

BAB I

PEDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Peran sumber daya manusia dalam organisasi mempunyai posisi yang sangat strategis, demikian juga pada organisasi pemerintahan sumber daya manusia yang berperan penting adalah aparatur negara yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di berbagai instansi baik di pusat maupun di daerah. Sebagai aparatur negara, PNS merupakan tulang punggung dalam penyelenggaraan roda pemerintahan. Mewujudkan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan yang baik, diperlukan PNS yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang dilaksanakan berdasarkan prestasi kerja dan sistem karir. Selanjutnya ada banyak hal yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja dilingkungan PNS, salah satu diantaranya adalah mutasi (Sulaiman, 2012).

Menurut Sutrisno (2011) mutasi adalah kegiatan pemindahan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain. Mutasi merupakan kegiatan mutlak yang harus dilakukan dalam rangka mengembangkan karir pegawai yang menjadi tanggung jawab dalam pembinaan dan pengembangan SDM. Hal tersebut diatur dalam badan pertimbangan jabatan dan kepangkatan (BAPERJAKAT) sesuai dengan amanat peraturan pemerintah No.13/2002 tentang pengangkatan PNS. Serta peraturan menteri dalam negeri (PERMENDAGRI) no.100 tahun 2000 tentang pengangkatan PNS dalam jabatan struktural, menurut Sulaiman (2012) penempatan seorang pegawai pada organisasi harus berdasarkan pada kualifikasi

teknis, yakni keahlian yang diperlukan untuk melakukan sesuatu atau menduduki jabatan tertentu. Sehingga tujuan dari organisasi bisa tercapai secara efektif (cepat) dan efisien (hemat sumber daya). Namun mutasi saat ini belum semuanya dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi. Banyak kasus mutasi yang mengabaikan kualifikasi teknis, sehingga menyebabkan kurangnya motivasi, profesionalisme, menimbulkan stres kerja, dan pada akhirnya menurunkan kinerja pada PNS (Sulaiman, 2002)

Wawancara peneliti dengan tiga orang pegawai mutasi di pemerintahan kabupaten Merangin pada tanggal 26 Agustus 2015, mendapatkan informasi : subjek merasa tidak mampu untuk menduduki jabatan yang baru karena tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang ditempuhnya semasa kuliah. Bahkan ada yang mengalami stres setelah mendengar akan dimutasi walaupun mutasinya belum dilaksanakan. Subjek pertama menyatakan : *“Saya dulunya kuliah hukum Islam mas, sebenarnya jabatan yang sebelumnya sudah betul, yaitu di biro keagamaan kemudian sekarang malah disuruh pindah, dan keluarga saya juga terganggu dan cemas dengan adanya perpindahan tersebut dan saya mengalami stres dengan adanya mutasi tersebut yang tidak sesuai dengan bidang yang saya kuasai”* dan subjek kedua menyatakan : *“Saya sebenarnya lebih ahli dibidang ekonomi dan saya dipindahkan ke bagian pelaksanaan dan penyuluhan pertanian perikanan dan kehutanan dan ketika saya mendengar ada berita yang akan diadakannya mutasi saya mulai mengalami susah tidur dan berkeringat dingin dan stres karena saya takut akan dipindahkan ke bidang yang saya tidak kuasai”*. Subjek ketiga juga mengatakan bahwa : *“Latar belakang pendidikan*

saya adalah pendidikan syariah agama islam, sekarang malah menjadi fungsional umum, badan pelaksanaan penyuluhan pertanian dan kehutanan dan hal itu membuat saya kebingungan harus memulai dari mana dalam bekerja, nah itu yang membuat saya mengalami stres, sedangkan atasan saya menuntut untuk bekerja secara maksimal". Hasil wawancara ini menafsirkan kontra produktif antara tujuan mutasi untuk meningkatkan kualitas kinerja pada jabatan baru, dengan kenyataan sebaliknya menurunkan kinerja dan terlebih golongan IV yang paling sering dimutasi karena adanya intervensi yang dilakukan oleh kepala daerah karena menyangkut kinerja dan target diinstansi tersebut.

Menurut Helmi (2000) stres dihubungkan dengan adanya peristiwa yang menekan sehingga seseorang dalam keadaan tidak berdaya akan menimbulkan dampak negatif, misalnya pusing, tekanan darah tinggi, mudah marah, sedih, sulit berkonsentrasi, nafsu makan bertambah, sulit tidur, ataupun merokok. Pendapat lain Lazarus dan Folkman (dalam Halgin, 2010) stres adalah reaksi emosional yang ditunjukkan oleh seseorang, yaitu ketika seseorang memaknai suatu peristiwa sebagai suatu yang menimbulkan ancaman. Lazarus dan Folkman (dalam Halgin, 2010) mengatakan bahwa, *stress* adalah keadaan internal yang dapat di akibatkan oleh tuntutan fisik dari tubuh atau kondisi lingkungan dan sosial yang dinilai potensial dan membahayakan, tidak terkendali atau melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Penyebab stres biasanya disebut sumber stres atau *stressor* yang menurut Lazarus dan Folkman (dalam Safaria,2012) terdiri dari dua jenis sumber stres yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Tuntutan internal merupakan penyebab stres yang berasal dari dalam diri yaitu frustrasi dan tuntutan

dari diri sendiri seperti keinginan untuk selalu menjadi yang terbaik dan kepribadian masing-masing individu, sedangkan tuntutan eksternal bisa bersumber dari lingkungan, keluarga maupun teman-teman.

