ANALISIS MUTASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA MAGELANG)**Amanda Yola Puspitasaria¹, Dian Marlina Verawati²**^{1,2}Universitas Tidar, Indonesia**Info Artikel***Sejarah Artikel:*

Diterima November 2019
Disetujui Februari 2020
Dipublikasikan
Mei 2020

Keywords:

*Mutation, Employee
Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran mutasi pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang. Serta untuk mengetahui apakah dengan adanya mutasi ini dapat meningkatkan kinerja pegawai atau tidak. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan dianalisis menggunakan cara kualitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel adalah *Proportionate Stratified Random Sampling*. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 85 pegawai, sedangkan untuk jumlah sampel yang digunakan sebanyak 8 pegawai dengan syarat termasuk pegawai tetap dan THL yang pernah mengalami mutasi. Mutasi yang diselenggarakan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang dalam rangka penyegaran organisasi agar tidak jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan mutasi telah dilakukan dengan baik oleh pimpinan. Hal ini dapat dilihat dari tanggapan positif para pegawai yang mengalami mutasi dan kinerja pegawai yang tinggi dilihat dari ketepatan waktu pegawai dalam bekerja dan penggunaan alat kerja secara maksimal.

Abstract

This study aims to determine the description of employee mutations in the Department of Education and Culture of the City of Magelang. And to find out whether the mutation can improve employee performance or not. The research method used is quantitative and analyzed using descriptive qualitative methods. The sampling technique is Proportionate Stratified Random Sampling. The number of popylates in this study was 85 employees, while for the number of samples used were 8 employees with conditions including permanent employees and THL who had experienced mutations. Mutations held at the Department of Education and Culture of the City of Magelang in order to refresh the organization so it is not saturated. The results of this study indicate that the implementation of mutations has been done well by the leadership. This can be seen from the positive responses of employees who have mutations and high employee performance seen from the timeliness of employees in working and the use of working tools to the full.

✉ Alamat korespondensi:

Universitas Tidar, Indonesia

E-mail: dianmarlina86@untidar.ac.id

PENDAHULUAN

Organisasi pemerintahan maupun swasta tentunya memiliki arah dan tujuan yang ingin dicapai. Terwujudnya tujuan organisasi tersebut ditunjukkan oleh kinerja para

pegawainya. Kinerja seorang pegawai yang tinggi adalah impian semua organisasi. Mereka yang membuat tujuan-tujuan, visi misi, bahkan sampai inovasi suatu organisasi. Pegawai yang dimaksud adalah individu sebagai tenaga kerja

/ stakeholder yang memiliki kualitas kerja yang memadai

Begitu pentingnya peranan pegawai dalam suatu organisasi /instansi, maka seluruh pegawai di arahkan ke jalur yang positif dan dibina untuk mengembangkan potensi dari pegawai atau sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satu usaha yang dilakukan adalah dengan penerapan mutasi. Program ini diharapkan dapat menjamin kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Karena secanggih apapun alat atau mesin yang dimiliki instansi/perusahaan tidak akan ada artinya jika tidak di dukung oleh sumber daya manusia yang terampil dan memiliki kinerja yang tinggi. Sehingga kedua elemen tersebut bisa menyeimbangkan satu sama lainnya.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah bidang pendidikan dan kebudayaan yang dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan memiliki tugas seperti: prnyusunan rencana, perumusan kebijakan teknis pemerintahan, pelaksanaan pelayanan sampai pengendalian dan evaluasi di bidang pendidikan dan kebudayaan di Kota Magelang.

Penerapan the right man in the right place” (orang yang tepat pada tempat yang tepat) sudah benar-benar dirancang dan diterapkan di organisasi/instansi tersebut. Memilih orang yang tepat dengan skill atau kemampuan dalam bidangnya akan membantu terwujudnya efektifitas dan efisiensi suatu kinerja. Jika tidak, seseorang akan merasa tertekan dengan beban kerja yang mereka alami. Oleh karena itu, peran seorang manajer untuk memantau proses mutasi atau pemindahan pegawai ini perlu diperhatikan berjalan sesuai dengan tujuan yang di harapkan.

