

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap entitas organisasi tentu memiliki tujuan yang ingin dicapai. Untuk merealisasikannya, tentu tidak mampu beroperasi sendiri, tetapi memerlukan dukungan dari sejumlah indikator keberhasilan yang menjadi acuan dalam mencapai tujuan tersebut. Salah satu indikator keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut adalah ketersediaan sumber daya manusia yang tidak bisa terpisahkan dari entitas organisasi. Sumber daya manusia merujuk pada individu yang beraktivitas dalam lingkup organisasi, sering kali dikenal juga sebagai personel, tenaga kerja, karyawan, atau pegawai.

Pegawai berperan penting dalam memberikan ide, gagasan, dan kontribusi untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Kemajuan organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki potensi luar biasa dan berperan sebagai aset paling berharga dalam meraih tujuan organisasi. Pendapat ini sejalan dengan pandangan yang disajikan oleh Werther dan Davis (Surajiyo, dkk, 2022, hlm.1), yang mengungkapkan bahwa sumber daya manusia merupakan anggota tim yang telah bersiap, memiliki kapabilitas, dan selalu siap untuk menggapai sasaran-sasaran organisasi.

Dalam mencapai tujuan organisasi, diperlukan pengelolaan SDM melalui pelaksanaan kegiatan manajemen. Menurut Schuler (Edy Sutrisno, 2017, hlm.6), "Manajemen SDM adalah pengakuan terhadap pentingnya tenaga kerja dalam organisasi sebagai sumber daya manusia yang memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan kontribusi terhadap tujuan-tujuan organisasi. Hal ini melibatkan beragam fungsi dan aktivitas yang bertujuan untuk memastikan pemanfaatan sumber daya manusia ini dengan cara yang efektif dan adil demi keuntungan individu, organisasi, dan komunitas secara keseluruhan."

Menurut Storey (Justine Mercer, dkk, 2010, hlm.4), mengemukakan bahwa "*Human resource management is a specific approach to workforce management that seeks to achieve competitive advantage through the strategic deployment of a highly committed and capable workforce, using a range of culture, personnel structures and techniques.*" Dalam konteks ini, manajemen SDM bertujuan untuk memberikan manfaat kompetitif melalui pemanfaatan strategis dari tim yang memiliki komitmen dan kemampuan yang tinggi, menggunakan pendekatan kultur, struktur personalia, dan teknik yang beragam. Keberadaan manajemen SDM memiliki peran yang sangat penting dalam mengelola karyawan dalam pencapaian misi organisasi. Salah satu contoh organisasi yang menerapkan proses manajemen sumber daya manusia adalah Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA) Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM) yang berlokasi di Kota Bandung.

PPSDM Aparatur adalah sebuah lembaga pemerintah yang beroperasi di bawah naungan BPSDM ESDM di bawah Kementerian ESDM. Pada rentang tahun 2010 hingga 2016, pusat pendidikan dan pelatihan ini awalnya didirikan dengan nama Pusdiklat Geologi. Status dan perannya ditegaskan melalui Peraturan Menteri ESDM No. 150 tahun 2001 yang mengatur Organisasi dan Tata Kelembagaan ESDM Pusdiklat Geologi yang memiliki tanggung jawab untuk menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan di bidang Geologi (Sumber: Website PPSDMA)

Pada tahun 2017, Pusdiklat Geologi mengalami perubahan menjadi PPSDM Aparatur. Perubahan ini didasarkan pada Peraturan Pemerintah No.13/2016 mengenai Organisasi dan Tata Kelembagaan KESDM. PPSDM Aparatur bertugas untuk mengembangkan SDM dalam bidang kepemimpinan, manajemen, dan administrasi di kalangan aparatur. Fokus utamanya adalah sebagai pusat penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan di lingkup ESDM guna meningkatkan kompetensi aparatur. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi ini, penting untuk memiliki pegawai yang memiliki kinerja tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Hal ini sesuai dengan visi yang

