

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara berkembang yang didukung dengan adanya kekayaan dalam berbagai bentuk sumber daya alam dan sumber daya manusia. Semakin banyak pengaruh dari ranah nasional hingga internasional yang mempengaruhi kualitas dari kekayaan yang dimiliki oleh Indonesia, maka akan terdapat suatu pengaruh dalam bentuk positif dan negatif yang terjadi secara bergantian, dikarenakan banyaknya keinginan dari berbagai negara untuk menjalankan kerjasama dengan Indonesia yang bertujuan untuk saling meningkatkan faktor ekonomi hingga kualitas dari sumber daya manusianya itu sendiri.

Sumber daya manusia menjadi faktor terpenting dalam peningkatan berbagai bentuk kerjasama, seperti ekonomi, sosial, Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK). Dalam Negara Indonesia sumber daya manusia yang dimiliki sangat beragam dengan berbagai bentuk latar belakang dan karakteristik yang berbeda-beda. Dengan adanya keberagaman tersebut maka terdapat pengaruh utama yang harus diketahui oleh sumber daya manusia, yaitu terjadinya kemajuan teknologi dari masa ke masa. Hal tersebut akan terus mengalami kemajuan dikarenakan dapat dijadikan sebagai bahan untuk mengukur suatu kemampuan. Salah satu bentuk penerapan yang dilakukan oleh Indonesia untuk mengikuti kemajuan teknologi yaitu melalui kerjasama dengan negara lain dalam rangka melaksanakan program pertukaran pegawai dalam lembaga atau instansi yang serumpun. Upaya yang harus dilakukan agar kerjasama tersebut berjalan lancar yaitu Negara Indonesia diwajibkan terlebih dahulu mampu mengembangkan sumber daya manusia khususnya bagi para sumber daya manusia yang memiliki profesi sebagai pegawai yang bekerja dibawah naungan pemerintah Republik Indonesia. Karena untuk menjadi unggul di ranah internasional maka diharuskan sumber daya manusia unggul terlebih dahulu di ranah nasional.

Menurut Hasibuan dalam Karimah (2012) pegawai merupakan seseorang yang memiliki kemampuan lebih dalam melakukan penjualan yang berbentuk tenaga atau daya pikir, yang selanjutnya dari hasil penjualan tersebut mereka akan mendapatkan kompensasi dalam bentuk uang yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu pada awal perjanjian kerja. Sesuai dengan data yang diterbitkan oleh Badan Kepegawaian Negara dalam bentuk Buku Statistik ASN, Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil mengalami kenaikan sebesar 0,09% ditahun 2019, sedangkan pada tahun 2015 hingga 2018 jumlah Pegawai Negeri Sipil mengalami penurunan dikarenakan banyaknya jumlah Pegawai Negeri Sipil yang pensiun dan moratorium Pegawai Negeri Sipil selama 2 (dua) tahun. Data tersebut dapat digambarkan sesuai dengan tabel pertumbuhan jumlah Pegawai Negeri Sipil sebagai berikut ini :

Tabel 1.1 Pertumbuhan Jumlah PNS

Tahun	Jenis Kelamin		Jumlah
	Pria	Wanita	
2010	2.460.283	2.137.817	4.598.100
2011	2.403.178	2.167.640	4.570.818
2012	2.332.549	2.135.433	4.467.982
2013	2.260.608	2.102.197	4.362.805
2014	2.288.631	2.166.672	4.455.303
2015	2.354.226	2.239.278	4.593.604
2016	2.217.486	2.156.855	4.374.341
2017	2.326.487	1.962.909	4.289.396
2018	2.071.310	2.114.193	4.185.503
2019	2.031.294	2.157.827	4.189.121
Jumlah PNS			44.086.973

Sumber : Kedeputan Bidang Sistem Informasi Kepegawaian BKN (2019:8-9)

Berdasarkan data pertumbuhan jumlah Pegawai Negeri Sipil di Indonesia maka status tersebut masih menjadi primadona bagi masyarakat yang ingin bekerja di instansi negeri. Pegawai Negeri Sipil diberikan tugas oleh pemerintah untuk rela melayani masyarakat secara baik dan profesional. Selain itu Pegawai Negeri Sipil juga dituntut untuk memiliki kreatifitas dan kedisiplinan yang baik, agar visi dan misi dari instansi dapat tercapai dengan maksimal. Hal tersebut dikarenakan Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur manajemen terpenting dalam menunjang peningkatan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia di Indonesia.

