

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kelangsungan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia (SDM) baik kualitas maupun kuantitasnya, sebagaimana yang diamanahkan oleh undang-undang bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) bertugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yaitu memberikan pelayanan yang profesionalitas dan berkualitas.

Sejak ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan dasar dalam manajemen ASN bertujuan membangun aparatur berintegritas, professional dan netralitas yang bebas dari intervensi politik serta bebas dalam praktek korupsi, kolusi, nepotisme juga mampu melakukan pelayanan publik yang berkualitas. Kehadiran undang- undang ASN merupakan langkah baru reformasi biroksi yang profesional kompetensi

integritas serta menjadi tolak ukur yang adil dalam sistem manajemen pegawai yang efektif dan efisien.

Strategi yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yakni mutasi. Mutasi Menurut Hasibuan (2016:102), menyatakan bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam suatu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut.

Perusahaan harus berupaya melakukan strategi lain, agar karyawan mau dan mampu memberikan apresiasi sebaik mungkin guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Berkaitan dengan hal tersebut, perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawan baik yang bersifat materiil maupun non materiil. Strategi yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah promosi jabatan secara objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Sedangkan Menurut Irham Fahmi (2016:88) Promosi adalah suatu kenaikan jabatan seorang karyawan dari jabatan sebelumnya ke jabatan yang lebih tinggi. Strategi lain yang dapat ditempuh oleh manajemen dalam meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan yaitu dengan adanya program pelatihan.

Sedangkan Mangkunegara (2015:44) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Sehingga dalam pencapaian tujuan organisasi, pegawai dituntut untuk berprestasi dalam pekerjaan sehingga dapat mencapai kedudukan yang lebih tinggi. Dalam hal ini harus didukung oleh kemampuan instansi dalam memahami aspek psikologis yang mendasari pegawai melaksanakan pekerjaan. Salah satunya dengan memberikan kesempatan bagi pegawai mencapai kinerja yang baik. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

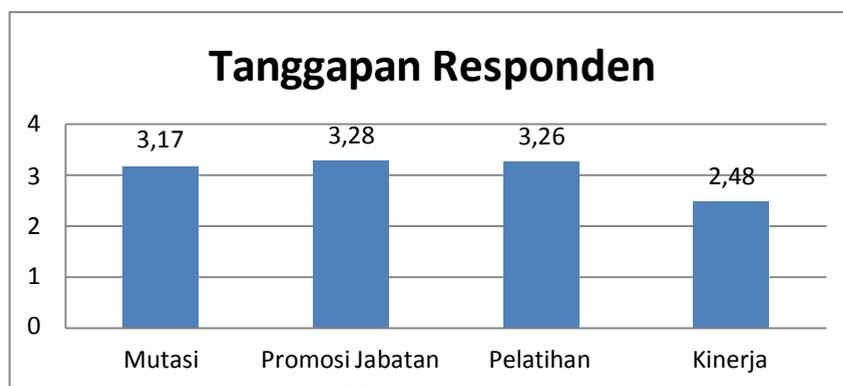
Berdasarkan data Badan Kepegawaian Biro Sumber Daya Manusia melakukan mutasi terhadap 5 pegawai struktural diantaranya pada eselon II berjumlah 1 orang, pada eselon III berjumlah 3 orang, dan eselon IV berjumlah 1 orang dengan jumlah total 5 pegawai. Perusahaan berupaya melakukan pembenahan diantaranya melalui mutasi, promosi jabatan. Dalam waktu 3 tahun (2018-2020) telah terjadi mutasi terutama terhadap struktural maupun fungsional, hal ini dilakukan karena untuk penyegaran pegawai dan juga penghargaan pegawai yang

kerja dan keterampilan. Akan tetapi masih ada pegawai yang dipindahkan tidak sesuai dengan kemampuan dan keahliannya.

