

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.

Instansi pemerintahan dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan mampu mendapatkan kepercayaan masyarakat. Oleh karena itu, instansi tersebut harus memiliki keunggulan-keunggulan yang dimiliki oleh instansi lain. Salah satu keunggulan yaitu sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik. Tanpa adanya sumber daya manusia yang baik maka instansi pemerintahan akan sulit bersaing dengan instansi lainnya karena sumber daya manusia ini yang mampu menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan perusahaan kearah yang maju.

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu instansi pemerintahan. Pada setiap instansi pemerintahan maupun swasta, bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil tetapi juga diharapkan mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil yang optimal. Dengan adanya instansi tersebut bahwa diinstansi itu untuk bisa menyegarkan kerja pegawai diperlukan adanya mutasi dan promosi, dimana mutasi itu akan menimbulkan suasana yang baru dan semangat baru serta dapat meningkatkan kemampuan pegawai menjadi lebih baik lagi.

Menurut Busro (2020:88) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja juga dapat dimaknai sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dari pengertian tersebut dapat diartikan bahwa kinerja berdampak positif bagi kegiatan di suatu organisasi, karena secara tak langsung mendukung berfungsinya suatu organisasi secara efektif dan menciptakan kinerja pegawai yang bermutu dan berkompoten. Kinerja sendiri dapat timbul karena beberapa faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya mutasi (Bambang Wahyudi, 2016:167).

Menurut Hasibuan (2021:102) Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal dalam satu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan pegawai, karena tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi tersebut. Pelaksanaan mutasi dengan menempatkan pegawai pada tempat yang tepat agar pegawai yang bersangkutan memperoleh suasana baru atau kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat menunjukkan atau membawa pengaruh positif yang memicu kinerja yang lebih tinggi.

Menurut Hasibuan (2016:112) juga menyatakan bahwa promosi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Promosi adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Biasanya perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan gaji atau upah lainnya. Menurut Hasibuan (2016:112), tujuan dari promosi yaitu untuk merangsang agar pegawai lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerjanya.

Hal ini berarti dengan adanya promosi jabatan, maka akan menciptakan gairah pegawai dalam bekerja sehingga pegawai akan secara sadar untuk

meningkatkan disiplin kerjanya, dan hasil akhir yang akan dicapai adalah meningkatnya kinerja pegawai.

Sederhananya, dengan melaksanakan mutasi pegawai pada posisi yang tepat dan memotivasi pegawai dalam bentuk pemberian promosi jabatan akan berdampak pada munculnya kinerja pegawai yang baik. Dengan adanya Strategi yang digunakan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai agar mau bekerja dan berperilaku baik melalui mutasi dan promosi, tak terkecuali pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Oku selatan.

Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Oku Selatan telah melakukan berbagai upaya untuk memperkuat ketahanan pangan salah satunya menuntut sumber daya manusia atau masyarakat dalam setiap tujuan yang dicapai untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekaligus untuk menjaga ketahanan pangan nasional. Selain itu, pihak instansi juga akan berupaya agar pegawai dapat bekerja dengan baik, dengan melaksanakan mutasi pegawai dengan posisi yang tepat dan memberikan reward kepada pegawai melalui promosi yang akan berdampak kinerja pegawai. Dari hal tersebut diharapkan setiap pegawai mampu memiliki kinerja yang baik sehingga dapat memberikan dampak positif dalam bekerja, seperti pekerjaan mejadi lebih efisien sehingga tujuan instansi akan lebih mudah dicapai.

Berdasarkan dari observasi dan wawancara awal yang dilakukan dengan beberapa pegawai Dinas Ketahanan Pangan, diperoleh informasi adanya permasalahan yang berkaitan dengan mutasi. Berdasarkan indikator penanguhan pangkat dikantor dinas ketahanan pangan itu dimutasi dari sekretariat ke bidang cadangan dan keamanan pangan, yang mempengaruhi pekerjaan. Kemudian

pegawai yang mengalami perputaran jabatan dilakukan dengan tujuan untuk menambah pengetahuan dan menghindarkan kejenuhan. Namun yang terjadi di lapangan pegawai yang menduduki jabatan baru mereka harus beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru dan mempelajari dari awal tugas pokok dan fungsi pekerjaan sehingga membuat pekerjaan terhambat atau pegawai butuh waktu untuk memberikan hasil kinerja yang maksimal baik.

Sedangkan, Permasalahan yang berkaitan dengan promosi berdasarkan dimensi kinerja indikator disiplin yaitu masih kurangnya kesadaran pegawai untuk mentaati peraturan yang berlaku di dinas ketahanan pangan, yang disebabkan karena kemalasan atau kurangnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil data yang didapat bahwa pelanggaran disiplin pegawai yang mengalami peningkatan dari tingkat ketidakhadiran dan terlambat masuk kerja yang menyebabkan pekerjaannya tidak terselesaikan dan menumpuk sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik, hal inilah yang mempengaruhi pegawai tidak dapat dipromosikan.

Tabel 1.
Data Kehadiran (Presensi) Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan
Kabupaten Oku Selatan

	Bulan												Keterangan
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des	
Tahun 2022	4	7	5	3	3	10	6	7	12	6	7	11	Tidak masuk bekerja
	3,2%	5,6%	4%	2,4%	2,4%	8%	4,8%	5,6%	9,6%	4,8%	5,6%	8,8%	
	10	7	6	7	10	13	10	15	9	7	5	8	Terlambat masuk kerja
	8%	5,6 %	4,8 %	5,6 %	8%	10,4 %	8%	12%	7,2 %	5,6 %	4%	6,4 %	

Sumber : Dinas Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Oku Selatan 2022

Selain itu juga dari indikator berprestasi masih terdapat prestasi kerja pegawai di dinas ketahanan pangan yang kurang baik dikarenakan pegawai yang tidak kompeten, kurangnya keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Kemudian masih ada pegawai yang tidak memiliki loyalitas yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan instansi, yang menyebabkan tidak dilaksanakannya tugas-tugas dengan baik, hal inilah yang menyebabkan adanya pegawai dinas ketahanan pangan tidak mendapatkan promosi jabatan. Namun ada juga pegawai yang sudah memiliki prestasi kerja yang baik, dimana pegawai tersebut sudah melaksanakan tugasnya dengan baik dan memiliki loyalitas yang tinggi, tetapi tidak mendapatkan juga promosi dikarenakan pegawai tersebut tingkat pendidikannya masih rendah.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Oku Selatan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan mutasi, promosi dan kinerja melalui penulisan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Mutasi Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Kecamatan Muaradua Kabupaten Oku Selatan.**"

1.2.Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada pengaruh mutasi dan promosi terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Kecamatan Muaradua, Kabupaten Oku Selatan baik secara parsial maupun simultan?

1.3.Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh mutasi dan promosi terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Kecamatan Muaradua, Kabupaten Oku Selatan baik secara parsial maupun simultan.

1.4.Manfaat Penelitian

a. Manfaat bagi penulis

Diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dalam menerapkan teori-teori yang di peroleh selama menjadi mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis program studi manajemen di universitas baturaja.

b. Manfaat bagi perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan untuk pemerintahan dalam menentukan strategi dan menerapkan Pengaruh mutasi dan promosi terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan, Kecamatan Muaradua, Kabupaten Oku Selatan

c. Manfaat bagi universitas

Dapat digunakan untuk menambah referensi serta sebagai bahan penelitian lebih lanjut sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa di masa yang akan datang.