Pada dasarnya, mutasi atau pemindahan ini dilakukan sebagai bentuk pengembangan skill kepada pegawai dengan pengalaman, pekerjaan, dan suasana yang baru. Tetapi masih banyak masyarakat yang berpendapat bahwa mutasi atau pemindahan bahwa pegawai yang di mutasi adalah pegawai yang di

hukum karena melakukan kesalahan atau menyalah gunakan kedudukannya.

Alasan peneliti melakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran mutasi pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang. Mutasi yang diselenggarakan bertujuan dalam rangka penyegaran organisasi agar tidak jenuh. Mutasi yang terjadi di Dinas Pendidikan Kota Magelang adalah mutasi internal dan ekstrenal instansi. Mutasi internal dilaksanakan dengan pertukaran pegawai dari devisi satu ke devisi lainnya. Dan mutasi eksternal dilaksanakan dengan ada beberapa pegawai dari dinas lain di pidahkan ke Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang dan sebaliknya.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif dengan pendekatan secara deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan Proportionate Stratified Random Sampling. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 85 pegawai, sedangkan untuk jumlah sampel yang digunakan sebanyak 8 pegawai dengan syarat termasuk pegawai tetap dan tambahan yang pernah mengalami mutasi atau pemindahan.

Sumber data penelitian ini terdiri dari: data primer dan data sekunder, data primer didapat dari hasil wawancara dan kuesioner. Sedangkan data sekunder diperoleh dari file, buku dan dokumen lain yang terkait dan menunjang penelitian. Teknik pengumpulan datanya menggunakan teknik wawancara, kuesioner dan dokumentasi.

Analisis data dalam penelitian ini, baik data primer maupun data sekunder akan diolah secara kuantitatif dan dianalisis menggunakan cara kualitatif deskriptif, dimana data yang diperoleh terlebih dahulu dilakukan tabulasi data dan dipresentasikan kemudian di interpretasikan.

Adapun deskripsi subjek penelitian yang berhasil diwawancarai tersebut secara sederhana dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Subjek Penelitian

JENIS PENDIDIKA			
KELAMIN/ N			
NO	GOLONGAN TERAKHIR	NAMA	
1	P / II D	SMA	Ismariyah
2	P / II C	SMA	Juwarni
3	P / II D	D3	Niken
4	P / III A	D3	Anesya
5	P / II C	Smea	Ninik S.
6.	L / THL	SMA	Afan
7.	L / THL	SMA	Budi
8.	L / THL	SMA	Anton

Sumber: Data yang diolah

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Mutasi

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang jenis mutasi yang dilakukan:

1. Mutasi Internal

Organisasi pada umumnya memiliki beberapa indikator utama dalam mempertimbangkan seseorang dimutasi, salah satunya adalah guna meningkatkan kinerja dengan keterampilan dan hal-hal baru yang akan di temukan. Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kota Magelang pegawai dimutasi ke antar bagian devisi sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kesesuaian dengan bidang keahliannya masing-masing.

2. Mutasi Eksternal

Mutasi eksternal adalah perpindahan karyawan dari instansi sat uke yang lainnya. Mutasi eksternal yang terjadi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang adalah pertukaran pegawai dari UPT (Unit Pelaksana Teknis) ke Dinas atau sebaliknya. Hal ini terjadi karena UPT (Unit Pelaksana Teknis) di beberapa tempat akan di tutup dan sebagian dari pegawainya di mutasi ke Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang.

Berikut adalah beberapa hasil wawancara penulis dengan beberapa narasumber yang

berkaitan dengan mutasi terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Ismariah, Bag. Umum dan Kepegawaian
Tentu mutasi pegawai sering terjadi di dinas manapun, hal ini tidak mematahkan semangat Ibu Ismariah walaupun usianya sudah menginjak 52 tahun. Walaupun harus belajar hal baru di bagian dikdas, hal ini tidak membuat beliau merasa terbebani. Menurutnya, mutasi sangat perlu dilakukan agar pegawai merasakan suasana baru.