Badan Kepegawaian Negara atau disingkat BKN, adalah lembaga pemerintah non kementerian Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintah di bidang manajemen kepegawaian negara. Hal ini untuk memotivasi dan memberikan dorongan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian lapangan, peneliti melihat adanya beberapa fenomena yang terjadi pada Badan Kepegawaian Negara. Bahwa, meskipun manajemen telah melakukan mutasi dan promosi jabatan serta pelatihan dengan tujuan meningkatkan kinerja pegawai namun masih ada permasalahan yang timbul seperti pegawai yang telah dipromosikan jabatannya namun memiliki pengetahuan terbatas terkait tugas pekerjaan yang ia miliki dan terdapat pula pegawai yang mengikuti pelatihan tetapi belum ada kesiapan diri sehingga mengundurkan diri, dan terdapat fenomena lain yaitu pekerjaan yang diterima pegawai tidak sesuai dengan minat dan keahlian yang dimilikinya.

Dari beberapa pernyataan diatas penulis melakukan pra survey terhadap 31 pegawai di Badan Kepegawaian Negara dimana dari hasil observasi tersebut penulis memperoleh hasil yang dapat dijelaskan melalui gambar 1.1 sebagai berikut :



Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden Mengenai Mutasi, Promosi Jabatan, Pelatihan dan Kinerja Pada Badan Kepegawaian Negara

Sumber : Data diolah Peneliti 2020

Berdasarkan grafik penelitian awal yang penulis lakukan dengan cara menyebarkan pra kuesioner kepada 31 pegawai, dapat dilihat bahwa yang terjadi di Badan Kepegawaian Negara, yaitu masuk kategori dalam tabel interpretasi mengindikasikan yang artinya bahwa hasil rata-rata yang diperoleh dari responden adalah sebesar 3,17 untuk variabel mutasi artinya keseluruhan responden setuju dengan dilaksanakan mutasi sudah baik, selanjutnya dalam tabel interpretasi mengindikasikan untuk rata-rata promosi jabatan 3,28 artinya keseluruhan responden setuju dengan adanya promosi jabatan sudah baik, lalu ada variabel pelatihan dalam tabel interpretasi mengindikasikan rata-rata sebesar 3,26 artinya dari keseluruhan responden setuju dengan adanya pelatihan sudah baik, dan kemudian kinerja dalam tabel interpretasi mengindikasikan rata-rata 2,48 artinya kinerja yang dilaksanakan pada Badan Kepegawaian Negara

masih rendah.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa fenomena yang terjadi di Badan Kepegawaian Negara mengenai mutasi, promosi jabatan, pelatihan sudah dilakukan dengan baik, namun kinerjanya masih rendah, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Mutasi Promosi Jabatan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Negara (Studi Kasus Biro Sumber Daya Manusia)”**.



1.2 Identifikasi Masalah, Pembatasan dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Mutasi dilakukan sudah baik namun kinerja pegawai masih rendah
2. Promosi Jabatan dilakukan sudah baik namun kinerja pegawai masih rendah
3. Pelatihan dilakukan sudah baik namun kinerja pegawai masih rendah

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas maka fokus penelitian ini akan dibatasi pada masalah mutasi, promosi jabatan, dan pelatihan serta kinerja pegawai di Biro Sumber Daya Manusia dengan populasi 82 pegawai

1.2.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, dengan demikian perumusan masalah pokok penelitian ini adalah:

1. Apakah pengaruh mutasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Negara ?
2. Apakah pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Negara?

3. Apakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Negara ?
4. Apakah mutasi, promosi jabatan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Negara ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh mutasi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Negara.
2. Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Negara.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Negara.
4. Untuk mengetahui pengaruh mutasi promosi jabatan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian negara.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Badan Kepegawaian Negara

Hasil penelitian diharapkan menjadi pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi Badan Kepegawaian Negara Jakarta Timur mengenai pengaruh mutasi, promosi jabatan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah kepustakaan Universitas Darma Persada khususnya di bidang studi Manajemen.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh mutasi, promosi jabatan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil yang ada di perusahaan dan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya berhubungan dengan pengaruh mutasi, promosi jabatan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil.