

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Peranan manusia dalam setiap kegiatan manajemen merupakan unsur paling penting, oleh karena itu selain ia merupakan satu-satunya unsur yang hidup dan bersifat dinamis, juga sumber daya yang mengakibatkan Bergeraknya organisasi kearah pencapaian tujuan. Manusia yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya adalah merupakan kubutuhan utama bagi setiap perusahaan atau lembaga, baik itu lembaga pemerintahan maupun lembaga swasta. Untuk itu manusia dalam hal ini para pegawai sebagai hal terpenting dalam kegiatan organisasi perlu diperhatikan, dibina dan dikembangkan secara optimal sehingga mereka dapat meningkatkan peranannya untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain keinginan pegawai haruslah diperhatikan, kebutuhan material dan non material haruslah pula dipenuhi dan perlu dikembangkan untuk meningkatkan pengabdian, ketelitian dan keterampilan.

Pada hakekatnya seorang yang baru dipekerjakan biasanya tidak selalu cakap dalam melaksanakan pekerjaannya, perbedaan kemampuan masing-masing pegawai dapat dilihat dalam penempatannya. Namun demikian untuk kelancaran jalannya organisasi maupun pemerintahan dalam usaha mencapai tujuan, maka senantiasa semua kegiatan manajemen tersebut didasarkan pada prinsip efisiensi dan efektifitas. Prinsip seperti ini akan dapat dijalankan apabila tenaga

pelaksananya terdiri dari orang-orang yang memiliki keahlian, kecakapan dan kemampuan kerja yang tinggi, juga dilandasi dengan rasa pengabdian terhadap Tugas dan tanggung jawab. Untuk itu maka perlu adanya suatu system pengembangan yang baik, yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Beberapa bentuk pengembangan terhadap pegawai negeri sipil diantaranya adalah Diklat dan Mutasi.

Diberlakukannya Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah atau Otonomi Daerah membawa konsekuensi logis bagi Pemerintah Daerah yaitu adanya tuntutan pemberdayaan aparatur dalam memberikan pelayanan masyarakat yang lebih profesional, responsive dan transparan. Mengingat kenyataan tersebut, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan masa depan. Peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil dapat dilakukan dengan pendidikan dan latihan (diklat). Tujuan utama diadakannya pendidikan dan latihan (diklat) adalah meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional. Pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan latihan (diklat) pada dasarnya adalah peningkatan kinerja pegawai yang mencerminkan kemampuan anggota organisasi dalam bekerja, artinya prestasi masing-masing pegawai dinilai dan diukur menurut kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya oleh organisasi. Pada sisi inilah prestasi individu menjadi jaminan bagi organisasi bahwa organisasi akan tetap mampu menjawab setiap tantangan perubahan dan bahkan menjangkau setiap kemungkinan perubahan

pada masa yang akan datang. Dengan adanya pelaksanaan Diklat kepada para pegawai, diharapkan dapat meningkatkan kinerja yang dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja serta prestasi kerja pegawai suatu instansi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dalam hal Mutasi Masih banyak anggapan mutasi disebabkan karena keinginan dari pihak perusahaan atau pemerintah yang terkait karena loyalitas yang harus mereka berikan pada perusahaan, jadi bukan sepenuhnya karena kesepakatan antara kedua belah pihak. Sehingga hal ini akan menimbulkan kesalah pahaman dimana para pegawai mungkin akan merasa bahwa mutasi itu adalah merupakan suatu hukuman atau paksaan dan tentunya akan membawa dampak yang tidak baik terhadap kegairahan ataupun semangat kerja mereka. Disisi lain pegawai yang mendapat mutasi juga harus menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru yang tentunya dengan tugas fungsi yang berbeda dan hal ini akan berpengaruh terhadap efektifitas dan efisiensi serta prestasi kerja pegawai tersebut.

Pelaksanaan mutasi juga berdampak pada kelangsungan organisasi karena akan merubah struktur dan mekanisme kerja dalam suatu organisasi. Oleh karena itu banyak pimpinan enggan mengabulkan permintaan mutasi pegawainya dikarenakan kinerja pegawai tersebut sangat dibutuhkan di instansi tersebut. Banyak hal yang menyebabkan seorang pegawai mengajukan mutasi diantaranya alasan ikut dengan suami bagi pegawai perempuan, agar dekat dengan tempat tinggal, tidak nyaman dengan lingkungan kerja yang sekarang dan sebagainya.

Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Labuhanbatu Diklat dan Mutasi pegawai cukup sering dilakukan terutama bagi pegawai-pegawai medis/pelayanan. Misalnya, Bidan, perawat atau dokter .

Data yang penulis dapatkan pada bulan desember 2014 ada 5 orang yang mendapat Mutasi, sementara pada bulan januari 2015 sampai dengan bulan mei 2015 ada sebanyak 28 pegawai yang dimutasi baik horizontal maupun vertikal, 3 diantaranya pindah dari tenanga medis(pelayanan) ke jabatan struktur di Dinas Kesehatan Labuhanbatu.

Berdasarkan uraian diatas, penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian tentang Diklat dan Mutasi sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia dalam hubungannya dengan peningkatan prestasi kerja pegawai.

1.2. Perumusan Masalah

Dengan demikian, rumusan masalah yang dikembangkan oleh penulis adalah :

1. Bagaimana pelaksanaan Diklat dan Mutasi di Dinas Kesehatan Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu?
2. Bagaimana pengaruh Diklat dan Mutasi terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu?
3. Seberapa besar pengaruh Diklat dan Mutasi terhadap prestasi kerja Pegawai di Dinas Kesehatan Labuhanatu

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai oleh peneliti antara lain :

1. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan Diklat dan Mutasi di Dinas Kesehatan Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Diklat dan Mutasi terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Diklat dan Mutasi terhadap Prestasi kerja pegawai di Dinas Kesehatan Labuhanbatu.

1.4. Manfaat Penelitian

Selain adanya tujuan yang hendak dicapai, penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi banyak pihak. Hasil dari penelitian ini kiranya bermanfaat sebagai berikut:

1. Peneliti memperoleh pengetahuan serta pengembangan kemampuan menulis karya ilmiah dalam menganalisa permasalahan dilapangan yang sekaligus sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan di Magister Administrasi Publik Universitas Medan Area.
2. Peneliti memperoleh informasi mengenai pelaksanaan Mutasi di lingkup pemerintahan.
3. Sebagai sumbangan bagi kaum akademis secara umum, yang mampu menambah khasanah ilmiah dan kepustakaan dan dalam penelitian Ilmu Sosial.

1.5. Kerangka Pemikiran

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah program yang khusus dirancang oleh organisasi dengan tujuan membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan memperbaiki sikap (Manullang 1996:147).

Berbagai aktivitas yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi untuk pengembangan pegawainya yaitu :

- a. Pendidikan dan Pelatihan
- b. Rotasi jabatan
- c. Delegasi tugas
- d. Promosi
- e. Pemindahan (Mutasi)
- f. Konseling
- g. Penugasan dalam keanggotaan suatu panitia
- h. Konferensi



Dari beberapa program pengembangan yang dikemukakan diatas, penulis tertarik untuk mengetahui apakah Diklat dan Mutasi sebagai upaya pengembangan pegawai berpengaruh pada peningkatan prestasi kerja pegawai.

1.6. Hipotesis

Berdasarkan pada perumusan masalah dan kerangka teori yang telah dipaparkan, maka hipotesis yang dapat diambil dalam penelitian ini yaitu : terdapat pengaruh positif Diklat dan Mutasi terhadap peningkatan Prestasi kerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu.