMPATAN PEGAWAI
PADA BALAI PELAKSANAAN JALAN NASIONAL (BPJN)
BENGKULU**

T E S I S



Oleh

YENNY SURYANI
NPM. 2261101036

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU
TAHUN 2025**

**ANALISIS SISTEM PENEMPATAN PEGAWAI
PADA BALAI PELAKSANAAN JALAN NASIONAL (BPJN)
BENGKULU**



T E S I S

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan dalam Memperoleh Gelar
Magister Manajemen (M.M) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi Magister Manajemen**

OLEH:

YENNY SURYANI
NPM. 2261101036

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH BENGKULU**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PERANAN LOYALITAS DALAM MEMEDIASI PENGARUH
KEMAMPUAN KERJA DAN KEPUASAN GAJI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PEMERINTAH DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPK)
PADA PEMERINTAHAN DAERAH KOTA BENGKULU**



TESIS

Oleh

**YENI FITRIA
NPM. 2361101018**

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

**Dr. Islamuddin, S.E., M.M
NIDN. 0204026803**

Pembimbing II

**Dr. Adi Sismanto, S.E., M.M
NIDN. 0225077001**

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



**Furqonti Ranidiah, S.E., M.M
NIDN. 0208047301**

LEMBAR PENGESAHAN

ANALISIS SISTEM PENEMPATAN PEGAWAI PADA BALAI PELAKSANAAN JALAN NASIONAL (BPJN) BENGKULU

Oleh
YENNY SURYANI
2261101036

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Pada Hari Jum'at Tanggal 18 Juli 2025
dan telah dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Susunan Dewan Penguji :

1. **Dr. Sri Ekowati, SE, M.M**
NIDN. 0211107001
2. **Dr. Ahmad Junaidi, S.E M.Si**
NIDN. 02 010117 02
3. **Dr. Islamuddin, S.E, M.M**
NIDN. 02 04026803
4. **Dr. Adi Sismanto, S.E, M.M**
NIDN. 022 507 7002

Tanda Tangan :



Bengkulu, 18 Juli 2025

Dekan



Furqonti Ranidiah, SE., MM
NIDN. 020 804 7301

PERNYATAAN

Saya, Yenny Suryani, NPM. 2261101036

1. Tesis saya ini adalah asli dan benar - benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (plagiarism) dari karya orang lain. Tesis ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di Universitas Muhammdiyah Bengkulu, Maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau duplikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis tesis ini, serta sanksi - sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di Universitas Muhammdiyah Bengkulu.

Bengkulu, Agustus 2025



Yenny Suryani
NPM. 2261101036

DECLARATION

I am **Yenny Suryani, NPM. 2261101036**, declare that:

1. My thesis is genuine and truly my own creation, and is not another's person work made under my name, nor a piracy or plagiarism. This thesis has never been submitted to obtain an academic degree in University of Muhammadiyah Bengkulu or in any other universities/colleges.
2. This thesis does not contain any work or opinion written or published by anyone, unless clearly acknowledged or referred to by quoting the author's name and stated in the References.
3. This statement is true; if on the future this statement is proven to be fraud and dishonest, I agree to receive an academic sanction in the form of removal of the degree obtained through this thesis , and other sanctions in accordance with the prevailing norms and regulations in University of Muhammadiyah Bengkulu.

Bengkulu, Agustus 2025

Declared by,

YENNY SURYANI

NPM. 2261101036

PERSEMBAHAN

Puji dan syukur atas semua nikmat Allah Swt. Sholawat dan salam juga tidak pernah lupa kita haturkan untuk Nabi Muhammad Saw. Alhamdulillah penelitian tesis telah selesai dilakukan, dan pada akhirnya Tesis ini saya persembahkan untuk :

Orang Tua Selalu Saya Sayangi

Suami :

