**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting atas efektivitas organisasi, karena tingkah laku pegawai dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Orang-orang yang dalam organisasi memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha pegawai kepada organisasi.

Suatu organisasi, lembaga, intitusi, atau instansi pemerintah tentunya selalu diisi oleh individu-individu yang saling berinteraksi baik secara vertikal maupun horizontal (antara pelaksana dengan pelaksana ataupun antara pimpinan dengan pelaksana). Tujuannya untuk memajukan organisasi atau lembaga, institusi atau instansi dimana pegawai berkarya. Faktanya tentu dari individu-individu tersebut selalu ingin berkreasi dan ingin mencapai hasil yang terbaik. Untuk itulah maka unsur manusia perlu dibina, dikembangkan dan diatur sedemikian rupa agar dapat bekerja sama dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan.

Hasil kerja yang kurang memuaskan disebabkan oleh beberapa faktor dan salah satunya adalah kurang mengertinya pegawai dengan bidang pekerjaannya atau bahkan tidak menyukai sama sekali. Berdasarkan hasil kerja yang kurang memuaskan maka pihak yang berwenang harus mencarikan solusi terbaik. Hal tersebut membuat lingkungan kerja di pemerintahan banyak dilakukan mutasi kerja.

Mutasi kerja adalah pemindahan pegawai ke divisi lain yang tidak disertai dengan kenaikan gaji dan penambahan tanggung jawab maupun wewenang. Ini merupakan salah satu kiat untuk membuat pegawai tidak bosan dengan pekerjaannya yang menyebabkan kinerjanya menurun. Mungkin ada beberapa kendala seperti pegawai tersebut tidak menguasai bidang yang baru sehingga pekerjaannya tidak maksimal, maka dari itu masa percobaan hanya beberapa Bulan dan apabila pegawai tersebut tidak bisa menguasai bidang yang baru maka akan dikembalikan kebidang yang lama.

Mutasi pegawai sangat lazim dilakukan dilingkungan pemerintahan seperti Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung. Dipihak yang merasa nyaman dengan jabatan dan lingkungan kerjanya, mutasi adalah sebuah hal yang tidak menyenangkan. Peristiwa yang sama, bagi sejumlah pegawai, mutasi merupakan hal yang sangat ditunggu. Penyebabnya karena bosan dengan suasana kerja maupun ambisi untuk mendapat tantangan baru atau jabatan baru. Pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi yang dicapai oleh pegawai mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para pegawai negeri sipil untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan pegawai, karena tujuannya adalah untuk meningkatkan prestasi kerja Pegawai pegawai. prestasi kerja Pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suau periode. Prestasi kerja Pegawai dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya, dalam prestasi kerja Pegawai mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi.

Berdasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakukan, bahwa prestasi kerja Pegawai pegawai pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung masih rendah, diantaranya :

1. Kualitas kerja, yang dimiliki oleh Pegawai Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung masih kurang baik dalam menjalankan tugasnya. Terlihat ketika peneliti melakukan observasi pada Bulan Desember, pegawai yang berjaga di Pusat Pelayanan Terpadu melakukan kesalahan penginputan. Berkas persyaratan pembuatan KARIS/KARSU berupa data pribadi para Pegawai Negeri Sipil yang seharusnya diinput ke bagian Mutasi malah diinput ke bidang Pensiun dan Kenaikan Pangkat. Begitu pun sebaliknya, berkas persyaratan untuk pengajuan pensiun dan pengajuan kenaikan pangkat malah diinput ke Bagian Mutasi. Hal ini menjadikan pegawai tersebut harus mengkoreksi ulang bukti penerimaan berkas yang diberikan kepada petugas yang mengantarkan berkas, juga harus mengkoreksi ulang penginputan data berkas yang salah tersebut.
2. Ketepatan waktu, yaitu Pegawai Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung kurang memperhatikan ketepatan waktu dalam bekerja. Masih terlihat pegawai yang keluar pada waktu jam kerja khususnya pada hari Jumat, untuk melaksanakan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan urusan pekerjaan. Dilihat dari keadaan kantor yang jauh lebih sepi dari biasanya, dan hanya terlihat beberapa pegawai saja pada setiap bidangnya yang mengerjakan tugasnya. Selain itu, dalam menginput data bahan pelaksanaan pengelolaan barang milik negara dan pengadaan barang/jasa yang dapat dilakukan secara perBulan, namun para Pegawai di Bidang Tata Usaha dan Umum terbiasa menumpuk pekerjaan tersebut pada akhir tahun.

Masalah di atas diduga disebabkan oleh adanya tujuan mutasi yang belum tercapai seperti berikut ini:

1. Untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Pegawai di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung tidak menggunakan waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Contohnya, terlihat beberapa Pegawai di Bidang Tata Usaha memilih untuk bersantai di kantin pada waktu jam kerja (sekitar pukul 9-10 pagi), bermain Game, menonton Youtube dan kegiatan lain diluar pekerjaannya, daripada melakukan tugasnya yaitu melaksanakan pelayanan teknis dan administrasi bagi seluruh Badan Kepegawaian Negara satuan Organisasi Kantor regional III.
2. Untuk mengusahakan pelaksanaan prinsip orang tepat pada tempat yang tepat. Terdapat beberapa Pegawai di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung yang masih belum menguasai pekerjaannya dikarenakan pegawai tersebut tidak memiliki kemampuan di bidang tersebut. Contohnya, terdapat pegawai yang dimutasikan ke Sub Bagian Perencanaan Keuangan dengan Jabatan Analisis Keuangan padahal pegawai tersebut sebelumnya menjabat sebagai pengelola Data Base yang tidak ada sangkut pautnya dengan bidang keuangan dimana kedua jabatan tersebut termasuk pada golongan jabatan fungsional yang berarti bahwa seorang pegawai dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian/dan atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri.

Dilihat dari latar belakang penelitian diatas. Peneliti tertarik dan berkeinginan meneliti lebih lanjut mengenai tujuan mutasi dan prestasi kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung, yang dituangkan dalam proposal penelitian yang berjudul: **"Tujuan mutasi Pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung".**

* 1. **Rumusan Masalah**

1. Adakah korelasi antara tujuan mutasi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat untuk mencapai tujuan mutasi dengan benar guna memaksimalkan prestasi kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung?
3. Usaha – usaha apa saja yang dilakukan untuk menanggulangi hambatan – hambatan yang dihadapi umtuk mencapai tujuan mutasi pegawai dalam usaha memaksimalkan prestasi kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung?

**1.3 Tujuan Penlitian**

1. Memperoleh data dan menggambarkan informasi secara jelas tentang tujuan mutasi pegawai terhadap prestasi kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung.
2. Berusaha mengembangkan data dan Informasi mengenai tujuan mutasi pegawai terhadap prestasi kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung.
3. Berusaha menerapkan data dan informasi mengenai tujuan mutasi pegawai terhadap prestasi kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung.

**1.4 Kegunaan Peneltian**

1. Secara teoritis, memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama kuliah di Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah tujuan mutasi pegawai terhadap prestasi kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung.

**1.5 Kerangka Pemikiran**

Penyusunan laporan penelitian ini peneliti mengacu kepada pendapat para ahli mengenai teori – teori yang berhubungan dengan *locus* dan *focus* penelitian sebagai dasar pedoman untuk mengukur sejauh mana pedoman ini sesuai dengan kenyataan di lapangan sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang objektif. Maka dari itu penulis memaparkan beberapa pendapat para ahli mengenai mutasi pegawai.

