

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu masalah yang menarik untuk dikaji berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) adalah mengenai kinerja pegawai organisasi pemerintah. Seluruh organisasi pemerintah memiliki kewajiban untuk melayani masyarakat sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi tersebut sebagai abdi negara. Oleh karena itu, para pimpinan organisasi pemerintah dituntut untuk selalu dapat meningkatkan kinerja pegawai atau sumber daya manusia, agar dapat dapat menjalani tugas dan fungsinya dengan baik sesuai dengan yang diharapkan organisasi pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi untuk mempertahankan dan mengembangkan organisasinya dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu, organisasi harus mampu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, agar tujuan-tujuan organisasi yang diharapkan dapat tercapai. Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh organisasi dalam mengelola sumber daya manusia agar dapat berkembang yaitu dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia tersebut.

Akan tetapi, sering kita lihat di berbagai media baik cetak maupun elektronik, bahwa sering diberitakan buruknya kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di berbagai organisasi pemerintah di Indonesia. Buruknya kinerja para

Riana Widianti, 2014

Pengaruh Mutasi Personal Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Kependudukan, Dan Keluarga Berencana (Bp3apkkb) Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pegawai organisasi pemerintah tersebut diduga karena ketidaktepatan pimpinan dalam menempatkan pegawai yang menyebabkan terbatasnya pengetahuan kerja pegawai sehingga berdampak pada rendahnya tingkat kinerja pegawai. Untuk itu hal utama yang harus dilakukan pimpinan terhadap pegawainya yaitu menempatkan kembali pegawai pada tempat yang tepat sesuai dengan keahlian dan pengetahuan yang dimiliki pegawai.

Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Kependudukan, dan Keluarga Berencana (BP3APKKB) Provinsi Jawa Barat sebagai salah satu organisasi pemerintah di lingkungan wilayah Jawa Barat selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para pegawainya. Sama seperti organisasi pemerintah lainnya, BP3APKKB Provinsi Jawa Barat pun dirasa kurang tepat dalam menempatkan pegawai sehingga kinerja yang dihasilkan para pegawainya kurang optimal.

BP3APKKB selain berkewajiban untuk menyelenggarakan pemberdayaan perempuan dan anak, juga dituntut untuk memberdayakan program keluarga berencana. Oleh sebab itu, dalam melaksanakan pemberdayaan-pemberdayaan tersebut harus dilakukan pendekatan-pendekatan demi tercapainya tujuan organisasi. Pendekatan-pendekatan tersebut memiliki sasaran yaitu perempuan dan anak-anak, maka pendekatan yang dilakukan pun sebaiknya dilakukan oleh perempuan agar hasilnya lebih optimal.

Belum optimalnya kinerja pegawai BP3APKKB Provinsi Jawa Barat selama ini, sebagaimana ditunjukkan oleh fenomena-fenomena yang terjadi, seperti kesenjangan jumlah pegawai laki-laki dan perempuan, latar belakang pendidikan

Riana Widiyanti, 2014

Pengaruh Mutasi Personal Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Kependudukan, Dan Keluarga Berencana (Bp3apkkb) Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pegawai yang didominasi oleh lulusan SMA, masih belum terselesaikan masalah pada anak dan perempuan di lingkungan Provinsi Jawa Barat, dan pencapaian kinerja yang masih kurang dari target diduga karena ketidaktepatan pimpinan dalam menempatkan pegawainya. Hal tersebut tentunya akan sangat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai. Apabila masalah-masalah tersebut tidak segera diatasi maka akan berdampak negatif terhadap proses pelaksanaan Tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi) BP3APKKB Provinsi Jawa Barat, serta dapat menurunkan rasa kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pemerintah Provinsi Jawa Barat. Selain itu apabila masalah ketidaktepatan penempatan pegawai ini tidak segera diatasi, maka akan berdampak terhadap menurunnya kinerja lembaga yang akan mempengaruhi kemajuan wilayah Provinsi Jawa Barat itu sendiri.

