

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi pada era globalisasi seperti sekarang ini yang relatif begitu cepat, hal ini banyak mendatangkan manfaat baik bagi pegawai, maupun bagi perusahaan dan lain sebagainya. Kita bisa tahu apa saja yang terjadi didunia pada era global dalam waktu yang sangat singkat melalui teknologi yang serba canggih seperti saat ini, dengan adanya teknologi yang serba canggih seperti kejadian-kejadian yang melanda bangsa ini, masyarakat akan lebih cepat mendengar atau mengetahuinya melalui pemberitaan di beberapa media cetak maupun elektronik seperti Televisi, HP, Radio dan lain sebagainya.

Sumber Daya Manusia yang berkualitas menunjang Badan Kepegawaian Daerah di Kota Tangerang Selatan melalui potensi yang dimiliki masing-masing pegawai. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi tanpa aspek manusia sulit kiranya mencapai tujuan Badan Kepegawaian Daerah di Kota Tangerang Selatan dapat dicapai. Dengan demikian posisi manusia sebagai sumber daya dalam Inspektorat mempunyai peranan yang sangat penting dan strategis juga dapat menentukan baik sebagai objek maupun sebagai subjek bagi segala aktivitas Badan Kepegawaian Daerah di Kota Tangerang Selatan dalam merencanakan, merumuskan, menetapkan dan melaksanakan berbagai

kegiatan Badan Kepegawaian Daerah di Kota Tangerang Selatan dalam mencapai tujuannya. Keinginan yang digariskan diatas tidak akan tercipta dengan sendirinya melainkan memerlukan dukungan, kemampuan, kemauan dan tekad dari setiap aparatur negara untuk mewujudkannya, serta didukung dengan adanya peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Pemikiran sistem kebijakan mutasi ini lazim dipakai dalam proses pemindahan pegawai dari instansi ke instansi lainnya yang ada di pemerintahan daerah dan pusat, dengan kebijakan mutasi yang telah di setujui oleh kedua belah pihak tentu telah berdasarkan perundang-undanga yang berlaku, yaitu PP Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Masalah kebijakan mutasi adalah multi dimensi dan harus dilihat dalam perspektif interdisiplin, karena proses kebijakan dalam dunia kerja dan nyata yang rumit, menyangkut isi dan mekanisme kebijakan, untuk keperluan mutasi pegawai perlu dimodelkan. Kebijakan berkaitan dengan keputusan tentang arah dan intensitas perubahan pegawai dalam organisasi.

Pengembangan karier yang berorientasi pada orang dan pada tugas juga akan meningkatkan kinerja dan semangat kerja pegawai. Badan Kepegawaian Daerah di Kota Tangerang Selatan menjadi satu hal yang penting yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan seseorang untuk bekerja dengan baik dan optimal. Pengembangan karier merupakan sesuatu yang penting bagi setiap pegawai, karena tanpa Pengembangan karier yang efektif seorang pemimpin tidak dapat mengarahkan bawahannya melakukan

peningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan Badan Kepegawaian Daerah di Kota Tangerang Selatan. Di samping Pengembangan karier, faktor Kebijakan mutasi juga diduga merupakan faktor yang sangat berperan bagi seseorang dalam melaksanakan peningkatan kinerjanya dengan baik dan optimal. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi akan membuka perubahan sosial dan teknologi, hal demikian akan menjadi tantangan bagi organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusianya agar tetap efektif sehingga organisasi dituntut untuk merancang dan menyelenggarakan program pengembangan. Pengembangan karier tidak hanya bergantung pada usaha-usaha individual saja, karena hal itu tidak selalu dengan kepentingan organisasi. Sebagai contoh pegawai mungkin minta berhenti atau pindah ke organisasi lain atau pegawai tidak peduli terhadap kesempatan karier mereka.