Mutasi pegawai menurut **Sastrohadiwiryo** dalam **Kadarisman,** (2012: 68):

**“Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja Pegawai yang semaksimal mungkin kepada organisasi”.**

Penulis menganggap bahwa memerlukan definisi lain mengenai mutasi agar lebih mudah unuk dipahami. Menurut **Hasibuan** (2011:102 ) sebagai berikut: **Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) didalam suatu organisasi.**

Sedangkan tujuan pelaksanaan mutasi menurut **Hasibuan** (2008 : 102) antara lain, adalah:

* 1. **Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.**
  2. **Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.**
  3. **Untuk memperluas atau menambah pengetahuan pegawai.**
  4. **Untuk menghilangkan rasa bosan/ jemu terhadap pekerjaannya.**
  5. **Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi.**
  6. **Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik pegawai.**
  7. **Untuk mengatasi perselisihan antara sesama pegawai**
  8. **Untuk mengusahakan pelaksanaan prinsip orang tepat pada tempat yang tepat.**

Selain beberapa pendapat dari ahli mengenai mutasi seperti diatas, peneliti pun akan memaparkan beberapa teori atau definisi mengenai prestasi kerja pegawai guna mendukung penelitiannya mengenai korelasi tujuan mutasi pegawai terhadap prestasi kerja Pegawai pegawai di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung.

Berbagai pandangan yang utama ini akan membantu kita memahami bagaimana mutasi dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. prestasi kerja pegawai pegawai menurut **Sedarmayanti (1996 :92)** : **“Kinerja (Prestasi kerja Pegawai) berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu”.**

Pendapat lain yang serupa mengenai prestasi kerja pegawai dipaparkan pula oleh **Mangkunegara (2013:67):**

**“Pengertian Kinerja (Prestasi kerja Pegawai) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.**

**Sedarmayanti (1996 :92)** menjelaskan indikator-indikator prestasi kerja pegawai, antara lain :

1. **Kualitas kerja, yaitu tingkat proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan suatu kegiatan dengan cara yang ideal/sesuai atau menyelesaikan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.**
2. **Kuantitas kerja, yaitu besaran yang dihasilkan dalam bentuk sejumlah kegiatan yang di selesaikan.**
3. **Ketepatan waktu adalah tingkat di mana kegiatan diselesaikan atau hasil yang diselesaikan, denganwaktu yang tersedia untuk kegiatan lain.**

Pegawai dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik, apabila di didalam dirinya sudah dilengkapi dengan kemampuan baik dalam menyelesaikan pekerjaan, atau dalam mengambil sikap maupun putusan serta mempunyai dorongan di dalam dirinya untuk berinisiatif serta mengerjakan sesuatu yang positif, menuju kearah tujuan yang telah ditentukan.

**1.6 Hipotesis**

Berpedoman dari kerangka pemikiran diatas maka peneliti dapat mengemukakan hipotesis sebagai berikut : **“Ada korelasi tujuan mutasi dengan prestasi kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung”**

Hipotesis statistiknya :

1. Ho:ρ*s=*0, artinya tujuan mutasi (X) terhadap prestasi kerja pegawai (Y) tidak ada korelasinya.
2. Ho:ρ*s≠*0, artinya terdapat korelasi antara tujuan mutasi (X) terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan, bahwa definisi-definisi operasional harus bisa diukur dan dipahami orang lain. adapun definisi oprasional penelitian ini adalah:

1. Variabel tujuan mutasi Pegawai di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung dapat meningkatkan prestasi kerja Pegawai di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung.
2. Tujuan mutasi (X) adalah tujuan dari perpindahan tugas atau pekerjaan pegawai di Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung yang memiliki jabatan yang setara dari posisi perkerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Selain itu terdapat indikator tujuan mutasi karyawan seperti meningkatkan produktivitas kerja pegawai, menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan, memperluas atau menambah pengetahuan pegawai, menghilangkan rasa bosan/ jemu terhadap pekerjaannya, perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi, menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik pegawai, mengatasi perselisihan antara sesama pegawai, mengusahakan pelaksanaan prinsip orang tepat pada tempat yang tepat.
3. Prestasi kerja pegawai (Y) adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh Pegawai Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung Kota mencapai hasil yang maksimal dengan indikator seperti kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

**Gambar 1.1 Paradigma Pemikiran**

**Paradigma penelitian**

Y

X

Keterangan Gambar :

X: Variabel tujuan mutasi

Y: Variabel prestasi kerja