

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Memasuki era globalisasi kebutuhan mutlak akan sumber daya manusia yang tangguh tidak dapat di pungkiri dalam menghadapi era baru ini, organisasi/perusahaan akan memenuhi suatu bentuk persaingan yang semakin kompleks dengan variasi, intensitas dan cakupan yang mungkin belum pernah dialami sebelumnya, sehingga instansi membutuhkan orang-orang yang tangguh, yang sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang terjadi, yang sanggup bekerja dengan cara-cara baru memulai kecakapan dan tugas-tugasnya, terutama pada kondisi atau faktor-faktor sumber daya manusia yang bermutu dengan kualitas yang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh sebuah organisasi dalam meningkatkan hasil kerja pegawai, sehingga perlu adanya dorongan bagi pekerja agar dapat menimbulkan motivasi kerja dan menjadi landasan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh organisasi.

Manajemen Sumber daya manusia (SDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2019). Pada fungsi manajemen sumber daya manusia, Salah satu hal yang penting untuk mengelola SDM yaitu penempatan kerja. penempatan kerja adalah kebijaksanaan dalam sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatan seseorang sesuai dengan kemampuan

yang dimilikinya agar dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien (Larasati, 2018). Beberapa indikator yang menjadi pertimbangan dalam penempatan kerja adalah pendidikan, pengalaman, kemampuan serta pengetahuan dari individu yang bersangkutan. Hal ini sesuai dengan pendapat Larasati (2018) pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman kerja.

Penempatan pegawai harus berdasarkan job description dan job specification yang berpedoman pada prinsip "*The Right Man on The Right Place*" artinya menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuan atau keahliannya. Prinsip tersebut hendaknya dapat di implementasikan pada seluruh bidang yang ada di instansi pemerintah, hal ini akan berdampak pada hasil kerja pegawai yang mampu meningkatkan pelayanan umum masyarakat. Service excellent atau pelayanan yang baik diharapkan menuju proses pemerintah yang baik.

Pegawai melakukan pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat, dan teliti untuk mendapatkan hasil pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diharapkan (Hadjri dan Perizade, 2019). Pengukuran kuantitas kerja dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Pegawai dapat memenuhi beban pekerjaan dengan tingkat volume kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Hadjri dan Perizade, 2019).

Kinerja pegawai dapat dilihat seberapa lama dia menyelesaikan pekerjaannya. Ketepatan waktu diukur dari tingkat aktivitas penyelesaian pekerjaan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan

waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Pegawai yang baik dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai standar yang telah ditetapkan dan hasilnya sesuai dengan harapan perusahaan (Hadjri dan Perizade, 2019).

Pemerintah telah mengatur peraturan terkait pentingnya kompetensi dan penempatan pegawai pada kinerja instansi dilingkup pemerintahan. Peraturan yang berkaitan dengan kebijakan pengangkatan pegawai negeri sipil atau ASN dalam jabatan struktural yang dibahas dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 100 Tahun 2000 sebagaimana telah diubah dengan PP Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural (Manullang et al., 2020).

Dari hasil pra-riset, ketepatan penempatan pegawai tidak hanya diwajibkan pada lingkup pemerintahan pusat dan provinsi, tetapi berlaku juga untuk pemerintahan tingkat kabupaten, karena penataan pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahliannya merupakan salah satu upaya untuk mewujudkan reformasi birokrasi. Sayangnya, konsep ketepatan pegawai ini belum sepenuhnya dilaksanakan oleh semua tingkatan pemerintahan di Pusat, Provinsi, maupun Kabupaten.

Selain itu juga ada faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Pegawai di Pusat data Statistik dan Informasi Kementrian Kelautan dan Perikanan yaitu *Quality of Work Life, Quality of work life* atau Kualitas Kehidupan Kerja mengacu pada keadaan menyenangkan atau tidak menyenangkannya lingkungan pekerjaan bagi seseorang. Tujuan utamanya adalah pengembangan lingkungan kerja yang sangat baik bagi karyawan dan juga bagi produksi. Menurut Ayal (2019) Kualitas Kehidupan Kerja

atau *Quality of work life* merupakan sebuah proses dimana organisasi memberi respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan. Menurut Lubis (2018) Kualitas Kehidupan Kerja atau *Quality of work life* berkaitan dengan kondisi kerja yang nyaman, pengalaman kerja yang menyenangkan serta keterlibatan kerja yang cukup sehingga karyawan merasa menjadi bagian dari sebuah organisasi.