Oleh karena itu, perlu dilakukan suatu upaya untuk menempatkan pegawai pada unit kerja yang tepat sehingga kinerja yang dihasilkan pun akan meningkat pula. Upaya tersebut merupakan suatu cara pimpinan dalam menempatkan pegawai sesuai dengan keahlian dan pengetahuan yang dimilikinya. Cara menempatkan pegawai secara tepat yaitu salah satunya dengan upaya memindahkan pegawai ke bagian atau unit kerja tertentu. Perpindahan kerja tersebut lebih dikenal dengan istilah mutasi personal. Siswanto Sastrohadiwiryo (2003:247) mengungkapkan pengertian dari mutasi personal yaitu:

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 semaksimal mungkin kepada perusahaan.

Riana Widianti, 2014

Pengaruh Mutasi Personal Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Kependudukan, Dan Keluarga Berencana (Bp3apkkb) Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Lebih lanjut Bambang Wahyudi (2002:167) menjelaskan salah satu tujuan khusus mutasi personal adalah:

Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan jabatan yang ada dalam organisasi, sehingga dapat menjamin terjadinya kondisi ketenagakerjaan yang stabil (*personal stability*). Stabilitas ketenagakerjaan akan terwujud apabila penempatan tenaga kerja dalam suatu organisasi dapat dilakukan secara tepat (*the right man on the right job*).

Adapun data pelaksanaan mutasi pegawai/personal di BP3APKKB Provinsi Jawa Barat pada tiga tahun terakhir yang dapat dilihat pada tabel 1.6 di bawah ini:

Tabel 1.1
Data Pelaksanaan Mutasi Personal
Tahun 2010-2012

No.	Indikasi	Tahun		
		2010	2011	2012
1	Mutasi Masuk/ Pegawai Baru	12 Orang	14 Orang	17 Orang
2	Mutasi Keluar/ Pindah	9 Orang	9 Orang	4 Orang
3	Jumlah Pegawai Mutasi	21 Orang	23 Orang	21 Orang

Sumber: Data Bidang Kepegawaian BP3APKKB Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan tabel 1.6 di atas, terlihat bahwa terdapat dua jenis mutasi personal di lingkungan BP3APKKB Provinsi Jawa Barat, yaitu mutasi masuk yang akan menghasilkan pegawai baru dan mutasi keluar yang dampaknya yaitu berkurangnya jumlah pegawai BP3APKKB. Diketahui dari tabel di atas bahwa pada tahun 2010 jumlah pegawai yang melaksanakan mutasi masuk sebanyak 12 pegawai. Akan tetapi pada tahun 2011 mengalami penurunan sekitar 0,86% menjadi 14 pegawai. Selanjutnya pada tahun 2012 pegawai yang melaksanakan mutasi personal mengalami peningkatan sekitar 0,82% menjadi 17 pegawai.

Berbeda dengan mutasi masuk, jumlah pegawai yang mengalami mutasi keluar pada tiga tahun terakhir ini cenderung sedikit dibandingkan dengan

Riana Widiанти, 2014

Pengaruh Mutasi Personal Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Kependudukan, Dan Keluarga Berencana (Bp3apkkb) Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pegawai yang mengalami mutasi masuk. Seperti terlihat pada tabel di atas bahwa pada tahun 2010 jumlah pegawai yang melaksanakan mutasi keluar sebanyak 9 pegawai. Jumlah tersebut sama pada tahun berikutnya yaitu 2011 juga sebanyak 9 pegawai, sehingga tidak ada peningkatan maupun penurunan. Selanjutnya pada tahun 2012 jumlah pegawai yang melaksanakan mutasi keluar mengalami penurunan dari tahun sebelumnya sekitar 2,25% yaitu sebanyak 4 pegawai.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diketahui bahwa pada tahun 2010 jumlah pegawai yang dimutasikan baik dari luar ke dalam maupun dari dalam ke luar organisasi jumlahnya sebanyak 21 pegawai. Sedangkan pada tahun 2011 pegawai mutasi bertambah dari tahun sebelumnya menjadi 23 pegawai atau mengalami kenaikan sebanyak 0,9%. Dalam rentan waktu selama satu tahun tersebut yaitu dari bulan Januari sampai Desember ada saja pegawai baru atau pegawai yang pindah sebagai bagian dari program mutasi personal. Pada tahun 2012 jumlah pegawai yang melaksanakan program mutasi sama seperti tahun 2010 yaitu berjumlah 21 pegawai atau turun sebanyak 1% dari tahun sebelumnya.