Upaya peningkatan dan pengembangan Pegawai Negeri Sipil sebagai sumber daya manusia dapat diterapkan dengan cara memberikan kewajiban bagi seluruh instansi pemerintah untuk memberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan masing-masing pegawai dengan tetap berada dibawah peraturan yang sudah ada dan menjunjung tinggi nilai-nilai Pancasila. Hal tersebut sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2007 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang berisi ketentuan mengenai penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karir, pola karir, promosi, mutasi, penilaian kerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, serta perlindungan. Maka Pegawai Negeri Sipil berhak mendapatkan kewajiban dan hak sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian yang telah disepakati dalam perjanjian saat pengangkatan atau pelantikan Pegawai Negeri Sipil sebelum menjalankan tugas negara sesuai dengan bidangnya.

Sesuai dengan keadaan di setiap instansi maka yang diperlukan pegawai bukan hanya mendapatkan tugas yang sesuai dengan kemampuan saja, melainkan harus ada produktivitas yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam upaya untuk meningkatkan kinerja. Selain itu pegawai membutuhkan kepuasan kerja melalui nilai-nilai kerja yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan hasil pekerjaan masing-masing, agar kebutuhan akan semangat kerja dapat terpenuhi secara optimal (Wijono, 2010:97).

Pada tahun 2016 terdapat penelitian dalam bentuk skripsi yang disusun oleh Sarina dengan judul “Strategi Meningkatkan Motivasi Kerja Aparatur Dalam Menyelenggarakan Pemerintahan di Kecamatan Nunukan Selatan Kabupaten Nunukan”. Tujuan dari penelitian tersebut untuk mengetahui strategi yang digunakan untuk meningkatkan motivasi kerja dan faktor penghambat peningkatan motivasi kerja aparatur di Kecamatan Nunukan Selatan (ejournal.an.fisip-unmul.ac.id@copyright2016). Pada Tugas Akhir ini, memiliki tujuan untuk mengetahui upaya dan faktor kendala dalam meningkatkan motivasi kerja PNS pada bidang Pengangkatan dan Pensiun di Kantor Regional II Badan kepegawaian Negara Surabaya.

Aspek utama dalam meningkatkan motivasi kerja adalah adanya dorongan motivasi dari kepala instansi kepada para pegawainya dalam berbagai bentuk apresiasi seperti pemberian penghargaan bagi pegawai yang memiliki prestasi, agar kinerja meningkat dan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang disepakati. Hal tersebut harus dilakukan secara teratur dan tepat sasaran agar tidak menimbulkan kesenjangan antara individu satu dengan individu lainnya. Dengan adanya apresiasi tersebut para pegawai diharapkan mampu menjalankan tanggungjawab dengan baik sesuai amanat yang telah diberikan oleh instansi masing-masing.

Berdasarkan penjelasan diatas maka upaya peningkatan motivasi kerja bagi PNS dapat diterapkan pada bidang Pengangkatan dan Pensiun di Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Surabaya. Bidang tersebut memiliki perbedaan latarbelakang pegawai baik dari segi ekonomi, sosial, dan budaya. Hal tersebut merupakan kendala yang harus dihadapi oleh pimpinan dan pribadi masing-masing dalam upaya peningkatan motivasi kerja. Sehingga harus ada solusi agar para pegawai dapat bekerja secara maksimal.

Dari uraian latar belakang tersebut, maka Tugas Akhir ini ditulis dengan judul “Upaya dan Kendala Peningkatan Motivasi Kerja Bagi PNS Bidang Pengangkatan dan Pensiun di Kantor Regional II Badan kepegawaian Negara Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas telah dijelaskan bahwa hal terpenting yang harus dilakukan adalah adanya proteksi terhadap sumber daya manusia, maka pokok masalah yang dapat diidentifikasi dari penulisan Tugas Akhir ini, yaitu :

1. Bagaimana upaya meningkatkan motivasi kerja bagi PNS bidang Pengangkatan dan Pensiun di Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Surabaya?
2. Apa saja kendala dalam meningkatkan motivasi kerja bagi PNS Bidang Pengangkatan dan Pensiun di Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Surabaya?

1.3 Tujuan Penulisan Tugas Akhir

Adapun tujuan dari penulisan Tugas Akhir ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan tentang permasalahan dalam meningkatkan motivasi kerja bagi PNS, yang terdiri dari :

1. Untuk mengetahui upaya meningkatkan motivasi kerja bagi PNS bidang Pengangkatan dan Pensiun di Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Surabaya
2. Untuk mengetahui kendala dalam meningkatkan motivasi kerja bagi PNS bidang Pengangkatan dan Pensiun di Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Surabaya

1.4 Manfaat Penulisan Tugas Akhir

Dari hasil penelitian Tugas Akhir ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu :

1. Bagi Mahasiswa

Tugas Akhir ini dapat memberikan pengetahuan tentang berbagai bentuk upaya dan kendala meningkatkan motivasi kerja bagi PNS bidang Pengangkatan dan Pensiun yang diterapkan di Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Surabaya.

2. Bagi Program Studi

Penulisan Tugas Akhir ini digunakan sebagai bahan untuk memberikan informasi tentang dunia kerja dan mengembangkan kemampuan lulusan Diploma III Program Studi Administrasi Perkantoran agar siap untuk bekerja

3. Bagi Instansi

Tugas Akhir ini sebagai tolak ukur agar motivasi kerja PNS bidang Pengangkatan dan Pensiun di Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Surabaya dapat di tingkatkan.

4. Bagi Pihak Lain

Tugas Akhir ini sebagai sumber referensi dan pengetahuan untuk penyusunan penelitian dimasa mendatang yang berkaitan tentang peningkatan motivasi kerja pegawai.

1.5 Metode Pengumpulan Data

Sesuai dengan penjelasan diatas maka pengamatan ini dilakukan terhadap permasalahan tentang upaya dan kendala dalam meningkatkan motivasi kerja bagi PNS bidang Pengangkatan dan Pensiun di Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Surabaya dalam waktu tiga bulan yaitu 3 Februari – 30 April 2020, pada penyusunan Tugas Akhir ini jenis penelitian yang digunakan yaitu dalam metode penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Mukhtar (2013:10), metode kualitatif deskriptif yaitu berusaha menemukan pengetahuan dari seluruh keadaan yang ada dalam satu waktu sesuai dengan saat terjadinya penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menyusun Tugas Akhir ini memiliki tujuan agar bisa mendapatkan data yang sesuai dengan kejadian nyata dilapangan serta mendapatkan hasil pengamatan yang baik dan benar. Untuk mendapatkan data tersebut diperlukan beberapa teknik dalam pengumpulan datanya. Tugas akhir ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data seperti mengajukan beberapa pertanyaan,

referensi dari penelitian yang sudah ada, pengambilan dokumentasi dari beberapa dokumen yang ada di instansi, dan pengamatan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan. Teknik pengumpulan data tersebut terdiri dari :

1. Wawancara

Wawancara merupakan langkah dalam mendapatkan informasi yang lengkap dengan cara memberikan beberapa daftar pertanyaan yang sesuai dengan permasalahan tentang upaya dan kendala motivasi kerja bagi PNS bidang Pengangkatan dan Pensiun di Kantor Regional II Badan Kepegawaian Negara Surabaya kepada salah satu pihak yang terlibat dalam permasalahan yang diambil dengan tujuan agar informasi yang didapatkan akurat dan tidak ada yang direkayasa.

2. Observasi Partisipatif

Menurut Sugiyono (2019:203), observasi partisipatif merupakan adanya keterlibatan secara langsung terhadap berbagai kegiatan pegawai sebagai objek pengamatan (sumber data) yang berhubungan dengan permasalahan yang akan di teliti. Sumber data yang diperoleh dari teknik ini sangat akurat dikarenakan ketika penelitian ditempatkan langsung di bidang Pengangkatan dan Pensiun, sehingga dapat melihat, memahami dan menjalankan tugas nyata sesuai dengan kondisi yang sedang terjadi.

3. Studi Pustaka

Dalam teknik ini dapat dilakukan pengumpulan sumber data dari berbagai buku dan jurnal yang relevan dengan cara dipelajari dan dipahami dengan baik.

4. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data melalui buku-buku, dokumen dan gambar yang dijadikan satu dari hasil wawancara serta observasi sesuai dengan topik yang dipilih untuk menyusun Tugas Akhir.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Tugas Akhir ini dapat diselesaikan dengan cara membagi sistematika penulisan menjadi 4 (empat) bab agar mudah untuk dipahami dari keseluruhan masalah yang terdapat dalam pembahasan pada Tugas Akhir yang terdiri dari :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang penjelasan dari latar belakang sebagai dasar pengambilan judul Tugas Akhir, yang selanjutnya dirumuskan pokok permasalahan yang dibahas dalam bentuk rumusan masalah serta dijelaskan secara rinci tentang tujuan, manfaat, metode pengumpulan data dan sistematika penulisan Tugas Akhir.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang dasar-dasar teori yang digunakan sebagai pedoman dalam mendapatkan informasi yang terdiri dari pengertian motivasi kerja, upaya meningkatkan motivasi kerja, kendala motivasi kerja, serta pengertian pegawai menurut para ahli.

BAB 3 HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum instansi yang digunakan untuk melakukan penelitian dengan mendeskripsikan berbagai data yang diperoleh dari hasil wawancara, pengamatan, dokumentasi dan studi pustaka.

BAB 4 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan Tugas Akhir berdasarkan penjelasan dari bab-bab sebelumnya dan saran untuk seluruh pihak yang terlibat dalam penyusunan Tugas Akhir.