Pentingnya *Quality of Work Life* bagi organisasi adalah untuk menarik dan mempertahankan pekerja yang berkualitas untuk bekerja di organisasi tersebut. Sementara bagi pekerja, *Quality of Work Life* yang baik akan menimbulkan suasana kerja yang aman dan nyaman sehingga mempengaruhi iklim kerja yang bagus yang berhimbis pada kedisiplinan. Bagi pekerja, penerapan prinsip – prinsip yang memperhatikan sisi *Quality of Work Life* di tempat kerja dapat memberikan beberapa keuntungan seperti terjaminnya kesejahteraan mereka, memiliki iklim dan kondisi kerja yang baik dan pada akhirnya membawa dampak psikologis pada pribadi setiap pegawai.

Berdasarkan data yang diambil dari Laporan Kinerja Pegawai tahun 2023 Pusat data Statistik Informasi Kelautan dan Perikanan Sekretariat Jendral Kementrian Kelautan dan Perikanan Atas hasil pengukuran kinerja pada Tahun 2023 terdapat 2 Indikator Kinerja Utama (IKU) yang hasilnya belum mencapai target, yaitu IKU 13

“Tingkat Kematangan Penyelenggaraan Statistik Sektoral” dan IKU 15 “Tingkat Kepatuhan Standar Pelayanan Publik”. Diketahui bahwa capaian IKU 13 adalah 89,33%, dan IKU ini merupakan hasil penilaian eksternal yang dilakukan oleh BPS dan baru dilaksanakan oleh KKP di tahun 2023. IKU Tingkat Kepatuhan Standar Pelayanan Publik KKP merupakan IKU tahunan. Hasil penilaian kepatuhan KKP tahun 2023 mengalami penurunan 0,51 dibandingkan dengan tahun 2022 (dari 89,37 menjadi 88,86), sehingga capaiannya adalah 99,42%.

Berdasarkan Fenomena yang ada dan berdasarkan data pra-reset beberapa penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh *Work Placement* dan *Quality of Work-Life* terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Pusat Data Statistik dan Informasi Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *Work Placement* pada Pegawai Pusat Data Statistik dan Informasi Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia?
2. Bagaimana *Quality of Work Life* pada Pegawai Pusat Data Statistik dan Informasi Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia?

3. Bagaimana Kinerja Pegawai pada Pegawai Pusat Data Statistik dan Informasi Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia
4. Bagaimana Pengaruh *Work Placement* dan *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Pusat Data Statistik dan Informasi Kementerian Kelautan dan Perikanan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat diambil tujuan dari penelitian adalah mengetahui dan menganalisis:

1. *Work Placement* pada Pegawai Pusat Data Statistik dan Informasi Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia
2. *Quality of Work Life* pada Pegawai Pusat Data Statistik dan Informasi Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia
3. Kinerja Pegawai pada Pegawai Pusat Data Statistik dan Informasi Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia
4. Pengaruh *Work Placement* dan *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Pusat Data Statistik dan Informasi Kementerian Kelautan dan Perikanan Republik Indonesia

1.4 Kegunaan Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dalam hasil penelitian adalah suatu pemanfaatan untuk pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap penelitian ini

mengenai Pengaruh *Work Placement* dan *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai, diantaranya sebagai berikut:

1. Aspek Keilmuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan partisipasi terhadap perkembangan ilmu pendidikan, Penelitian ini dapat memberikan sumbangan ilmiah dan memberikan kontribusi keilmuan khususnya dalam meningkatkan pemahaman tentang bagaimana Pengaruh *Work Placement* dan *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai.

2. Aspek Guna Laksana

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai suatu sarana untuk penerapan dan aplikasi ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia baik bagi penulis, perusahaan, dan pihak lainnya.

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan pengembangan kritis dalam berfikir baik secara teori maupun aplikasi. Dalam teori dapat memberikan kemudahan dalam pemahaman dan penghayatan keilmuan yang di peroleh dari temuan penelitian mengenai pemahaman tentang bagaimana Pengaruh *Work Placement* dan *Quality of Work Life* terhadap Kinerja Pegawai.

- b. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh beberapa instansi pemerintahan yang membutuhkan sebagai bahan informasi dan masukan untuk mengetahui *Work Placement*, *Quality of Work life*, dan Kinerja Pegawai. Disamping itu penelitian ini dapat menjadi salah satu acuan untuk penelitian selanjutnya dengan perbaikan dan perbandingan antara objek baik berdasarkan fenomena gap, research gap, dan pendekatan permasalahan penelitian lainnya.

1.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, penulis melaksanakan penelitian pada Kantor Kementerian Kelautan dan Perikanan yang beralamat di Jalan Medan Merdeka Timur Nomor 16 Jakarta 10110.

Jadwal riset ini dimulai pada bulan Oktober 2023 sampai bulan Mei 2024 dengan jadwal terlampir pada Lampiran 1.