diemban oleh PPSDMA KESDM saat ini, yaitu "Menjadi lembaga terpercaya dalam menciptakan ASN di KESDM yang integritasnya terjaga, profesional, penuh pelayanan, inovatif, dan bermakna" (Sumber: Website PPSDMA). Dari visi ini, dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai status lembaga terpercaya dan memberikan layanan yang unggul, diperlukan pegawai yang memiliki kualitas kinerja yang tinggi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada pegawai yang memiliki kinerja unggul. Penting bagi pegawai untuk menjalankan tugas mereka dengan maksimal, sehingga hasil kerja yang dihasilkan pun dapat optimal. Kinerja yang optimal memiliki peranan krusial dalam pencapaian tujuan organisasi. Sebagai akibatnya, setiap organisasi harus memiliki upaya yang mampu memacu kinerja pegawai agar mencapai puncaknya. Usaha semacam ini terintegrasi dalam pengelolaan SDM, yang bertujuan untuk memotivasi, mengembangkan, dan memastikan bahwa setiap individu di dalam organisasi memberikan kontribusi terbaiknya.

Menurut Ainsworth, dkk (Ni Kadek Suryani, dkk, 2020, hlm.3), mengemukakan bahwa kinerja dapat dianggap sebagai hasil akhir. Ini berarti bahwa kinerja pegawai diinterpretasikan sebagai titik akhir dari upaya seseorang atau individu, yang dapat berupa barang atau jasa. Hasil akhir yang tercapai harus memenuhi standar atau tingkat mutu yang telah disetujui, baik dalam hal biaya, waktu penyelesaian, maupun kualitas dan kuantitas. Pendapat ini memberikan penekanan pada output dari pekerjaan yang diemban oleh seseorang dalam organisasi. Dalam konteks ini, kinerja dievaluasi melalui apa yang telah dihasilkan oleh individu atau pegawai, dan kesesuaian hasil akhir tersebut dengan standar yang telah ditetapkan.

Untuk melihat keluaran dari sebuah pekerjaan atau kinerja seorang pegawai yaitu mengacu pada suatu data penilaian. Terdapat data yang diperoleh oleh peneliti, yaitu Sasaran Kerja Pegawai (SKP), yang merupakan bagian dari sistem kinerja Pegawai Negeri Sipil di PPSDM Aparatur KESDM. Sasaran Kerja Pegawai diciptakan untuk mengukur pencapaian target yang terkait dengan rencana strategis dan rencana kerja tahunan organisasi yang

telah ditetapkan. Berikut ini adalah rekapitulasi nilai rata-rata dari SKP di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM pada periode tahun 2019-2021:

Tabel 1. 1 Nilai Rata-Rata Sasaran Kerja Pegawai (SKP)

Tahun	Aspek Penilaian				
	Orientasi Pelayanan	Integritas	Komitmen	Disiplin	Kerjasama
2021	87,16	87,69	88,62	88,68	88,23
2020	84,85	84,46	84,54	84,25	84,12
2019	83,15	83,37	83,48	82,81	82,8

Sumber : Diolah dari data Pegawai Sub Bagian Kepegawaian Pusat Pengembangan SDM Aparatur Kementerian ESDM, 2022.

Pada tabel 1.1 dapat diketahui bahwa rekapitulasi nilai rata-rata SKP di PPSDMA Kementerian ESDM dinilai baik, karena mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Namun, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti didapatkan beberapa fakta di lapangan terkait permasalahan yang terjadi terkait dengan kinerja para pegawai. Permasalahan tersebut yaitu meliputi kurangnya kerjasama yang optimal di antara sesama rekan kerja dalam menjalankan tugas, kurangnya rasa tanggung jawab atau komitmen terhadap pekerjaan yang mengakibatkan kualitasnya menurun, kurangnya kehati-hatian dalam proses pengecekan kembali hasil pekerjaan yang berujung pada kesalahan, adanya hambatan komunikasi yang mengganggu kinerja, serta terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam menunda pekerjaan sampai pada waktu yang sudah ditentukan.

Dari adanya fakta di lapangan dan hasil wawancara terkait permasalahan yang ada bahwa hal tersebut merupakan suatu permasalahan terhadap kinerja pegawai. Karena, ketika melakukan pekerjaan seorang pegawai perlu memiliki kemampuan dan keahlian dalam bekerja, agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat, dan kinerja pegawai memberikan dampak terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh Robbins (Adi Robith Setiana, 2022, hlm.18), bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Dari indikator tersebut, perlu untuk memberikan perhatian yang cukup terhadap

kinerja pegawai. Jika kinerja pegawai tidak mendapatkan perhatian yang tepat, maka dapat berpotensi menimbulkan dampak yang tidak diinginkan.

