

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan pembangunan nasional merupakan tulang punggung pemerintah. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional tergantung pada kesempurnaan aparatur negara baik ditingkat pusat maupun ditingkat pejabat yang berwenang dan diserahi tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan yang berlaku.

“Sebuah instansi pemerintahan akan berjalan secara baik dan berkualitas jika semua stakeholder menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya. Sistem yang dibangun dalam lembaga pemerintahan diatur sedemikian rupa untuk menghasilkan kualitas kinerja yang maksimal dan sesuai dengan harapan masyarakat”. (Hayat, 2017:124)

Pegawai dituntut untuk mempunyai skill, knowlegde, ability, (keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan) serta dedikasi terhadap pekerjaan serta human relation yang baik harus dapat diwujudkan (Monika,2017:2). Sumberdaya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, adapun bentuk serta tujuannya organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor stategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi.

Secara global permasalahan Aparatur Sipil Negara(PNS) dalam birokrasi pemerintah adalah berkenaan dengan Sumber Daya Manusia. Sumber Daya

Manusia yang dimaksud adalah Aparatur Sipil Negara yang ditempatkan dan bekerja di lingkungan birokrasi, untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana telah ditetapkan. Oleh karena itu sangat diperlukan Aparatur Sipil Negerayang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945.

Sumber daya manusia memiliki peran dan posisi yang strategis dalam upaya meningkatkan pencapaian tujuan. Hal itu telah disadari oleh Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III Bandung yang kini telah melakukan mutasi, mulai dari para staf hingga dengan kepala Badan itu sendiri. Mutasi ini dilakukan guna untuk meningkatkan kinerja organisasi, sehingga sumber daya manusia pada institusi ini sangat diperlukan individu-individu yang mau bekerja keras serta mampu menyelesaikan tugas-tugasnya tepat waktu.

Menurut Peraturan Badan Kepegawaian Negara No 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi, Mutasi adalah perpindahan tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi pusat, 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.

Mutasi merupakan sistem pengembangan sumber daya manusia yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia dengan cara mutasi dapat meningkatkan keterampilan dan kreatifitas pegawai dalam pekerjaannya. Pegawai akan dilatih untuk kreatif dan inovatif dalam mengerjakan setiap tugas yang diembannya. Kegiatan kerja pegawai yang monoton, lingkungan kerja yang pasif serta kurangnya ikatan keakraban antar sesama pegawai menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja seorang pegawai. Kinerja

tersebut akan menurun atau bahkan hilang semangat kerja maka perlu adanya mutasi kerja agar terhindar dari lingkungan kerja yang membosankan.

Mutasi juga merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan prinsip *the right man in the right place* atau orang yang tepat pada tempat yang tepat. Adapun alasan pelaksanaan mutasi kepada Aparatur Sipil Negara bahwa mutasi tidak terlepas dari upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja yang sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai, selain itu untuk memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan tugasnya masing-masing dimana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering disalah tafsirkan oleh orang yaitu sebagai hukuman jabatan atau di dasarkan atas hubungan baik antara atasan dan bawahan.

Mutasi pegawai tidak terlepas dari alasan untuk mengurangi rasa bosan pegawai kepada pekerjaan serta meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, selain itu untuk memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing dimana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering disalah tafsirkan orang yaitu sebagai hukuman jabatan atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan.

“Dalam pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi yang dicapai oleh karyawan mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para pegawai negeri sipil untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.” (Hanum Nst, 2017:121)

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 aparatur sipil negara untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil observasi dengan melakukan wawancara kepada salah satu pegawai Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III menyatakan mutasi pegawai selama dua tahun ini tergolong aktif adanya mutasi pegawai hampir tiap bulan ada yang mutasi masuk dan mutasi keluar Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III. Berdasarkan tabel dibawah dapat dilihat frekuensi mutasi pegawai pada Badan Kepegawaian Negara Kantor Regional III.

Tabel 1. 1
Data Jumlah pegawai Mutasi Masuk dan Mutasi Keluar

BULAN	TAHUN 2022		TAHUN 2023	
	Mutasi Masuk	Mutasi Keluar	Mutasi Masuk	Mutasi Keluar
Januari	-	1	2	3
Februari	-	2	6	-
Maret	-	3	-	2
April	-	2	-	-
Mei	-	1	-	-
Juni	-	1	-	-
Juli	-	5	-	-
Agustus	-	1	-	-
September	-	-	-	-
Oktober	-	-	-	-
November	-	1	-	-
Desember	-	1	-	-

Sumber : Badan Kepegawaian Negara 2023 Maret

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah penelitian ini yaitu :

1. Adakah pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja organisasi Pada Badan Kepegawaian Negara Kanreg III Bandung.?
2. Adakah pengaruh Mutasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan alat ukur indikator pengalaman, pengetahuan, kebutuhan, kecakapan, dan tanggung jawab pada Badan Kepegawaian Negara Kanreg III Bandung.?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap Kinerja organisasi pada Badan Kepegawaian Negara Kanreg III.
2. Untuk mengetahui pengaruh Mutasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan alat ukur indikator pengalaman, pengetahuan, kebutuhan, kecakapan, dan tanggung jawab pada Badan Kepegawaian Negara Kanreg III Bandung.?

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan, serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai pengaruh mutasi terhadap Kinerja organisasi pada Badan Kepegawaian Negara Kanreg III

1.4.2 Manfaat praktis

Sebagai bahan masukan bagi semua pihak yang berkepentingan dan membutuhkan referensi guna meningkatkan mutasi terhadap Kinerja Organisasi pada]Badan Kepegawaian Negara Kanreg III.