

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah Penelitian

Pegawai merupakan salah satu asset penting yang dimiliki oleh perusahaan, baik perusahaan jasa maupun perusahaan industri. Pegawai adalah salah satu faktor produksi yang hidup, aktif dan mampu berpikir sendiri serta merupakan subyek yang dinamis. Tercapai tidaknya tujuan sebuah perusahaan bergantung pada faktor produksi ini. Gomes (1995 : 2) menyebutkan bahwa “kerjasama sumber daya manusia merupakan sumber yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya, rasio, rasa dan karsa”.

Dalam mengembangkan perusahaan, orang seringkali terfokus pada bagaimana mengembangkan usaha itu, sedangkan tentang pengelolaan sumber daya manusia, masih merupakan tanda tanya besar. Kendati sering terdengar isu tentang pentingnya pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan, tetapi penanganannya secara terencana dan terfokus, baik oleh perusahaan maupun oleh individu sebagai pegawai itu sendiri jarang dilakukan.

Seorang pimpinan yang baik tentunya akan menciptakan lingkungan yang nyaman dan memotivasi pegawai dengan tujuan agar kinerja pegawainya dapat meningkat. Salah satu upaya manajer

menciptakan lingkungan yang nyaman yaitu dengan menerapkan pemindahan pegawai yang masih dalam satu instansi tanpa disertai perubahan penghasilan, hal ini disebut sebagai mutasi intern. Seperti yang diungkapkan Sastrohadiwiryono (2002 : 247) sebagai berikut :

Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan.

Tujuan dilaksanakannya mutasi intern ini adalah untuk menghilangkan rasa bosan terhadap pekerjaannya yang selama ini ia tekuni sehingga kesegaran kerja di tempat baru dapat tercipta. Tujuan mutasi intern ini juga dapat mengatasi masalah kelebihan dan kekurangan antar bagian tanpa mengadakan perekrutan pegawai baru. Adanya mutasi intern ini pegawai bisa bekerja sama dengan teman kerjanya. Mereka menyadari bahwa dalam suatu organisasi merupakan suatu bagian yang mempunyai tujuan sama. Adanya kerjasama antar pegawai satu dengan yang lain, antar bagian kerja yang satu dengan bagian kerja yang lain akan memperlancar proses pencapaian tujuan.

Seperti yang diutarakan oleh Suparjati (1999 : 740) bahwa pemindahan tempat atau fungsi tanpa perubahan status jabatan dapat dilakukan dengan pertimbangan, antara lain :

1. Untuk menghindari pengelompokan/ klik dalam satuan kerja
2. Terciptanya kerjasama yang baik
3. Untuk mengisi kekurangan dan kelebihan personilnya

4. Untuk menghilangkan kejenuhan atau kebosanan dalam satuan kerja

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan mutasi intern sangat perlu dilakukan oleh instansi. Adanya faktor pendorong baik yang berasal dari dalam ataupun dari luar, diharapkan kinerja pegawai bisa meningkat.

Akhirnya perlu diupayakan agar para pegawai mendapatkan informasi umpan balik (*feedback*) tentang bagaimana hasil kinerja mereka. Seperti yang dikatakan As'ad (1999 :48) bahwa "prestasi kerja atau kinerja adalah sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan".

Pemberian informasi hasil kerja terhadap manajer harus menerapkan tujuan-tujuan yang spesifik yang layak diterapkan dan dapat diterima oleh para pegawai, sehingga pegawai mempunyai gambaran yang jelas mengenai proses penilaian kerjanya dan berusaha untuk mencapai standar yang telah ditetapkan oleh instansinya.

Dari uraian di atas, maka penulis mengambil judul : "Persepsi Pegawai Tentang Pengaruh Tujuan Mutasi Intern Terhadap Kinerja di PDAM Kabupaten Malang".

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka permasalahan yang teliti adalah :

1. Bagaimanakah mutasi intern yang diterapkan di PDAM Kabupaten Malang ?
2. Bagaimanakah kinerja pegawai di PDAM Kabupaten Malang ?
3. Adakah pengaruh antara tujuan mutasi intern yang meliputi pembinaan pengembangan pegawai, penataan kembali penempatan pegawai, terciptanya persaingan yang sehat, berkurangnya rasa bosan dan sebagai langkah awal promosi terhadap kinerja pegawai di PDAM Kabupaten Malang.

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui mutasi intern yang dilaksanakan di PDAM Kabupaten Malang.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di PDAM Kabupaten Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh tujuan mutasi intern terhadap kinerja pegawai di PDAM Kabupaten Malang.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang berguna bagi berbagai pihak yaitu :

1. Bagi PDAM Kabupaten Malang

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan mutasi intern dalam hubungannya dengan kinerja pegawai.

2. Bagi Jurusan Manajemen

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan kepustakaan dan sebagai bahan kajian untuk penelitian yang lebih luas. Secara khusus, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi jurusan tentang tujuan mutasi intern

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan mengenai teori yang diperoleh di bangku kuliah dan mengetahui praktek kerja di lapangan khususnya di perusahaan yang diteliti.

4. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini berguna sebagai tambahan pengetahuan, kajian dan referensi untuk permasalahan yang berkaitan dengan penelitian ini.