Menurut informasi yang didapatkan di lapangan, mutasi personal pada tiap tahunnya selalu diterapkan di BP3APKKB Provinsi Jawa Barat dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Seluruh pegawai BP3APKKB Provinsi Jawa Barat pada tahun 2013 berjumlah 78 pegawai, tetapi baru 35 pegawai saja yang pernah mengalami mutasi baik ke dalam maupun ke luar organisasi.

Dalam upaya memahami dan memecahkan masalah fenomena belum optimalnya kinerja pegawai BP3APKKB Provinsi Jawa Barat dan hubungannya dengan pelaksanaan mutasi personal, maka diperlukan pendekatan tertentu untuk

Riana Widianti, 2014

Pengaruh Mutasi Personal Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Kependudukan, Dan Keluarga Berencana (Bp3apkkb) Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

memecahkan masalah tersebut, dan berdasarkan permasalahan yang dikaji maka pendekatan yang digunakan untuk memecahkan masalah penelitian digunakan pendekatan psikologi tentang perilaku, khususnya teori perilaku organisasi. Konsep dasar perilaku organisasi dibangun oleh dua komponen utama yaitu individu dengan berbagai karakteristiknya dan organisasi dengan berbagai karakteristiknya pula. Gibson (1996:13) mengemukakan bahwa “Perilaku individu dipengaruhi oleh karakteristik individu dan karakteristik organisasi”. Perilaku tersebut akhirnya akan menentukan hasil perilaku atau kinerja.

Mengacu kepada keseluruhan paparan di atas, dan dalam upaya memahami dan memecahkan masalah belum optimalnya kinerja pegawai BP3APKKB Provinsi Jawa Barat, maka perlu dan penting dilakukan penelitian tentang pengaruh mutasi personal terhadap kinerja pegawai. Inilah yang menarik penulis untuk mengadakan penelitian, dan selanjutnya akan dituangkan dalam bentuk skripsi berjudul: **“Pengaruh Mutasi Personal terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Kependudukan, Dan Keluarga Berencana (BP3APKKB) Provinsi Jawa Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Inti kajian dalam permasalahan ini adalah masalah kinerja pegawai di Badan Perlindungan Perempuan, Pemberdayaan Anak, Pengendalian Kependudukan, dan keluarga Berencana (BP3APKKB) Provinsi Jawa Barat. Aspek ini yang menjadi permasalahan yang perlu mendapat perhatian serius dan penting ditangani agar semangat kerja pegawai dapat terus terjaga dengan baik, demi tercapainya kinerja

Riana Widiyanti, 2014

Pengaruh Mutasi Personal Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Kependudukan, Dan Keluarga Berencana (Bp3apkkb) Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pegawai yang maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu perlu adanya suatu pendekatan tertentu terhadap pegawai agar memperoleh kinerja yang tinggi.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, baik yang bersumber dari individu, organisasi, dan lingkungan. Salah satu dari faktor-faktor tersebut faktor yang bersumber dari lingkungan ini yang merupakan faktor utama yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja pegawai yaitu meliputi:

- 1) Keluarga
- 2) Kondisi Ekonomi
- 3) Kondisi Hukum
- 4) Nilai-Nilai Sosial
- 5) Peranan Kerja
- 6) Perubahan Kerja
- 7) Perubahan Teknologi
- 8) Perkumpulan

Berdasarkan hasil kajian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di B3APKKB Provinsi Jawa Barat, diduga faktor determinan yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di di B3APKKB Provinsi Jawa Barat yaitu masalah perubahan kerja yang didalamnya termasuk mutasi personal. Oleh karena itu, masalah kinerja pegawai dalam penelitian ini akan dikaji dalam perspektif mutasi personal.

Masalah yang akan dipecahkan dalam penelitian ini, dirumuskan dalam pernyataan masalah (*problem statement*) sebagai berikut: “Mutasi personal yang

Riana Widiанти, 2014

Pengaruh Mutasi Personal Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Kependudukan, Dan Keluarga Berencana (Bp3apkkb) Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

dilakukan Bagian Kepegawaian BP3APKKB Provinsi Jawa Barat kepada para pegawai, baik secara vertikal maupun horisontal, belum dilaksanakan secara optimal, dan hal ini menyebabkan kinerja pegawai BP3APKKB Provinsi Jawa Barat cenderung rendah. Kondisi semacam ini harus segera ditanggulangi mengingat bila tidak, akan memberikan citra masyarakat terhadap kinerja BP3APKKB Provinsi Jawa Barat secara keseluruhan dikatakan tidak baik.

Berdasarkan pernyataan masalah (*problem statement*) di atas, masalah dalam penelitian ini secara spesifik dirumuskan dalam pertanyaan penelitian (*research question*) sebagai berikut:

- 1) Bagaimana gambaran efektivitas mutasi personal di BP3APKKB Provinsi Jawa Barat?
- 2) Bagaimana gambaran tingkat kinerja pegawai di BP3APKKB Provinsi Jawa Barat?
- 3) Adakah pengaruh positif dari pelaksanaan mutasi personal terhadap tingkat kinerja pegawai di BP3APKKB Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah tentang pengaruh pelaksanaan mutasi personal terhadap kinerja pada pegawai BP3APKKB Provinsi Jawa Barat. Analisis tersebut diperlukan untuk mengetahui pengaruh mutasi personal terhadap kinerja pegawai di BP3APKKB Provinsi Jawa Barat.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

Riana Widiyanti, 2014

Pengaruh Mutasi Personal Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Kependudukan, Dan Keluarga Berencana (Bp3apkkb) Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- 1) Untuk mengetahui bagaimana gambaran kualitas mutasi personal di BP3APKKB Provinsi Jawa Barat.
- 2) Untuk mengetahui bagaimana gambaran tingkat kinerja pegawai di BP3APKKB Provinsi Jawa Barat.
- 3) Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh positif dari kualitas mutasi personal terhadap tingkat kinerja di BP3APKKB Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Jika tujuan penelitian yang dikemukakan di atas tercapai, penelitian ini akan memberikan dua macam kegunaan, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Secara teoritis, bagi penulis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan, mengenai bagaimana teori-teori pelaksanaan mutasi personal dan tingkat kinerja pegawai yang diaplikasikan di lapangan. Sedangkan bagi program studi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan keilmuan ataupun tambahan skripsi terutama yang membahas mengenai pelaksanaan mutasi personal dan tingkat kinerja pegawai. Adapun bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan untuk mengoptimalkan pelaksanaan mutasi personal yang telah diterapkan di perusahaan dan meningkatkan kinerja para pegawainya.

Secara praktis, hasil penelitian ini diantaranya berguna:

- 1) Bagi peneliti, penelitian ini berfungsi sebagai tambahan pengetahuan dan pengalaman agar dapat mengaplikasikan teori yang selama ini telah penulis pelajari di bangku kuliah.

Riana Widiанти, 2014

Pengaruh Mutasi Personal Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Kependudukan, Dan Keluarga Berencana (Bp3apkkb) Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

- 2) Bagi program studi, hasil penelitian ini dapat dijadikan basis untuk penelitian selanjutnya bagi adik-adik kelas yang akan membahas mengenai pelaksanaan mutasi personal dan kinerja pegawai.
- 3) Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi dan masukan bagi Bagian Kepegawaian BP3APKKB Provinsi Jawa Barat mengenai bagaimana pelaksanaan mutasi personal dengan kinerja pegawai sehingga perusahaan dapat memaksimalkan kualitas mutasi personal secara efektif.



Riana Widianti, 2014

Pengaruh Mutasi Personal Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Kependudukan, Dan Keluarga Berencana (Bp3apkkb) Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu