

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Instansi pemerintah merupakan suatu organisasi yang mempunyai maksud dan tujuan tertentu. Aktivitas di dalam instansi pemerintahan selalu diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam usaha pencapaian tersebut diperlukan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, mesin dan modal. Salah satu faktor produksi yang mempunyai pengaruh besar adalah sumber daya manusia yang merupakan faktor terpenting penggerak organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu faktor penentu maju dan berkembangnya sebuah organisasi tergantung bagaimana dapat memanfaatkan tenaga kerja dengan semaksimal mungkin. Organisasi mampu menempatkan mereka sesuai dengan keahliannya dengan menghargai bakat dan kemampuan mereka maka instansi akan dapat berkembang dengan cepat. Dengan adanya Undang-Undang RI Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, diharapkan mampu memperbaiki manajemen pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik sebab PNS tidak lagi berorientasi melayani atasannya, melainkan masyarakat.

Untuk dapat menyelenggarakan dan mengarahkan dengan tepat sehingga pegawai dapat bekerja lebih efisien dan efektif maka sumber daya manusia tersebut perlu mendapat perhatian yang serius dan sungguh-sungguh dari pengelolah organisasi. Salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kemampuan serta keterampilan

pegawainya, disamping kemampuan menggerakkan dan mengarahkan bawahan atau pegawai dari pimpinan organisasi itu sendiri

Dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*good governance*) serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang profesional, bertanggung jawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain PNS dalam menjalankan tugas tentunya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya.

Untuk mewujudkan SDM pegawai negeri sipil (PNS) yang profesional dan berkompentensi dengan pembinaan karir PNS yang dilaksanakan atas dasar perpaduan antara sistem prestasi kerja dan karir, maka pengembangan SDM aparatur berbasis kompetensi merupakan suatu keharusan agar organisasi (birokrasi) dapat mewujudkan kinerja yang lebih baik dan memberikan pelayanan publik yang terbaik.

Keterbatasan kesempatan kerja di dalam negeri dan peluang kerja yang terbuka lebar di luar negeri menjadi salah satu faktor pendorong dan juga penarik bagi masyarakat Jawa Barat untuk bekerja di luar negeri. Tetap sehingga pada saat ini terjadi kecenderungan menurut peminat tenaga kerja Indonesia (TKI) yang berangkat bekerja ke luar negeri. Penurunan disebabkan oleh menurunnya jumlah TKI yang pergi ke luar negeri sejak diberlakukannya moratorium TKI informal ke Timur Tengah. Selain itu, seringkali ada kasus TKI menjadi korban kasus penganiayaan, disinyalir berdampak pada minat masyarakat.

Namun dapat dilihat dari data Penempatan TKI Formal dan Informal sepanjang tahun 2013 hingga 2016 menunjukkan kecenderungan yang turun, sebagaimana pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Data TKI di Luar Negeri Tahun 2013-2016

Tahun	Jumlah TKI di Luar Negeri
2013	512.168
2014	429.872
2015	275.736
2016	80.169

Sumber : www.bnp2tki.go.id

Dilihat tabel 1.1 pada tahun 2016 jumlah TKI yang ditempatkan di luar negeri sebanyak 80.169 TKI menurun drastis dibandingkan tahun 2015 yang mencapai 275.736 TKI. Sementara tahun 2014, penempatan TKI ke luar negeri sebanyak 429.872, pada tahun 2013 berjumlah 512.168 TKI.

Pelaksanaan tugas dan fungsi BP3TKI Bandung sebagai Unit Pelaksana Teknis BNP2TKI di tingkat Propinsi. Harus dapat melakukan tugas dan fungsi secara terkordinasi dengan berbagai instansi terkait di daerah sesuai perkembangan situasi dan kondisi yang mengarah pada terciptanya perubahan dan perbaikan sistem pelayanan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.

Skala kegiatan layanan ini meliputi penyiapan penempatan TKI, kelembagaan pemasyarakatan program serta Perlindungan dan Pemberdayaan. BP3TKI memiliki wilayah kerja yang cukup luas mencakup 26 Kabupaten/Kota, serta telah melaksanakan operasional Pos Pelayanan Pemberangkatan dan

Kepulauan TKI di Bandara Husen Sastranegara Bandung dan operasional Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (P4TKI) di kota Bekasi, Cirebon dan Sukabumi. BP3TKI memberikan penyuluhan dan sosialisasi kepada masyarakat dengan tujuan memberikan penjelasan mengenai berbagai urusan yang menyangkut dengan pelayanan dan perlindungan hukum serta sosialisasi program layanan BNP2TKI yang dilakukan oleh Seksi Kelembagaan dan Pemasarakatan Program.

Kantor Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Bandung memiliki kantor (gedung) yang berlokasi di Jalan Soekarno Hatta No. 587 Kiaracondong Bandung yang disertai dengan fasilitas kantor yang disediakan untuk pegawai sesuai dengan bagian/seksi masing masing, yaitu sebagai berikut :

- a. Kepala BP3TKI Bandung
- b. Sub. Bagian Tata Usaha
- c. Seksi Penyiapan dan Penempatan
- d. Seksi Kelembagaan Pemasarakatan Program
- e. Seksi Perlindungan dan Pemberdayaan

Wilayah di kantor Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Bandung meliputi 4 (empat) kota/kabupaten di propinsi Jawa Barat yaitu Kota Bandung, kota Bekasi, kabupaten Cirebon, kabupaten Sumedang, bisa dilihat di tabel halaman selanjutnya, sebagai berikut :

Tabel 1.2
Wilayah Kerja Kantor BP3TKI Bandung Di Provinsi Jawa Barat

Kota/Kabupaten
Kepala BP3TKI Bandung
P4TKI Bekasi
P4TKI Cirebon
P4TKI Sukabumi

Sumber: BP3TKI Bandung 2017

Semangat kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam pelaksanaan pekerjaan di semua unit organisasi. Semangat kerja biasanya dihubungkan dengan tingkah laku pegawai yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Dimana bila pegawai mempunyai semangat kerja yang tinggi maka ia akan merasa baik, bahagia dan optimis. Dalam upaya meningkatkan semangat kerja pegawai untuk melaksanakan tugasnya diperlukan loyalitas yang tinggi dari pegawai agar dapat bekerja sebaik mungkin.

Dalam menimbulkan semangat kerja maka akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan (Siagian, 2012)

Pada umumnya setiap pegawai ingin bekerja dengan baik dan tekun terutama dalam memenuhi tugas yang di tentukan. Keinginan tersebut tidak akan tercapai dengan sendiri tanpa adanya pengarahan, bimbingan, pemberian semangat dan sebagainya dari pihak pimpinan.

Untuk melihat kondisi awal semangat kerja pegawai di Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Bandung, maka

penulis melakukan pra survei terhadap 15 orang pegawai dengan mengambil sampel dari sebagian populasi dan hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.3

Hasil Kuesioner pra Survei Mengenai Semangat Kerja di Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Bandung

No	Pertanyaan	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)		Jml skor	Skor Ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Kesadaran dalam menyelesaikan tugas	2	10	10	40	3	9	0	0	0	0	59	75
2	Tingkat kehadiran pegawai	0	0	5	20	5	15	4	12	1	1	48	75
3	Kesetiaan terhadap instansi	1	5	6	24	5	15	3	6	0	0	50	75
4	Kepuasan terhadap kebijakan, lingkungan kerja	2	10	10	40	3	9	0	0	0	0	59	75
5	Ketenangan didalam lingkungan kerja	2	10	9	36	4	12	0	0	0	0	58	75
Jumlah												274	
Rata-rata												54,8	
F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 15 Jumlah Pernyataan = 5 Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi													

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra survei (2017)

Dari tabel 1.3 dapat dilihat bahwa nilai semangat kerja pegawai yang ada di (BP3TKI) Bandung masih jauh dari skor ideal yaitu 75 yang dimana skor ideal didapatkan dari jumlah responden yaitu 15 dikali dengan skor tertinggi yaitu 5 sehingga didapatkan skor ideal 75. Diperoleh jumlah Skor di Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Bandung, jumlah skor Kesadaran dalam menyelesaikan tugas sebesar 59, tingkat kehadiran pegawai sebesar 48, kesetiaan terhadap instansi sebesar 50, kepuasan terhadap

kebijakan lingkungan kerja sebesar 59, ketenangan dalam lingkungan kerja sebesar 58.

