

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini kita dituntut untuk dapat menyesuaikan kehidupan dengan kondisi yang ada. Perubahan dan kemajuan teknologi dari waktu ke waktu di berbagai bidang mengakibatkan setiap organisasi dituntut untuk menghadapi permasalahan yang muncul. Organisasi dalam era persaingan haruslah memiliki kemampuan dalam berbagai macam aspek dan merumuskan strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi di dalam organisasinya sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Tercapainya tujuan organisasi akan tergantung pada bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuan baik di bidang manajerial, hubungan antarmanusia maupun teknis operasional.

Sumber daya manusia yang tangguh sangatlah dibutuhkan dalam suatu organisasi karena era globalisasi ini telah menuntut persaingan yang semakin kompleks. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan orang-orang yang tangguh serta sanggup beradaptasi dengan cepat untuk setiap perubahan yang mungkin terjadi dan sanggup bekerja keras serta disiplin dengan dengan cara-cara yang baru dalam melaksanakan tugasnya.

Keberhasilan suatu organisasi bukan hanya didasarkan pada keunggulan teknologi, fasilitas, sarana dan prasarana yang memadai, namun harus ditunjang pula oleh faktor manusia yang melakukan dan mengelola kegiatan tersebut. Oleh karena itu manusia memiliki peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

dengan potensi yang dimilikinya, maka sumber daya ini perlu dimanfaatkan dengan memperhatikan kemampuan pengalaman dan keahliannya, serta tempat dan waktu pelaksanaannya di waktu yang tepat.

Saat ini organisasi perusahaan atau instansi pemerintah dalam meningkatkan produktivitasnya melakukan suatu bentuk kegiatan yaitu penempatan pegawai yang memiliki tingkat kompeten yang berbeda-beda. Perbedaan kemampuan ini ditentukan berdasarkan hasil rekrutmen dan kualifikasi. Penempatan pegawai merupakan salah satu faktor penting yang tidak boleh diabaikan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut pendapat Veithzal Rivai (2009 : 198) bahwa :

Penempatan karyawan berarti mengalokasikan para karyawan pada posisi kerja tertentu, hal ini khusus terjadi pada karyawan baru. Kepada karyawan lama yang telah menduduki jabatan atau pekerjaan termasuk sasaran fungsi penempatan karyawan dalam arti mempertahankan pada posisinya atau memindahkan pada posisi yang lain.

Maka untuk mewujudkan pegawai yang tepat dalam suatu organisasi, penempatan merupakan kegiatan yang harus dilakukan. Untuk mendapat pegawai yang baik perlu adanya standar pegawai atau syarat yang diperlukan untuk calon pegawai sesuai dengan pekerjaan yang akan diembannya. Oleh karena itu menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2008:116) “bahwa penempatan pegawai tidak sekedar menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan, sehingga *the right man on the right job* tercapai”. Pembagian kerja harus rasional/ objektif, bukan emosional subyektif yang

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

didasarkan atas dasar *like/ dislike*. Penempatan pegawai yang tepat diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga dapat bekerja secara profesional sesuai dengan bidangnya dan dapat mencapai hasil kerja yang optimal.

Hal ini terkadang tidak mudah untuk diwujudkan karena banyak hal yang perlu dipertimbangkan oleh pimpinan suatu organisasi perusahaan ataupun instansi pemerintah. Seperti tingkat pendidikan, pengalaman, pelatihan yang perlu diikuti pegawai dan komponen lain sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuannya. Seseorang yang disiplin juga secara sukarela mentaati semua peraturan, sadar akan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, disiplin kerja, dan efektifitas kerja pegawai akan meningkat pula.

Disiplin kerja dapat menunjukkan hasil kerja pegawai, disini dapat diketahui adanya pegawai yang rajin dan tepat waktu dalam bekerja dan juga pegawai yang tidak rajin dan melalaikan kewajiban dalam bekerja. Dengan adanya disiplin kerja maka diharapkan agar pegawai lebih tepat waktu dalam menjalankan segala aktifitas kerja serta mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan wewenang yang ada padanya. Agar para pegawai dapat disiplin dalam bekerja maka penempatan pegawai juga harus sesuai.

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

Disiplin kerja juga merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh pegawai di instansi pemerintahan sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Namun ironisnya, Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat yang mengurus administrasi kepegawaian pemerintahan daerah baik di pemerintahan kabupaten/ kota maupun pemerintahan daerah provinsi ini disiplin kerja pegawainya secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para pegawai. Permasalahan tersebut antara lain kesalahan penempatan dan ketidakjelasan jalur karier yang ditempuh namun pemerintahan terus berusaha melakukan reformasi birokrasi ditubuh pegawai di instansi pemerintah tersebut.

