

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia merupakan pilar utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan suatu organisasi. Hal ini karena manusia memiliki waktu, tenaga, pikiran, jasmani maupun rohani, secara terpadu dengan pengetahuan, kemampuan, dan pengalamannya untuk membangun organisasi sehingga menghasilkan berbagai karya kreatif dan inovatif yang memungkinkan organisasi menjadi lebih baik. Dalam organisasi, manusia dengan sumber daya yang dimilikinya diberdayakan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien sehingga suatu organisasi bisa menghasilkan produk atau hasil kerja yang berkualitas.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu usaha meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan pengembangan sumber daya manusia dengan berbagai teknik, pendekatan, atau strategi dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sofyan mendefinisikan Manajemen SDM sebagai berikut:

Manajemen SDM merupakan suatu cara dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, actuating, and controlling*, dalam setiap gerak aktivitas atau fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga keputusan hubungan kerja (PHK), yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. (dalam Elbadiansyah, 2019, hlm. 2)

Keberhasilan manajemen dalam organisasi ditentukan oleh SDM yang ada di organisasi tersebut. Bilamana manusia memiliki daya dan kemampuan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam pelaksanaan proses manajemen yang ada di organisasi maka kinerja yang diharapkan dapat tercapai.

Adapun fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah mengupayakan agar sumber daya manusia di organisasi memiliki kemampuan dan keahlian untuk bekerja secara optimal sesuai jabatan demi tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hal ini secara tidak langsung berkaitan dengan

prinsip “*The right man in the right job at the right time*” yang artinya orang yang tepat akan berada pada pekerjaan yang tepat di waktu yang tepat. Pegawai yang memiliki pengetahuan, kompetensi, dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaannya dapat memberikan hasil kerja yang baik.

Efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi dapat dilihat dari kinerja pegawai yang ada di organisasi tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan pribadi maupun organisasi. Siswoyo Haryono (2018, hlm. 13) menyatakan bahwa:

Kinerja individu adalah hasil kerja seseorang yang dipengaruhi oleh kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen. Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan seseorang melakukan kerja. Kompetensi individu dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: pengetahuan, keterampilan kerja, sikap atau perilaku kerja, motivasi atau etos kerja dan karakteristik khusus yang diperlukan pekerjaan.

Setiap organisasi tentunya berharap memiliki karyawan atau pegawai dengan kinerja yang baik dan membanggakan. Menurut Kasmir (dalam Pidha Tri Rahayu, 2019, hlm. 14) ada beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja, antara lain: kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Menurut Siswoyo (2018, hlm. 18) kinerja yang baik setidaknya diukur dengan tiga dimensi kinerja yaitu: hasil kerja (kuantitas, kualitas, dan efisiensi), perilaku kerja (disiplin kerja, inisiatif, kreatif, dan memperbaiki diri), dan sifat pribadi (kemandirian, kejujuran, toleransi, visioner, loyalitas, dan lain-lain).

Dalam PP No. 46 Tahun 2011 menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Ada beberapa landasan yuridis yang membahas terkait kinerja di lingkungan Kemendikbud khususnya PPPPTK, diantaranya adalah: Peraturan pemerintah Nomor 8 tahun 2006 tentang pelaporan keuangan dan kinerja instansi pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah; Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk

Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Lakip; Permendikbud Nomor 9 Tahun 2016 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja di lingkungan Kemendikbud; Permendikbud Nomor 16 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan; PP. No. 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS; Renstra Kemendikbud Tahun 2020–2024; dan Renstra PPPPTK TK dan PLB Tahun 2020 – 2024.

PPPPTK TK dan PLB (Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa) merupakan instansi yang mempunyai tugas pokok melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB. Dalam melaksanakan pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB, PPPPTK TK dan PLB menyelenggarakan fungsi: a) Penyusunan program pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB. b) Pengelolaan data dan informasi peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB. c) Fasilitas dan pelaksanaan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB. d) Pelaksanaan kerja sama dibidang pengembangan dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB. e) Evaluasi program dan fasilitas peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan TK dan PLB. f) Pelaksanaan urusan administrasi PPPPTK TK dan PLB.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, PPPPTK TK dan PLB menggunakan SKP (sasaran kinerja pegawai) dan perilaku kerja untuk menilai kinerja dari setiap pegawai di PPPPTK TK dan PLB. Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun. Perilaku Kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Ada beberapa aspek dalam penilaian SKP diantaranya adalah kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. Sedangkan aspek penilaian perilaku kerja diantaranya adalah orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas

pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Berdasarkan hasil capaian kinerja yang diperoleh, maka diketahui kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.1 Nilai Rata-Rata Kinerja Pegawai PPPPTK TK dan PLB