2. Juwarni, Bag. Dikdas

Ibu Juwarni sudah ketiga kalinya mengalami mutasi pegawai. Hal ini tidak membuatnya frustrasi akan hal tersebut. Sebelumnya beliau berada di UPT (Unit Pelaksana Teknis) dan kemudian di pindahkan ke dinas. Menurutnya, dengan mutasi ini beliau merasa beruntung karena menambah rekan kerja.

3. Niken, Bag. Umum dan Kepegawaian

Latar belakang pendidikan adalah salah satu faktor sebuah mutasi atau perpindahan pegawai. Hal ini dirasakan oleh beliau karena pendiidkan terakhirnya dari D3 Ekonomi program studi Akuntansi. Menurutnya, mutasi perlu dilakukan karena dapat mendukung kesesuaian latar belakang pendidikan pegawainya agar tetap memperhatikan jenjang karir pegawainya.

4. Anesya, Bag. Umum dan Kepegawian

Tantangan baru pasti dirasakan bagi pegawai baru yang baru saja dimutasi. Hal ini dirasakan oleh beliau ketika mutasi eksternal dari UPT (Unit Pelaksana Teknis) ke Dinas. Menurutnya, mutasi dapat menimbulkan semangat kerja yang baru dengan tantangan dan budaya yang baru.

5. Ninik S, Bag. PGTK

Penyesuaian terhadap budaya baru pasti akan diasakan oleh pegawai yang mengalami mutasi. Hal ini dirasakan oleh beliau ketika dipindahkan dari bidang Tata Usaha SMP (Sekolah Menengah Pertama) ke Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang. Menurutnya, dengan budaya baru yang dirasakannya menambah pengalaman kerja.

6. Afan, Bag Umum dan Kepegawaian

Penyesuaian terhadap budaya baru juga di rasakan beliau keika mengalami mutasi pegawai. Akan tetapi, dengan hal tersebut membuat dirinya belajar mengenai bagaimana

cara bergaul dan interaksi yang tepat dengan rekan kerja. Menurutnya, mutasi perlu dilakukan agar dapat menambah skill personal atau individu.

7. Budi, Bag. Kepegawaian

Semangat kerja yang tinggi adalah dampak yang dirasakan beliau setelah mengalami mutasi pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang. Hal ini terjadi karena beliau merasa pekerjaannya yang sekarang lebih relevan dan terstruktur dari pada pekerjaan yang sebelumnya. Menurutnya, mutasi perlu dilakukan agar menumbuhkan semangat kerja baru dan tidak menimbulkan stress kerja karyawan terhadap beban kerja.

8. Anton, Bag. Program

Memilih orang yang tepat di tempat yang sesuai dengan keahlian adalah salah satu cara dari proses mutasi. Hal ini dirasakan beliau ketika merasa nyaman dan sesuai dengan apa yang di kerjakannya sekarang. Menurutnya, mutasi perlu dilakukan guna mendukung penerapan "the right man in the right place" agar efisiensi dan efektivitas kinerja dapat terwujud.

B. Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang kinerja pegawai dapat dilihat dari:

1. Produktivitas Kerja

Produktivitas yang dimaksud dalam penelitian ini mengarah kepada hasil atau prestasi-prestasi dari kinerja pegawai. Produktivitas kerja sangatlah penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Produktivitas yang tinggi akan mewujudkan tujuan organisasi atau instansi dalam pencapaian tujuannya. Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang, tentang ketepatan waktu pegawai dalam bekerja, sebagian besar responden menyatakan selama jam kerja pegawai selalu ada di kantor dan dapat menyelesaikan tugas-tugas kantor dengan tepat waktu dan sasaran dengan harapan pimpinan instansi. Selain itu, ketepatan waktu lainnya juga dilihat dari absensi harian kantor menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan waktu antara pegawai PNS atau

THL (Tenaga Harian Lepas) dalam mengikuti apel pagi.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan suatu tolak ukur yang akan dilakukan oleh seorang atasan untuk mengetahui hasil kerja (output) dari pegawai apakah sudah baik atau belum. Dengan kualitas kerja karyawan yang tinggi, maka diharapkan mampu untuk mendorong kemajuan instansi atau organisasi. Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang tentang kualitas pekerjaan, bahwa kualitas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang sudah sangat baik. Pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terselesaikan dengan tepat waktu walaupun dengan jenis pekerjaan yang baru. Tidak hanya itu saja, tetapi juga mampu memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat. Selain itu, pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan menggunakan fasilitas-fasilitas kantor secara maksimal.

