

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa Pegawai Negeri merupakan warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ada ketentuannya. Pegawai Negeri diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya dengan digaji berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Berdasarkan Undang-Undang tersebut dapat diketahui bahwa pegawai negeri merupakan kepanjangan tangan negara dalam menjalankan roda pemerintahan dalam upaya pelayanan publik yang berimplikasi pada tingkat kesejahteraan masyarakat.

Program perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi pekerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Mutasi atau rotasi kerja dilakukan untuk menghindari kejenuhan pegawai pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu bidangnya. Transfer ataupun mutasi terkadang dapat dijadikan sebagai tahapan awal atau batu loncatan untuk mendapatkan promosi di waktu mendatang. Mereka yang mendapat promosi akan memperoleh tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang lebih besar. Seperti yang

terjadi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon mengambil langkah-langkah yang akan membantu memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai sesuai dengan kemampuan pegawainya. Fenomena kondisi tersebut, diharapkan pegawai memiliki perilaku dan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai penunjang upaya pencapaian tujuan organisasi, langkah tersebut diataranya dengan penerapan sistem mutasi.

Sistem mutasi selain dapat meningkatkan semangat kerja, dapat pula memberikan kesempatan kepada pegawai untuk lebih meningkatkan prestasi kerja pegawai. Proses membuat keputusan tentang pemberian kebijakan mutasi ada berbagai pertimbangan, karena keputusan yang salah dalam melaksanakan mutasi akan menimbulkan efek samping yang tidak baik bagi pegawai dan perusahaan itu sendiri. Sebagai contoh jika seorang pegawai sudah lama dalam suatu jabatan atau di departemen tertentu dan mempunyai prestasi kerja yang sangat baik, tapi ternyata mengalami mutasi atau dimutasikan kebagian yang tidak sesuai dengan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki, sehingga menurunkan prestasi dan semangat kerja dari pegawai itu sendiri, yang akhirnya berdampak pada kerugian perusahaan. Maka untuk menghindari hal tersebut perlu diadakannya sasaran atau standar kinerja untuk menunjang seberapa besar prestasi tingkatan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan sistem tugasnya. Diwaktu pada saat mengalami mutasi seorang pegawai

tersebut bisa mengembangkan pekerjaannya sesuai dengan kemampuannya serta pegawai akan mendapatkan pengetahuan lebih dari pekerjaannya itu.

Di setiap instansi mengharapkan tingginya prestasi kerja pegawainya atau dengan kata lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, melalui penilaian tertentu. Penilaian dilakukan agar perusahaan dapat mengetahui dan membedakan antara pegawai yang berprestasi dan tidak berprestasi. Penilaian prestasi kerja jelas akan mempengaruhi kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan karena mereka akan merasa dihargai, diperhatikan dan memberikan keuntungan tersendiri seperti memperluas kesempatan untuk dipromosikan atau dimutasikan menurunnya kemungkinan didemosikan serta membuat mereka semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Selain itu dalam mewujudkan prestasi kerja yang baik perusahaan juga menetapkan sasaran kinerja bagi para pegawainya. Dari sasaran kinerja ini akan muncul sebuah hasil indikator prestasi seorang pegawai yang dimana dilihat dari kepemimpinan kerja, kedisiplinan kerja, kerjasama serta pelayanan kerja dalam melakukan sebuah pekerjaan. Seperti yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon yang dimana untuk mewujudkan suatu prestasi kerja bagi pegawainya menetapkan sebuah ketetapan kinerja. Prestasi kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi.

Organisasi harus senantiasa menjaga dan memelihara prestasi kerja pegawai. Berbagai upaya dapat dilakukan oleh organisasi, agar

pegawai tetap memiliki prestasi kerja yang tinggi. Salah satu faktor yang diduga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai adalah dengan pemindahan/mutasi pegawai. Berkaitan dengan usaha untuk meningkatkan prestasi kerja yang dilaksanakan perusahaan, sudah sewajarnya perusahaan melaksanakan fungsi-fungsi tersebut, dan mutasi merupakan salah satu bagian dari fungsi pengembangan yang dapat dilakukan perusahaan untuk mengatasi turunnya prestasi kerja. Mutasi dapat mengurangi kebosanan dan kejenuhan dalam bekerja serta untuk meningkatnya prestasi kerja pegawainya. Penjelasan diatas menerangkan bahwa sistem mutasi pegawai yang diterapkan sangat berdampak positif terhadap prestasi kerja pegawainya. Maka dari itu apabila kebijakan yang diterapkan organisasi ini selalu diperhatikan dengan baik agar bisa memicu dorongan pegawai dalam meningkatkan suasana kinerja yang baik yang dimana akan berdampak dalam meningkatkan prestasi kerja yang maksimal sesuai dengan tujuan organisasi.¹

Dengan demikian peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai **“Pelaksanaan Kewenangan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Cirebon”**.

¹ Anton Aliyana, "Pengaruh sistem mutasi pegawai bagian merit system terhadap prestasi kerja di badan kepegawaian dan diklat kota cilegon" *Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, Vol 2, No 2, 2017