Tahun	Rata-rata Nilai
2018	85,59
2019	86,69
2020	88,31

Data ini diperoleh dari Urusan Kepegawaian berdasarkan pada data *Rekap Penilaian Prestasi Kerja* 3 tahun terakhir di PPPPTK TK dan PLB. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa nilai rata-rata kinerja pegawai pada tahun 2018 sebesar 85,59, pada tahun 2019 memperoleh nilai rata-rata sebesar 86,69, dan pada tahun 2020 memperoleh nilai 88,31. Berdasarkan nilai rata-rata tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai kinerja pegawai PPPPTK TK dan PLB selalu meningkat setiap tahunnya. Menurut PP No. 46 Tahun 2011 Pasal 17, apabila PNS memiliki nilai prestasi kerja dengan angka 76 (tujuh puluh enam) $< x <$ angka 90 (sembilan puluh) maka nilai kinerja PNS dinyatakan dengan sebutan “Baik”. Artinya bahwa kinerja pegawai sudah baik, namun masih ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan.

Salah satu yang menjadi aspek penilaian dalam perilaku kerja adalah penilaian terhadap orientasi pelayanan yang diberikan oleh PPPPTK TK dan PLB dalam menjalankan tugasnya. Menurut *Rencana Strategis PPPPTK TK dan PLB Tahun 2020-2024* menjelaskan bahwasannya pelayanan program tertentu seperti upaya peningkatan kompetensi dan pemberdayaan pendidik dan tenaga kependidikan belum maksimal. Hal ini terjadi karena belum meratanya pemahaman pegawai terkait program tersebut dan perannya untuk mencapai tujuan organisasi dan terbatasnya jumlah tenaga fungsional tertentu yang ada di PPPPTK TK dan PLB. Selain itu, menurut *Program Kerja RBI PPPPTK TK dan PLB tahun 2020*,

masih banyak kegiatan atau program yang dalam prakteknya belum sesuai atau tidak memiliki Prosedur Operasional Standar (POS) yang berakibat pada tidak adanya kejelasan mengenai waktu, tanggungjawab maupun syarat-syarat pemberian layanan sehingga layanan yang diberikan kurang optimal dan maksimal.

Pada penilaian perilaku kerja juga terdapat aspek disiplin, dimana yang menjadi salah satu unsur penilaiannya adalah kehadiran pegawai dalam kurun waktu satu tahun. Berdasarkan PP No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, PNS mempunyai hak untuk tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah paling lama empat hari dalam satu tahun. Yang dimaksud tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah adalah ketidakhadirannya tidak dapat diterima akal sehat. Bilamana pegawai melebihi perhitungan tersebut, maka pegawai akan dikenai hukuman disiplin sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan. Menurut data *Laporan Tunjangan Kinerja Tahun 2020*, ditemukan bahwasannya pegawai PPPPTK TK dan PLB masih belum disiplin khususnya dalam kehadiran dan masuk atau keluar kantor pada waktunya. Dari data tersebut diperoleh ada sebesar 66,16% dari 133 pegawai PPPPTK TK dan PLB yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah melebihi dari empat hari dalam satu tahun. Selain itu, juga ada sebesar 42,86% dari 133 pegawai yang pernah terlambat masuk kerja (lebih dari dua jam) dan ada sebesar 59,40% dari 133 pegawai yang pernah pulang kerja kantor sebelum waktunya (lebih dari 2 jam).