Pegawai di instansi pemerintahan diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi pemerintah para pegawainya melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Tindakan penegakan disiplin seperti sidak (inspeksi mendadak), belum menjamin penertiban para pegawai yang sering mangkir/pulang kantor sebelum waktunya bisa berjalan efektif. Karena setelah sidak selesai, ternyata banyak mereka yang kembali mangkir dari tugasnya. Sehingga masalah penegakan disiplin kini sudah saatnya patut mendapat perhatian yang lebih serius.

Berdasarkan hasil observasi didapat beberapa keterangan terkait dengan disiplin kerja dapat dilihat dari daftar kehadiran pegawai yang belum maksimal

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

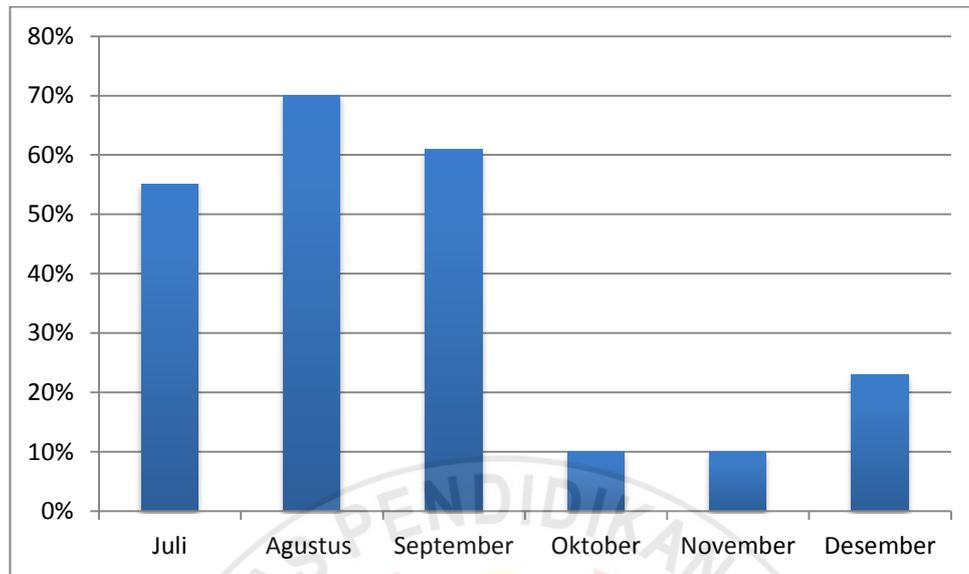
dan masih kurangnya kedisiplinan pegawai. Berikut ini adalah sajian data presentasi absensi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat periode Juli sampai dengan Desember 2012.

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Kehadiran dan Ketidakhadiran Pegawai BKD Pemerintah Provinsi Jawa Barat Bulan Juli 2012-Desember 2012

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja Pegawai	Kehadiran	Ketidakhadiran
Juli	148 orang	21 hari	45 %	55 %
Agustus	148 orang	22 hari	30 %	70 %
September	148 orang	20 hari	39 %	61 %
Oktober	148 orang	22 hari	90 %	10 %
November	148 orang	21 hari	90 %	10 %
Desember	148 orang	20 hari	77 %	23 %

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT



Sumber: Kepegawaian BKD Pemerintahan Provinsi Jawa Barat

Gambar 1. 1
Grafik Ketidakhadiran Pegawai BKD Pemerintah Provinsi Jawa Barat
Bulan Juli-Desember 2012

Melihat tabel dan grafik di atas dapat kita lihat bahwa terjadi fluktuasi ketidakhadiran pegawai yang cukup signifikan dan belum sesuai dengan batas toleransi yang ditetapkan oleh instansi pemerintahan tersebut. Ketidakhadiran pegawai terbanyak tercatat pada bulan Agustus dengan total persentase mencapai 70%. Data tersebut merupakan absensi ketidakhadiran karyawan dikarenakan cuti, izin, sakit ataupun tanpa keterangan. Selain ketidakhadiran juga permasalahan yang terjadi di BKD yaitu adanya beberapa pegawai yang sering mangkir/ pulang kantor sebelum waktunya. Ini bisa terlihat dari absensi masuk dan keluarnya pegawai yang menggunakan kartu, sehingga terlihat jam absensi masuk dan absensi pulang pegawainya diberi keterangan tidak tepat waktu tanpa izin.

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

Fenomena sebagaimana dikemukakan di atas, menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintahan Provinsi Jawa Barat ini masih rendah sehingga dapat mengganggu tujuan organisasi instansi yang menyangkut pemberian pelayanan publik yang pada akhirnya menghambat pencapaian tujuan instansi.

Berkaitan dengan hal ini, Henry Simamora (1997:748) mengemukakan bahwa :

Terdapat dua sumber masalah disiplin karyawan: sumber-sumber organisasional dan sumber-sumber individu (karyawan). Dalam banyak kejadian, praktik-praktik sumber daya manusia yang menyedihkan memberikan kontribusi pada masalah-masalah disiplin. Sebagai contoh, orang-orang dengan riwayat kinerja bermasalah atau tidak diterima kemungkinan diangkat oleh perusahaan atau instansi apabila referensi tidak dicek atau diverifikasi. Penempatan karyawan-karyawan secara ceroboh di dalam pekerjaan-pekerjaan yang tidak sesuai bagi mereka dapat menimbulkan kesulitan-kesulitan. Program-program pelatihan yang serampangan dan tidak memadai dapat menyebabkan inefisiensi-inefisiensi, perasaan tidak puas dan frustrasi, dan risiko-risiko keselamatan kerja, semuanya berpotensi melahirkan insiden-insiden disipliner.

Menyoroti pendapat di atas, jelaslah bahwa permasalahan yang dapat menimbulkan ketidakdisiplinan para pegawai diakibatkan oleh penempatan pegawai yang tidak tepat. Maka penempatan pegawai sebaiknya berpedoman pada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” atau *“the right man in the right place and the right man on the right job”*. Tepat tidaknya penempatan pegawai bergantung pada kesesuaian antara pekerjaan, kecocokan kepribadian, minat, kesukaan, serta kesempatan dan budaya terkait dengan perusahaan ataupun instansi secara keseluruhan.

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

Sedangkan Menurut Henry Simamora (1997:750) dari semua pendekatan terhadap disiplin, disiplin preventif (*preventive discipline*) yang paling digemari. Melalui disiplin preventif, para pegawai dikelola dalam suatu cara yang mencegah perilaku-perilaku terkena tindakan disiplin. Dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang menunjang disiplin manajer-manajer atau pimpinan perlu mengikuti hal-hal berikut:

- Menyelaraskan karyawan dengan pekerjaannya melalui seleksi dan pengujian.
- Melakukan prosedur-prosedur penempatan pegawai yang efektif.
- Mengorientasikan karyawan secara benar kepada pekerjaan dan memberikan pelatihan yang diperlukan.
- Menjelaskan perilaku karyawan yang tepat.
- Memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif kepada para karyawan tentang kinerja. Memungkinkan para karyawan mengutarakan masalah-masalah mereka.

Penempatan pegawai bertujuan untuk menempatkan manusia yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya sehingga pegawai dapat disiplin dalam bekerja. Penempatan pegawai yang tidak tepat akan berpengaruh terhadap produktifitas organisasi Badan Kepegawaian Daerah sehingga perlu diadakannya pencocokan antara keterampilan, pengetahuan dan jabatan pekerjaan. Pencapaian terhadap keseimbangan tersebut dapat dimulai dari perekrutan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan, penataan dan perkembangan karirnya. Pegawai yang ditempatkan tidak sesuai memberikan kontribusi kerja tidak optimal. Oleh sebab itu perlu adanya upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan, yaitu dengan

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

melakukan penerapan penempatan posisi kerja yang sesuai dengan keahlian kerja, agar tingkat disiplin kerja meningkat.

Saat ini masih banyak organisasi perusahaan atau instansi pemerintahan yang tidak memperhatikan betul latar belakang dari tingkat pendidikan, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, dan usia calon pegawai itu sendiri. Atau masih banyak perusahaan atau instansi pemerintahan pada sistem rekrutmennya tidak menspesifikasikan keahlian pelamar dengan jabatan/ lowongan kerja yang dibutuhkan. Padahal apabila pegawai tidak memiliki kompetensi, akan berakibat atau berpengaruh terhadap pelayanan kepada masyarakat, misalnya pelayanan menjadi lambat, bekerja asal-asalan, tidak maksimal, tidak efisien dan hasilnya tidak sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditentukan.

Seperti yang diungkapkan oleh Musanef (1996: 116):

Upaya mendapatkan pegawai yang profesional dan bertanggungjawab, bersih dan berwibawa, disiplin dan etos kerja yang produktif serta menjunjung tinggi kejujuran, kebenaran dan keadilan, perlu adanya sistem pemanfaatan dan penempatan setiap pegawai pada pekerjaan atau jabatan sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan keahlian dan atau ketrampilan serta latar belakang pengalaman, guna mencapai hasil yang sebaik-baiknya.

Berdasarkan uraian di atas dapat kita lihat bahwa jika perusahaan atau instansi pemerintahan dalam menempatkan pegawai sebaiknya penempatan pegawai dilakukan berdasarkan kualifikasi atau bidang sesuai dengan latar belakang pegawai. Karena apabila penempatan pegawai pada tempat yang bukan berdasarkan kualifikasi atau bidang sesuai dengan latar belakang pegawai, maka disiplin kerja pegawai kurang optimal, sehingga tujuan badan pemerintahan tidak

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

dapat tercapai dengan baik. Hal ini selaras dengan instansi Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat yang dapat ditunjukkan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1. 2
Rekapitulasi PNS berdasarkan Tingkat Pendidikan
Di Lingkungan Badan Kepegawaian Daerah
Periode : Maret 2013

NO	UNIT KERJA	TINGKAT PENDIDIKAN								
		S3	S2	S1	D3	D2	SLTA	SLTP	SD	Jumlah
1.	Badan Kepegawaian Daerah	1	0	0	0	0	0	0	0	1
2.	Sekretariat	1	4	9	6	0	25	1	0	46
3.	Bidang Pengadaan dan Informasi	0	4	3	2	0	6	0	0	15
4.	Bidang Mutasi dan Administrasi Kepegawaian	0	3	3	4	0	10	1	0	21
5.	Bidang Pengembangan Karir	0	6	6	0	0	5	0	0	17
6.	Bidang Kesejahteraan Dan Disiplin	1	2	7	3	0	7	1	2	23
7.	Kelompok Jabatan Fungsional	0	2	13	4	0	6	0	0	25
JUMLAH		3	21	41	19	0	59	3	2	148

Sumber : BKD Pemerintahan Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan tabel 1. 2 di atas terlihat lulusan SD, SLTP, SLTA yang ditempatkan setara dengan S1, S2, dan S3 yang akan mengakibatkan hal-hal yang tidak diinginkan. Kepada pegawai yang berpendidikan yang lebih rendah bisa saja pekerjaan yang diberikan terlalu berat sehingga pegawai tersebut tidak mampu menjalankan tugasnya dengan baik, sedangkan kepada pegawai yang berpendidikan lebih tinggi bisa saja tingkat pekerjaan yang diberikan terlalu ringan atau mudah hingga mengakibatkan pegawai tersebut beranggapan tidak

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

mendapatkan tantangan. Jelas sekali hal itu hal itu akan berpengaruh terhadap disiplin.

Sesuai yang dikatakan oleh Hasibuan (2007:28) bahwa :

Kualitas dan kuantitas karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan. Penempatan tenaga kerja juga harus tepat sesuai dengan keinginan dan keterampilannya. Dengan demikian, gairah kerja dan kedisiplinannya akan lebih efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan. Penempatan karyawan yang jauh di bawah kemampuannya ataupun di luar kemampuannya mengakibatkan moral kerja dan kedisiplinan karyawan rendah. Jadi kita harus menugaskan seorang pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan memberikan pekerjaan yang disenanginya. Misalnya, seorang sarjana jangan diberi pekerjaan untuk seorang yang berpendidikan sekolah dasar dan sebaliknya seorang berpendidikan sekolah dasar jangan diberi tugas untuk menjadi sarjana.

Fenomena yang terjadi pada Badan Kepegawaian Daerah ini banyaknya tingkat ketidakhadiran pegawai. Hal ini diduga karena adanya ketidaksesuaian penempatan pegawai dengan tugas atau pekerjaan yang sedang dilaksanakan. Maka perlu segera dicarikan solusinya, agar tidak menghambat pencapaian tujuan instansi pemerintah tersebut.

Telah menjadi rahasia umum bahwa masih ada perusahaan ataupun instansi pemerintahan yang melakukan pengadaaan (*recruitment*) pegawai melalui sistem kedekatan (*nepotisme*) dan juga melalui sistem sogokan (*kolusi*). Artinya pihak perusahaan ataupun instansi pemerintahan tidak memperhatikan betul latar belakang dari tingkat pendidikan, pengalaman, usia, kesehatan fisik dan mental dari calon pegawai itu sendiri. Atau masih ada perusahaan ataupun instansi Pemerintahan pada sistem rekrutmennya tidak menspesifikasikan keahlian pelamar dengan jabatan/ lowongan kerja yang dibutuhkan. Artinya, perusahaan

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

ataupun instansi pemerintah tersebut memperbolehkan siapa saja dengan latar belakang pendidikan apa saja dan pengalaman kerja apa saja untuk mengisi sebuah lowongan. Jika perusahaan ataupun instansi pemerintahan menempatkan karyawan pada tempat yang bukan keahliannya atau tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya maka disiplin kerja karyawan tidak maksimal, sehingga tujuan perusahaan atau badan pemerintahan tidak dapat tercapai.

Penempatan pegawai juga harus tepat sesuai dengan keinginan dan keterampilannya, dengan demikiangairah kerja dan kedisiplinan akan lebih efektif menunjang terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2007:28).

Berdasarkan uraian di atas dapat kita lihat bahwa disiplin kerja pegawai sangat penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan ataupun instansi secara maksimal. Oleh sebab itu, kiranya perusahaan atau instansi perlu memperhatikan disiplin pegawai terutama dalam penempatan pegawai. Dengan adanya penempatan pegawai yang tepat diduga akan dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengetahui pengaruh penempatan pegawai terhadap disiplin kerja pegawai maka penulis merasa tertarik untuk mengkaji lebih lanjut melalui judul skripsi:

Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Disiplin Kerja di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat.

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

Masalah mendasar yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja pegawai merupakan hal yang perlu

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

diperhatikan oleh setiap perusahaan ataupun instansi pemerintahan. Oleh karena itu, perlu pengamatan dan penelitian terhadap Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat dalam meningkatkan disiplin melalui penempatan pegawai. Fenomena yang terjadi di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat ini adalah ketidakdisiplinan para pegawai dalam penempatan pegawai karena penempatan pegawai belum sesuai dengan pendidikan formal dan keahlian yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Sehingga membuat para pegawai tidak disiplin dalam bekerja.

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan, tampak bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin. Menurut Henry Simamora (1997:750) upaya menciptakan lingkungan kerja yang menunjang disiplin manajer-manajer atau pimpinan perlu mengikuti hal-hal berikut:

- Menyelaraskan karyawan dengan pekerjaannya melalui seleksi dan pengujian.
- Melakukan prosedur-prosedur penempatan pegawai yang efektif.
- Mengorientasikan karyawan secara benar kepada pekerjaan dan memberikan pelatihan yang diperlukan.
- Menjelaskan perilaku karyawan yang tepat.
- Memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif kepada para karyawan tentang kinerja.
- Memungkinkan para karyawan mengutarakan masalah-masalah mereka kepada manajemen melalui teknik-teknik seperti kebijakan pintu terbuka dan pertemuan-pertemuan kelompok manajemen karyawan.

Berdasarkan penjelasan dan identifikasi permasalahan di atas, penulis mencoba membatasi ruang lingkup penelitian ini. Kajian yang akan dibahas mencakup ruang lingkup penempatan pegawai terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat karena dari

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

sekian faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja tersebut masih ada penempatan pegawai yang tidak sesuai. Adapun perumusan masalah mengenai penempatan pegawai terhadap disiplin kerja pegawai ini adalah:

1. Bagaimana gambaran efektifitas penempatan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat?
2. Bagaimana gambaran tingkat disiplin kerja di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat?
3. Adakah pengaruh penempatan pegawai terhadap tingkat disiplin kerja di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka dapat ditentukan tujuan dari adanya penelitian ini yaitu :

1. Memperoleh gambaran mengenai efektifitas penempatan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat.
2. Memperoleh gambaran mengenai tingkat disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat.
3. Memperoleh gambaran mengenai adakah pengaruh penempatan pegawai terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh beberapa manfaat, yaitu :

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman, dan wawasan berfikir yang berharga baik secara teoritis maupun praktek khususnya yang berhubungan dengan penempatan pegawai dan disiplin kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan ataupun masukan yang bermanfaat bagi Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Jawa Barat, khususnya yang berhubungan dengan penempatan pegawai dan disiplin kerja pegawai.

Nur Isyani, 2013

PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI TERHADAP DISIPLIN KERJA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT