BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja pada dasarnya menitikberatkan permasalahan pada proses perencanaan, pelaksanaan, dan juga hasil yang di dapatkan setelah melaksanakan pekerjaan. Pada Instansi pemerintahan kinerja biasa disebut sebagai sebuah jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan awal dari program kerja serta kebijakan yang telah ditetapkan. Hal mengenai kinerja sangatlah penting, karena kinerja merupakan salah satu tolak ukur terpenting dari kualitas organisasi. Peningkatan kinerja aparatur pemerintah merupakan salah satu strategi pembangunan untuk sebuah Negara dalam menjalankan proses kenegaraannya.

Peningkatan kinerja aparatur pada suatu daerah merupakan sebuah cara yang sangat efektif. Ditetapkannya UU No.32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah memberikan hak yang leluasa kepada Pemerintah Daerah untuk mengembangkan potensi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam hal ini aparatur untuk mendapatkan kualitas yang optimal untuk mengembangkan daerahnya. Berdasarkan TAP MPR No. II/MPR/1998 Aparatur adalah keseluruhan lembaga dan pejabat negara serta pemerintahan negara yang meliputi aparatur kenegaraan dan pemerintahan sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, bertugas dan bertanggungjawab atas penyelenggaraan negara dan pembangunan serta senantiasa mengabdi dan setia kepada kepentingan, nilai-nilai dan cita-cita perjuangan bangsa dan negara berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar

1945. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam sesuatu jabatan negeri atau diserahi tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Aparatur merupakan aset atau unsur yang paling sentral dan penting diantara unsur-unsur organisasi lainnya. Sumber daya manusia disuatu organisasi atau perusahaan menjadi sentral dan penting karena manusia itu sendiri makhluk yang memiliki akal budi, memiliki berbagai macam cara atau budaya kerja, memiliki kemampuan untuk berkembang, dan memiliki keinginan-keinginan berbeda dengan alat produksi lain yang tidak dapat berkembang kemampuannya serta tidak memiliki keinginan-keinginan seperti manusia. Manusia tidak sama dengan alat produksi lain, maka pengelolaan manusia harus bersifat inovatif, efektif, efisien, dan berkelanjutan.

Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu unsur Aparatur Negara mempunyai peranan yang sangat strategis dalam menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintahan dan tujuan pembangunan nasional. Pada Pelaksanaan tugasnya aparatur harus bertindak sebagai unsur dari sumber daya manusia yang mempunyai perananan dalam menyelenggarakan tugas-tugas umum pemerintahan yang bertujuan bagi pembangunan nasional.

Untuk mendapatkan aparat yang memiliki dedikasi dan hasil kerja yang optimal, maka harus dilakukan pertimbangan, seleksi dan mutasi yang ketat bagi Pegawai Negeri Sipil, apalagi yang ingin menduduki suatu jabatan strategis. Agar aparat dapat lebih menghayati bidang tugasnya maka seyogianya pelaksanaan mutasi pegawai harus berpedoman pada analisis jabatan, dimana *output*nya berisi uraian jabatan, spesifikasi jabatan, dan standar kinerja.

Pasca runtuhnya Orde Baru 21 Mei 1998 Indonesia mengalami euforia kebebasan politik yang belum terjadi sebelumnya. Banyak pihak yang meneriakkan kebebasan. Diantara wujud kebebasan yang paling tampak adalah kesempatan untuk menyiarkan aspirasi yang sejak lama terpendam, mulai dari teriakan desentralisasi kekuasaan, pekikan kedaulatan ataupun merdeka, selain itu dilaksanakan berbagai agenda reformasi. Salah satu isu yang berkaitan dengan agenda tersebut adalah penempatan Pegawai Negeri Sipil secara profesional disetiap lembaga pemerintahan.

Pada esensinya isu di atas bukanlah suatu hal yang baru. Pada masa orde lama sistem pemerintahan dan penyelenggaraan Negara yang dianut dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah sistem sentralisasi dimana pengangkatan PNS dilaksanakan secara sentralistik. Segala kebijakan yang akan diambil harus berasal dari pemerintah pusat dan harus menunggu petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis dalam proses pelaksanaannya.

Pada masa orde baru pengangkatan seorang aparat birokrasi pemerintahan juga menghendaki profesionalisme dalam diri seorang pejabat. Indikasi ini dapat dilihat pada jabatan-jabatan birokrasi pemerintahan yang dijabat oleh orang-orang profesional sesuai dengan potensi, dedikasi, dan prestasi yang bersangkutan.

Nuansa profesionalisme Pegawai Negeri Sipil semakin tinggi tuntutannya di era reformasi. Konsep teori *"The Right Man on The Right Place"* (penempatan seseorang sesuai dengan keahliannya) ingin diwujudkan dan menjadi agenda reformasi dan birokrasi pemerintahan. Aplikasinya, dilakukanlah perubahan peraturan penyelenggaraan pemerintah daerah dengan menetapkan Undang-Undang No. 12 Tahun 2008 sebagai pengganti Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang memberikan otonomi daerah yang nyata, luas dan bertanggungjawab dan dapat menjamin perkembangan dan pembangunan daerah.

Sosok Pegawai Negeri Sipil dengan kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan terhadap Negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai seorang pelayan publik serta mampu sebagai perekat persatuan dan kesatuan bangsa saat ini sudah terhapuskan, dikarenakan adanya beberapa oknum dari aparatur itu sendiri yang melanggar dan menciptakan sebuah paradigma baru terhadap masyarakat mengenai Pegawai Negeri Sipil.

Keberadaan konsentrasi pengelolaan kepegawaian ini pada dasarnya bertugas untuk melayani masyarakat dan merealisasikan apa yang menjadi setiap keluhan bagi kepentingan masyarakat dan pembangunan Negara. Pemerintah

dalam memenuhi pelayanan masyarakat secara menyeluruh masih memiliki keterbatasan, oleh karena itu pemerintah pusat memberikan beberapa ruang bagi pemerintah daerah untuk membuat kebijakan khusus dalam mengatur dan menyelesaikan permasalahannya.

Sumber daya manusia pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung khususnya pada Bidang Mutasi Pegawai yang bertugas sebagai pelaksana pada proses mutasi PNS masih perlu diperhatikan, karena aparatur Bidang Mutasi Pegawai BKD Kota Bandung belum memiliki kompetensi dasar yang baik mengenai tugasnya sebagai pelaksana proses mutasi PNS. Hal ini dapat di lihat dari berbagai permasalahan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang terjadi pada tahun sebelumnya dan dapat dibuktikan dalam RPJMD BKD Kota Bandung pada tahun 2012 yang menyebutkan bahwa:

> "Masih banyak permasalahan yang terjadi di dalam kepengurusan BKD Kota Bandung sebelumnya, yakni belum optimalnya pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dalam kegiatan yang ada di masing-masing bidang, keterbatasan sarana dan prasarana penunjang kegiatan terhadap pencapaian kinerja BKD, dan masih adanya kegiatan yang belum terakomodasi untuk menunjang program BKD yang telah dicanangkan".
> (RPJMD BKD Kota Bandung, 2012)

Berdasarkan laporan tersebut, sebuah mekanisme pendidikan dan pelatihan harus dilaksanakan secara berkala untuk mencapai kinerja Badan Kepegawaian Daerah yang lebih baik. Kepala BKD kota Bandung perlu untuk menjadwalkan dan mencanangkan program guna mengikutsertakan aparaturnya yang masih baru untuk mengikuti pelaksanaan pelatihan dan pendidikan yang merupakan program rutin tahunan yang dilaksanakan oleh Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Bandung, yang bertujuan untuk mendidik dan melatih aparatur pemerintah

Kota Bandung agar mampu berorientasi kerja lebih baik dibandingkan sebelumnya.

Kenyataan lain yang terjadi pada Bidang Mutasi Pegawai pada Badan Kepegawaian Daeah Kota Bandung masih banyak data jumlah PNS yang dimutasikan pada tahun tertentu datanya tidak sesuai jumlah data mutasi Pegawai Negeri Sipil pada tahun saat pelaksanaannya. Hal ini dijelaskan dari hasil wawancara dengan kepala Bidang Mutasi Pegawai pada saat observasi yang mengatakan, bahwa:

> "Permasalahan mengenai aparatur di Bidang Mutasi BKD Kota Bandung bahkan seluruh Instansi atau Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di seluruh Indonesia tidak pernah akan habis dan bosan untuk diperbincangkan. Contoh yang bisa diambil adalah masalah mengenai data jumlah PNS yang dimutasikan pada tahun 2007 berjumlah 6 pegawai, namun ketika data itu kembali dibutuhkan pada tahun 2009 data jumlah aparatur yang dimutasikan tidak dapat ditemukan seluruhnya, mungkin yang dapat ditemukan hanya sekitar 40% jika dipersentasekan."
> (Hasil Observasi 14/1/2013)

Berdasarkan wawancara tersebut konsentrasi dan kedisiplinan aparatur dalam urusan administrasi di bidang mutasi pegawai BKD Kota Bandung perlu diperhatikan lagi. Berkas yang merupakan data penting, selain harus dijaga kerahasiaannya juga harus dijaga keberadaannya sehingga ketika dibutuhkan tidak sulit untuk mencarinya, terlebih lagi jika sampai hilang merupakan sebuah masalah besar ketika penyusunan laporan akhir periode.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka peneliti tertarik untuk memilih judul **"Kinerja Aparatur Bidang Mutasi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung (Suatu Studi Pada Mutasi Pegawai Negeri Sipil Di Kota Bandung)".**

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian yang sesuai haruslah berdasarkan pernyataan serta data yang mengacu pada indikator dan masalah yang sedang diteliti, sehingga sebuah penelitian itu dapat dipertangunggjawabkan hasilnya, seperti pertanyaan yang merupakan sumber dari rumusan penelitian yang peneliti ambil sebagai bahan acuan, sebagai berikut:

> "Bagaimana Kinerja Aparatur Bidang Mutasi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung dalam melaksanakan Mutasi Pegawai".

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh proses mutasi Pegawai Negeri Sipil yang didasari dengan kinerja aparatur Bidang Mutasi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah di Kota Bandung. Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui Bagaimana Efektivitas Kinerja Aparatur Bidang Mutasi Pegawai pada Badan Kepegawaian Kota Bandung dalam melaksanakan Mutasi Pegawai Negeri Sipil.
2. Untuk mengetahui Bagaimana Efisiensi Kinerja Aparatur Bidang Mutasi Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung dalam melaksanakan Mutasi Pegawai Negeri Sipil.

3. Untuk mengetahui sejauhmana tingkat Keamanan Dan Kepuasaan dalam bekerja Aparatur Bidang Mutasi Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung dalam melaksanakan Mutasi Pegawai Negeri Sipil.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan yang bersifat teoritis dan praktis, sebagai berikut:

1. Kegunaan bagi peneliti

   Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah pengalaman, wawasan, pengetahuan dan memberikan pemahaman mengenai pengaruh kinerja aparatur dalam sebuah proses mutasi Pegawai Negeri Sipil yang dilakukan oleh Bidang Mutasi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandung terhadap hasil kerja para aparaturnya dalam melaksanakan kebijakan tersebut.

2. Kegunaan Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi perkembangan Ilmu Pengetahuan, baik itu dalam studi yang peneliti ambil di program studi Ilmu Pemerintahan Universitas Komputer Indonesia, khususnya dalam rangka mengembangkan teori-teori mengenai konsep teori kinerja aparatur.

3. Kegunaan Praktis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sebuah pertimbangan dan masukan dalam rangka penerapan teori Kinerja Aparatur, khususnya bagi Bidang Mutasi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bandung dalam mengimplementasikan proses mutasi Pegawai Negeri Sipil di wilayah Kota Bandung, agar lebih ditingkatkan setiap tahapannya, supaya tercipta proses kerja aparatur yang lebih baik selanjutnya.