Berdasarkan uraian permasalahan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwasannya terdapat beberapa masalah kinerja yang ditemukan di PPPPTK TK dan PLB. Permasalahan tersebut perlu diselesaikan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Eliana Sari (2009) menyatakan bahwa:

Efektivitas kerja dapat lebih ditingkatkan apabila SDM yang ada telah sesuai dengan kebutuhan organisasi yakni sesuai dengan *Standard Operating Procedure (SOP)* sebagai pedoman kerja yang dimiliki meliputi: suasana kerja kondusif dan perangkat kerja sesuai dengan tugas masing-masing SDM, adanya jaminan keselamatan kerja, semua sistem telah berjalan dengan baik, dan fungsi organisasi dapat diterapkan secara baik, serta penempatan SDM yang telah dihitung berdasarkan kebutuhan dan beban kerja. (hlm. 27)

Menurut Siagian (dalam Isra Yuliana, dkk. 2015, hlm. 428) bahwa penempatan kerja merupakan tindakan dalam rangka memperoleh untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena dengan penempatan kerja yang tepat akan

lebih efektif dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini berkaitan dengan penempatan kerja baik bagi karyawan baru maupun karyawan lama. Penempatan pegawai pada posisi yang tepat dan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimilikinya akan berpengaruh terhadap hasil kerja pegawai. Untuk mendapatkan pegawai yang sesuai antara pengetahuan, keterampilan, dan sikapnya dengan jabatannya, maka penempatan merupakan salah satu solusi untuk menghasilkan pegawai tersebut dengan harapan pegawai menjadi tepat guna, berkualitas dan berkinerja baik dalam mencapai tujuan organisasi.

Penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan organisasi, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Sri Larasati (2018) menjelaskan bahwa:

Penempatan merupakan usaha untuk mencocokkan (*matching*) individu dengan pekerjaan; kebutuhan (*job specification*) dengan pengetahuan, skill, kemampuan, preferensi, minat, dan kepribadian pelamar. Penempatan merupakan tindakan terpadu antara apa yang dapat karyawan perlihatkan (kerjakan) dengan tuntutan-tuntutan pekerjaan, kewajiban-kewajiban dan hal-hal yang ditawarkan dari jabatan tersebut. (hlm. 71)

Sedangkan menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryono & Asrie Hadaningsih (2019) menjelaskan bahwa:

Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawabnya. (hlm. 182)

Menurut Wirman Syafri dan Alwi (2014, hlm. 100), Penempatan awal PNS maupun penempatan dalam jabatan struktural tertentu berdasarkan jenis pekerjaan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan/ keahlian yang dimilikinya bukan saja mendorong PNS untuk berkinerja baik tetapi juga menghindari *inefisiensi* keuangan negara dan mendukung sistem pendidikan yang “*link and match*”. Penempatan karyawan sebaiknya berpedoman pada prinsip “Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau “*The right man in the right place and the right man on the right job*”. Tepat tidaknya penempatan karyawan bergantung pada kesesuaian antara

pekerjaan, kecocokan kepribadian, minat, kesukaan, serta kesempatan dan budaya terkait dengan perusahaan secara keseluruhan. Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kebutuhan seperti pengetahuan, kemampuan, dan keahlian maka dapat menurunkan kinerja pegawai karena ia tidak dapat bekerja dengan optimal.

Selanjutnya dalam penempatan pegawai menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo dan Asrie H (2019, hlm. 183) ada beberapa faktor yang harus dipertimbangkan diantaranya adalah: prestasi akademis, kesehatan jasmani dan rohani, pengalaman kerja, umur, status perkawinan. Menurut Fatahullah Jurdi (2018, hlm. 243) apabila terjadi kesalahan penempatan (*missplacement*) maka perlu diadakan suatu program penyesuaian kembali (*redjustment*) karyawan yang bersangkutan sesuai dengan keahlian yang dimiliki, yaitu dengan melakukan: 1) Penempatan kembali (*replacement*) pada posisi yang lebih sesuai. 2) Penugasan kembali (*reassignment*) dengan tugas yang sesuai dengan bakat dan kemampuan.

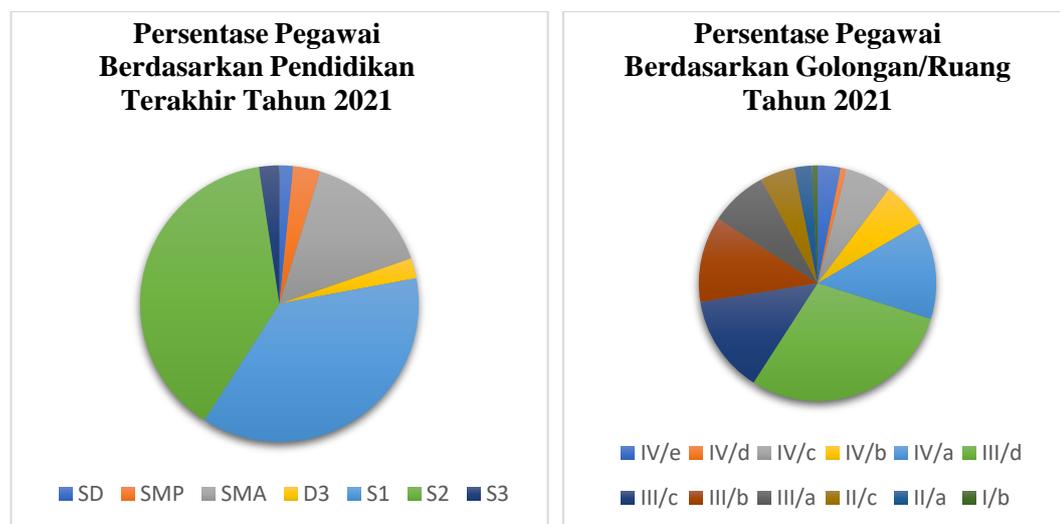
Melihat begitu krusial masalah kepegawaian ini, maka diharapkan organisasi mampu dalam mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat bekerja secara optimal dan menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh organisasi. Jika dilihat dari beberapa pendapat tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penempatan pegawai secara tepat akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, berdaya guna, dan berhasil guna.

Adapun landasan yuridis yang menjadi dasar atau pedoman dalam pelaksanaan Penempatan SDM di PPPPTK TK dan PLB, antara lain: a) PP Nomor 54 Tahun 2003 tentang Formasi PNS; b) PP Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural; c) UU No. 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; d) Perka BKN No. 12 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Jabatan; e) PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil; f) Kepmendikbud No. 455/M/2019 tentang Uraian Jabatan Kemendikbud; dan g) Permendikbud No. 26 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Kemendikbud.

Berdasarkan *Program Kerja RBI PPPPTK TK dan PLB Tahun 2020*, penulis menemukan bahwasannya penempatan pegawai yang dilakukan belum efektif dan belum sesuai dengan tugas dan tanggungjawab pekerjaan secara individual, sehingga yang terjadi adalah pegawai ada yang bekerja secara

Underload dan ada juga yang *Overload*. Hal ini terjadi karena pegawai tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya, melainkan juga tugas tambahan untuk mengerjakan program PPPPTK TK dan PLB secara bersama-sama yang menyebabkan beban kerja yang diterima pegawai ada yang belum sesuai dan ada yang melebihi batas kemampuan pegawai tersebut. Pada *Peta Jabatan dan Nominatif Tahun 2021 PPPPTK TK dan PLB*, penulis menemukan bahwasannya penempatan yang dilakukan belum sesuai kebutuhan pegawai, hal ini terlihat dari masih ada kekosongan pegawai dan kelebihan penempatan pegawai pada jabatan yang dibutuhkan. Selain itu, juga ditemukan bahwa upaya mewujudkan pendidik dan tenaga kependidikan yang berdaya dan memberdayakan belum maksimal karena pemahaman tenaga fungsional tertentu dalam kebijakan guru penggerak belum optimal dan terbatasnya jumlah tenaga fungsional tertentu yang ada di PPPPTK TK dan PLB.

Berikut persentase pegawai PPPPTK TK dan PLB berdasarkan pendidikan dan golongan yang diperoleh dari data Daftar Urut Kepangkatan (DUK) 2021:



Gambar 1.1 Persentase Pegawai Berdasarkan Pendidikan dan Golongan

Berdasarkan gambar 1.1 diketahui pegawai yang ada di PPPPTK TK dan PLB berjumlah 133 pegawai dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda. Ada 3 pegawai dengan latar belakang pendidikan S3, 49 pegawai S2, 47 pegawai S1, 3 pegawai D3, 19 pegawai SMA, 4 pegawai SMP, dan 2 pegawai SD. Sedangkan berdasarkan golongannya, ada 4 pegawai yang berada pada golongan IV/e, 1 pegawai golongan IV/d, 8 pegawai golongan IV/c, 8 pegawai golongan

golongan IV/b, 17 pegawai golongan IV/e, 37 pegawai golongan III/d, 17 pegawai golongan III/c, 15 pegawai golongan III/b, 10 pegawai golongan III/a, 6 pegawai golongan II/c, 3 pegawai golongan II/a, dan 1 pegawai golongan I/b.

PPPPTK TK dan PLB dalam upaya mencapai visi dan misi khususnya meningkatkan kualitas/mutu dan relevansi SDM tentu saja tergantung pada manajemen sumber daya manusia yang ada di lembaga. Berdasarkan uraian sebelumnya, PPPPTK TK dan PLB harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat bekerja secara optimal dan menghasilkan kinerja yang diharapkan organisasi. Dalam hal ini tentunya, penempatan pegawai secara tepat akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, berdaya guna, dan berhasil guna. Oleh karenanya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa (PPPPTK TK dan PLB)”**.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan hasil kajian pada latar belakang masalah, maka penelitian ini menitikberatkan pada pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai, berikut rumusan masalahnya :

- a. Bagaimana kinerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa?
- b. Bagaimana penempatan pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa?
- c. Bagaimana pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana rumusan masalah yang diuraikan diatas, maka penelitian ini terbagi ke dalam dua jenis tujuan yakni:

a. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa.

b. Tujuan Khusus

Adapun secara khusus, tujuan penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Memperoleh gambaran mengenai kinerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa.
- 2) Memperoleh gambaran mengenai penempatan pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa.
- 3) Memperoleh hasil kajian mengenai bagaimana pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-kanak dan Pendidikan Luar Biasa.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan memiliki manfaat khususnya bagi peneliti yang melakukan penelitian dan bagi lokasi penelitian. Manfaat yang diharapkan antara lain sebagai berikut:

a. Segi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian keilmuan dalam pengembangan ilmu administrasi pendidikan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait dengan penempatan pegawai dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Dan akhirnya hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk meningkatkan kinerja pegawai di lembaga.

b. Segi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pemikiran bagi lembaga dalam rangka memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai. Bagi pegawai, adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan motivasi dalam rangka meningkatkan kinerjanya. Selain itu,

penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada peneliti lainnya dengan kajian yang sama dalam melakukan penelitian.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Berdasarkan *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah UPI Tahun 2019*, maka skripsi ini terdiri dari lima bab yakni pendahuluan, kajian pustaka, metode penelitian, temuan dan pembahasan, serta kesimpulan, implikasi, dan rekomendasi. Adanya struktur organisasi skripsi ini diharapkan dapat mempermudah untuk mengetahui garis besar isi skripsi. Berikut struktur organisasi skripsinya:

BAB I Pendahuluan, bab ini berisi uraian tentang pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi skripsi. Uraian pada bab ini membantu untuk memahami apa dan mengapa penelitian akan dilakukan.

BAB II Kajian Pustaka, bab ini berisi teori-teori yang menjadi bahan kajian dan dasar dalam melakukan penelitian. Bab ini juga memuat kerangka penelitian yang merupakan kerangka berpikir dalam melakukan penelitian dan juga terdapat penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai salah satu acuan dalam melakukan penelitian. Selain itu, bab ini juga memaparkan penelitian terdahulu yakni penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain dan hipotesis penelitian yakni uraian mengenai dugaan penulis terhadap penelitian yang dilakukan.

BAB III Metode Penelitian, bab ini berisi serangkaian penjelasan mengenai bagaimana peneliti melakukan penelitian. Bab ini berisi desain penelitian, partisipan penelitian, lokasi, populasi dan sampel penelitian, instrumen penelitian, prosedur penelitian, dan analisis data.

BAB IV Temuan dan Pembahasan, bab ini berisi temuan penelitian berdasarkan data yang sudah diolah dan analisis data untuk menghasilkan hasil penelitian dan pembahasannya sesuai dengan fokus dan tujuan penelitian.

BAB V Simpulan, Implikasi, dan Rekomendasi, yakni bab terakhir yang berisi tentang simpulan dan implikasi mengenai hasil penelitian yang ditafsir dan dimaknai melalui kajian dan analisis. Selain itu bab ini juga berisi saran dan rekomendasi terhadap hasil temuan penelitian yang ditujukan kepada pembuat kebijakan, pengguna hasil penelitian, peneliti berikutnya, dan lembaga tempat penelitian.