Hasan Pardi. SE

Anak - anak

1. Felia Tiara Sanny. A.Md. Rat
2. M. Farel Daffa Canavaro Sanny

Saudara - saudara dan kawan kawan yang telah mendukung dan Teman - teman seangkatan yang selalu kompak saling mendukung biar bisa wisuda bersama

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah dan karunia- nya, sehingga penulisan Tesis dengan judul “*Analisis Sistem Penempatan Pegawai pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Bengkulu*” dapat penulis selesaikan dengan baik.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memenuhi gelar S2 Program studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Penulis menyadari bahwa penulisan penelitian ini tidak akan bisa terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan dari beberapa pihak. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan proposal penelitian ini yaitu :

1. Bapak **Dr. Susiyanto, M.Pd** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu **Furqonti Ranidiah, SE, MM**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu **Dr. Mailaty Fintasari, SE., MM**, selaku ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Bapak **Dr. Islammudin. SE., M.M**, selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu guna mengarahkan dan memberikan bimbingan dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.

5. Bapak **Dr. Adi Sismanto, SE., M.M**, selaku pembimbing yang telah meluangkan waktu guna mengarahkan dan memberikan bimbingan dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu yang telah memberikan bekal pengetahuan kepada peneliti.
7. Ucapan terimakasih kepada keluargaku, Suami, Anak - Anaku, Bapak, Ibu, senantiasa memberikan do'a dan dukungan dengan baik moral maupun materi dengan tulus dan ikhlas.
8. Ucapan terimakasih saya sampaikan kepada pihak Balai Pelaksanaan Jalan Nasional (BPJN) Bengkulu karena sudah bersedia memberikan izin kepada saya untuk meneliti di Instansi ini.
9. Teman-teman Se-Angkatan 2022 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan proposal penelitian ini.

Semoga ALLAH SWT memberikan balasan yang setimpal atas kebaikan dan kemurahan hati mereka. Akhir kata, penulis mengharapkan semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua yang membutuhkan.

Bengkulu, Agustus 2025

Yenny Suryani

Peneliti

Analisis Sistem Penempatan Pegawai Balai Pelaksana Jalan Nasional (BPJN) Bengkulu

ABSTRAK

Yenny Suryani, Dr. Islamuddin, SE., MM, Dr. Adi Sismanto, SE., MM

Penempatan pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas kinerja organisasi. Pada Balai Pelaksana Jalan Nasional (BPJN) Bengkulu, proses penempatan pegawai masih menghadapi kendala seperti ketidaksesuaian kompetensi dengan bidang kerja, kurangnya transparansi, serta terbatasnya sistem pendukung keputusan. Penelitian ini bertujuan menganalisis sistem penempatan pegawai di BPJN Bengkulu untuk mengetahui sejauh mana prosedur yang diterapkan telah sesuai dengan prinsip manajemen sumber daya manusia. Metode yang digunakan meliputi wawancara, observasi, serta analisis dokumen. Hasil analisis menunjukkan bahwa meskipun mekanisme penempatan pegawai telah mengikuti aturan formal, namun masih diperlukan perbaikan dalam aspek pemetaan kompetensi, penggunaan teknologi informasi, serta monitoring dan evaluasi. Dengan demikian, rekomendasi yang diajukan adalah penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian berbasis kompetensi agar penempatan pegawai lebih objektif, efektif, dan mendukung pencapaian kinerja organisasi.

Kata Kunci : *Penempatan Pegawai, Kompetensi, Kinerja Aparatur, Pelayanan Publik, Evaluasi Kinerja, Disiplin Kerja.*

Analysis of the Bengkulu National Road Implementation Agency (BPJN) Employee Placement System

ABSTRACT

Yenny Suryani, Dr. Islamuddin, SE., MM, Dr. Adi Sismanto, SE., MM

Employee placement is an important factor in supporting effective organizational performance. At the National Road Implementation Agency (BPJN) Bengkulu, the employee placement process still faces obstacles such as mismatching competencies with work areas, lack of transparency, and limited decision support systems. This research aims to analyze the employee placement system at BPJN Bengkulu to determine the extent to which the procedures implemented are in accordance with human resource management principles. The methods used include interviews, observation and document analysis. The results of the analysis show that although the employee placement mechanism follows formal rules, improvements are still needed in the aspects of competency mapping, use of information technology, and monitoring and evaluation. Thus, the recommendation proposed is the implementation of a competency-based personnel management information system so that employee placement is more objective, effective and supports the achievement of organizational performance.

Keywords: Employee Placement, Competency, Apparatus Performance, Public Services, Performance Evaluation, Work Discipline.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
DECLARATION	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi Masalah	7
1.3 Rumusan Masalah	7
1.4 Tujuan Penelitian	8
1.5 Kegunaan Penelitian	8
1.5.1 Bagi Penulis	8
1.5.2 Bagi Peneliti selanjutnya	9
1.5.3 Bagi Instansi	9
1.5.4 Bagi Institusi Perguruan tinggi	9
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	 10
2.1 Konsep Kinerja.....	10
2.1.1 Pengertian Kinerja	10
2.1.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja	14

2.1.3	Indikator Kinerja	20
2.2	Pengertian Penempatan Kerja	21
2.2.1	Pelaksanaan Penempatan SDM	22
2.2.2	Masalah Penempatan	22
2.2.3	Faktor yang mempengaruhi Penempatan	23
2.3	Analisa jabatan	24
2.3.1	Pengertian Analisa Jabatan	24
2.4	Manfaat Analisa Jabatan	26
2.4.1	Jenis Analisa Jabatan	28
2.4.2	Sistem Manajemen Aparatur Negara	29
2.4.3	Konsep Pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara ..	33
2.4.4	Kopetensi Kepemimpinan	34
2.4.5	Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT)	34
2.5	Penelitian Terdahulu	40
2.6	Kerangka Konseptual	45
BAB III	METODE PENELITIAN	48
3.1	Waktu dan lokasi Penelitian	48
3.2	Jenis dan Tipe Penelitian	48
3.3	Informan Penelitian	51
3.3.1	Data Primer	51
3.3.2	Data Skunder	52
3.3.3	Fokus Diskripsi Fokus	52
3.4	Teknik Pengumpulan Data	53
3.5	Teknik Analisis Data	55
BAB IV	METODE PENELITIAN	48
4.1	Waktu dan lokasi Penelitian	48
4.2	Jenis dan Tipe Penelitian	48
4.3	Informan Penelitian	51
3.3.1	Data Primer	51

3.3.2	Data Skunder	52
3.3.3	Fokus Diskripsi Fokus	52
4.4	Teknik Pengumpulan Data	53
4.5	Teknik Analisis Data	55
BAB V	METODE PENELITIAN	125
5.1	Kesimpulan	125
5.2	Saran	128

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Daftar Gambar					Halaman
Gambar 2.1	Kerangka	Pikir	Model	Penelitian	68
					

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran		Halaman
Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian	188

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program diarahkan selalu berdaya guna mencapai tujuannya. Salah satu faktor kelancaran tujuan suatu perusahaan adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan.

Kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk dapat memiliki kinerja yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan.

Menurut Rivai (2015) Penempatan adalah penugasan atau penugasan kembali seseorang karyawan pada pekerja barunya. Bahri (2019) mengemukakan bahwa penempatan karyawan adalah proses menempatkan para karyawan pada pekerjaan-pekerjaan yang sesuai dengan keterampilannya agar mereka bekerja secara efektif yang didasari oleh informasi analisis pekerjaan. Menurut Trisnawati (2019) Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang Pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.

Menurut Mazmanian dan Sebatier (2014:68) “Pelaksanaan adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah atau keputusan badan eksekutif yang penting

ataupun keputusan peradilan”.

Menurut Tjokroadmudjoyo (2014:7) “Pelaksanaan adalah Proses dalam bentuk rangkain kegiatan, yaitu berawal dari kebijakan guna mencapai suatu tujuan maka kebijakan itu diturunkan dalam suatu program dan proyek”. Menurut Wiestra, dkk (2014:12) ”Pelaksanaan adalah usaha-usaha yang dilakukan untuk melaksanakan semua rencana dan kebijakan yang telah dirumuskan dan ditetapkan dengan melengkapi segala kebutuhan alat-alat yang diperlukan, siapa yang akan melaksanakan, dimana tempat pelaksananaannya dan kapan waktu dimulainya”.

Menurut Abdullah (2014:151) “Pelaksanaan adalah suatu proses rangkaiankegiatan tindak lanjut sekolah program atau kebijaksanaan ditetapkan yang terdiri atas pengambilan keputusan, langkah yang strategis maupun operasional atau kebijakan menjadi kenyataan guna mencapai sasaran dari program yang ditetapkan semula.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan aset pemerintah yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh pemerintah itu sendiri agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Pemerintah bukan hanya sebagai abdi negara saja, tetapi juga sebagai abdi masyarakat yang mengayomi dan memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. ASN merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki oleh pemerintah dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan (UU No. 25 Tahun 2009). Karena itu dibutuhkan Pegawai pemerintah yang memiliki kemampuan dan keahlian yang cukup memadai sehigga kinerjanya dapat member pengaruh dalam mewujudkan agenda-agenda pembangunan dalam bernegara.

Kinerja seorang Pegawai atau karyawan di dalam suatu organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta adalah suatu hal yang penting guna untuk mengukur sejauh mana pencapaian visi dan misi organisasi telah terpenuhi. Namun untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan kualitas kemampuan Pegawai yang sesuai serta didukung oleh optimalisasi sistem kelembagaan organisasi yang subtansial baik dari segi perangkat maupun aturannya. Karena itu dalam setiap organisasi mendesain sedemikian rupa upaya yang perlu dilakukan agar setiap

Pegawai atau karyawandapat memiliki kinerja yang optimal dalam menjalankan kerja-kerja organisasi.

Dalam organisasi pemerintahan kinerja Pegawai merupakan salah satu indikator penting yang mesti dicapai oleh instansi pemerintahan mulai dari tingkat pusat sampai di daerah. Hal inilah yang menjadi rujukan setiap unit pemerintahan termasuk Kementerian BPJN Provinsi Bengkulu sebagai salah satu provinsi yang ada di Indonesia. Sebagai provinsi yang masih relatif baru berdiri menjadi sebuah daerah otonom pada tanggal 5 Oktober 2004 sesuai dengan Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2004 tentang Pembentukan Kementerian BPJN Provinsi Bengkulu, maka peran serta pemerintah salah satunya melalui peran Pegawai pemerintah menjadi sangat penting.

Kemampuan untuk bersaing dengan daerah lainnya yang sudah maju akan semakin sulit jika tidak dibarengi dengan kemampuan aparatur sebagai Pegawai pemerintah dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan. Unit-unit kelembagaan dalam tubuh organisasi pemerintahan di Sulbar harus didorong agar lebih produktif dalam menyukseskan agenda-agenda pembangunan daerah.

Banyaknya agenda-agenda pembangunan Kementerian BPJN Provinsi Bengkulu yang harus dikerjakan oleh Kementerian BPJN Provinsi Bengkulu mensyaratkan agar organisasi ini dapat bekerja secara efektif dan efisien. Peran serta Pegawai sebagai aparatur dalam mengerjakan tugas- tugas pemerintah dalam tubuh organisasi tersebut sangat penting. Namun beberapa hambatan dilapangan yang membuat kinerja para Pegawai sangat lamban dan kurang produktif sehingga target-target pencapaian organisasi tidak sesuai dengan yang diinginkan.

