

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia kini sudah memasuki era globalisasi dan menghadapi banyak tantangan yang menuntut agar masyarakat untuk menjadi pribadi yang memiliki kualitas, berwawasan luas dan memiliki keterampilan (Krismiyati, 2017). Sebagai upaya pengembangan pembangunan, dalam organisasi membutuhkan adanya sumber daya (Krismiyati, 2017). Terdapat dua kelompok dari sumber daya pada organisasi yang merupakan sumber daya manusia dan non-manusia (Putri, 2015). Dapat dikatakan bahwa manusia merupakan sumber daya terpenting dalam sebuah organisasi, hal ini dikarenakan manusia merupakan investasi terpenting yang menjadi tanggungan oleh organisasi yang bersangkutan guna mengembangkan potensi sumber daya yang telah dimiliki. Sehingga pengembangan-pengembangan sumber daya ini merupakan suatu langkah yang mutlak guna menghadapi tugas yang ada kini dan nanti (Ritonga, 2010).

Aparatur pemerintahan memiliki berbagai macam fungsi yang salah satunya yaitu dalam bidang pelayanan publik. Dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat yang tepat sasaran dan sesuai, maka diperlukan aparatur pemerintahan yang memiliki profesionalitas serta kualitas yang memadai. Salah satu dari aparatur pemerintahan yaitu Pegawai Negeri Sipil. Sebagai pemberi pelayanan kepada masyarakat, Pegawai Negeri Sipil memiliki berbagai tuntutan salah satunya dalam peningkatan keterampilan dan pengetahuan dalam rangka upaya pengembangan karir. Bentuk pengembangan karir Pegawai Negeri Sipil salah satunya yaitu mutasi yang bertujuan meningkatkan efektivitas serta efisiensi kerja dalam pembangunan pemerintahan.

Mutasi adalah hal yang cukup biasa dalam organisasi pemerintahan guna memberikan kesempatan kepada para pegawai supaya mendapatkan pengalaman dan pengetahuan yang baru dan merata. Apabila mutasi yang dilakukan sudah sesuai dengan alur dan peraturan yang berlaku, maka akan berdampak positif bagi organisasi. Menurut Hasibuan (2014) mutasi merupakan berubahnya tempat,

kedudukan ataupun pangkat dimana dapat dilaksanakan secara vertikal maupun horizontal. Crawshaw, Van Dick & Brodbeck (2012) menyatakan bahwa pentingnya dilakukan mutasi dikarenakan kini banyak pribadi yang sudah sadar akan betapa pentingnya peningkatkan jenjang karir dan motivasi dalam kerja yang mana akan menjadikan pekerja terlibat langsung sehingga memiliki keterikatan yang berarti terhadap instansi. Apabila mutasi berjalan sebagai mana mestinya maka pegawai akan merasa terdorong dan termotivasi untuk memberikan perubahan baik yang akan memberikan dampak kesinambungan antara pekerja dengan organisasi dapat berjalan beriringan dalam mencapai tujuan.

Nitisemito (2015) mengemukakan bahwa perwujudan dari peningkatan mutu pegawai seperti mutasi memberikan pengaruh yang kurang baik jika pelaksanaannya melenceng dari peraturan maupun kebijakan. Pengaruh buruk yang akan terjadi dari akibat kesalahan pelaksanaan mutasi salah satunya turunnya gairah kerja pegawai karena anggapan mutasi tersebut merupakan sanksi yang menakutkan dan dapat mengganggu produktivitas pegawai dikarenakan adanya ketidakmampuan maupun ketidaksesuaian dalam menyelesaikan pekerjaan. Apabila situasi yang sedemikian rupa berlangsung tujuan dari dilaksanakannya mutasi tidak akan tercapai, yakni meningkatnya keefektifitasan dan efisiensi saat bekerja. Hal tersebut mungkin terjadi dikarenakan pegawai sudah merasa nyaman dengan pekerjaannya maupun relasi yang cukup bagus.

