

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatkan kualitas SDM. Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan karyawan-karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional, sehingga kinerja yang dicapai nantinya diharapkan akan lebih memuaskan perusahaan sesuai standar kerja yang dipersyaratkan.

Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan berprestasi, banyak cara yang harus dilakukan antara lain: peningkatan pendidikan, motivasi, pelatihan, kompensasi, dan mutasi. Mutasi adalah kegiatan memindahkan pegawai dari unit/bagian yang kelebihan tenaga ke unit/bagian yang kekurangan tenaga atau yang lebih memerlukan, dimana termasuk di dalamnya pemindahan pengoperasian tanggung jawab.

Mutasi bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai dalam pengembangan karier individu sehingga diharapkan pegawai akan mendapatkan semangat kerja yang lebih baik. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta

berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Masalah dalam pelaksanaan mutasi ini bisa timbul diakibatkan pihak manajemen yang belum tepat dalam mengambil keputusan dan kebijaksanaan serta tindakan yang didasarkan pada kualifikasi, kuantitas, dan minat pegawai yang bersangkutan. Pemikiran kebijakan mutasi ini lazim dipakai dalam proses pemindahan pegawai dari Sub bagian ke Sub bagian lainnya dengan kebijakan mutasi yang telah di setujui oleh kedua belah pihak tentu telah berdasarkan perundang-undangan yang berlaku, yaitu PP Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Pemeriksaan Keuangan yang merupakan suatu lembaga tinggi Negara yang tugasnya melakukan audit atas pertanggung jawaban keuangan Presiden RI dan aparat dibawahnya serta Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR-RI). Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia (BPK RI) menurut Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2006 adalah sebuah lembaga negara yang bebas dan mandiri dalam memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. Secara struktur, BPK RI merupakan sebuah lembaga eksternal yang terpisah dari Pemerintah Republik Indonesia dan memiliki kedudukan yang setingkat dengan lembaga negara yang lain, seperti Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, dan Komisi Yudisial.

Dalam rangka mencapai tujuan nasional sebagaimana dikemukakan di atas, diperlukan adanya pegawai negeri sipil yang penuh kesediaan, ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat berdaya guna, bersih, berkualitas tinggi

dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat.

Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian, dan tentang wewenang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai negeri sipil diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2000. Kedua Peraturan perundang-undangan tersebut merupakan pedoman pelaksanaan mutasi kepegawaian di setiap instansi pemerintah umum dan daerah termasuk Badan Pemeriksaan Keuangan Republik Indonesia Provinsi Sumatera Utara.

Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sempurna sebagaimana dimaksudkan di atas, maka pegawai negeri sipil perlu dibina dengan sebaik-baiknya dan diadakan pengembangan. Tujuan pembinaan dan pengembangan. Menurut Fathoni, (2006:194) diharapkan agar setiap pegawai yang ada dalam organisasi yang bersangkutan dapat memberikan prestasi kerja yang sebaik-baiknya sehingga benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasil kerja yang tepat guna sesuai dengan sasaran organisasi yang hendak dicapai, terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan dan terwujudnya pegawai-pegawai yang setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, sehingga pegawai hanya mengabdikan kepada kepentingan negara dan masyarakat, demi terwujudnya aparatur yang bersih dan berwibawa.

Salah satu bentuk dari pengembangan terhadap pegawai negeri sipil adalah mutasi sebagai penjelmaan/ perwujudan dari dinamika organisasi yang dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi. Mutasi tidak terlepas

dari alasan untuk mengurangi rasa bosan pegawai kepada pekerjaan serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja 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. Semangat kerja pegawai juga dapat menurun apabila pihak atasan tidak memperhatikan kepentingan para bawahan

Mutasi pada pegawai BPK RI merupakan hal yang biasa untuk menjaga independensi pemeriksa BPK RI, perpindahan tugas pegawai dari satu unit kerja ke unit yang lain menjadi suatu keharusan. Mutasi pegawai menjadi salah satu isu kepegawaian di BPK RI. Isu tersebut timbul karena, jadwal mutasi tidak teratur, dasar penentuan mutasi belum diketahui pegawai, dan belum ada pemetaan kebutuhan kompetensi dengan pola rekrutmen.

Hal itu menjadi momok yang paling ditakuti, mengingat perwakilan yang ada sekarang tersebar di 34 Provinsi karena siap tidak siap, cepat atau lambat hal ini akan terjadi juga. Keengganan pegawai untuk di mutasi menjadi penghambat mutasi. Secara Psikologis, keengganan tersebut wajar timbul karena setiap pegawai yang dimutasi memerlukan waktu untuk beradaptasi dengan tempat yang baru. Stres juga dapat timbul akibat proses adaptasi yang tidak

berjalan dengan mulus. Hal ini akan menurunkan semangat kerja para pegawai. Indikator dari turunnya semangat kerja antara lain rendahnya produktivitas, tingkat absensi pegawai tinggi, gaji rendah, dan lain-lain. Dengan demikian pastilah akan mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Sebenarnya mutasi bermanfaat untuk menunjang pengembangan pegawai, menghilangkan kejenuhan terhadap pekerjaan dan mengatasi perselisihan antara sesama pegawai dan berguna untuk menciptakan keseimbangan antara sumber daya manusia dengan komposisi pekerjaan atau jabatan, meningkatkan produktivitas kerja serta memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasi seseorang.

Hal inilah yang mendorong penulis untuk meneliti masalah mutasi yang dikaitkan dengan semangat kerja pegawai dengan pemikiran bagaimana upaya untuk menumbuhkan semangat kerja dikalangan pegawai sehingga semangat kerja pegawai dapat meningkat, khususnya pegawai pada BPK RI Sumatera Utara. Berdasarkan uraian singkat di atas, penulis tertarik untuk meneliti dan membahas hal ini menjadi sebuah objek penelitian, adapun judul yang penulis ajukan adalah **:Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Kantor BPK RI Provinsi Sumatera Utara.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh mutasi terhadap semangat kerja di kantor BPK RI Perwakilan Provinsi Sumatera Utara.

1.3.Pembatasan Masalah

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

1. Mutasi pegawai di kantor BPK RI Provinsi Sumatera Utara pada saat ini belum optimal, sehingga perlu dicarikan solusi untuk mengatasinya.
2. Semangat kerja pegawai di kantor BPK RI Provinsi Sumatera Utara pada saat ini belum optimal, sehingga perlu dicarikan solusi untuk mengatasinya.

1.4.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka, permasalahannya adalah Bagaimana Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai di Kantor BPK RI Provinsi Sumatera Utara.

1.5.Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang dikemukakan di atas maka, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh mutasi di dalam peningkatan semangat kerja Pegawai di Kantor BPK RI Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui semangat kerja para Pegawai di Kantor BPK RI Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui frekwensi mutasi pada Pegawai di Kantor BPK RI Provinsi Sumatera Utara.

1.5.2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Sebagai tambahan wawasan pengetahuan penulis mengenai mutasi terhadap semangat kerja Pegawai di Kantor BPK RI Propvinsi Sumatera Utara

2. Bagi BPK RI Provinsi Sumatera Utara

Sebagai sumbangan pemikiran dan masukan tentang penerapan dan pelaksanaan mutasi.

3. Bagi Penelitian selanjutnya

Sebagai tambahan informasi untuk memberikan masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan serta bahan masukan bagi penelitian selanjutnya.