Berdasarkan hasil dari wawancara kepada 8 pegawai yang telah mengalami mutasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang menunjukan respon yang sangat positif dan mendukung adanya mutasi (baik internal maupun eksternal) terhadap kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan ketepatan waktu pegawai dalam bekerja dan penggunaan alat kerja secara maksimal. Ketepatan waktu dilihat dari kesesuaian penyelesaian tugas pegawai dan absensi harian kantor menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan waktu antara pegawai PNS atau THL (Tenaga Harian Lepas) dalam mengikuti apel pagi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Rosa, Sarjana, and Indonesia 2017), mutasi atau pemindahan sangat perlu dilaksanakan karena berpengaruh terhadap kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan mutasi telah dilakukan dengan baik oleh pimpinan. Hal ini dapat dilihat

dari tanggapan positif para pegawai yang mengalami mutasi dan kinerja para pegawai sudah sangat baik, dan dapat dibuktikan dengan ketepatan waktu pegawai dalam bekerja dan penggunaan alat kerja secara maksimal.

2. Adapun beberapa Mutasi yang dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang adalah sebagai berikut:

- a. Mutasi Internal

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kota Magelang pegawai dimutasi ke antar bagian devisi sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kesesuaian dengan bidang keahliannya masing-masing.

- b. Mutasi Eksternal

Mutasi eksternal yang terjadi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang adalah pertukaran pegawai dari UPT (Unit Pelaksana Teknis) ke Dinas atau sebaliknya. Hal ini terjadi karena UPT (Unit Pelaksana Teknis) di beberapa tempat akan di tutup dan sebagian dari pegawainya di mutasi ke Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang

Berdasarkan hasil dari wawancara kepada 8 pegawai yang telah mengalami mutasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang menunjukan respon yang sangat positif dan mendukung adanya mutasi (baik internal maupun eksternal) terhadap kinerja. Hal ini dapat dibuktikan dengan ketepatan waktu pegawai dalam bekerja dan penggunaan alat kerja secara maksimal. Ketetapan waktu dilihat dari kesesuaian penyelesaian tugas pegawai dan absensi harian kantor menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan waktu antara pegawai PNS atau THL (Tenaga Harian Lepas) dalam mengikuti apel pagi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari (Rosa, Sarjana, and Indonesia 2017), mutasi atau pemindahan sangat perlu dilaksanakan karena berpengaruh terhadap kinerja.

3. Mutasi diselenggarakan dalam rangka penyegaran organisasi agar tidak jenuh. Program ini diharapkan dapat menjamin kinerja (output) dan kualitas sumber daya

manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, peran seorang manajer untuk memantau proses mutasi atau pemindahan pegawai ini perlu diperhatikan berjalan sesuai dengan tujuan yang di harapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Aini, N., & Tulus, T. (2015). Analisis Pengaruh Rotasi dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di KJKS BMT Anda Salatiga. *Muqtasid: Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*, 6(1), 105-123.

Daryanto. (2013). Mutasi Dalam Meningkatkan Gairah Kerja. *Reika Cipta : Jakarta Indonesia*.

Widodo, S. E. (2015). Manajemen pengembangan sumber daya manusia. *Yogyakarta: Pustaka Pelajar..*

Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Kunci, K. (2018). "Analisis Pelaksanaan Mutasi Jabatan Aparatur Sipil Negara Di Lingkup Pemerintahan Provinsi Sulawesi Selatan 5 (2).

Kuswanda, N. (2019). *Analisis Mutasi Pejabat Eselon Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

Mangkunegara, A. A. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.

Meitaningrum, D. A., & Hardjanto, I. (2009). "Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Malang)." 1(3), 192–199.

Mockijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 9th ed. *Bandung: Mandar Maju*.

Moleong, L. J. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.

- Perwira, A. (2012). *Analisis Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Rosa, F. E. (2017). Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. *Agregat: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 20-37.