Selanjutnya stres kerja dapat dilihat melalui beberapa aspek yang dijelaskan oleh Sopiah (2008) dampak atau akibat dari stres kerja bisa dilihat pada tiga aspek, yaitu fisik, psikis, dan perilaku. Fisik berkaitan dengan tanda yang dapat langsung dilihat, seperti tekanan, darah tinggi, sakit kepala, gangguan tidur, dan peningkatan sakit jika sedang menderita sakit. Psikis terkait *outcome* yang memburuk, seperti: ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, kemurungan dan kurang bersemangat. Dan perilaku terkait dengan aktivitas yang berpotensi meningkatkan potensi kerawanan, seperti peningkatan tingkat kecelakaan kerja, salah dalam mengambil keputusan, tingkat absensi kerja tinggi, kinerja rendah, dan agresif di tempat kerja.

Mutasi pada dasarnya rutinitas biasa pada instansi atau perusahaan, namun bila tidak direspon sama oleh individu diperusahaan maka dapat menyebabkan stres kerja yang juga dikenal dengan distress, karena berefek buruk pada kesehatan dan keselamatan kerja serta dapat menghilangkan motivasi untuk bekerja sehingga menurunkan produktifitas, namun hal ini bisa diubah dengan cara merubah *distress* kerja menjadi *eustress* kerja yaitu dengan coping strategi (Teori yang menyatakan Coping Strategi). Chaplin (2006), menjelaskan coping strategi diartikan sebagai upaya baik mental maupun perilaku, untuk menguasai, mentoleransi, mengurangi, atau meminimalisasikan suatu situasi atau kejadian yang penuh tekanan. Selanjutnya juga bisa dikatakan sebagai perilaku mengatasi

masalah, adalah kecenderungan perilaku yang digunakan individu dalam menghadapi dan mengelola suatu masalah yang menimbulkan stres dalam menghindari, menjauhi, dan mengurangi stres kerja atau dengan menyelesaikan dan mencari dukungan sosial.

Coping strategi adalah pengertian bagaimana manusia terlibat dalam strategi yang masuk akal untuk dirinya (Bærenholdt dalam Jørgen, 2002) menunjukkan bahwa konsep 'mengatasi' memiliki akar akademik di psikologi sosial, dimana pertanyaan identitas dan makna merupakan perhatian utama. Menekankan komponen aktif dalam konsep mengatasi, dimana 'menguasai' menjadi sinonim lebih tepat dibanding 'adaptasi'. Membawa pendefinisian coping strategi sebagai seperangkat praktik-praktik yang ditemukan dalam tiga dimensi, yakni inovasi, jaringan, dan pembentukan identitas yaitu aspek dalam coping strategi.

Penelitian yang dilakukan oleh Tueheni Komar (2011) “Pengembangan Program Strategi Coping Stres Konselor (*Studi Deskriptif terhadap Konselor di SMP Negeri Kota Bekasi Tahun Ajaran 2010/2011*)”, mengatakan bahwa konselor/guru bimbingan dan konseling mengalami stres tinggi pada aspek fisik yang disebabkan oleh aspek karakteristik pekerjaan dibandingkan dengan aspek kognitif, emosi, perilaku, lingkungan fisik dan sosial. Strategi coping stres yang dimiliki konselor paling tinggi pada aspek *religious* dibandingkan dengan *strategi coping problem focused coping, social support, dan meaning making coping*. Setelah mengikuti kegiatan pengembangan strategi coping yang dimilikinya. Pengembangan program strategi coping stres direkomendasikan untuk membantu konselor dalam mereduksi stres dan meningkatkan coping stres dan hal tersebut

sangat membantu individu dalam mengatasi stres dalam bekerja. Berdasarkan uraian di atas bahwa individu di sisi lain dituntut untuk meningkatkan kinerja dan di satu sisi individu merasa sangat terganggu dan merasa tidak nyaman dengan apa yang terjadi terhadap pekerjaannya.

Selanjutnya berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang hubungan antara coping strategi dengan stres kerja disebabkan oleh mutasi pada PNS di kabupaten merangin. Adapun yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah : *Apakah ada hubungan antara coping strategi dengan stres kerja disebabkan oleh mutasi pada PNS di kabupaten merangin ?*

B. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara coping strategi dengan stres kerja yang disebabkan oleh mutasi pada PNS provinsi jambi kabupaten merangin, dengan tercapainya tujuan di atas, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dan sumbangan bagi bidang keilmuan Psikologi Klinis, Psikologi Industri Organisasi dan utamanya berkaitan tentang coping strategi dan stres kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran informasi mengenai hubungan antara coping strategi dengan stres kerja disebabkan mutasi dan dapat menjadi masukan dalam melakukan mutasi jabatan pada PNS, dan bagi

PNS yang mengalami mutasi mampu melakukan coping dalam bekerja dengan beberapa aspek antara lain : inovasi, jaringan dan pembentukan identitas.