Berdasarkan PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (pegawai), bahwa penilaian kinerja Pegawai bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian hasil, prilaku aparatur dan manfaat yang dicapai.

Pada Pasal 4 PP Nomor 30 Tahun 2019 diatur tentang prinsip yang menjadi

dasar dalam mengukur penilaian kinerja, yaitu: a).Ojektif; b)Terukur; c)Akuntabel; d) Partisipatif; dan e) Transparan. Karena itu perencanaan kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan memperhatikan perilaku kerja. Proses penyusunan SKP tersebut dilakukan dengan: a) perencanaan strategis instansi pemerintah; b) perjanjian kerja; c) organisasi dan tata kerja; d)uraian jabatan; dan e) SKP atasan langsung.

Berdasarkan hasil prapenelitian yang dilakukan oleh peneliti pada bulan November tahun 2019 ditemukan beberapa persoalan di tubuh kelembagaan Kementerian BPJN Provinsi Bengkulu yang membuat kinerja para Pegawai kurang produktif.

Masalah tersebut antara lain penempatan Pegawai dalam menduduki jabatan belum sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki. Hal ini jelas tidak sesuai dengan tujuan mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang professional seperti yang diamanatkan dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Filosofi *the right man on the right place* (menempatkan manusia sesuai keahliannya) adalah merupakan bagian integral dalam upaya melakukan reformasi birokrasi untuk mewujudkan *good governance* dan *clean government* ditubuh pemerintahan melalui reformasi organisasi, manajemen birokrasi dan penguatan sumber daya manusia.

Penempatan ASN sesuai dengan keahliannya adalah upaya untuk menghindari penyakit birokrasi yang sering ditemui yaitu jual beli jabatan sehingga dapat mengurangi intervensi politik di era pilkada langsung seperti sekarang ini.

Selain itu masalah lainnya adalah masih terdapat Pegawai yang menduduki jabatan tertentu belum mengikuti diklat kepemimpinan. Sesuai dengan PP Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil bahwa Pegawai negeri yang akan menduduki jabatan Administrator/eselon III dan jabatan Pengawas/eselon IV wajib mengikuti diklat kepemimpinan.

Menurut Siagian yang dikutip dalam Wardani (2008) bahwa pentingnya

pendidikan dan pelatihan sebagai salah satu investasi dalam bidang sumber daya manusia (*Human Investment*) yang wajib hukumnya dilaksanakan oleh suatu organisasi apabila organisasi yang bersangkutan ingin meningkatkan efesiensi dan efektifitas kinerjanya didalam instansi, dalam rangka mempercepat pematapan perwujudan perilaku di dalam organisasi atau instansi.

Masalah lainnya adalah di Kementerian BPJN Provinsi Bengkulu Kementerian BPJN Provinsi Bengkulu adalah pada bidang yang membutuhkan tenaga teknis masih sangat kurang terutama tenaga teknis untuk lapangan. Tenaga teknis inilah yang menterjemahkan setiap program pemerintah untuk direalisasikan di lapangan. Salah satu penyebabnya adalah sistem perekrutan Pegawai pemerintah sebelum lahirnya UU ASN Nomor 5 Tahun 2014 masih dilakukan secara parsial tanpa spesifikasi, sehingga jumlah Pegawai yang tersedia memenuhi secara kuantitas tetapi tidak dapat menjawab kebutuhan dan beban kerja yang dibutuhkan dalam menjalankan kegiatan dilapangan pada PURP Provinsi Provinsi Bengkulu.

Persoalan-persoalan tersebut di atas sampai sekarang di Kementerian BPJN Provinsi Bengkulu, Kementerian BPJN Provinsi Bengkulu belum pernah dilakukan analisis kinerja Pegawai guna untuk menyelesaikan masalah-masalah yang ada. Sementara itu beban pekerjaan terus bertambah yang tentu akan menjadi persoalan besar jika tidak segera menemukan cara penyelesaiannya, salah satunya melalui analisis kinerja Pegawai.

Analisis kinerja Pegawai inilah yang akan membantu para pihak khususnya Kementerian BPJN Provinsi Bengkulu sehingga masalah-masalah kinerja ke Pegawaiian dapat segera teratasi. Banyaknya persoalan yang ada di lingkup organisasi Kementerian BPJN Provinsi Bengkulu membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Analisis Sistem Penempatan Pegawai Pada Balai Pelaksana Jalan (BPJN) Bengkulu*”.

1.2. Identifikasi masalah

Penempatan pegawai merupakan salah satu faktor kunci dalam menciptakan organisasi yang efektif dan produktif. Di lingkungan instansi pemerintah seperti Balai Pelaksana Jalan Nasional (BPJN) Bengkulu, sistem penempatan pegawai

harus didasarkan pada prinsip "the right man on the right place", yang mempertimbangkan kompetensi, pengalaman, serta kebutuhan organisasi. Namun, dalam praktiknya sering kali ditemukan ketidaksesuaian antara latar belakang pegawai dengan posisi yang diemban, rotasi yang kurang sistematis, serta kurangnya analisis kebutuhan jabatan yang komprehensif. Kondisi ini dapat berdampak pada penurunan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis terhadap sistem penempatan pegawai yang diterapkan di BPJN Bengkulu untuk menilai sejauh mana efektivitas dan efisiensinya serta mencari peluang perbaikan strategis ke depan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem penempatan pegawai yang saat ini diterapkan di Balai Pelaksana Jalan Nasional (BPJN) Bengkulu ?
2. Apa saja faktor yang memengaruhi efektivitas sistem penempatan pegawai di BPJN Bengkulu ?
3. Sejauh mana sistem penempatan pegawai di BPJN Bengkulu sudah sesuai dengan kompetensi, kualifikasi, dan kebutuhan organisasi ?
4. Apa saja kendala yang dihadapi dalam proses penempatan pegawai di BPJN Bengkulu ?
5. Bagaimana strategi perbaikan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan sistem penempatan pegawai agar lebih tepat guna dan berorientasi pada kinerja ?

1.4. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem penempatan pegawai yang diterapkan di Balai Pelaksana Jalan Nasional (BPJN) Bengkulu, dengan fokus pada kesesuaian antara kompetensi pegawai dan kebutuhan jabatan, faktor-faktor yang memengaruhi penempatan, serta hambatan-hambatan yang dihadapi. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk merumuskan strategi perbaikan yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi sistem penempatan pegawai di lingkungan

BPJN Bengkulu.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, baik secara langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1.5.1. Bagi Penulis:

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi penulis untuk mengaplikasikan pengetahuan teoritis yang telah diperoleh selama studi ke dalam analisis praktik manajemen kepegawaian secara langsung di instansi pemerintah. Penulis juga dapat mengembangkan kemampuan berpikir kritis, analitis, dan solutif dalam menyelesaikan permasalahan birokrasi terkait penempatan pegawai.

1.5.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi awal atau dasar teoretis bagi penelitian lanjutan yang ingin mengkaji sistem kepegawaian, khususnya dalam aspek penempatan pegawai di instansi pemerintah. Hasil penelitian ini juga dapat memperkaya literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia sektor publik.

1.5.3. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi internal bagi BPJN Bengkulu dalam memperbaiki sistem penempatan pegawai agar lebih berbasis pada kompetensi, kebutuhan jabatan, dan prinsip meritokrasi. Rekomendasi yang dihasilkan dapat mendukung peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

1.5.4. Bagi Institusi Perguruan Tinggi

Penelitian ini turut memperkuat peran institusi perguruan tinggi sebagai pusat pengembangan ilmu pengetahuan dan solusi strategis bagi permasalahan nyata di lapangan. Selain itu, hasil penelitian ini menambah kontribusi ilmiah dalam bidang administrasi publik dan manajemen kepegawaian.

BAB II