

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan suatu instansi. Berhasil atau tidaknya suatu instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia (pegawai) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya setiap instansi yang didirikan mempunyai harapan bahwa dikemudian hari akan mengalami peningkatan yang pesat didalam lingkup kinerjanya dan menginginkan terciptanya produktivitas yang tertinggi dalam bidang pekerjaan. Keberadaan suatu instansi yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu, dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap dipakai untuk mendukung perkembangan suatu instansi. Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuan yang diharapkan tergantung pada kualitas sumber daya manusia .

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang paling dominan bagi suatu instansi. Suatu instansi tidak akan maju dan berkembang tanpa ditunjang oleh kemampuan tenaga kerja yang mempunyai sarana dan prasana yang baik didalam suatu instansi tersebut. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya pada instansi. Setiap instansi berupaya untuk mendapatkan pegawai yang terlibat

dalam kegiatan lembaga yang dapat memberikan prestasi kerja yang lebih baik. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan produktivitas pegawai.

Menurut Kuesnadi (2014:208), pengertian produktivitas pegawai adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Suatu lembaga harus memperhatikan produktivitas pegawainya. Karena didalam suatu instansi produktivitas pegawai sangat penting dan paling utama yang harus diperhatikan oleh suatu instansi agar dapat mencapai tujuan instansinya dengan semaksimal mungkin sesuai dengan yang telah diharapkan sebelumnya. Produktivitas pegawai tidak hanya dilihat, dari kemampuan kerja yang sempurna, tetapi juga dilihat dari kemampuan menguasai dan mengelolah diri sendiri serta kemampuan dalam menciptakan ide baru bagi suatu instansi tersebut. Dengan demikian produktivitas merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang pegawai berdasarkan standart yang telah ditetapkan instansi dalam waktu tertentu. Sehingga produktivitas pegawai sangat penting karena dalam kemajuan suatu instansi.

*Self Actualization Needs* (kebutuhan aktualisasi diri) adalah kebutuhan naluriah pada manusia untuk melakukan yang terbaik dari yang dia bisa. Menurut Robbins dan Coulter dalam jurnal penelitian Azizah Dianingtyas, (2014:42) menyebutkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan seseorang untuk mampu menjadi apa yang diinginkan sesuai dengan potensi yang dimiliki.

Menurut Satmoko dalam Ghufron dan Risnawita (2010:50), aktualisasi diri dipahami sebagai interaksi seseorang dengan dirinya sendiri, orang lain, dan dunianya. Seseorang dikatakan mempunyai aktualisasi diri yang berhasil apabila ia dapat mencapai kepuasan didalam usahanya memenuhi kebutuhan, mengatasi ketegangan, bebas dari berbagai symptom yang mengganggu (seperti kecemasan, kronis, kemurungan, defresi, obsesi atau gangguan psikomatis yang dapat menghambat tugas seseorang), frustasi, dan konflik.

Selanjutnya faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai yaitu *job rotation* (rotasi pekerjaan). Menurut Danang Sunyoto (2013:122), rotasi pekerjaan merupakan derajat perputaran pegawai yang melewati batas syarat kuantitas dan kualitas pegawai dari sebuah instansi. Rotasi pekerjaan ini yang dimana pegawai berpindahnya posisi tugas bidang kerja dari satu tugas ke tugas posisi kerja lainnya masih di dalam instansi itu sendiri. Jika derajat perputaran pegawai semakin tinggi berarti ada permasalahan yang di hadapi instansi. Untuk memperkecil terjadinya derajat perputaran pegawai, instansi perlu memberikan program orientasi dan sosialisasi tentang situasi dan kondisi instansi serta menciptakan suasana interaksi sosial aktif.

Disamping rotasi pekerjaan, pengaruh produktivitas pegawai juga di sebabkan karena adanya dilakukan *mutation* (mutasi) yang dimana perpindahan pegawai dari satu instansi ke instansi lainnya. Mutasi terjadi karena beberapa alasan seperti mengundurkan diri karena tidak betah, pensiun memang sudah waktunya sesuai dengan peraturan instansi dan berbuat tindakan yang melanggar aturan instansi.

Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) didalam suatu organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam instansi tersebut (Malayu Hasibuan, 2011:102).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi produktivitas pegawai adalah *job design* (desain pekerjaan). Desain pekerjaan menurut Sunarto dan Sahedhy dalam Danang Sunyoto (2013:78), desain pekerjaan adalah proses penentuan tugas-tugas yang akan dilaksanakan, metode yang digunakan untuk melaksanakan tugas-tugas ini dan bagaimana pekerjaan tersebut berkaitan dengan pekerjaan lainnya di dalam organisasi. Desain pekerjaan dilakukan pengorganisasian kerja kedalam tugas-tugas yang dibutuhkan untuk melaksanakan sebuah pekerjaan tertentu.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Pangkalpinang ditetapkan Peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 2 Tahun 2008 tentang urusan Pemerintah Kota Pangkalpinang serta peraturan Daerah Kota Pangkalpinang Nomor 23 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Pangkalpinang dan Peraturan Walikota Nomor 11 Tahun 2010 tentang Tugas pokok dan fungsi Lembaga Teknis Daerah Kota Pangkalpinang. Badan Kesbangpol memiliki visi sebagai suatu pernyataan yang merupakan ungkapan atau artikulasi dari citra, nilai dan tujuan organisasi yang memberikan suatu kekuatan, semangat dan komitmen serta memiliki daya tarik yang dapat dipercaya akan memberikan arah dan tuntutan untuk mencapai kondisi ideal yang diharapkan oleh suatu organisasi di waktu yang akan datang.

Sedangkan misinya yaitu meningkatkan sosialisasi pendidikan politik masyarakat, meningkatkan prestasi dan peran aktif politik masyarakat dalam pemilu, pilkada untuk mencapai negara yang demokratis, dan meningkatkan kerukunan kehidupan berbangsa dan bernegara.

Berdasarkan data yang telah didapatkan, berikut ini data pegawai yang terdapat pada Badan Kesbangpol KotaPangkalpinang:

**Tabel 1.1 Data Pegawai  
Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang**

	Jenis Kelamin	
	Laki-laki	Perempuan
Jumlah Pegawai	25	7
<b>Total</b>	<b>32 Pegawai</b>	

Sumber: Badan Kesbangpol Pangkalpinang, 2017

Berdasarkan jumlah data pegawai pada Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang terdapat 32 pegawai, pernyataan paling banyak ditunjukkan pada berjenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 25 orang dan 7 orang berjenis kelamin perempuan.

**Tabel 1.2 Data Absensi Pegawai  
Badan Kesbangpol KotaPangkalpinang**

Tahun	Absensi		
	Sakit	Izin	Alpa/Tanpa
2015	19	21	22
2016	32	31	30
2017	43	35	34

Sumber : Badan Kesbangpol Pangkalpinang, 2017

Berdasarkan data absensi pegawai yang diperoleh di Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang, dapat dilihat pada tahun 2017 absensi pegawai mengalami peningkatan yang paling besar yaitu berjumlah sebanyak 34 kali tanpa keterangan/alpa. Sehingga produktivitas pegawai pada Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang ini menurun.

Selain itu peneliti juga melakukan survei awal terhadap 10 pegawai Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang. Berikut tabel hasil survei awal yang dilakukan kepada 10 pegawai Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang.

**Tabel 1.3 Hasil Survei Awal Produktivitas Pegawai Terhadap Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang**

No	Pertanyaan	Alternatif Pertanyaan		
		Ya	Ragu-ragu	Tidak
1	Apakah pencapaian atau target telah ditetapkan sudah tercapai	3	3	4
		30%	30%	40%
2	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu	5	2	3
		50%	20%	30%

Sumber: Survei awal penelitian, dimodifikasi oleh peneliti 2018

Berdasarkan jawaban responden mengenai produktivitas pegawai Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang, menunjukkan bahwa responden masih banyak menjawab ragu-ragu atau tidak pada pertanyaan diatas. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada masalah dengan produktivitas pegawai pada Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang.

Berdasarkan data yang diperoleh, produktivitas pegawai menurun juga dilihat dari data target kerja pada tahun 2017- Sekarang yang belum terealisasi.

**Tabel 1.4 Data Target dan Realisasi Kerja  
Pegawai Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang**

No	Program Kerja	Target Kerja	Realisasi Kerja
1	Terpenuhnya jasa komunikasi dan listrik	100%	35%
2	Jasa administrasi keuangan	100%	79%
3	Terlaksananya penyediaan jasa kebersihan kantor	100%	85%
4	Peralatan dan perlengkapan kerja	100%	76%
5	Tersedianya alat tulis kantor	100%	77%
6	Cetakan dan fotocopy kantor	100%	75%
7	Peralatan listrik dan penerangan	100%	82%
8	Terpenuhinya bahan bacaan	100%	74%
9	Terlaksanakannya rapat koodinasi	100%	68%
10	Terlaksanakannya pemeliharaan gedung kantor	100%	0%
11	Terpeliharanya kendaraan dinas	100%	47%
12	Tersedianya kendaraan dinas/operasional	100%	0%
13	Terpeliharanya keamanan dan kenyamanan lingkungan	100%	42%
14	Terciptanya ketertiban dan kenyamanan lingkungan	100%	59%
15	Terlaksananya peningkatan nilai-nilai wawasan kebangsaan	100%	77%
16	Terselenggaranya pemberdayaan kominda	100%	88%

Sumber: Badan Kesbangpol Pangkalpinang, 2018

Berdasarkan data diatas realisasi kerja pegawai di Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang yang tidak terealisasi kerjanya dengan baik yaitu terjadi pada terlaksanakannya pemeliharaan gedung kantor dan tersedianya kendaraan dinas/operasional yang belum sama sekali terealisasi dan berjumlah persentase 0%. Sehingga dapat dikatakan bahwa produktivitas pegawai pada Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang dianggap kurang maksimal.

Produktivitas pegawai yang belum optimal tersebut diduga dari *self actualization needs* (kebutuhan aktualisasi diri) yang diterapkan pegawai terhadap instansi. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa pegawai, dikatakan bahwa secara personalnya sangat kurang dalam bersosialisasi sesama pegawai, seperti kekompakan yang menurun, rasa solidaritasnya, kurangnya rasa percaya diri dalam berintegrasi, dan ada sebagian pegawai sering melampiaskan permasalahan pribadinya dirumah terhadap lingkungan kerjanya sehingga pada saat bekerja tidak profesional dan kurangnya hubungan yang sehat sesama pegawai baik itu dari masalah pribadi maupun masalah dalam masalah pekerjaan. Hal ini timbulnya kebosanan, putus asa, tidak punya rasa humor lagi, keterasingan, mementingkan diri sendiri, kehilangan selera dan sebagainya.

Kebutuhan aktualisasi diri dikatakan kurang terpenuhi karena kurang kerja sama antar pegawai dan bukti inidapat dilihat dari data yang saya terima yaitu tentang mengenai jumlah kehadiran apabila dengan adanya kegiatan.

**1.5 Data Kegiatan dan jumlah kehadiran  
Pegawai Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang**

Kegiatan	Tempat/Kegiatan	Jumlah Pegawai	Jumlah Ikut Serta Mengurus
Kominda	Hotel Puri 56	32	27
Tim Terpadu	Hotel Jati Wisata	32	13
FKUB (Forum Komunikasi Umat Beragama)	Hotel Jati Wisata	32	9
Pemilu	Badan Kesbangpol	32	29
Wawasan Kebangsaan	Jati Wisata	32	7
Persiapan Upacara Hari-Hari Besar	Badan Kesbangpol	32	8
Pendataan Ormas (Organisasi Masyarakat)	Lapangan	32	11

Sumber: Badan Kesbangpol Pangkalpinang 2018

Jika dilihat dari tabel diatas, dari jumlah 32 pegawai tetapi hanya terdapat beberapa pegawai saja yang mengikut sertakan kehadirannya dalam mengurus beberapa kegiatan. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kerja sama pegawai dan rendahnya solidaritas sesama pegawai.

