

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pentingnya peranan Sumber Daya Manusia bagi setiap organisasi swasta maupun Pemerintah yang diharapkan mampu meningkatkan capaian kinerja pegawainya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai swasta maupun pemerintah dalam suatu organisasi adalah penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan dan pengembangan karier dari setiap tenaga kerja seah organisasi swasta ataupun pemerintah. Salah satu upaya untuk mendorong tumbuh dan berkembangnya capaian kinerja pegawai dengan pembinaan dan pengembangan karier pada hasil capaian kinerja pegawai yang baik.

Daerah Kabupaten Humbang Hasundutan berada di jajaran Bukit Barisan dengan keadaan tanah umumnya berbukit dan bergelombang yaitu 69 persen tergolong tanah miring/terjal, 20 persen tanah landai dan hanya 11 persen tanah datar. Terdapat banyak lembah yang terjal dan mempunyai iklim yang sejuk. Kondisi jenis tanah yang terdapat di Kabupaten Humbang Hasundutan adalah jenis tanah yang berasal dari tuf andesit yang menghasilkan tanah podsolik yang sifatnya sangat erosif dan sebagian kecil tanah litosol yang berada pada DTA Danau Toba dan lahan ini berada pada ketinggian 600-1.300 meter diatas permukaan laut (mdpl). Kabupaten Humbang Hasundutan berada di bagian tengah wilayah Provinsi Sumatera Utara di bagian Barat kawasan Danau Toba yang terletak pada garis $2^{\circ} 1' - 2^{\circ} 28'$ Lintang Utara (LU) dan $98^{\circ} 10' - 98^{\circ} 58'$ Bujur Timur (BT). Kondisi fisik Kabupaten Humbang Hasundutan berada pada ketinggian antara 330-2.075 meter diatas permukaan laut (mdpl).

Inspektorat Daerah Kabupaten Humbang Hasundutan sebagai lembaga yang menyelenggarakan pengawasan pelaksanaan urusan dan penyelenggaraan pemerintahan daerah, dituntut untuk mampu berperan sebagai institusi yang mampu meningkatkan kualitas pengawasan pelaksanaan pembangunan daerah

sehingga dapat meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance) maupun pemerintahan yang bersih (clean government) dengan tujuan dapat memberikan kontribusi nyata bagi meningkatnya kemakmuran masyarakat.

Sehubungan dengan hal tersebut Inspektorat Kabupaten harus mampu meningkatkan kualitas pengawasan, cepat tanggap dan responsif untuk dapat membantu semua pihak mewujudkan akuntabilitas kinerjanya dalam rangka mendorong terwujudnya transparansi instansi pemerintah menuju terciptanya tata pemerintahan yang bersih, dengan tetap berpegang teguh terhadap ketentuan perundangan yang berlaku dalam melaksanakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan.

Inspektorat tidak terlepas dari permasalahan penghambat keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran dalam pencapaian kinerja yang dapat memberikan perubahan baik kinerja dengan mutasi dan budaya organisasi yang selaras sesuai bidang yang dikerjakan dalam tugas pengawasan pemerintahan

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494) dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477) bahwa sudah jelas ditentukan arah dan kebijakan capaian kinerja pegawai negeri sipil dan jenjang karir serta penempatan pegawai sesuai dengan kelas jabatan sesuai dengan karakteristik tugas pokok dan fungsi masing masing bidang dan sector. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil, dengan memberikan kejelasan tentang:

- a. PNS yang dinilai, Pejabat Penilai, dan Atasan Pejabat Penilai setelah penyetaraan jabatan dari Jabatan Struktural ke Jabatan Fungsional;
- b. Penyusunan Sasaran Kerja Pegawai dan Penilaian Prestasi Kerja Periode Januari s.d Juni 2021;
- c. Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai dan Penilaian Kinerja PNS Periode Juli s.d Desember 2021; dan
- d. Penilaian kinerja PNS tahun 2021.

Sumber Daya Manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat mengatur kelangsungan suatu organisasi. Mutasi dijalankan agar pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif. 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. Kemampuan kerja, rasa tanggung jawab, terhadap mutasi yang kita laksanakan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi.

Mutasi dan budaya organisasi memiliki dampak yang baik dan buruk terhadap peningkatan capaian kinerja pegawai dalam suatu organisasi perangkat daerah. Penilaian kinerja merupakan suatu proses membandingkan kinerja pegawai dengan teknis persyaratan yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang undangan. Penilaian kinerja merupakan proses kontribusi pegawai terhadap organisasi selama periode tertentu yang ada pada Organisasi Perangkat Daerah.

Adapun beberapa pokok permasalahan yang dapat dilakukan kajian atau analisis masalah yang harus dihadapi oleh Inspektorat Humbang Hasundutan adanya mutasi internal yang dilaksanakan, tidak ada sebelumnya evaluasi terhadap pegawai yang dimutasi ke instansi lain. Dasar Hukum dalam pelaksanaan tugas yang tertuang dalam sebuah Budaya Organisasi pelaksanaannya dan hasil yang dicapai berbeda dengan pengalaman dan kenyataan. Terdapat penyimpangan yang sudah ditetapkan dalam tugas pokok dan fungsi pegawai Inspektorat Kabupaten Humbang Hasundutan dalam melaksanakan tugas pengawasan intern yang sudah ditetapkan dengan Surat Keputusan Kepala Badan/Dinas, sehingga

capaian dan target kinerja yang sudah direncanakan tidak tepat sasaran sehingga dalam Instansi tersebut perlu dilakukan sebuah penelitian untuk menjawab permasalahan yang terjadi di Inspektorat Kabupaten Humbang Hasundutan.

1.2 Identifikasi Masalah

Pengimplementasian mutasi dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai masih sangat kompleks, karena mempunyai karakteristik yang berbeda-beda, masih adanya budaya organisasi yang kurang teraktualisasi. Pimpinan organisasi perangkat daerah yang masih bertindak tidak sesuai dengan aturan yang berlaku, kemampuan inovasi pegawai yang masih rendah, serta motivasi kerja yang masih kurang.

Dengan melihat fakta tersebut, peningkatan kinerja pegawai tidak maksimal. Pembinaan atas evaluasi kinerja pegawai yang baik sangat diperlukan. Karena tujuan fundamental dari budaya organisasi adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas hasil kerja, produktivitas dan capaian program yang tepat sasaran. Dari latar belakang permasalahan tersebut diatas, penulis dapat melakukan penelitian tentang “ Pengaruh Mutasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Capaian Kinerja Pegawai Inspektorat Humbang Hasundutan”.

1.3 Batasan Masalah

Batasan Masalah dalam pelaksanaan penelitian skripsi ini terdapat tiga point seperti diuraikan dibawah ini :

- a. Pengaruh mutasi terhadap capaian kinerja pegawai inspektorat humbang kabupaten humbang hasundutan
- a. Pengaruh budaya organisasi terhadap capaian kinerja pegawai inspektorat kabupaten humbang hasundutan
- b. Pengaruh mutasi dan budaya organisasi terhadap capaian kinerja pegawai inspektorat humbang hasundutan

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang sudah ditetapkan, penelitian skripsi ini membuat kesimpulan rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Adakah mutasi berpengaruh terhadap capaian kinerja pegawai pada inspektorat humbang hasundutan?
- b. Adakah budaya organisasi berpengaruh terhadap capaian kinerja pegawai pada inspektorat humbang hasundutan?
- c. Seberapa besar pengaruh mutasi dan budaya organisasi terhadap capaian kinerja pegawai pada inspektorat humbang hasundutan?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui mutasi berpengaruh terhadap capaian kinerja pada pegawai inspektorat humbang hasundutan
- b. Untuk mengetahui budaya organisasi berpengaruh terhadap capaian kinerja pada pegawai inspektorat humbang hasundutan
- c. Untuk mengetahui mutasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap capaian kinerja pada pegawai inspektorat humbang hasundutan

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian sebagai sarana dalam menerapkan teori yang telah didapatkan saat mengikuti perkuliahan dan penerapannya dilingkungan masyarakat dan sebagai tambahan informasi atau bahan kajian bagi organisasi perangkat daerah kabupaten pada Inspektorat Kabupaten Humbang Hasundutan yaitu :

1. Untuk melakukan perbaikan dan meningkatkan budaya organisasi
2. Untuk mengetahui pengaruh Mutasi dan Budaya Organisasi pada Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Humbang Hasundutan
3. Saran dan masukan untuk melakukan evaluasi capaian kinerja pegawai

4. Sebagai referensi kebijakan dalam melaksanakan evaluasi kinerja pegawai
5. Memberikan pengetahuan dan pemahaman dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi organisasi