Hal ini menunjukkan bahwa dimensi semangat kerja yaitu kehadiran pegawai masih cenderung rendah dan kurangnya ketenangan pegawai didalam lingkungan kerja. Tingkat kesadaran pegawai untuk menyelesaikan tugas masih belum optimal dikarenakan masih saja pegawai yang santai dan tidak sesegara mungkin untuk menyelesaikan tugas tersebut. Semangat kerja pegawai di Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Bandung masih belum optimal.

Unsur-unsur penggerak semangat kerja salah satunya adalah kinerja. Dimana kondisi saat ini menunjukkan gejala yang kurang baik dengan adanya penurunan semangat kerja dimana tingkat absensi dalam beberapa bulan kebelakang menurun, sebagaimana pada tabel berikut ini :

Tabel 1.4
Rekapitulasi Absensi di Balai Pelayanan, Penempatan, dan
Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Bandung Tahun 2017

Bulan	Keterangan				Total	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
	Tanpa Keterangan	Cuti	Sakit	Izin			
Januari	11	8	3	6	28	35	80
Februari	4	3	-	9	16	35	45
Maret	5	3	1	13	22	35	62
April	10	11	3	5	29	35	82
Mei	9	4	10	4	27	35	77
Juni	13	-	3	6	22	35	62
Juli	12	5	5	8	30	35	85
Presentase = (Total Absen/Jumlah pegawai) x100%							

Sumber: BP3TKI Bandung (diolah)

Berdasarkan tabel 1.4 dihalaman sebelumnya menunjukkan bahwa ketidakhadiran pegawai dari data halaman sebelumnya dapat dilihat jumlah pegawai tiap bulan dan jumlah pegawai yang absen, pada bulan januari sebanyak 28 pegawai, februari sebanyak 16 pegawai, maret sebanyak 22 pegawai, april sebanyak 29 pegawai, mei sebanyak 27 pegawai, juni sebanyak 22 pegawai, juli sebanyak 30 pegawai dan terlihat bahwa pegawai yang banyak tidak hadir terjadi pada bulan juli sebanyak 30 pegawai atau persentase tidak kehadiran yaitu 85%. Dilihat dari data diatas tingkat absensi tiap bulan mengalami naik turun nya persentase kehadiran pegawai di setiap bulannya.

Kurang kedisiplinan pegawai ditunjukkan bahwa ada beberapa pegawai yang tidak masuk kerja lebih sehari. Bagi organisasi harus mampu mengembangkan para pegawainya. Salah satu bentuk pengembangan pegawai adalah dengan mutasi. Mutasi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan prinsip *the right man in the right place* atau (orang tepat pada tempatnya).

Dengan pelaksanaan mutasi ini, baik mutasi transfer maupun promosi diharapkan dapat menjamin kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi dan pemanfaatannya yang optimal, karena secanggih apapun peralatan yang dimiliki oleh organisasi tidak akan ada artinya jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang terampil dan mempunyai kinerja yang tinggi.

Mutasi diperlukan untuk pegawai dalam rangka meningkatkan tantangan dan memberikan keterampilan baru sehingga dapat mengurangi kebosanan, sekaligus sebagai unsur-unsur motivasional bagi pegawai. Mutasi merupakan

bentuk kebijakan yang di terapkan oleh pimpinan kepada pegawainya, kegiatan mutasi biasanya bertujuan sebagai bentuk penyegaran fungsi dan tugas pegawai sehingga pegawai tidak merasa jenuh dengan jabatan atau tugas yang di embannya. Mutasi adalah kegiatan ketenagaraan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagaraan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja kepada organisasi (Kadarsiman, 2012)

Kebijakan mutasi pegawai merupakan salah satu fungsi manajemen sistem kepegawaian negara yang sangat fundamental baik di tingkat pemerintah pusat maupun tingkat pemerintah daerah. Namun, sering kali mutasi pegawai pegawai negeri aipil (PNS) di berbagai instansi pemerintah daerah yang ada di Indonesia banyak menimbulkan berbagai persoalan atau pun masalah.

Mutasi kadang tidak sesuai dengan evaluasi terhadap berbagai persoalan kebutuhan kinerja pagawai dan bahkan mutasi dilakukan hanya dipengaruhi oleh kepentingan politik tertentu tanpa ada dampak yang signifikan dalam meningkatkan kualitas kinerja dan pelayanan publik pegawai pegawai negeri sipil (PNS).

Untuk mengetahui permasalahan mutasi yang terdapat di Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Bandung, penulis melakukan pembagian kuesioner kepada 15 pegawai secara acak. Di halaman selanjutnya penulis menyajikan hasil penelitian pendahuluan pada tabel 1.3 tentang variabel mutasi dalam mempengaruhi semangat kerja pegawai.

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner pra Survei Mengenai Mutasi di Balai Pelayanan,
Penempatan, dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Bandung

No	Pernyataan	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)		Jml skor	Skor Ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Perubahan pekerjaan yang lebih rendah dari jabatan sebelumnya	0	0	14	56	0	0	0	0	1	1	57	75
2	Mendapatkan mutasi di tempat yang lain.	3	15	10	40	2	6	0	0	0	0	61	75
3	Mutasi sementara	0	0	4	16	6	18	3	6	2	2	42	75
4	Untuk mengisi posisi jabatan yang kosong didalam instansi yang sama.	1	5	11	44	2	6	1	2	0	0	57	75
5	Mutasi sesuai dengan kehendak sendiri.	0	0	6	24	7	21	1	2	1	1	48	75
Jumlah												265	
Rata-rata												53	
F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 15 Jumlah Pernyataan = 5 Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi													

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner pra survei (2017)

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat bahwa masih terdapatnya permasalahan yang terjadi pada (BP3TKI) Bandung, hal ini dapat dilihat dari aspek-aspek variabel mutasi yang masih jauh dari skor ideal yaitu 75 yang dimana skor ideal didapatkan dari jumlah responden yaitu 15 dikali dengan skor tertinggi yaitu 5 sehingga didapatkan skor ideal 75. Diperoleh jumlah skor pada Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Bandung, jumlah skor perubahan pekerjaan yang lebih rendah dari jabatan sebelumnya

sebesar 57, mutasi yang menambah pengetahuan pegawai sebesar 61, mutasi sementara sebesar 41, untuk Untuk mengisi posisi jabatan yang kosong didalam instansi yang sama sebesar 57, mutasi sesuai dengan kehendak sendiri sebesar 48.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu staf pegawai di Sub. Bagian Tata Usaha di BP3TKI Bandung, yang ada beberapa pegawai yang kurang setuju apabila mendapatkan mutasi sementara dikarenakan belum memahami pekerjaan yang baru dan pastinya perlu beberapa waktu untuk beradaptasi di lingkungan tempat kerja yang baru. Sedangkan ada beberapa juga pegawai yang tidak ingin mengajukan mutasi dengan kehendak sendiri, ini bisa mengakibatkan pegawai akan mengalami kejenuhan atau kebosanan pada pekerjaan yang dilakukan saat ini. Kurangnya keinginan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan didalam instansi yang sama.

Permasalahan ini bisa mempengaruhi semangat kerja pegawai di kantor Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Bandung, akan menurunkan gairah nya untuk bekerja semaksimal mungkin dikarenakan ada kejenuhan atau kebosanan dalam bekerja. Landasan mutasi ini merupakan wewenang pusat di Badan Nasional Penempatan dan Pelayanan Tenaga kerja Indonesia (BNP2TKI) Jakarta menerbitkan SK (surat keputusan) bagi pegawai negeri sipil (PNS) sedangkan mutasi ahli staf tugas (honorar) dilakukan oleh kepala BP3TKI Bandung.