Selain itu, peneliti juga melakukan survei awal kepada 10 pegawai pada Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang.

**Tabel 1.6 Hasil Survei Awal *Self Actualization Needs* (Kebutuhan Aktualisasi Diri) pada Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang**

No	Pertanyaan	Alternatif Pertanyaan		
		Ya	Ragu-ragu	Tidak
1	Apakah kebutuhan aktualisasi diri dalam lingkungan kerja anda sudah kondusif?	4 40%	5 50%	1 10%
2	Apakah solidaritas kerja anda sudah tinggi terhadap sesama pegawai?	4 40%	2 20%	4 40%

Sumber: Survei awal penelitian, dimodifikasi oleh peneliti 2018

Berdasarkan jawaban responden pada survei awal yang telah dilakukan mengenai kebutuhan aktualisasi diri pada Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang, terlihat bahwa persentase jawaban dari responden masih banyak yang menjawab ragu-ragu dan tidak.

Hal ini menunjukkan bahwa penyesuaian diri terhadap sesama pegawai kurang diterapkan dengan baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah dengan kebutuhan aktualisasi diri pada Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang.

Faktor lain yang diduga menyebabkan produktivitas pegawai belum optimal yaitu *job rotation* (rotasi pekerjaan). Rotasi pekerjaan ini yang dimana pegawai berpindahnya posisi tugas bidang kerja dari satu tugas ke tugas posisi kerja lainnya masih di dalam instansi itu sendiri.

#### 1.7 Data Pegawai yang Di pindahkan posisi jabatannya Pada Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang

Nama	Posisi Awal	Posisi Sekarang
ARIESTA AVIADEVI AGUSTINE, SE	Pengolah data Pembinaan Badan Kesbangpol	Pengelola Data Kepegawaian
ABDUL BASIT, SH	Satuan Pengamanan Jaga	Pengelola Data Kepegawaian
TUTI HAPSYAH, BSc	Pengelola Data Kepegawaian	Kasubbid Partisipasi Pelestarian Nilai Kebangsaan
RAHMAWATI, A.Md	Analisis Peraturan Administrasi	Pranata Barang Dan Jasa
ALYN, A.Md	Pengolah Data Bahan Pengajuan Anggaran	Pengelola Data Kepegawaian

TUTI HAPSYAH, BSc	Pengelola Data Kepegawaian	Kasubbid Partisipasi Pelestarian Nilai Kebangsaan
ZULAIKA, SE	Pengadministrasi Surat	Kasubbag. Perencanaan, Evaluasi, dan Pelaporan
YULI SATRIYADI, S.I.P	Pengadministrasi Umum	Analisis Peraturan Administrasi
RENNY HUSNITA, SE	Pengolah Data Bahan Pengajuan Anggaran	Pengelola Data Kepegawaian
TEDDY ERNALDIN, SE	Analisis Peraturan Administrasi	Kasubbid Pendidikan Pembinaan Politik dan Masyarakat

Sumber: Badan Kesbangpol Pangkalpinang, 2018

Berdasarkan pada tabel yang diperoleh daftar pegawai yang dipindahkan posisi jabatannya terdapat 10 orang, yang dimana 4 diantaranya memperoleh posisi jabatan yang sama yaitu bagian pengolahan data pegawai dan 2 diantaranya posisi jabatan yang sama juga yaitu bagian Kasubbid Partisipasi Pelestarian Nilai Kebangsaan dan sisa diantaranya tempat posisi jabatan yang berbeda.

Selain itu, peneliti juga melakukan survei awal kepada 10 pegawai pada Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang.

**Tabel 1.8 Hasil Survei Awal Perputaran Pegawai dan Mutasi pada Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang**

No	Pertanyaan	Alternatif Pertanyaan		
		Ya	Ragu-ragu	Tidak
1	Apakah dengan adanya pergantian pegawai penyelesaian tugas pekerjaan mengalami peningkatan perubahan yang baik?	4 40%	4 40%	2 20%
2	Sejalan atau tidakkah dengan sesama pegawai?	3 30%	5 50%	2 20%

Sumber: Survei awal penelitian, dimodifikasi oleh peneliti 2018

Berdasarkan jawaban responden mengenai adanya perputaran pegawai dan mutasi pada Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang ini dapat kita lihat pada tabel 1.8 di atas, itu menunjukkan bahwa penyelesaian tugas pekerjaan belum mengalami perubahan yang baik, dan belum begitu sejalan antara pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah dengan terjadinya perputaran pegawai pada Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang.

Pada dasarnya istilah mutasi juga termasuk dalam fungsi pengembangan pegawai untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan data yang telah didapatkan, berikut ini data pegawai yang mutasi keluar dan mutasi masuknya pegawai pada tahun 2017-2018:

**Tabel. 1.9 Tugas Data Pegawai Mutasi Keluar Tahun 2017**

No	Nama	Instansi Awal	Instansi yang dituju	Ket
1.	RASDIAN SETIADI, S. IP	Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang	Din. Satpol PP & Kebakaran	Mutasi
2.	ROSTATI MARYANI, S. Kom	Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang	BNN Provinsi Babel	Mutasi
3.	FITRIA, SH	Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang	KPPT	Mutasi
4.	MEGAWATI, S.Sos	Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang	Dinas. Perpustakaan & Kearsipan	Mutasi
5.	YENNY YUNITA, SE	Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang	Kel. Pasir Putih	Mutasi
6.	ANDI BAYUMI, TS	Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang	Din. Satpol PP & Kebakaran	Mutasi
7.	RUSDIYANTO	Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang	Din. Satpol PP & Kebakaran	Mutasi
8.	SYARIFUDDIN	Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang	Din. Satpol PP & Kebakaran	Mutasi

9.	PAHRUZI	Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang	Din. Satpol PP & Kebakaran	Mutasi
10.	IRWAN ADI NOLPI	Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang	Din. Satpol PP & Kebakaran	Mutasi
11.	AULIA SUJUDI	Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang	Din. Satpol PP & Kebakaran	Mutasi

Berdasarkan pada tabel yang diperoleh daftar pegawai yang dipindahkan/mutasikan ke instansi lainnya terdapat 11 pegawai, yang dimana 7 dipindahkan ke instansi yang sama yaitu Dinas Satpol PP & Kebakaran dan 4 di diantaranya dipindahkan/mutasikan ke instansi yang berbeda.

**Tabel. 1.10 Tugas  
Data Pegawai Mutasi Masuk Tahun 2017**

No	Nama	Instansi Awal	Instansi yang dituju	Ket
1.	NIRWANSYAH, SE	Sekretariat KORPRI	Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang	Mutasi
2.	HARMINZA, SH	Sekr. Daerah kota Pangkalpinang	Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang	Mutasi
3.	TUTI HAPSYAH, BSc.	Kec. Pangkalbalam	Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang	Mutasi
4.	SUPRIYANTO, SH	Dinas Perhubungan	Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang	Mutasi
5.	MARINI, S.IP	Kel. Girimaya	Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang	Mutasi
6.	TEDDY IRWANSYAH S.E., M.M.	Dinas Pariwisata	Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang	Mutasi
7.	TITIN ASTUTI, SE	Dinas Perhubungan	Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang	Mutasi
8.	FERRY YANTO, SE	Sekr. Daerah Kota Pangkalpinang	Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang	Mutasi
9.	MUKLIS, S.IP	Din. Sat Pol PP	Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang	Mutasi

10.	YORRY, SE	Din. Sat Pol PP	Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang	Mutasi
11..	DEDDY AFRIANSYAH, S.E., M.M.	Dinas Perhubungan	Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang	Mutasi

Sumber: Badan Kesbangpol Pangkalpinang 2018

Berdasarkan pada tabel yang diperoleh daftar pegawai yang dipindahkan/mutasikan ke instansi Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang terdapat 11 pegawai juga, yang dimana 2 pegawai berasal dari instansi yang sama yaitu Dinas Satpol PP dan 3 diantaranya juga berasal dari instansi yang sama yaitu Dinas Perhubungan, sedangkan 6 pegawai lainnya berasal dari instansi yang berbeda.

Adanya rotasi kerja maka pegawai akan membutuhkan waktu dalam membiasakan diri untuk beradaptasi terhadap tugasnya yang baru dan butuh waktu untuk belajar hal-hal baru yang belum ada dalam pekerjaan lama pegawai tersebut dan adanya pula mutasi kerja di Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang ini akan menyebabkan sulitnya untuk menyesuaikan diri dalam bersosialisasi terhadap sesama pegawainya karakternya berbeda-beda, ada beberapa dari pegawai baru yang lambat dalam memahami dan mampu mengerjakan pekerjaan barunya, pekerjaan yang biasanya belum selesai dalam sehari bisa berhari-hari karena belum pahamnya pegawai tersebut, sehingga membuat pegawai lama menjadi merasakan tidak sejalan dengan adanya pegawai baru dalam instansi tempat mereka bekerja, padahal mereka sudah sejalan dengan pegawai lama sebelumnya yang sudah lebih paham apa yang mesti dikerjakan. Dan masalah seorang atasannya juga, ketika atasan kurang mengikut sertakan dalam mengawasi urusan

pegawainya, bahkan atasan yang selalu mendapatkan tugas dinas luar, sehingga atasan mereka kurang mengetahui apa saja yang terjadi pada para pegawainya, yang atasan anggap selalu baik-baik saja. Namun ketika adanya permintaan dari pegawai untuk pindah kerja keinstansi lain, atasan dengan mudahnya memberikan persetujuan dalam memindahkan pegawai lama dan memasukan pegawai baru tanpa mempertimbangkan lagi dengan matang, hal ini apabila didiamkan berlarut-larut akan menyebabkan konflik sesama pegawai dan produktivitas dalam instansi tersebut akan menurun.

Faktor lain yang menjadi penyebab belum optimalnya produktivitas pegawai juga disebabkan oleh *job design* (desain pekerjaan). Jika diamati dari desain pekerjaan, dapat dilihat kurangnya fungsi penepatan kegiatan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas, maka departemen yang bersangkutan harus mengalkulasikan perihal jumlah pegawai yang akan diberikan wewenang dalam hal jabatan atau tanggung jawab pekerjaan. Pengelolaan sumber daya manusia akan mampu efektif melakukan berbagai kegiatan yang merupakan tanggung jawabnya seperti dalam hal rancang bangun pekerjaan baru, merumuskan program pelatihan bagi para pekerja yang sudah berkarya dalam organisasi, merumuskan kebijaksanaan pengupah dan pengajian langkah-langkah dalam proses pembinaan dan pengembangan pegawai dan berbagai fungsi lainnya.

Desain pekerjaan dirasakan belum optimal. Hal ini disebabkan oleh pembagian tugas yang kurang tepat dalam memilih pegawai. Pembagian tugas haruslah sangat paham dalam mengenali akan kemampuan dari masing-masing pegawai. Ada lebih baiknya lagi, tidak hanya paham dalam bidang kerjanya saja,

namun memiliki kepahaman pula yang ada di bidang keseluruhan dalam instansi tempat bekerja tersebut, suatu kelak apabila adanya perubahan pembagian tugas, maka pegawai sudah bisa menjalankan tugas yang diberikan dengan baik, tidak hanya dengan satu bidang pekerjaannya saja. Dilihat dari bidang kebidaharaannya pun kurang teliti dalam mengatur keuangan, sering keliru dalam pembukuan keuangannya, terlalu berlebihan dalam mengatur anggaran, dan lambat dalam mencairkan gaji para pegawai, padahal sudah tepat pada tanggal waktu yang harusnya sudah rekan pegawai terima.

Selain itu, masih ditemukan pegawai yang belum mahir mengoperasikan komputer. Pegawai tersebut awalnya pegawai titipan orang dalam, kerabat dari dalam instansi itu sendiri yang memasuki pegawai itu untuk bekerja tanpa banyak diseleksi terlebih dahulu, dan pegawai tersebut dari pegawai yang tingkat pendidikannya hanya SMA/Sederajat. Karena belum terlatih dan terbiasa dalam pengalaman bekerja. Sehingga untuk menyelesaikan tugas yang diberikan tidak berjalan dengan lancar dan akan memakan waktu untuk melatihnya terlebih dahulu pada saat bekerja.

Hal ini dapat dibuktikan setelah mensurvei data pendidikan pegawai Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang pada tahun 2018 dapat dilihat dari tabel

1.11 berikut :

**Tabel 1.11 Tingkat Pendidikan Pegawai Badan Kesbangpol Pangkalpinang**

No	Bagian Jabatan	Jenis Kelamin		Pendidikan			Jumlah
		Laki-laki	Perempuan	SMA/ sederajat	DIII	S1	
1	Pimpinan badan instansi	1	-	-	-	-	1
2	Kepala Bidang	5	3	-	-	8	8
3	Sekretaris	1	-	-	-	1	1
4	Keuangan	2	1	1	1	1	3
5	Kepegawaian	14	5	6	2	10	19
Jumlah							32

Sumber: Badan Kesbangpol Pangkalpinang, 2018

Pada hasil tabel tingkat pendidikan dimana bagian jabatan, jenis kelamin dan tingkat pendidikan pegawai Badan Kesbangpol Pangkalpinang, menunjukkan bagian pimpinan badan instansi terdapat 1 orang yaitu laki-laki dengan tingkat pendidikan S2. Untuk bagian kepala bidang berjumlah 5 orang laki-laki dan 3 orang perempuan dengan tingkat pendidikan 8 orang tersebut adalah S1. Untuk bagian sekretaris badan berjumlah 1 orang laki-laki dengan tingkat pendidikan S1, dan untuk bagian kepegawaian berjumlah 14 orang laki-laki dan 5 orang perempuan dengan tingkat pendidikan 6 orang SMA/Sederajat, 2 orang tingkat Pendidikan D3, 10 orang tingkat pendidikan S1 dan 1 orang tingkat pendidikan S2. Disamping itu peneliti juga melakukan survei awal kepada 10 pegawai Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang, berikut tabel surveinya.

**Tabel 1.12 Hasil Survei Awal Desain Pekerjaan pada Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang**

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban		
		Ya	Ragu-ragu	Tidak
1	Apakah pembagian tugas sudah menunjukkan pegawai yang tepat dalam mengerjakan tugasnya?	4 40%	4 40%	2 20%
2	Apakah pembagian tugas telah terlaksanakan dengan baik?	4 40%	5 50%	3 30%

Sumber: Survei awal penelitian, dimodifikasi oleh peneliti 2018

Berdasarkan hasil survei mengenai desain pekerjaan pada Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang ini dapat kita lihat pada tabel 1.12 di atas, itu menunjukkan bahwa pegawai sedikit meragukan dalam meyakinkan pegawai yang terpilih tersebut dalam mengerjakan tugasnya, dan pegawai pun masih ragu-ragu melaksanakan tugas dengan baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah dalam desain pekerjaan pada Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang.

Berdasarkan uraian diatas, ternyata masalah SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk diperhatikan bagi perkantoran, sehingga *self actualization needs*, *job rotation* dan *job design* serta peningkatan pegawai Badan Kesbangpol kota Pangkalpinang dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang sebelumnya. Dari latar belakang diatas, penulis bermaksud ingin melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh *Self Actualization Needs*, *Job Rotation*, dan *Job Design* terhadap Produktivitas Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Pangkalpinang”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah *self actualization needs*, *job rotation*, *job design* dan produktivitas pegawai pada Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang?
2. Bagaimanakah pengaruh *self actualization needs* terhadap produktivitas pegawai pada Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang?

3. Bagaimanakah pengaruh *job rotation* terhadap produktivitas pegawai pada Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang?
4. Bagaimanakah pengaruh *job design* terhadap produktivitas pegawai pada Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang?
5. Bagaimanakah pengaruh *self actualization needs*, *job rotation*, dan *job design* secara simultan terhadap produktivitas pegawai pada Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang?

### **1.3 Batasan Masalah**

Dalam rangka untuk mengetahui Pengaruh *Self Actualization Needs*, *Job Rotation*, dan *Job Design* terhadap Produktivitas Pegawai Kesbangpol Kota Pangkalpinang, batasan penelitian meliputi:

1. Penelitian ini dibatasi hanya meneliti di Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang.
2. Pembahasan penelitian ini dibatasi hanya mengenai *self actualization needs*, *job rotation*, *job design* dan produktivitas pegawai.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan peneliti ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan *self actualization needs*, *job rotation*, *job design* dan produktivitas pegawai pada Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang.
2. Untuk mendapatkan kajian mengenai pengaruh *self actualization needs* terhadap produktivitas pegawai pada Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang.

3. Untuk mendapatkan kajian mengenai pengaruh *job rotation* terhadap produktivitas pegawai pada Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang.
4. Untuk mendapatkan kajian mengenai pengaruh *job design* terhadap produktivitas pegawai pada Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang.
5. Untuk mendapatkan kajian mengenai pengaruh *self actualization needs, job rotation* dan *job design* terhadap produktivitas pegawai pada Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Teoritis**

- a. Penelitian ini diharapkan akan memperluas wawasan dan menambah pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh *self actualization needs, job rotation* dan *job design* terhadap produktivitas pegawai pada Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang.
- b. Diharapkan dapat memberikan sumbangan keilmuan yang berkaitan dengan pengaruh *self actualization needs, job rotation* dan *job design* terhadap produktivitas pegawai Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang.

#### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang untuk dijadikan sebagai bahan pertimbangan

dalam melakukan perencanaan dan pengambilan keputusan strategis serta dalam melakukan kegiatan evaluasi dalam *self actualization needs*, *job rotation* dan *job design* terhadap produktivitas pegawai pada Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang.

### 3. Manfaat Kebijakan

Sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang tepat untuk memetamorfosis suatu perusahaan menjadi perusahaan yang inovatif dengan diterapkannya *self actualization*, *job rotation* dan *job design* terhadap produktivitas pegawai pada Badan Kesbangpol Kota Pangkalpinang.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab, yaitu :

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Bab ini membahas tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini memuat teori-teori yang mendukung pemecahan masalah yang ada, yaitu teori-teori mengenai *self actualization needs*, *job rotation*, *job design* dan produktivitas pegawai serta teori manajemen yang berisi tentang penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini memaparkan tentang penelitian waktu dan tempat penelitian, populasi dan sampel, tehnik pengumpulan data, definisi operasional variabel, pengukuran variabel, uji instrument penelitian, teknik analisis data, dan uji hipotesis.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan dibahas tentang sejarah singkat instansi yang menjadi objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang berkaitan dengan *Self Actualization Needs*, *Job Rotation*, dan *Job Design* terhadap Produktivitas Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Kota Pangkalpinang

### **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini akan dibahas tentang hasil penelitian dan penjelasan tentang gambaran hasil analisis dan saran yang diberikan penulis sebagai bahan masukan pada perusahaan atau instansi. Sedangkan kesimpulan dari hasil analisis digunakan sebagai bahan pertimbangan manajemen perusahaan atau instansi dan memperkaya konsep seta teori bagi penulis lain yang ingin melakukan penelitian dengan konsep yang sama.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**