Untuk mencegah dampak yang tidak diinginkan tersebut, sangat penting bagi organisasi untuk memperhatikan penuh terhadap faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Salah satu faktor tersebut adalah penempatan pegawai secara tepat. Pendapat ini sejalan dengan pandangan yang dikemukakan oleh Siagian (Rinnaik, dkk, 2021, hlm.80), yang menjelaskan bahwa "Kinerja individu ditentukan oleh tiga faktor pokok, yaitu: (1) motivasi, (2) kemampuan, dan (3) ketepatan penugasan dan penempatan kerja yang tepat.

Menurut Khanka (2007, hlm.87), mengemukakan bahwa "Penempatan dipahami sebagai pemberian pekerjaan kepada kandidat yang telah dipilih. Memberikan pekerjaan kepada karyawan dapat melibatkan pekerjaan baru atau pekerjaan yang berbeda. Dengan demikian, penempatan dapat meliputi penugasan awal pekerjaan kepada karyawan baru, pemindahan, promosi, atau penurunan pangkat bagi karyawan yang ada saat ini".

Penempatan pekerjaan tidak hanya berlaku untuk pegawai baru, tetapi juga berlaku bagi pegawai yang sudah lama dan mengalami perubahan tugas atau mutasi. Pendapat ini sejalan dengan pandangan yang disampaikan oleh Hariandja (Noor Arifin, 2022, hlm.37), bahwa "Penempatan melibatkan proses pengisian posisi atau tugas baru kepada karyawan, baik melalui promosi atau penugasan kembali." Oleh karena itu, dalam menjalankan tugas, penting melibatkan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki oleh pegawai.

Menempatkan pegawai dengan tepat dan sesuai dengan bidang dan keahliannya memiliki potensi untuk memberikan kinerja yang optimal bagi organisasi. Senada dengan pandangan yang diungkapkan oleh Mathis & Jackson (Rusdiana, 2022, hlm.65), yang menyatakan bahwa "Penempatan adalah menempatkan individu ke posisi pekerjaan yang sesuai, sejauh mana individu tersebut cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan." Jika seorang pegawai ditempatkan dengan

posisi yang sejalan dengan keterampilan dan keahliannya di bidang pekerjaan, hal ini akan memotivasi mereka untuk melaksanakan tugas mereka dengan lebih baik, dan secara akhirnya, meningkatkan kinerja mereka.

Namun, mendapatkan sumber daya manusia berkualitas bukanlah perkara yang mudah dan akan memerlukan rangkaian usaha. Oleh karena itu, organisasi harus melakukan upaya yang berkelanjutan untuk mendapatkan SDM yang berkualitas. Oleh sebab itu, penting bagi organisasi untuk menempatkan pegawai dengan cermat sesuai dengan bidang dan keahlian mereka agar kinerjanya dapat mencapai tingkat yang optimal.

Terkait dengan penempatan pegawai, fakta menunjukkan bahwa terjadi penempatan pegawai di PPSDMA yang tidak sesuai dengan jabatan yang diembannya, sehingga pada akhirnya kurang maksimalnya pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat merugikan instansi maupun pegawai itu sendiri. Hal tersebut dapat diketahui berdasarkan hasil wawancara dengan Sub-Koordinator Kepegawaian bahwa telah diketahui sejarah mengenai PPSDMA, yang sebelumnya merupakan Pusdiklat Geologi dimana pegawainya memiliki latar pendidikan yang sesuai dengan bidang Geologi. Namun, ketika berubah menjadi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA) diperlukan pegawai yang mendominasi jurusan manajemen dan administrasi, namun terjadi penempatan pegawai yang tidak sesuai karena pegawai sebelumnya tidak mau dialih tugaskan dan memilih untuk meningkatkan kompetensi dengan waktu yang cukup lama. Pada kenyataannya, ketika PPSDMA meminta kepada pusat terkait kebutuhan pegawai sesuai dengan keahliannya, tetapi hal tersebut tidak terpenuhi sesuai dengan kebutuhan penempatan pegawai sehingga memanfaatkan pegawai yang ada untuk bekerja yang tentunya pegawai tersebut memerlukan waktu yang lama untuk memahami tugas dan fungsinya dalam bekerja.

