

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peranan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi. Pemanfaatan Sumber Daya Manusia yang efektif akan dapat mempertahankan kelangsungan hidup organisasi dan pertumbuhannya di masa yang akan datang. Dengan kata lain, keberhasilan atau kemunduran suatu organisasi tergantung pada keahlian dan keterampilan pegawai yang berada dalam organisasi tersebut.

Untuk itu suatu organisasi dalam mencapai tujuannya harus dapat memanfaatkan sumber daya manusia sebagai alat yang berperan penting untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Arti pentingnya sumber daya manusia terletak pada kemampuannya untuk bereaksi secara sukarela dan positif terhadap sasaran-sasaran pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat memberikan kontribusi dan prestasi kerja yang optimal bagi organisasi.

Untuk mewujudkan pegawai yang sempurna sebagaimana dalam pembahasan di atas, maka pegawai dalam penelitian ini yang dimaksud adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) perlu dibina dengan sebaik-baiknya dan diadakan pengembangan dengan tujuan agar setiap pegawai yang ada dalam organisasi yang bersangkutan dapat memberikan kinerja terbaiknya 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 Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, sehingga pegawai hanya mengabdikan kepada kepentingan negara dan masyarakat, demi terwujudnya aparatur yang bersih dan berwibawa (Fahtoni, 2006:194).

Kinerja individu berdampak pada kinerja organisasi, artinya kinerja baik yang dilakukan oleh pegawai maka akan menimbulkan dampak positif terhadap kinerja organisasi, sebaliknya jika kinerja buruk yang dilakukan oleh pegawai maka akan menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja organisasi. Menurut Mangkunegara (2004:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Untuk meningkatkan kinerja organisasi tidak terlepas dari peran kepemimpinan yang memiliki peran untuk meningkatkan kinerja organisasi, peran kepemimpinan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing, mengawasi dan memotivasi pegawai untuk lebih berprestasi dalam bekerja sehingga kinerja organisasi lebih baik. Menurut George R. Terry, kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Salah satu bentuk dari pengembangan terhadap Pegawai Negeri Sipil adalah mutasi sebagai perwujudan dari dinamika organisasi yang dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi.

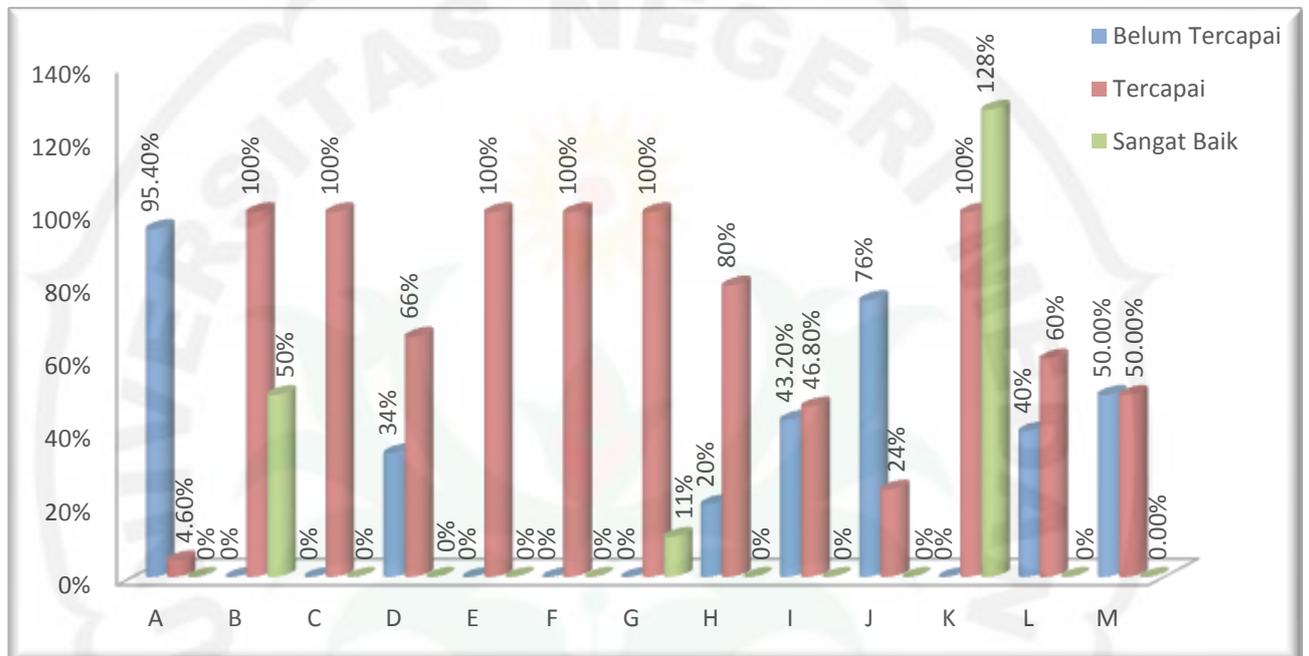
Menurut Hasibuan (2011:102) Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi.

Kegiatan mutasi merupakan upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja pegawai. Namun pelaksanaan kegiatan mutasi sering disalahartikan oleh orang yaitu dianggap sebagai hukuman (*punishment*) atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dan bawahan.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Disnakersos) Kabupaten Dairi. Pegawai pada Disnakersos Kabupaten Dairi yang merupakan aparatur Negara yang menyelenggarakan pemerintahan dalam melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah di bidang Tenaga Kerja dan Sosial yang meliputi perencanaan dan pelaksanaan ketenagakerjaan serta pengendaliannya sesuai dengan kebijaksanaan Kepala Daerah.

Untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, Dinas Tenaga Kerja Sosial (Disnakersos) Kabupaten Dairi tidak terlepas dari individu-individu yang terlibat dalamnya. Mengingat Disnakersos Kabupaten Dairi sebagai salah satu instansi pemerintah yang menyelenggarakan tugas dalam mensejahterakan rakyat, maka seharusnya para pelaku yang terlibat dalam organisasi ini memiliki kinerja yang baik sehingga kinerja organisasi juga akan positif dan dinilai dapat mencapai indikator kinerja yang sudah ditetapkan sebelumnya. Untuk mengetahui sejauh mana kinerja yang diselenggarakan para pegawai dalam Disnakersos Kabupaten Dairi, maka pentingnya suatu penilaian kinerja dilakukan dalam menentukan berhasil atau tidakkah indikator kinerja yang sudah ditetapkan.

Gambar 1.1
Realisasi Indikator Kinerja untuk Pencapaian Strategis pada Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Disnakersos) Kabupaten Dairi pada tahun 2012



Sumber : Disnakersos Kabupaten Dairi (data diolah)

Keterangan :

- A : Persentase (%) Penanganan Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) yang memperoleh bantuan sosial untuk pemenuhan kebutuhan dasar
- B : Persentase (%) PMKS yang menerima program pemberdayaan sosial melalui Kelompok Usaha Bersama (KUBE)
- C : Persentase (%) panti sosial skala kabupaten yang menyediakan sarana dan prasarana pelayanan kesejahteraan sosial
- D : Persentase (%) Wahana Kesejahteraan Sosial Berbasis Masyarakat yang menyediakan sarana prasarana pelayanan kesejahteraan sosial
- E : Persentase (%) korban bencana yang menerima bantuan sosial selama tanggap darurat
- F : Persentase (%) korban bencana yang dievakuasi dengan menggunakan sarana prasarana tanggap darurat lengkap
- G : Persentase (%) penyandang fisik dan mental, serta lanjut usia tidak potensial yang menerima jaminan sosial
- H : Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis kompetensi
- I : Besaran pencari kerja yang terdaftar dan ditempatkan
- J : Besaran pekerja/buruh yang menjadi peserta jamsostek
- K : Besaran Pemeriksaan Perusahaan
- L : Besaran Pengujian peralatan di perusahaan
- M : Besaran tenaga kerja yang mendapatkan pelatihan berbasis masyarakat

Dari hasil evaluasi yang digambarkan di atas menunjukkan bahwa kinerja pada Disnakersos Kabupaten Dairi masih ada kekurangan ditandai dengan adanya

indikator kinerja yang telah ditetapkan tidak tercapai, meskipun terdapat hasil kinerja yang sangat baik atau melebihi target.

Untuk melakukan pengawasan atas kinerja pegawai pada Dinas, tidak lepas dari peran kepemimpinan. Sebab sebagai faktor yang mengarahkan organisasi dan juga pemberi contoh perilaku terhadap pengikut (pegawai) peran Kepala Dinas sangat menentukan kemajuan dan kemunduran pegawai. Pimpinan (Kepala Dinas) pada Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Disnakersos) Kabupaten Dairi sangat berperan dalam pelaksanaan indikator kinerja yang ada. Tanpa pengawasan yang dilakukan pimpinan, maka para pegawai akan bertindak secara tidak efektif. Pimpinan sangat berperan dalam menentukan aktifitas Sumber Daya Manusia yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Disnakersos) Kabupaten Dairi seperti halnya pelaksanaan mutasi (pemindahan) pegawai. Pimpinan memberi arahan, bimbingan dan pengembangan kepada pegawai selanjutnya melakukan pengawasan. Baik buruknya kinerja dari pegawai akan ditindaklanjuti langsung oleh Pimpinan.