Berikut proses pemutasian pegawai diselenggarakan oleh BP3TKI Bandung. Proses Pemutasian pegawai adalah pelaksanaan kegiatan yang diselenggarakan oleh BP3TKI Bandung yang meliputi :

Proses penyebaran informasi mengenai akan dilaksanakannya Pemutasian

Pegawai :

1. Nama calon pegawai yang akan di mutasikan.
2. Tempat baru yang akan di tempati pegawai selanjutnya.
3. Waktu pelaksanaan pemutasian.
4. Tempat pelaksanaan.

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja bukan hanya mutasi, faktor disiplin juga diindikasikan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai.

Disiplin kerja disini adalah mengenai disiplin waktu kerja, dan disiplin dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan organisasi yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka suatu produktivitas kerja juga akan tercapai.

Disiplin lebih banyak bersumber dari diri sendiri, yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi dan mentaati peraturan yang berlaku didalam organisasi. Sebuah proses yang mendorong karyawan untuk mengawasi perilaku mereka sendiri dan bertanggung jawab atas tindakan mereka (Marwansyah, 2012)

Untuk bisa mengetahui permasalahan disiplin kerja yang terdapat di Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Bandung, melakukan pembagian kuisisioner kepada 15 pegawai secara acak. Di halaman berikut ini penulis menyajikan hasil pra survei yang telah di tanggapi oleh responden.

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner pra Survei Mengenai Disiplin Kerja di Balai
Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
(BP3TKI) Bandung

No	Pernyataan	SS(5)		S(4)		KS(3)		TS(2)		STS(1)		Jml skor	Skor Ideal
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Datang tepat waktu sesuai dengan aturan instansi	2	10	10	40	3	9	0	0	0	0	59	75
2	Pulang tepat waktu sesuai dengan aturan instansi	3	15	7	28	5	15	0	0	0	0	58	75
3	Tingkatan berpakaian sesuai yang ditepatkan instansi	3	15	9	36	3	9	0	0	0	0	60	75
4	Sopan dan menghormati sesama rekan kerja maupun terhadap pimpinan	4	20	10	40	1	3	0	0	0	0	61	75
5	Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan	2	10	11	44	2	6	0	0	0	0	60	75
Jumlah											302		
Rata-rata											60		
F = Frekuensi N = Frekuensi x Skor Jumlah Responden = 15 Jumlah Pernyataan = 5 Skor Ideal = Jumlah Responden x Skor Tertinggi													

Sumber: Hasil pengolahan data kuesioner pra survei (2017)

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat bahwa masih terdapatnya permasalahan yang terjadi pada (BP3TKI) bandung, hal ini dapat dilihat dari aspek-aspek variabel disiplin kerja yang masih jauh dari skor ideal yaitu 75 yang dimana skor ideal didapatkan dari jumlah responden yaitu 15 dikali dengan skor tertinggi yaitu 5 sehingga didapatkan skor ideal 75. Diperoleh jumlah skor pada Balai Pelayanan,

Penempatan, dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Bandung, jumlah skor datang tepat waktu sesuai dengan aturan instansi sebesar 59, pulang tepat waktu sesuai dengan aturan instansi sebesar 58, tingkatan berpakaian sesuai yang ditetapkan instansi sebesar 60, sopan dan menghormati sesama rekan kerja maupun terhadap pimpinan sebesar 61, kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan sebesar 60.

Adanya masalah disiplin kerja pegawai diperkuat dengan hasil wawancara bahwa masih banyak pegawai yang terlambat masuk kerja sehingga mengurangi kinerja pegawai tersebut dan ada pula pegawai yang pulang lebih cepat dari yang seharusnya. Berdasarkan hasil wawancara keterlambatan pegawai saat masuk kerja itu disebabkan oleh beberapa alasan yaitu macet dan rumah jauh dari lokasi tempat bekerja. Sedangkan alasan pegawai yang pulang lebih cepat dikarenakan oleh adanya keperluan pribadi. Dan ada beberapa pegawai yang pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuannya yang cenderung lambat tidak cepat dari semestinya.