Berdasarkan hal tersebut, terlihat bahwa masalah penempatan pegawai dapat diidentifikasi melalui tabel di bawah ini. Tabel ini memberikan gambaran mengenai penempatan pegawai berdasarkan tingkat pendidikan

formal dan juga memberikan contoh kasus di mana pegawai ditempatkan pada jabatan yang tidak sesuai, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Jumlah PNS (Pegawai Negeri Sipil)

Bidang/Bagian/Sub Bidang/Sub Bagian	Jumlah Pegawai
Bagian Keuangan	9
Bagian Kepegawaian dan Tata Usaha	14
Bidang Program dan Evaluasi	11
Bidang Penyelenggaraan Diklat dan Pengelolaan Sarana dan Prasarana	13
Bidang Perencanaan dan Standardisasi	8
Jumlah	55

Sumber : Diolah dari data Pegawai Sub Bagian Kepegawaian Pusat Pengembangan SDM Aparatur Kementerian ESDM, 2023.

Berdasarkan tabel 1.2 diatas terdapat jumlah PNS yang ada di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM. Jumlah pegawai tersebut terdiri dari 55 pegawai, dan terbagi ke dalam beberapa bidang diantaranya 9 pegawai di bagian keuangan, 14 pegawai di bagian kepegawaian dan tata usaha, 11 pegawai di bidang program dan evaluasi, 13 pegawai di bidang penyelenggaraan diklat dan pengelolaan sarpras, serta 8 pegawai di bidang perencanaan dan standardisasi.

Tabel 1. 3 Jenjang Pendidikan PNS (Pegawai Negeri Sipil)

Jenjang Pendidikan	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
SD	0	0%
SMP/Sederajat	1	1,8%
SMA/Sederajat	14	25%
Diploma	1	1,8%
S1	28	50%
S2	11	20%
S3	0	0%
Jumlah	55	100%

Sumber : Diolah dari data Pegawai Sub Bagian Kepegawaian Pusat Pengembangan SDM Aparatur Kementerian ESDM, 2023.

Berdasarkan tabel 1.3 diatas merupakan tabel terkait jenjang pendidikan PNS di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM. Terdapat 40 pegawai memenuhi syarat dalam penempatan pegawai yaitu pada jenjang diploma, S1, dan S2. Sedangkan 15 pegawai lainnya memiliki jenjang

pendidikan terakhir SMP dan SMA yang tidak memenuhi syarat dalam penempatan pegawai di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM.

Tabel 1. 4 Syarat Latar Belakang Pendidikan Untuk Jabatan Bekerja

Bidang	Bagian	Syarat Latar Belakang Pendidikan Untuk Jabatan Bekerja
BTU	Kepegawaian	D4/S1 Manajemen SDM D4/S1 Administrasi
	Keuangan	D4/S1 Akuntansi D4/S1 Administrasi Keuangan
BPAK	Perencanaan	D4/S1 Manajemen D4/S1 Administrasi D4/S1 Akuntansi
	Standardisasi	Semua Jurusan Kecuali Teknik
BPAP	Program	D4/S1 Manajemen D4/S1 Ekonomi D4/S1 Akuntansi
	Evaluasi	D4/S1 Manajemen D4/S1 Administrasi
BPAS	Penyelenggaraan Diklat	D4/S1 Manajemen SDM D4/S1 Administrasi
	Sarana Prasarana & Informasi	D4/S1 Administrasi BMN D4/S1 Manajemen Informasi D4/S1 Jurusan IT

Sumber : Hasil Wawancara dengan Sub Koordinator Kepegawaian Pusat Pengembangan SDM Aparatur Kementerian ESDM, 2023.

Pada tabel 1.4 diatas terkait syarat latar belakang pendidikan untuk jabatan bekerja di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM yaitu pada setiap bidangnya didominasi oleh persyaratan dengan lulusan manajemen SDM, administrasi, akuntansi, ekonomi dan jurusan IT.

Tabel 1. 5 Kesalahan Penempatan Pegawai Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

No.	Jabatan	Syarat Jabatan	
		Seharusnya	Kenyataan
1.	Bidang Kepegawaian	- D4/S1 Manajemen SDM - D4/S1 Administrasi	- STM Mesin Tenaga - SLTA IPS
2.	Bidang Keuangan	- D4/S1 Akuntansi - D4/S1	- S2 Rekayasa Pertambangan

Restu Novianti, 2023

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR KEMENTERIAN ESDM

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

		Administrasi Keuangan	- S1 Manajemen SDM - S1 Administrasi Negara - S1 Administrasi Bisnis - STM Mesin - SMA IPS - SMP
3.	Bidang Perencanaan	- D4/S1 Manajemen - D4/S1 Administrasi - D4/S1 Akuntansi	- S2 Teknologi Industri Pertanian - D3 Perminyakan dan Gas Bumi - SLTA IPA - SLTA IPS
4.	Bidang Standardisasi	Semua Jurusan Kecuali Teknik	-
5.	Bidang Program	- D4/S1 Manajemen - D4/S1 Ekonomi - D4/S1 Akuntansi	- S2 Teknik Elektro - S1 Teknik Geologi - SLTA IPS
6.	Bidang Evaluasi	- D4/S1 Manajemen - D4/S1 Administrasi	-
7.	Bidang Penyelenggaraan Diklat	- D4/S1 Manajemen SDM - D4/S1 Administrasi	- S2 Ilmu Hukum - D3 Kimia Industri - SMU Ilmu-Ilmu Fisik - SLTA IPS
8.	Bidang Sarana Prasarana dan Informasi	- D4/S1 Administrasi - D4/S1 Manajemen Informasi - D4/S1 Jurusan IT	- SLTA IPS

Sumber : Diolah dari data Pegawai Sub Bagian Kepegawaian Pusat Pengembangan SDM Aparatur Kementerian ESDM, 2023.

Pada tabel 1.5 diatas terdapat kesalahan penempatan pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan yaitu terdapat pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan di bidang geologi yang tidak sesuai dengan syarat posisi jabatan yang seharusnya.

Berdasarkan penjelasan terkait data penempatan pegawai diatas, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan. Dimana hal tersebut memiliki

pengaruh terhadap kinerja pegawai yang dapat diketahui dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai yang ada di PPSDMA bahwa penempatan pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu adanya penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan membuat pegawai memiliki waktu yang cukup lama untuk memahami tugas dan fungsinya ketika bekerja sehingga hal tersebut mempengaruhi kinerja pegawai seperti lamanya ketepatan waktu dalam bekerja.

Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Rivai (Dian Sudiantini, 2023, hlm.200), yang menjelaskan bahwa dalam organisasi, penempatan pegawai perlu memperhatikan kesesuaian antara kualifikasi dan latar belakang pendidikan pegawai dengan persyaratan pekerjaan yang akan dijalankan. Kesesuaian tersebut merupakan hal penting agar penempatan kerja dapat sesuai dengan kemampuan pegawai. Hal ini memiliki arti yang signifikan karena mampu mendorong semangat dan antusiasme kerja dari setiap pegawai.

Dalam penelitian sebelumnya yang memiliki fokus serupa, dilakukan oleh Yusran Bone, dkk (2018), disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara penempatan pegawai dan kinerja pegawai. Temuan lain yang diungkap dalam penelitian oleh Haerofiatna, dkk (2021) juga mendukung bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedua penelitian terdahulu ini menunjukkan bahwa penempatan pegawai memiliki peran yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Penempatan pegawai yang tepat dapat meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan. Ketika para pegawai ditempatkan di posisi yang sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka, mereka cenderung bekerja dengan lebih baik dan produktif. Dengan demikian, manajemen penempatan yang efektif dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, serta membantu organisasi mencapai tujuannya.

