

BAB I

LATAR BELAKANG

A. Latar Belakang Masalah

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara efektif merupakan jalan bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kelangsungan hidup dan pertumbuhan di masa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawainya masing-masing yang bekerja di dalamnya.

Pembangunan pada hakekatnya adalah kesadaran untuk melakukan kegiatan memperbaiki, mendirikan bahkan menumbuhkan serta meningkatkan daya upaya yang mengarah kepada keadaan yang lebih baik dengan dilandasi oleh semangat, kemauan, dan tekad yang tinggi yang bertujuan untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang bersifat memperbaiki dan meningkatkan kesejahteraan rakyat Indonesia pada umumnya.

Tujuan tersebut baru dapat dicapai apabila pembangunan nasional dilakukan secara menyeluruh dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya bukan manusia, serta pelaksanaan pembangunan disegala bidang secara, terencana, terarah, bertahap dan berkesinambungan. Salah satu bidang tersebut adalah pembangunan manusia seutuhnya. Dalam hal ini keberhasilan pembangunan tergantung aspek manusianya yakni sebagai pemimpin, pelaksana dan pengelola sumber daya yang ada dalam Negara, yang dalam hal ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan aparatur Negara yang menyelenggarakan pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan Nasional dan merupakan tulang punggung pemerintah. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional tergantung pada kesempurnaan pada aparatur Negara

baik ditingkat pusat maupun ditingkat daerah. Dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana dikemukakan di atas, diperlukan adanya pegawai negeri sipil yang penuh kesediaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdayaguna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat.

Dengan adanya peraturan pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen Pegawai Negeri Sipil mencabut peraturan pemerintah Nomor 4 Tahun 1966 tentang pemberhentian sementara Pegawai Negeri sepanjang mengenai ketentuan yang berkaitan dengan PNS (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1966 Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2797).

Menurut peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2019 tentang tata cara pelaksanaan mutasi:

1. Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
2. Mutasi adalah perpindahan tugas dan atau lokasi 1(satu) antar-instansi pusat, 1 (satu) instansi daerah, antar instansi daerah, antar instansi pusat dan instansi daerah, dan ke perwakilan Negara Indonesia di luar Negeri serta atas permintaan sendiri.
3. Instansi pemerintah adalah instansi pusat dan instansi daerah.

Pokok-pokok dari UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN):

1. Jenis, status dan kedudukan.
2. Jabatan ASN.

3. Hak dan Kewajiban.

4. Kelembagaan.

Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sempurna sebagaimana yang dimaksudkan diatas, maka pegawai negeri perlu dibina dengan sebaik-baiknya.

Semangat kerja para pegawai negeri sipil juga dapat menurun apabila pihak atasan tidak memperhatikan kepentingan para bawahan. Hal ini akan menurunkan semangat kerja baik pegawai negeri sipil. Indikator dari turunnya semangat kerja antara lain: rendahnya produktivitas, tingkat absensi pegawai tinggi, dan lain-lain. Dengan demikian pastilah akan mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam satu organisasi.

Semangat kerja akan menunjukkan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam suatu organisasi atau instansi. Semangat kerja dapat dilihat dari kehadiran, kedisiplinan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab. Peranan sumber daya manusia dalam organisasi atau instansi sangat penting demi terciptanya kelangsungan kinerja organisasi atau instansi.

Faktor semangat kerja harus diketahui oleh para pimpinan organisasi atau instansi karena penting artinya bagi keberhasilan suatu usaha. Dikatakan penting bagi keberhasilan suatu usaha karena semangat kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan potensi kerja pegawai. Semangat kerja yang optimal harus didukung dengan motivasi pegawai untuk bekerja secara maksimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawai terdiri dari faktor individu dan faktor organisasi. Faktor-faktor yang tergolong pada faktor individu adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan pegawai tersebut. Sedangkan faktor-faktor yang tergolong pada faktor organisasi adalah pembayaran/gaji, keamanan dalam bekerja, hubungan sesama pegawai, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Pegawai maupun pimpinan yang memiliki semangat kerja yang tinggi di dalam suatu organisasi dapat menjadi faktor pendukung yang dapat menciptakan kemajuan bagi organisasi dan pencapaian efektivitas organisasi. Berdasarkan beberapa indikator semangat kerja antara lain tingkat absensi yang rendah, tingkat perpindahan karyawan yang menurun dan tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan dapat dijadikan sebagai tolak ukur untuk mengukur semangat kerja pegawai. Demi terwujudnya semangat kerja yang tinggi pada diri pegawai maka perlu adanya perhatian yang optimal agar yang menjadi harapan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Suatu usaha tidak akan mengalami kemajuan tanpa adanya semangat kerja yang tinggi, semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi organisasi atau instansi, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan organisasi seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan karyawan, dan produktivitas yang rendah.

Semangat kerja merupakan suatu keadaan yang mencerminkan keadaan rohaniah atau perilaku individu-individu yang menimbulkan suasana senang dimana akan mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaannya secara giat dan lebih baik serta antusias di dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Jika suatu organisasi mampu meningkatkan semangat kerja pegawainya maka organisasi memperoleh keuntungan dengan meningkatnya kinerja pegawainya dan output yang diperoleh juga akan lebih besar dengan kualitas yang baik, kehadiran, kedisiplinan dan peraturan yang baik, sedangkan pegawai yang mempunyai semangat kerja rendah maka akan cenderung memiliki tingkat kehadiran yang rendah, sering terlambat dan lalai pada tugasnya. Begitu juga bagi mereka yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan diberikan pengembangan dan pembinaan karier melalui pendidikan dan pelatihan kepemimpinan serta diklat untuk kenaikan jabatan sebagai bentuk penghargaan terhadap pegawai yang memiliki prestasi kerja yang baik.

Salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan semangat kerja pegawai negeri sipil yaitu dengan mengadakan mutasi pegawai. Mutasi yaitu suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam suatu organisasi atau instansi. Di satu sisi, pihak pemerintah melaksanakan mutasi karena mutasi merupakan keputusan yang strategis. Sedangkan di pihak pegawai itu sendiri, keputusan mutasi dianggap sebagai suatu hukuman atau karena adanya peningkatan prestasi untuk mengembangkan kariernya. Program mutasi merupakan bagian dari program pengembangan pegawai. Oleh karena itu mutasi juga merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan karier pegawai. Berkembangnya karier-karier pada pegawai pada dasarnya berorientasi pada berkembangnya organisasi pemerintah dalam menjawab tantangan kerja saat ini dan di masa datang. Dengan demikian, semangat kerja pegawai akan meningkat pula. Begitu pula Pemerintah Daerah Kabupaten Malaka, melalui seluruh Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) nya, terus berusaha meningkatkan semangat kerja pegawainya dengan cara melakukan mutasi kerja. Sehingga pembangunan di Pemerintah Kabupaten Malaka mulai meningkat di berbagai bidang. Dalam bidang pendidikan dan olahraga, melalui Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malaka, Malaka sudah mampu meningkatkan kualitas hasil pendidikan dan olahraganya. Dilihat dari tingkat kehadiran para PNS di Dinas.

Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malaka, masih cukup rendah. Hal ini disebabkan PNS di lingkup Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malaka memiliki gairah kerja yang rendah. Dari segi pelaksanaan kerja, masih sering terjadi keterlambatan sehingga pekerjaan tidak bisa selesai tepat pada waktu yang ditentukan. Beberapa PNS di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan

Olahraga Kabupaten Malaka merasa bahwa beban kerja yang diembankan kepadanya terlalu berat atau pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan minat dan keahlian yang dimiliki. Kondisi ini juga dapat dihubungkan dengan terlalu lamanya PNS dalam periode kerja di satu unit atau di satu pekerjaan saja. Pekerjaan yang monoton dengan beban kerja yang cukup tinggipun dapat menjadi salah satu penyebabnya.

Hal ini mengakibatkan timbulnya kebosanan dan bahkan kejenuhan di kalangan para PNS di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malaka, selalu berusaha agar para pegawainya mempunyai semangat kerja yang tinggi, sebab apabila Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malaka mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja maka akan diperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, absensi dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin, sehingga produktivitas dan kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah, Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malaka seharusnya memiliki semangat kerja yang tinggi, harus didukung juga dengan pengalaman, suasana kerja, serta segala sarana dan prasarana yang masih fresh pula. Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sempurna, maka pegawai negeri perlu dibina dengan sebaik-baiknya. Dengan pembinaan tersebut diharapkan bahwa setiap pegawai yang ada di Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Malaka dapat memberikan prestasi kerja yang sebaik-baiknya sehingga benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasil kerja yang tepat guna dan berhasil sesuai dengan sasaran organisasi yang hendak dicapai. Salah satu bentuk pembinaan terhadap pegawai negeri sipil adalah mutasi sebagai penjelmaan atau perwujudan dari dimana organisasi yang dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi. Alasan pelaksanaan mutasi kepada Pegawai Negeri Sipil

yaitu: 1). Memenuhi kebutuhan tenaga kerja dibagi atau unit yang kekurangan tenaga, tanpa merekrut tenaga dari luar; 2). Memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan bidang tugas nya masing-masing; dan 3). Memberi motivasi kepada pegawai.

Hal inilah yang mendorong penulis untuk meneliti masalah mutasi yang dikaitkan dengan semangat kerja Pegawai Negeri Sipil dengan pemikiran bagaimana upaya untuk menumbuhkan semangat kerja dikalangan pegawai negeri sipil sehingga semangat kerja pegawai dapat meningkat, khususnya untuk Pegawai Negeri sipil (PNS) pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga (PPO) Kabupaten Malaka.

Berdasarkan uraian singkat diatas, penulis tertarik untuk meneliti dan membahas hal ini menjadi objek penelitian. Adapun judul yang penulis ajukan adalah: “HUBUNGAN MUTASI DENGAN SEMANGAT KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (STUDI PADA DINAS PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA (PKPO) KABUPATEN MALAKA)”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalahnya adalah:

1. Bagaimana semangat kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga (PKPO) Kabupaten Malaka?
2. Bagaimana pelaksanaan mutasi pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga (PPO) Kabupaten Malaka?
3. Apakah ada hubungan antara mutasi terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga (PKPO) Kabupaten Malaka?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana semangat kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga (PKPO) Kabupaten Malaka.
2. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan mutasi pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga (PKPO) Kabupaten Malaka
3. Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara mutasi terhadap semangat kerja Pegawai negeri Sipil pada Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga (PKPO) Kabupaten Malaka?

D. Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga (PKPO) Kabupaten Malaka

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga (PKPO) Kabupaten Malaka dalam pelaksanaan mutasi secara efektif dan efisien beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan mutasi secara lebih baik.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.