**PENGARUH KEBIJAKAN MUTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN PADANG LAWAS UTARA**

**Oleh :**

**1 Jenny Yelina Rambe, S.Sos, M.SP; 2 Ris Artalina Tampubolon, S.Sos, M.Si;**

**3Khoirul Kholik Nasution, S.Sos, M.Si;4 Wawan Patriansyah, S.Sos, M.Si**

*1Dosen FISIPOL UGN Padangsidimpuan, 2Dosen FISIPOL UGN Padangsidimpuan,*

*3Dosen FISIPOL UGN Padangsidimpuan, 4Dosen FISIPOL UGN Padangsidimpuan*

***Abstak***

***Salah satu cara untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan pegawai dengan melakukan mutasi.*** *Tujuannya untuk meningkatkan efisiens dan efektivitas kerja dalam organisasi. Begitu juga di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara.* ***Tujuan dari penelitian adalah untuk melihat pengaruh kebijakan mutasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara yaitu sebanyak 38 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara Kebijakan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara sangat baik. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara terus melakukan kebijakan mutasi pegawainya untuk mendukung kinerja pegawai dalam menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (Good Governance) di Kabupaten Padang Lawas Utara.***

***Kata Kunci : Kebijakan Mutasi, Kinerja Pegawai***

**BAB I PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Berdasarkan [Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara](https://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/lt52e61de937430/node/56/uu-no-5-tahun-2014-aparatur-sipil-negara)****,**** [Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil](https://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/lt5901c6f1d72dc/node/534/peraturan-pemerintah-nomor-11-tahun-2017)**dan** Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi dimana dijelaskan bahwa Peranan Pegawai Negeri Sipil dituntut mempunyai memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara.

Sejalan dengan tuntutan itu, untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil Negara.

Menurut Thoha (2005:3) deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu tujuan, ukuran dan penilaian kinerja. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi, baik itu pemerintah atau swasta merupakan strategi untuk peningkatan kinerja. Sedangkan yang dikemukan oleh Mangkunegara (2007) bahwa istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja pegawai yang diharapkan organisasi terhadap setiap pegawai. Dalam rangka Pemberdayaan Aparatur Negara tersebut maka diperlukan pegawai yang mempunyai kualitas dan kinerja yang baik dalam penyelesaian tugas-tugasnya. Saat ini lembaga birokrasi pemerintah tampaknya tidak sesuai dengan tuntutan reformasi yang menginginkan agar birokrasi pemerintah yang bersifat demokratis, menekankan kedaulatan rakyat, tidak sentralistik, melakukan perampingan dan mengutamakan pada kompetensi aparaturnya. Jika kondisi birokrasi semacam ini dibiarkan, maka birokrasi akan menghadapi persoalan yang lebih parah.

Proses penataan pegawai mulai dari perekrutan, penempatan, pembinaan dan pensiunan masih diwarnai aroma politik. Walaupun dalam Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No. 43/2001 tentang Pokok-pokok Kepegawaian telah menetapkan standar kompetensi Jabatan Struktural PNS, di lapangan permasalahannya tidak sepenuhnya terselesaikan, terlebih lagi dengan adanyakecendrungan alokasi jabatan dikaitkan atas hubungan secara politis. Selain itu, besarnya gaji pun ditetapkan berdasarkan tinggi rendahnya pangkat atau golongan, padahal tidak selalu terkait dengan tingkat kompetensi beban tugas dan tanggungjawab tugas masing- masing pegawai.Berdasarkan pasal 17 UU No. 43/1999 (Tentang Pokok- Pokok Kepegawaian) bahwa untuk pengangkatan pegawai dalam jabatan struktural, didasarkan pada karier, kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat. Permasalahan ketiga kriteria ini tidak mempunyai indikator maupun skor yang bisa dipakai sebagai alat ukur. Akibatnya, pernah terjadi kenaikan promosi jabatan “Naga Bonar” (satu tahun bisa naik dua kali), hal ini dimungkinkan karena PNS yang dipromosi mempunyai hubungan dekat.

Fenomena permasalahan yang ada pada Badan Kepegegawaian Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara belum efektifnya Kebijakan Mutasi terhadap Kinerja Pegawai sehingga banyak pegawai yang tidak relevan dengan disiplin keilmuannya (the right man in the right place) .