Pada penelitian yang dilaksanakan oleh Syalimono Siahaan (2019), bahwa proses penempatan pegawai memiliki peran yang sangat penting dalam upaya mendapatkan pegawai yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan organisasi. Hal ini karena penempatan yang akurat pada posisi jabatan yang tepat memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan secara keseluruhan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dalam hal penempatan pegawai terdapat peraturan yang perlu dijadikan pedoman oleh suatu organisasi dalam melakukan penempatan pegawai. Peraturan tersebut yaitu Peraturan BKN Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Tata Cara Penetapan Penugasan Pegawai Negeri Sipil Pada Instansi Pemerintah Dan Di Luar Instansi Pemerintah pada Pasal 3, yang mengemukakan bahwa:

Penugasan PNS pada Instansi Pemerintah dan Penugasan Khusus di luar Instansi Pemerintah harus memenuhi kriteria jabatan yang akan diduduki dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Memiliki kualifikasi dan kompetensi tertentu;
- b. Memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- c. Memiliki penilaian kinerja paling rendah baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- d. Memenuhi persyaratan jabatan yang akan diduduki sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- e. Dibutuhkan oleh organisasinya.

Sesuai dengan ketentuan yang ada, terkait dengan penempatan pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang substansial bagi organisasi. Ini karena ketepatan dalam menempatkan pegawai sesuai dengan bidangnya memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, dapat diketahui bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di PPSDM Aparatur KESDM tidak mencapai tingkat yang optimal. Salah satu faktornya adalah pada penempatan pegawai. Penempatan pegawai memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja mereka, karena untuk mencapai hasil yang maksimal dari setiap pegawai, organisasi perlu menempatkannya pada posisi yang sesuai.

Ketepatan penempatan pegawai merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam memperoleh kinerja yang optimal dari setiap individu, karena pegawai yang ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan minatnya cenderung memiliki motivasi yang tinggi dan mampu memberikan kinerja yang baik. Oleh karena itu, organisasi perlu mengupayakan penempatan pegawai dengan cermat agar mereka dapat berkontribusi secara efektif dan mencapai hasil yang diharapkan

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan dan membuktikan penelitian di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM dengan judul ***“Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA) Kementerian ESDM”***

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Mengacu pada konteks permasalahan diatas, maka dapat diungkapkan bahwa rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penempatan pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA) Kementerian ESDM?
2. Bagaimana kinerja pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA) Kementerian ESDM?
3. Seberapa besar pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA) Kementerian ESDM?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Secara umum, tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana penempatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di PPSDM Aparatur Kementerian ESDM.

1.3.2 Tujuan Khusus

Secara khusus, tujuan-tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Memperoleh gambaran mengenai penempatan pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA) Kementerian ESDM.
2. Memperoleh gambaran mengenai kinerja pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA) Kementerian ESDM.
3. Memperoleh gambaran mengenai seberapa besar pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA) Kementerian ESDM.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan berarti dalam pengembangan ilmu Administrasi Pendidikan, khususnya mengenai pengaruh Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA) Kementerian ESDM.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Lembaga

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang relevan khususnya bagi pimpinan serta pegawai yang ada di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (PPSDMA) Kementerian ESDM.

b. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan pemahaman tentang hubungan antara penempatan pegawai dan kinerja pegawai di lingkungan PPSDMA Kementerian ESDM.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Untuk memastikan bahwa eksposisi dalam penelitian ini relevan dengan tujuan yang terkandung dalam judul, penulis telah menyusun struktur pembahasan dengan rincian sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pertama ini mencakup latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan penjelasan mengenai struktur organisasi skripsi.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab kedua akan dikaji berbagai literatur terkait teori dan konsep mengenai penempatan pegawai serta kinerja pegawai. Selain itu, juga akan dipaparkan penelitian terdahulu, kerangka pikir penelitian, dan hipotesis penelitian sebagai hipotesis sementara yang berdasarkan hasil penelitian sebelumnya.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ketiga akan menjelaskan desain penelitian yang digunakan, partisipan dan lokasi penelitian, pengambilan populasi dan sampel, instrumen penelitian yang digunakan, uji instrumen penelitian, langkah-langkah dalam prosedur penelitian, teknik analisis data yang diterapkan, dan langkah-langkah dalam pengolahan data.

BAB IV : TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Bab keempat, fokus utama adalah mengeksplorasi hasil pengolahan dan analisis data yang kemudian akan dibahas secara mendalam untuk memberikan jawaban terhadap pertanyaan penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya.

BAB V : SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Bab kelima akan mengemukakan simpulan dari hasil analisis dan penafsiran penelitian. Selain itu, juga akan membahas implikasi yang dapat diambil dari temuan penelitian dan memberikan rekomendasi yang relevan berdasarkan hasil penelitian.