Tingkat keterlambatan pegawai saat masuk kerja, pulang lebih awal dari yang seharusnya dan pekerjaannya tidak sesuai dengan kemampuannya yang cenderung lambat hal ini mengakibatkan kurangnya semangat kerja pegawai untuk bekerja secara maksimal. Kurangnya keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan instansi pemerintah dan norma-norma sosial. Hal ini menjadi indikasi masalah yang disebabkan semangat kerja pegawai yang rendah serta didukung dengan disiplin kerja pegawai yang kurang, sehingga pekerjaan pegawai

tidak dapat terselesaikan sesuai dengan direncanakan. Pegawai harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Kendala yang dihadapi oleh seorang pegawai negeri sipil (PNS) dalam peningkatan disiplin adalah kurang tegasnya Sanksi yang diberikan oleh pejabat yang berwenang serta lunturnya kedisiplinan pegawai negeri sipil.

Berdasarkan Peraturan Pemerintahan No. 53 tahun 2010 pasal 1 bahwa Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin dan pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak mentaati kewajiban atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan di dalam maupun luar jam kerja.

Berdasarkan uraian masalah diatas, diduga rendahnya semangat kerja pegawai terlihat dari hasil kuesioner pra survei yang dipengaruhi oleh mutasi dan disiplin kerja, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MUTASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI DI BALAI PELAYANAN, PENEMPATAN, DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA (BP3TKI) BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang terdapat dalam

penelitian. Permasalahan ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai di Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Bandung.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan, yaitu:

1. Ketidakhadiran pegawai masih tinggi setiap bulannya.
2. Kurangnya ketenangan pegawai didalam lingkungan kerja.
3. Tingkat kesadaran pegawai untuk menyelesaikan tugas masih belum optimal.
4. Beberapa pegawai kurang menyetujui apabila mendapatkan mutasi sementara.
5. Pegawai bisa mengalami kejenuhan atau kebosanan pada pekerjaan yang dilakukan saat ini.
6. Kurangnya keinginan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan didalam instansi yang sama.
7. Pegawai tidak selalu datang kantor tepat pada waktunya.
8. Pegawai masih banyak pulang lebih cepat dari yang seharusnya.
9. Kurangnya keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan instansi pemerintah dan norma-norma sosial.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian identifikasi masalah yang ada di Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Bandung, maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana mutasi pegawai di BP3TKI Bandung.
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai di BP3TKI Bandung.
3. Bagaimana semangat kerja pegawai di BP3TKI Bandung.
4. Besarnya pengaruh mutasi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai baik secara simultan maupun parsial di BP3TKI Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun maksud tujuan dari penelitian yang dilakukan di Balai Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Bandung, seseuai dengan rumusan masalah ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui mutasi pegawai di BP3TKI Bandung.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja di BP3TKI Bandung.
3. Untuk mengetahui semangat kerja pegawai di BP3TKI Bandung.
4. Untuk mengetahui Pengaruh Mutasi dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja pegawai baik secara simultan maupun parsial di BP3TKI Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Setelah penelitian ini dilakukan, diharapkan dapat diambil manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dari peneliti baik kegunaan teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- a. Bagi penulis, mendapatkan tambahan ilmu pengetahuan mengenai Mutasi dan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja di Balai Pelayanan, Penempatan, dan

Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Bandung, serta masalah yang dihadapi dan cara menyelesaikan masalah tersebut.

- b. Bagi instansi dan pengembangan umum lainnya, diharapkan dapat memberikan sumbangan mengenai pengetahuan secara umum mengenai mutasi dan disiplin kerja terhadap semangat kerja pegawai secara baik dan benar.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi penulis

penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang diteliti yaitu pengaruh mutasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan semangat kerja pegawai suatu instansi pemerintahan.

- b. Bagi kantor (BP3TKI)

Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan suatu kesimpulan dan saran-saran terhadap masalah yang dihadapi instansi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan semangat kerja pegawai.

- c. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk memperkaya cakrawala berfikir dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.