

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fase globalisasi saat ini Sumber daya manusia amat dibutuhkan sekali pada aktivitas perusahaan maupun lembaga pemerintahan untuk mengawasi, mengorganisasi, dan membutuhkan karyawan untuk bekerja secara produktif sebagai tercapainya tujuan perusahaan maupun instansi pemerintahan. Sumber daya profesional atau seseorang yang memiliki keahlian sangat dibutuhkan di zaman sekarang ini karena peran aktif tersebut mampu memberi pengaruh besar dalam meningkatnya kemajuan serta tercapainya sesuatu yang diinginkan oleh organisasi. Pegawai yang memiliki dampak positif tentunya sangat diinginkan oleh pimpinan instansi pemerintah, sehingga pimpinan harus melakukan pengelolaan dan pemberdayaan agar aktivitas operasional dapat berjalan sesuai yang diharapkan oleh lembaga pemerintah.

Peningkatan perolehan kinerja pegawai merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh manajemen pengelolaan sumber daya manusia pada suatu instansi. sebab dalam mencapai tujuan yang diinginkan manajemen membutuhkan pegawai yang memiliki hasil terbaik untuk menghasilkan pencapaian yg efektif dan efisien. Kinerja baik yang dihasilkan oleh pegawai berupa perilaku kerja dan hasil produktivitas.

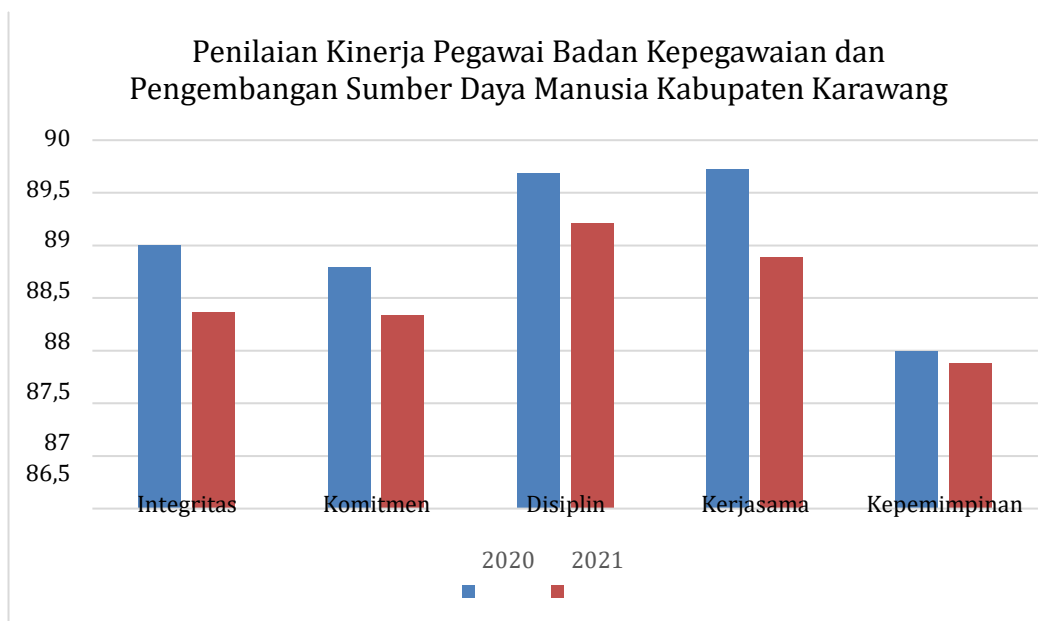
Menurut Pasal 1 (4) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Pembinaan Pegawai Negeri Sipil, yang disingkat PNS, adalah warga negara Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu dan diangkat secara tetap oleh staf pengawas sebagai pegawai ASN untuk tugas pemerintahan. Mereka adalah sumber daya manusia organisasi dan merupakan bagian penting dari proses pembangunan organisasi. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dipimpin oleh seorang kepala Badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Kinerja pegawai pada suatu instansi sangat penting untuk diperhatikan, karena jika kinerja mereka buruk, akan berdampak pada institusi dan membuatnya

tidak dapat bersaing dengan institusi lain. Menurut Mangkunegara dalam (Bintoro dan Daryanto 2017) kinerja (prestasi kerja) merupakan pegawai melaksanakan tanggung jawab yang diberikannya dengan hasil kualitas dan kuantitas yang baik. Menurut Dessler dalam (Bintoro dan Daryanto 2017) bahwa pertimbangan antara ketentuan yang ditetapkan dengan hasil kerja yang dicapai dapat disebut prestasi kerja. Sehingga dapat disintesakan sebagai tercapainya perolehan kerja pegawai disesuaikan dengan tolak ukur yang telah ditetapkan dan mendeskripsikan sepanjang langkah seseorang saat menyelesaikan tugas dan upaya memperoleh ketentuan yang sudah disepakati.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang menyadari pentingnya tercapainya tujuan melalui sumber daya manusia menciptakan pegawai negeri sipil daerah yang berpengalaman, bermoral, dan makmur. Maka, BKPSDM Kabupaten Karawang harus terus mengembangkan sumber daya manusia yang ada juga membentuk hubungan ketenagakerjaan yang baik dengan pegawai, melalui pengembangan pegawainya dengan promosi jabatan dan mutasi jabatan untuk mencapai tujuan institusi.

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) digunakan di BKPSDM Kabupaten Karawang untuk memberikan motivasi kepada pegawai sebagai meningkatkan kinerja mereka. SKP ini disusun berdasarkan 5 perspektif yaitu perspektif orientasi pelayanan, perspektif integritas, perspektif komitmen, perspektif disiplin, perspektif kerja sama, perspektif kepemimpinan kerja instansi. Pegawai, atasan, mitra kerja, dan bawahan terlibat secara langsung dalam penilaian proses kinerja. Peneliti mendapatkan data dari BKPSDM Kabupaten Karawang tentang jumlah pegawai tahun 2020-2021 yang terus mendapatkan penilaian hasil kerja setiap harinya dengan ukuran pertahun. Sasaran Kinerja Pegawai dalam jangka waktu tertentu berupa pernyataan kinerja pegawai.



Gambar 1.2
Grafik Penilaian Kinerja Pegawai
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Tahun 2020-2021

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kabupaten Karawang, 2023

Gambar grafik di atas menunjukkan bahwa bukti mengalami penurunan kinerja di pengaruhi oleh semua aspek penilaian kategori, hasil bobot pada tahun ke tahun yang lebih rendah. Tahun 2020 untuk integritas nilainya 89, komitmen nilainya 88,8, disiplin nilainya 89,69, kerjasama nilainya 88,73, kepemimpinan nilainya 88, pada tahun 2021 mengalami penurunan yang dimana kategori integritas nilainya 88,37, komitmen nilainya 88,34, disiplin nilainya 89,21, kerjasama nilainya 88,89, kepemimpinan nilainya 87,88. Artinya, didapati kinerja pegawai yang menurun pada tahun 2021.

Untuk mempertahankan dan memaksimalkan kinerja pegawai, BKPSDM Kabupaten Karawang harus memberikan penghargaan sebaik mungkin untuk memastikan bahwa pegawai ingin dan sanggup menjalankan tugas. Sehingga, perlu mempertimbangkan materiil (komisi yang diberikan berdasarkan prestasi dan kinerja), maupun non-materiil (kenaikan jabatan). Promosi jabatan yang adil dan objektif dapat memaksimalkan kinerja pegawai dengan posisi yang sesuai. Tujuan promosi jabatan adalah untuk mendorong pegawai hendaknya bekerja

lebih keras dan bersikap sesuai dengan standar institusi, yang pada gilirannya memaksimalkan produktivitas institusi. Dengan demikian, kinerja pegawai akan meningkat serta meningkatkan semangat kerja mereka.

Menurut (Irham 2016) berpendapat bahwa promosi jabatan merupakan saat pegawai dinaikan dari kedudukan saat ini ke kedudukan yang lebih tinggi . Setiap pegawai mengharapkan promosi jabatan tersebut yang penting bagi mereka. Sebagai penerimaan keahlian pegawai serta di percayai untuk promosi ke kedudukan di atasnya. Sebab itu, promosi jabatan memberikan derajat sosial, otoritas, peranan, dan penghasilan yang lebih tinggi bagi pegawai.

Mutasi dapat digunakan institusi sebagai strategi lain dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Hasibuan 2017), mengatakan mutasi ialah pergantian posisi, lokasi dan peranan yang terjadi dalam suatu institusi secara horizontal maupun vertikal. Menurut Sastrohadiwiryo (Kadir, Sampara, and Bachtiar 2021) berpendapat bahwa proses pembaharuan fungsi, peranan, dan derajat pekerjaan seseorang ke dalam kapasitas tertentu dikenal sebagai mutasi . Tujuan mutasi ini adalah agar pegawai menjadi sangat puas dengan pekerjaan mereka dan dapat memberikan hasil kerja terbaik mereka untuk institusi.

BKPSDM Kabupaten Karawang memiliki jumlah pegawai sekitar 54 pegawai yang aktif sebagai berikut.

Tabel 1.1

Daftar Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pegawai Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia	
Pendidikan	Jabatan
S2-Manajemen Pembangunan	Kepala Bkpsdm
S2-Manajemen	Sekretaris Bkpsdm
S2-Manajemen Pemerintahan	Kabid. Pengembangan Sumber Daya Manusia
S2-Manajemen	Kabid. Pengadaan Pemberhentian Dan Sistem Informasi
S2-Teknik Informatika	Kabid. Pengembangan Karir Dan Kepangkatan
S1-Hukum	Kabid. Penilaian Kinerja Dan Disiplin Aparatur
S1-Ekonomi Pembangunan	Kasubag. Keuangan
S1-Teknik Informatika	Sub. Koordinator Data, Sistem Informasi, Dan Fasilitasi Profesi Asn
S1-Hukum	Kasubag. Umum & Kepegawaian

SLTA	Sub. Koordinator Pengadaan Dan Pemberhentian
S1-Administrasi Negara	Sub. Koordinator Kepangkatan
S2-Manajemen	Sub. Koordinator Program Dan Pelaporan
S1-Teknik Informatika	Sub. Koordinator Setifikasi, Pengembangan Kompetensi Manajerial Dan Fungsional
S2-Ilmu Hukum	Sub. Koordinator Disiplin Dan Penghargaan
DIV-Manajemen SDM Aparatur	Sub. Koordinator Penilaian Dan Evaluasi Kinerja Aparatur
S3-Ilmu Pendidikan	Widyaiswara-Ahli Utama
S2-Manajemen	Widyaiswara-Ahli Madya
S2-Manajemen	Widyaiswara-Ahli Madya
S2 - International Development Program	Widyaiswara-Ahli Madya
SLTA-IPS	Penata Keuangan
SLTA-Sosial	Pengelola Penyelenggaraan Diklat
S1-Teknik Informatika	Analisis Data Dan Kerjasama Diklat
S1-Ekonomi Pembangunan	Bendahara
S1-Akuntansi	Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Aparatur
S1-Teknik Informatika	Analisis Pengembangan Karir
D-III Manajemen Informatika	Penyusun Rencana Mutasi
SLTA-Ilmu Sosial	Analisis Penegakan Integritas Dan Disiplin Aparatur
SLTA-IPS	Pengelola Disiplin Pegawai
S1-Informatika	Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Aparatur
D-III Kearsipan	Analisis Tata Usaha
SLTA-Tata Buku	Pengelola Pengembangan Karir
D-III Komputerisasi Akuntansi	Analisis Kesejahteraan Sumber Daya Manusia Aparatur
SLTA-IPS	Analisis Informasi Pengembangan Sumber Daya Manusia
SLTA-Mesin	Pengelola Penyelenggaraan Diklat
SLTA-Elektronika	Pengelola Penyelenggaraan Diklat
SLTP	Pramu Kebersihan
S2-Manajemen SDM	Penyusun Program Anggaran Dan Pelaporan
D-IV Administrasi dan Kependudukan Catatan Sipil	Analisis Pengembangan Karir
D-IV Politik Pemerintahan	Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Aparatur
D-III Administrasi Bisnis	Analisis Perencanaan Evaluasi Dan Pelaporan
D-III Manajemen Informatika	Pranata Komputer-Pelaksana
D-III Manajemen Informatika	Pranata Komputer-Pelaksana
D-III Administrasi Bisnis	Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur
D-III Manajemen Perusahaan	Analisis Pengembangan Karir
D-III Manajemen Informatika	Pranata Komputer-Pelaksana
D-III Manajemen Informatika	Pranata Komputer-Pelaksana
D-III Manajemen Informatika	Pranata Komputer-Pelaksana
DIV-Pembangunan dan Pemberdayaan	Analisis Kinerja
DIV-Politik Pemerintahan	Analisis Kinerja
S-1 Manajemen	Analisis Jabatan

S-1 Psikologi	Analisis Diklat
D-III Keuangan dan Perbankan	Verifikator Keuangan
D-IV Politik Pemerintahan	Analisis Sistem Informasi
D-IV Politik Pemerintahan	Analisis Pembayaran Program Pensiun