Pengembangan karier lebih berorientasi pada peningkatan jabatan di masa yang akan datang. Akan tetapi sesungguhnya perbedaan tersebut tidak perlu ditonjolkan karena manfaat pelatihan yang di laksanakan sekarang dapat berlanjut sepanjang karier seseorang. Pengembangan karier seseorang merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang bagi karyawan untuk memperoleh penguasaan konsep-konsep abstrak teoritis dan sistematis, merupakan suatu usaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas baru dimasa yang akan datang, serta mempunyai visi terhadap meningkatkan efektivitas karyawan secara keseluruhan serta tanggung jawab yang lebih besar bila dipromosikan. Pengembangan

ternyata berperan penting dalam menempuh berbagai jalur karier yang dapat ditempuh oleh seseorang.

Kinerja pegawai yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Tangerang Selatan pada dasarnya mencakup hasil kerja, sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dibanding hasil kerja pada masa lalu dan pekerjaan untuk masa yang akan datang harus lebih berkualitas dibanding hasil kerja pada saat ini. Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa kinerja Pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekarayaan Pegawai yang bersangkutan.

Kinerja pegawai sangat perlu dilakukan pemantauan hasil kerja yang bersangkutan sebagai salah satu upaya untuk lebih mendorong dan meningkatkan kinerja dirinya. Pemantauan hasil kerja ini bukan merupakan penilaian dari atasan terhadap bawahan akan tetapi merupakan penilaian atas hasil kerja oleh dan untuk mereka sendiri. Dengan demikian mereka akan secara jujur mengisi dan mencatat apa yang telah dihasilkan sampai saat ini dan upaya apa yang akan dilakukan untuk menutup kelemahan dan kekurangan yang ada. Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik. Peningkatan Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Tingkat kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Tangerang Selatan merupakan suatu ukuran

dari output atau hasil kerja dibandingkan dengan input kerja, bahan-bahan, dan peralatan. Peningkatan kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Tangerang Selatan berarti menghasilkan lebih banyak keluaran dari masukan. Peningkatan kinerja Pegawai bukan berarti bekerja lebih keras, tetapi bekerja cerdas. Kinerja yang tinggi pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Tangerang Selatan akan memberi jaminan demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk merealisasikan tujuan organisasi ini maka pimpinan harus mengambil langkah-langkah, antara lain memilih alternatif kegiatan yang akan dilaksanakan atau diusahakan dengan melihat kemungkinan kesempatan baik atau jangka pendek, menetapkan kebijaksanaan, selanjutnya menata struktur organisasi dan struktur tugas di organisasi yang merupakan alat untuk melaksanakan rencana kerja yang telah ditetapkan semula. Kinerja pegawai perlu dilakukan pemantauan hasil kerja yang bersangkutan sebagai salah satu upaya untuk lebih mendorong dan meningkatkan kinerja dirinya. Tabel 1 yaitu jumlah PNS yang memiliki jabatan / eselon dan Tabel 2 yaitu jumlah PNS berdasarkan golongan di lingkungan Pemerintah Kota Tangerang Selatan berdasarkan 28 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Tabel 1. Jumlah Pejabat per Eselon

Eselon	Jumlah
II a	1
II b	30
III a	52
III b	126
IV a	419
IV b	57
V	26
Jumlah	711

Sumber : Pemkot TangSel, 2012

Tabel 2. Jumlah Pegawai per Golongan

Golongan	Jumlah
IV/c	12
IV/b	91
IV/a	1484
III/d	348
III/c	463
III/b	728
III/a	854
II/d	123
II/c	436
II/b	408
II/a	192
I/d	6
I/c	2
I/b	1
I/a	2
Jumlah	5152

Sumber : Pemkot TangSel, 2012

Berdasarkan hasil pra penelitian untuk mengetahui masalah-masalah pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Tangerang Selatan telah

dilakukan pengamatan pada sebagian perilaku pegawai termasuk melakukan wawancara, serta pengalaman pribadi peneliti, maka disinyalir terdapat fenomena masalah yang berhasil ditemukan berkaitan dengan perilaku pegawai, yaitu berkaitan dengan kebijakan mutasi yang dianggap belum optimal, pengembangan karir yang dianggap belum berjalan baik, kepuasan kerja pegawai yang masih rendah, kinerja pegawai yang masih di bawah standar, komitmen kerja pegawai yang masih di bawah harapan, motivasi kerja yang masih rendah dan kondisi lingkungan kerja yang masih perlu dibenahi. Berikut adalah hasil prapenelitian berdasarkan wawancara kepada 15 orang PNS untuk mendapatkan masalah-masalah yang teridentifikasi. Diketahui bahwa terdapat masalah pada kepuasan pegawai atas kebijakan mutasi yang dijalankan organisasi, kebijakan pengembangan karir, kinerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai.

Tabel 3. Masalah-masalah Teridentifikasi

Identifikasi Masalah	Positif	Belum positif
Kebijakan Mutasi	9	6
Pengembangan Karir	6	9
Kinerja Pegawai	10	5
Kepuasan Kerja	7	8

Sumber : Prapenelitian, 2011

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang disebutkan di atas, maka yang hanya dapat diidentifikasi permasalahannya adalah sebagai berikut :

1. Kebijakan Mutasi Pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Tangerang Selatan pada saat ini belum baik.
2. Pengembangan Karier Pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Tangerang Selatan belum baik.
3. Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Tangerang Selatan masih rendah.
4. Kepuasan kerja Pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Tangerang Selatan masih rendah.
5. Lingkungan kerja Pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Tangerang Selatan masih harus ditingkatkan.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah tersebut di atas, maka penelitian ini penulis batasi hanya pada :

1. Kebijakan Mutasi Pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Tangerang Selatan pada saat ini belum baik, sehingga perlu dicarikan solusi untuk mengatasinya.
2. Pengembangan Karier Pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Tangerang Selatan belum baik, sehingga perlu untuk mencari solusi mengatasinya.

3. Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah di Kota Tangerang Selatan masih rendah, sehingga perlu mencari solusi mengatasinya.

1.4. Perumusan Masalah

Bertitik tolak pada Batasan Masalah, maka penelitian ini dirumuskan dalam satu kalimat adalah : “Bagaimanakah tingkat pengaruh Kebijakan Mutasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah di Kota Tangerang Selatan ?”.

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian mempunyai tujuan yang ingin dicapai dan nyata, untuk mendapatkan jawaban secara empirik dan realitas dari penelitian ini mengenai beberapa perumusan masalah tersebut di atas, adapuan tujuannya adalah :

- a. Untuk mengetahui kualitas Kebijakan Mutasi, Pengembangan Karier dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah di Kota Tangerang Selatan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh Kebijakan Mutasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah di Kota Tangerang Selatan.

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian seperti telah ditetapkan di atas, maka dapat ditetapkan manfaat penelitian ini, yaitu :

- a. Bagi Penulis;

Hasil Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan penulis, wawasan berpikir khususnya manajemen sumber daya manusia,

terutama mengenai Kebijakan Mutasi, dan Perkembangan Karier yang merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai.

b. Bagi Organisasi;

Hasil penelitian ini dapat di jadikan sebagai tolok ukur bagi pimpinan Badan Kepegawaian Daerah di Kota Tangerang Selatan juga sebagai bahan pertimbangan di dalam meningkatkan Kinerja Pegawai, terutama yang berhubungan dengan Kebijakan Mutasi, dan Perkembangan Karier yang yang terprogram serta terencana dengan baik dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai.

c. Bagi Pihak Lain :

Hasil penelitian ini bagi pihak lain atau praktisi yang akan melakukan penelitian dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan baik dari segi teori yang telah di peroleh atau pelajari di bangku kuliah dengan penerapannya pada praktek di lapangan kerja.