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul ”Pengaruh Kebijakan Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara”.

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

* 1. **Pengertian Mutasi**

Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ke tempat kerja lainnya. Akan tetapi mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperasian tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat lain. Menurut Nitisemito (2002) Mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan kepekerjaan laun yang dianggap setingkat atau sejajar. Hasibuan (2008) menyatakan bahwa mutasi adalah suatuperubahan posisi/jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan Pegawai, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiens dan efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut.

Hasibuan (2011) menyebutkan tujuan dari mutasi adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai
2. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan
3. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan pegawai
4. Untuk menghilangkan rasa bosan/jemu terhadap pekerjaannya
5. Untuk memberikan perangsang agar pegawai mau berupaya meningkatkan karir yang lebih tinggi.
6. Untuk pelaksanaan hukuman/sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan
7. Untuk memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya
8. Untuk mendorong spirit kerja meningkatkan melalui persaingan terbuka
9. Untuk tindak pengamanan yang lebih baik
10. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik pegawai
11. Untuk mengatasi perselisihan antara sesama pegawai.

Mnafaat mutasi menurut Endang (2010) adalah sebagai berikut :

1. Untuk memenuhi kekurangan Pegawai di bagian lain, sehingga tidak perlu mengambil tenaga kerja dari luar.
2. Untuk memenuhi keinginan Pegawai, disesuaikan dengan minat, keahlian dan bidang tugas dan kemampuannya.
3. Untuk mengatasi rasa jenuh dan bosan Pegawai terhadap pekerjaan, jabatan dan suasana tempat kerja.
4. Untuk memberikan motivasi kepada Pegawai dalam mengembangkan kemampuannya.

Menurut Hasibuan (2011) ada beberapa sebab dan alasan dilakukannya mutasi yaitu permintaan sendiri, Alih Tugas Produktif (ATP), pendekatan mutasi dari segi waktu, masalah *merit rating* dan mutasi. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2002) mengemukanan ada tiga jenis penolakan pegawai terhadap mutasi adalah

1. Faktor logis atau rasional
2. Faktor psikologis
3. Faktor sosiologis (kepentingan kelompok)
	1. **Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata job perfomance atau actual perfomance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2015) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wirawan dalam Abdullah (2014) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah perfomance, kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Nawawi dalam Widodo (2015) kinerja adalah hasildari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015) kinerja merupakan tingkatan pecapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015) kinerja dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja)
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Mangkunegara (2002), karakteristik kinerja seseorang yang memiliki kinerja tinggi diantaranya yaitu:

1. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi
2. Memiliki tujuan yang realitis
3. Memiliki tanggung jawab pribadi tinggi
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya
5. Memanfaatkan umpan balik yang kokrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogram

Menurut Mangkunegara (2011) menyebutkan indikator dari kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja Seberapa baik seorang Pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas Kerja Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing
3. Pelaksanaan Tugas. Seberapa jauh Pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan
4. Tanggung Jawab Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Bernadin dalam Rosita (2012) dan Rikantika (2016) menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan, yaitu:

1. Kualitas . Tingkat di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas;
2. Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan;
3. Ketepatan. Waktu Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain;
4. Efektivitas. Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya;
5. Kemandirian. Tingkat di mana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan;
6. Komitmen. Tingkat di mana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

**BAB III METODE PENELITIAN**

* 1. **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara. Penelitian ini dilaksanakan sejak bulan September 2021 sampai bulan Desember 2021(selama tiga bulan).

* 1. **Bentuk Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yaitu berdasarkan data dan informasi yang digambarkan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya secara objektif. Dengan kata lain penelitian yang menggambarkan masalah yang diselidiki secara faktual dan langsung apa adanya saat ini dengan maksud agar dapat gambaran yang jelas.

* 1. **Populasi dan Sampel**

Menurut Arikunto (2006) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian dan pada prinsipnya merupakan semua anggota organisasi atau kelompok manusia tinggal bersama dalam suatu tempat. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dijadikan sebagai objek dan sumber data informasi dalam penelitian yang dianggap mewakili suatu penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 (tiga puluh delapan) orang.

* 1. **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik penelitian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data Primer, terdiri dari :
	1. Observasi yaitu suatu teknik dengan mengamati langsung serta mencatat hal-hal yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.
	2. Kuisioner (angket) yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan sejumlah daftar pertanyaan kepada pihak-pihak yang terkait.
	3. Interview/Wawancara yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melalui tanya jawab kepada informan.
2. Pengumpulan Data Sekunder, terdiri dari :
	1. Kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan berbagai literature seperti buku, makalah, jurnal dan laporan penelitian serta sumber lainnya.
	2. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data yang menggunakan catatan-catatan atau dokumen yang ada di lokasi penelitian yang relevan dengan objek penelitian.
	3. **Teknis Analisis Data**

Analisis data adalah proses penyederhanaan data dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam proses ini digunakan statistik dengan maksud untuk menyederhanakan data penelitian yang besar jumlahnya menjadi informasi yang lebih sederhana dan lebih mudah dipahami (Sugiono, 2001). Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Teknik analisis kuantitatif digunakan untuk mengelola dan menginterpretasikan data yang berbentuk angka atau yang bersifat sistematis sehingga dapat diketahui jawaban responden yang termasuk dalam suatu kategori. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus persentasi :

Rumus : **P = F/N x 100 %**

Keterangan :

P = Persentase

F= Frekuensi/ jumlah jawaban responden

N = Jumlah responden

**BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN**

Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut ini :

1. Hubungan kebijakan mutasi yaitu sebesar 50 % terhadap kinerja pegawai 50 %.
2. Kebijakan mutasi yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara yaitu suatu kegiatan yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian atas tuntutan dari organisasi perangkat daerah dan sebagai perubahan mengenai atau pemindahan kerja/jabatan lain dengan harapan pada jabatan baru itu seorang pegawai akan lebih berkembang dan lebih profesional dalam meningkatkan kapabilitas pegawai untuk mewujudkan nawacita dan visi misi Pemerintah Kabupaten Padang Lawas Utara.
3. Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara sangat baik dimana terlihat pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan dilandasi secara efektif mandiri dan dituntut dengan komitmen yang tinggi dalam waktu yang tepat dan jumlah pegawai yang ideal untuk mewujudkan hasil yang optimal dan dapat dipertanggung jawabkan.
4. Hubungan antara kebijakan mutasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Padang Lawas Utara mempunyai korelasi yang mempengaruhi, dengan adanya mutasi maka secara otomatis akan memberikan peluang ataupun persaingan yang kompetitif antara pegawai sehingga akan memberikan kontribusi yang positif bagi Pemerintah Kabupaten Padang Lawas Utara.

**Daftar Pustaka**

Alex S. Nitisemito, 2002, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta. Hal.132

Anwar Prabu Mangkunegara. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Arikunto, Suharsimi, 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rineke Cipta. Jakarta 2006. Hal 130.

A.S, Munandar. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : UI.

Daryanto, (2013). Inovasi Pembelajaran Efektif. Yrma Widya. Bandung.

Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

Hadi, Sutrisno. 1991. Analisa Butir Instrument.Edisi Pertama. Yogyakarta : Andi Offset. Hal 31

Hanggraeni, Dewi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Hasibuan, Malayu. 2008. Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta: PT Bumi Aksara

Moekijat, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan, Penerbit : Mandar Maju, Bandung

Prawirosentono .2008.Kebijakan Kinerja Karyawan.BPFE.Yogyakarta.

Sedarmayanti,.2012.Good Governance: Kepemerintahan yang Baik. Mandar Maju, Bandung.

Sastrohadiwiryo. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Sugiyono, 2005. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Alfabeta Bandung.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Alfabeta Bandung.

Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Kencana Prenada Media Group Jakarta.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_,2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit:, Kencana Jakarta.

Sondang P. Siagian. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta.

Thoha,Miftah.2005. Manajemen Kepegawaian Sipil. Kencana. Jakarta

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

[Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara](https://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/lt52e61de937430/node/56/uu-no-5-tahun-2014-aparatur-sipil-negara)

[Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil](https://www.hukumonline.com/pusatdata/detail/lt5901c6f1d72dc/node/534/peraturan-pemerintah-nomor-11-tahun-2017)

Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 Pemerintahan Daerah Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.