Sumber : Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Kabupaten Karawang 2022

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, penulis bermaksud untuk menyelidiki dampak perubahan pekerjaan dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai. Telah dibuktikan melalui kajian Ikkah Malikkah dan Geby Citra Ananda (2021) bahwa baik mutasi maupun promosi jabatan memiliki pengaruh dan dampak yang cukup besar terhadap kinerja pegawai. Hasil dari studi oleh Anriomua et al. (2018) dan Vanessa et al. (2021) berbanding terbalik, masing-masing menunjukkan bahwa mutasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan bahwa promosi jabatan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uraian latar belakang dan *research gap* diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Karawang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat diketahui identifikasi masalah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang yaitu, sebagai berikut :

1. Dari hasil evaluasi kinerja pegawai menurun
2. Ketidaksesuaian antara peran yang diberikan dengan keahlian dan dasar pendidikannya.
3. Mutasi dan promosi jabatan tidak sesuai dengan prestasi kerja dan penilaian kinerja
4. Kurangnya ketaatan pegawai pada tugas yang diberikan oleh Instansi
5. Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai ada atau tidaknya pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah yang ada mengenai sebab-sebab yang mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karawang, maka pembatasan masalah ini adalah sebagaimana disebutkan dibawah ini.

1. Bidang ilmu penelitian yang diteliti yakni bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Kajian penelitian ini tentang mutasi, promosi jabatan, dan kinerja pegawai.
3. Metode penelitian ini yaitu menggunakan deskriptif verifikatif dengan pendekatan kuantitatif.
4. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan Regresi Linier Berganda dengan rentang skala likert
5. Penelitian ini dilakukan di lokasi badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kabupaten karawang.

1.4 Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dijabarkan diatas, permasalahan yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagaimana disebutkan dibawah ini.

1. Bagaimana mutasi di BKPSDM Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana promosi jabatan di BKPSDM Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang?
4. Apakah ada pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang?
5. Apakah ada pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang?
6. Apakah ada pengaruh mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang?

1.5 Tujuan Penelitian

Pada pokok permasalahan diatas guna tujuan dari penelitian ini sebagaimana disebutkan dibawah ini.

1. Untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan mutasi di BKPSDM Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan promosi jabatan di BKPSDM Kabupaten Karawang
3. Untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang
4. Untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang
5. Untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang
6. Untuk mengetahui, menganalisis, menjelaskan mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Karawang.

1.6 Manfaat Penelitian

Inti manfaat penelitian yaitu meliputi manfaat teoritis dan praktis antara lain disebutkan seperti dibawah ini.

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Diharapkan penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan untuk tumpuan referensi dan informasi peneliti mendatang mengenai mutasi pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Karawang.
2. Diharapkan penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan untuk tumpuan referensi dan informasi peneliti mendatang mengenai promosi jabatan di badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Karawang.
3. Diharapkan penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan untuk tumpuan referensi dan informasi peneliti mendatang mengenai kinerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia

Kabupaten Karawang.

4. Diharapkan penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan untuk tumpuan referensi dan informasi peneliti mendatang mengenai mutasi terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Karawang.
5. Diharapkan penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan untuk tumpuan referensi dan informasi peneliti mendatang mengenai promosi jabatan terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Karawang
6. Diharapkan penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan untuk tumpuan referensi dan informasi peneliti mendatang mengenai mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Karawang

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Diharapkan penulis dapat mempraktikan teori dan menjadi bahan evaluasi guna bagi peneliti mendatang mengenai mutasi badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Karawang.
2. Diharapkan penulis dapat mempraktikan teori dan menjadi bahan evaluasi guna bagi peneliti mendatang mengenai promosi jabatan badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Karawang.
3. Diharapkan penulis dapat mempraktikan teori dan menjadi bahan evaluasi guna bagi peneliti mendatang mengenai kinerja badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Karawang.
4. Diharapkan penulis dapat mempraktikan teori dan menjadi bahan evaluasi guna bagi peneliti mendatang mengenai mutasi terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Karawang.

5. Diharapkan penulis dapat mempraktikkan teori dan menjadi bahan evaluasi guna bagi peneliti mendatang mengenai promosi jabatan terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Karawang.
6. Diharapkan penulis dapat mempraktikkan teori dan menjadi bahan evaluasi guna bagi peneliti mendatang mengenai mutasi dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Kabupaten Karawang