Terdapat beberapa fenomena lain yang mempengaruhi kinerja pada Disnakersos Kabupaten Dairi yaitu kegiatan mutasi pegawai dalam dinas itu sendiri. Pelaksanaan mutasi muncul disebabkan hal-hal sebagai berikut:

Pertama, adanya mutasi yang dilakukan Kepala Daerah ke Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Disnakersos) sendiri. Sehingga pegawai yang baru dipindahkan tersebut belum maksimal melaksanakan tugasnya di lingkungan Disnakersos Kabupaten Dairi. Untuk mengatasi hal ini Pimpinan (Kepala Dinas) melaksanakan mutasi dalam tujuan menyesuaikan keahlian pegawai terhadap tugas dan

tanggungjawab yang ada pada Disnakersos Kabupaten Dairi untuk dapat berpegang kepada prinsip “*the right man on the right place and the right man on the right job*”. Kenyataan di lapangan menunjukkan, seringkali surat keputusan tentang mutasi keluar, kerap menimbulkan ketidakpuasan pegawai. Hal ini terjadi karena ada beberapa pegawai yang baru menjalani mutasi 6 (enam) bulan di suatu pekerjaan pada mutasi periode berikutnya dimutasi ke pekerjaan lain serta sebaliknya. Berkaitan dengan hal tersebut diatas, mutasi pegawai yang semula diharapkan akan menghilangkan kejenuhan pada pegawai yang nantinya diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan tidak tercapai. Hal ini sangat berdampak pada turunnya kinerja, mereka cenderung tidak menyelesaikan tugas yang menjadi tanggungjawabnya dengan harapan tugas tersebut dilimpahkan kepada penggantinya.

Kedua, Adanya pekerjaan/jabatan baru, dalam hal ini penambahan tugas yang dimaksud adalah mengingat fungsi Disnakersos sendiri mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah dalam bidang lapangan kerja, pelatihan, pengawasan dan sosial. Sewaktu-waktu kepala daerah akan memberi tambahan penugasan kepada Disnakersos terkait dengan fungsi Disnakersos sendiri. Sedangkan jumlah Sumber Daya Manusia yang ada pada lingkungan Dinas terbatas.

Ketiga, pelaksanaan pemindahan pegawai sebagai bentuk penghargaan kepada pegawai yang berprestasi sehingga pegawai yang bersangkutan memperoleh pekerjaan/jabatan yang lebih baik dari sebelumnya. Pemindahan pegawai juga terjadi sebagai bentuk sanksi kepada pegawai atas kesalahan dan

kinerjanya yang kurang baik/kurang disiplin sehingga dipindahkan pada pekerjaan/job lain. Dalam pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi yang dicapai oleh pegawai mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para pegawai negeri sipil untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Namun terdapat pegawai yang mengeluh mengenai kecurangan pelaksanaan program mutasi, misalnya mutasi diterapkan namun tidak ada ukuran prestasi kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang disampaikan, maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Mutasi dan Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Disnakersos) Kabupaten Dairi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Mutasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Disnakersos) Kabupaten Dairi.
2. Pengaruh Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Disnakersos) Kabupaten Dairi.
3. Pengaruh Mutasi dan Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Disnakersos) Kabupaten Dairi.

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari ketidakjelasan dalam penelitian ini, mengingat banyaknya permasalahan yang mempengaruhi bidang penelitian ini, maka penulis membatasi masalah pada pengaruh mutasi dan peran pemimpin organisasi/dinas terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Disnakersos) Kabupaten Dairi.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah di atas, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah ada pengaruh antara Mutasi dan Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Disnakersos) Kabupaten Dairi”.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Antara Mutasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Disnakersos) Kabupaten Dairi.
2. Untuk mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Antara Peran Kepemimpinan terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Disnakersos) Kabupaten Dairi.

3. Untuk mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Antara Mutasi dan Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Disnakersos) Kabupaten Dairi.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam penulisan karya ilmiah yang berkaitan dengan mutasi, peran kepemimpinan dan kinerja sebagai kajian dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Disnakersos) Kabupaten Dairi

Penelitian ini dapat memberikan masukan bagi Dinas Tenaga Kerja dan Sosial (Disnakersos) Kabupaten Dairi.

3. Bagi Universitas Negeri Medan

Sebagai tambahan literatur kepustakaan untuk bidang penelitian mengenai pengaruh mutasi dan peran kepemimpinan terhadap kinerja.

4. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan sebagai tambahan referensi bagi peneliti lain dan sebagai acuan perbandingan dalam penelitian di masa yang akan datang berkaitan dengan mutasi, peran kepemimpinan dan kinerja.