Peraturan BKN (Badan Kepegawaian Negara) no.5 tahun 2019 pasal 2 tentang tata cara pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa perencanaan mutasi PNS disusun oleh instansi pemerintahan di lingkungan tersebut. Pasal ini menyebutkan program mutasi pada Pegawai Negeri Sipil terdiri atas beberapa poin seperti mutasi dapat dilaksanakan dalam lingkup satu Instansi Pusat maupun Instansi Daerah, mutasi antar kabupaten atau kota dalam lingkup satu provinsi, mutasi antar kabupaten atau kota antar provinsi, mutasi provinsi atau kabupaten maupun kota ke Instansi Pusat ataupun sebaliknya, mutasi antar Instansi Pusat, mutasi ke perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri. Mutasi dilaksanakan sesingkat-singkatnya dua tahun dan selambat-lambatnya lima

tahun. Mutasi PNS dilakukan dengan dasar kesesuaian terhadap kompetensi pegawai dengan persyaratan jabatan, pola karir dan klasifikasi jabatan tak lupa dengan memperhatikan kebutuhan instansi. Mutasi PNS dilaksanakan menggunakan prinsip larangan konflik akan kepentingan. Selain mutasi karena tugas, PNS dapat mengajukan mutasi lokasi atau tugas atas permintaan diri sendiri.

Mutasi dilaksanakan dengan tujuan-tujuan tertentu seperti menurut (Hasibuan, 2014), yaitu untuk memberikan peningkatan terhadap produktivitas kerja pegawai, mewujudkan keseimbangan antar rekan sesama pegawai dengan jabatan atau komposisi pekerjaan, menambah ataupun mengrmbangkan pengetahuan pegawai, untuk meredakan rasa jenuh atau bosan terhadap pekerjaan, memberi rangsangan kepada pegawai supaya memiliki upaya untuk peningkatan karir yang lebih baik atau tinggi, pemberian ganjaran atas hal-hal yang kurang pantas dilakukan, pemberian *reward* ataupun pengakuan atas prestasi yang telah dilakukan, sebagai alat penggerak supaya antusias untuk meningkatkan kerja memalui persaingan yang terbuka, menyelaraskan antara tugas terhadap keadaan fisik pegawai, serta guna meminimalisir perselisihan antar pegawai.

Namun kenyataan di lapangan, banyak pegawai yang tidak siap menghadapi mutasi, meskipun pada umumnya tiap individu memiliki keinginan untuk maju namun tidak berarti bahwa mutasi dapat diterima oleh setiap pegawai. Beberapa individu yang kurang siap terhadap suatu perubahan bisa jadi memandang bahwa mutasi adalah momok yang menakutkan yang harus dihindari. Kondisi ini dapat terjadi karena pegawai minim melakukan pengembangan terhadap dirinya sendiri dan sekitar yang dapat membuat individu sulit untuk menyesuaikan diri selama proses pemindahan pekerjaan. Mutasi dapat memberikan dampak kecemasan pada pegawai yang mengalaminya. Sebenarnya seseorang yang mengalami kecemasan saat akan dimutasi merupakan hal yang normal dikarenakan kecemasan merupakan sinyal terhadap sesuatu hal yang dirasa dapat membuat individu merasa terancam. Akan tetapi apabila kecemasan tersebut berlangsung secara berulang, intensitasnya meningkat bahkan semakin tidak rasional, maka kecemasan tersebut dapat mengacaukan hari-hari seta dapat dikatakan bahwa itu merupakan gangguan

kecemasan (Robichaud & Dugas, 2015). Gejala yang mungkin muncul akibat dari kecemasan adalah perasaan khawatir dan resah, respon fisiologis spesifik, serta gelisah yang bersifat subjektif (Barlow dan Durand, 2009).

Mortensen (2014) menyebutkan tentang meningkatnya level kecemasan yang normal serta bukan berupa kecemasan klinis, apabila meningkat mampu membuat perilaku menjadi lemah. Individu dengan kecemasan biasanya kurang senang dan percaya diri terhadap hasil kinerjanya. Apabila hal tersebut terjadi secara berkala, rasa ketidakpuasan tersebut akan memicu individu tersebut mengalihkan dengan pekerjaan yang berbeda. Individu dengan kecemasan memiliki kecenderungan kurang percaya diri akan keterampilan yang efektif. Beberapa individu yang pesimis mengenai apa yang dilakukan, dalam menentukan target pengembangan diri sendiri terhadap orang lain akan mengerjakan perkara yang cenderung kurang produktif. Ini akan memberikan dampak hasil yang mungkin mengecewakan hingga berhenti ditengah jalan. Individu berkemungkinan menghadapi kegagalan dalam mengerjakan sesuatu yang baik dikarenakan ekspektasi yang tinggi bahwa itu bukanlah hal yang perlu dikhawatirkan.

Smith (Atkinson, 2010) mengemukakan bahwa kecemasan merupakan ketakutan seseorang akan sesuatu dengan objek yang tidak jelas. Kecemasan tersebut memiliki tanda berupa rasa khawatir serta perasaan orang lain yang dirasa kurang begitu memuaskan. Perasaan ini biasanya diikuti dengan minimnya kepercayaan individu dalam mengatasi sebuah persoalan.

Temuan lapangan yang berupa hasil wawancara kepada Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan dengan subjek pertama sebagai berikut:

“Sewaktu dimutasi banyak sekali hal-hal yang jadi pikiran saya, contohnya perubahan-perubahan yang akan banyak saya temui di tempat kerja yang baru seperti atasan, rekan kerja, dan jarak belum lagi pengurusan pemindahan berkas dan administrasi yang lumayan jadi PR dan memusingkan. Terus saya sering mengkhawatirkan bisa enggak ya saya melakukan pekerjaan dengan baik dan maksimal di tempat kerja yang baru, terus bisa enggak ya saya mendapatkan banyak kemudahan-kemudahan seperti di tempat kerja yang lama.”

Kemudian hasil wawancara pada subjek yang kedua sebagai berikut:

“Sebenarnya mutasi ini saya sendiri yang menghendaki mbak, jadi saya menjalaninya dengan senang hati, saya sebenarnya meminta mutasi karena ada sedikit masalah dengan rekan kerja makanya saya meminta untuk dimutasi, tapi tanpa adanya permintaan dari diri sendiri sebenarnya saya siap dimutasi di mana saja karena mutasi kan memang sudah resiko dan harus dijalani apalagi saya seorang pegawai. Tapi saya yakin dengan adanya mutasi ini saya bisa menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik di lingkungan pekerjaan yang baru karena di lingkungan yang baru banyak memberikan energi positif.”

Dari wawancara tersebut, diketahui bahwa subjek mencemaskan perubahan-perubahan yang akan dihadapi di lingkungan kerja yang baru. Hal ini yang membuat individu mengkhawatirkan hal yang belum terjadi dan menjadi pemicu terjadinya kecemasan.

Nevid, Rathus, & Grenee (2005) menjabarkan bahwa kecemasan memiliki dua faktor yaitu, kognitif dan biologi. Yang pertama faktor kognitif merupakan dugaan yang berlebih akan perasaan takut, keyakinan individu yang tidak rasional atau disebut *self defeating*, kepekaan yang berlebihan terhadap suatu ancaman, salah dalam pengatribusian sinyal-sinyal dalam tubuh, serta efikasi diri rendah. Individu yang memiliki efikasi diri rendah, memiliki kepercayaan bahwa individu tersebut merasa tidak akan mampu menghadapi hal diselimuti oleh tekanan. Individu akan semakin cemas apabila dihadapkan oleh tantangan. Sebaliknya, seseorang akan mampu menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugasnya dengan baik, seseorang tersebut tidak akan dibayang-bayangi oleh kecemasan, seseorang yang memiliki efikasi diri rendah atau dapat dikatakan kurang begitu yakin dengan keahlian yang dimiliki dalam melakukan tugas-tugasnya, cenderung hanya berfokus pada ketidakadekuatan yang dipersepsikan.

Menurut Bandura (Safaria & Saputra, 2009) kecemasan dapat diredam karena adanya faktor yang mempengaruhi seperti efikasi diri serta *outcome expectancy*. Pada efikasi diri seseorang akan melakukan sebuah asesmen terhadap kemampuannya tatkala menghadapi suatu situasi yang berbeda, sedangkan *outcome expectancy* adalah dimana individu memperkirakan apa saja kemungkinan yang akan terjadi dari suatu akibat tertentu.

Dengan adanya efikasi diri yang dikatakan tinggi, dalam setiap pengerjaan tugasnya, individu akan menyelesaikannya dengan baik. Setiap tantangan akan dihadapi dengan senang hati (Bandura, 1997). Seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi dapat merangsang munculnya perasaan nyaman dan damai setiap dihadapkan dengan tugas maupun persoalan yang cukup sulit. Sebaliknya, seseorang ragu terhadap kapasitas diri sendiri, percaya bahwa segala sesuatu akan jauh lebih sulit dari kenyataannya (Mukhid, 2009).

Baron & Bryne (2004) menyatakan apabila seseorang berkeyakinan tinggi pada diri bahwa ia mampu menghadapi berbagai bentuk kecemasan, maka secara alami tubuh dapat memproduksi penawar alami yang dapat meminimalisir tingkat kecemasan. Seseorang dengan keyakinan akan kemampuannya dalam menghadapi lingkungan, maka pada saat kondisi dan lingkungan memberikan tekanan yang cukup berarti, maka individu tersebut tidak akan merasakan kegelisahan dan cenderung menikmati dan tenang (Baron & Bryne, 2004). Ciri-ciri individu dengan efikasi diri tinggi antara lain, setiap permasalahan akan ditangani secara efektif, yakin akan mampu menyelesaikan masalah, memiliki kegigihan dalam upaya menyelesaikan suatu masalah dan masalah dipandang sebagai hal yang seharusnya dihadapi bukan untuk dihindari, senang mencari situasi yang baru, serta sedikit menampakan keraguan (Anwar, 2009).

Hasil penelitian mengenai hubungan antara efikasi diri dengan kecemasan diantaranya, penelitian oleh Permana (2016) menunjukkan bahwa efikasi diri mempunyai hubungan negatif serta signifikan dengan kecemasan dalam menghadapi Ujian Nasional di MTS Al Hikmah Brebes. Kemudian penelitian oleh Safitri & Masykur (2018) menunjukkan bahwa rendahnya efikasi diri seseorang biasanya diiringi dengan kecemasan yang tinggi. Lalu penelitian yang dilakukan oleh Pranasari & Indriana (2019) mengemukakan bahwa adanya hubungan negatif yang cukup signifikan antara efikasi diri dengan kecemasan dalam menghadapi Ujian Nasional di SMA Negeri 3 Tuban. Begitu pula penelitian oleh Wohon & Ediati (2019) yang melakukan penelitian di Universitas Diponegoro terhadap atlet menunjukkan adanya negatif yang signifikan antara efikasi diri dengan kecemasan.

Penelitian yang dilakukan oleh Rini (2013) menunjukkan, individu dengan efikasi diri tinggi maka akan memiliki tingkat kecemasan rendah, kepercayaan diri tinggi, yakin akan kemampuan dalam menyanggupi target pekerjaan, yakin dengan segala kemampuan, serta yakin dengan kemampuan kognitif tersebut yang menyebabkan hal itu terjadi .

B. Perumusan Masalah

Merujuk pada latar belakang yang ada di atas, maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah pada penelitian ini, yaitu: apakah ada hubungan antara efikasi diri dengan kecemasan menghadapi mutasi pada Guru PNS KKG Gugus Muwardi?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara efikasi diri dengan kecemasan menghadapi mutasi pada Guru PNS KKG Gugus Muwardi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini, diharapkan mampu memberi manfaat atau tambahan pengetahuan kepada bidang ilmu Psikologi terkhusus Psikologi Industri dan Organisasi. Disamping itu, hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan mampu memperbanyak sumber pustaka penelitian sehingga dapat menjadi penunjang sebagai referensi penelitian yang lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi tentang seberapa besar persentase hubungan antara efikasi diri dengan kecemasan menghadapi mutasi pada Guru PNS KKG Gugus Muwardi.