

**ANALISIS PELAKSANAAN MUTASI JABATAN PADA
BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) PROVINSI
KEPULAUAN RIAU**

SKRIPSI

NENY NOVIETA SARY

NIM : 16612067



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**ANALISIS PELAKSANAAN MUTASI JABATAN PADA
BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) PROVINSI
KEPULAUAN RIAU**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

Oleh

NENY NOVIETA SARY

NIM : 16612067

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI
ANALISIS PELAKSANAAN MUTASI JABATAN PADA BADAN
PUSAT STATISTIK (BPS) PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

NAMA : NENY NOVIETA SARY
NIM : 16612067

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,

Pembimbing Kedua,



Muhammad Mu'azamsyah, S.Sos., M.M
NIDN.1008108302/Asisten Ahli



Risnawati, S.Sos., M.M
NIDN. 1025118803/Asisten Ahli

Mengetahui,
Ketua Program Studi



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN.1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS PELAKSANAAN MUTASI JABATAN PADA BADAN PUSAT
STATISTIK (BPS) PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : NENY NOVIETA SARY
NIM : 16612067

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Satu Desember
Dua Ribu Dua Puluh Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



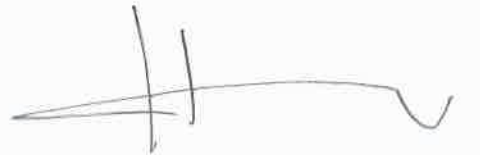
Muhammad Mu'azamsyah, S.Sos., M.M
NIDN. 1008108302/Asisten Ahli

Sekretaris,



Dwi Septi Haryani, S.T., MM
NIDN. 1002078602/Lektor

Anggota,



Raja Hardiansyah, S.E., M.E.
NIDN. 8818010016/Lektor

Tanjungpinang, 01 Desember 2020
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
Ketua,




Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA.
NIDN. 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : NENY NOVIETA SARY
NIM : 16612067
Tahun Angkatan : 2016
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.47
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1
Judul Skripsi : Analisis Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pada Badan
Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kepulauan
Riau.

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 01 Desember 2020

Penulis



NENY NOVIETA SARY
NIM: 16612067

HALAMAN PERSEMBAHAN

TERIMAKASIH KEPADA

1. Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang yang telah melimpahkan Rahmatnya kepada penulis, sehingga penulis bisa sampai pada titik ini dan tidak pernah menyerah.
2. Dan untuk orang yang aku cintai, ayah dan ibu serta keluarga besarku, terimakasih banyak atas semua yang kalian berikan doa dan kasih sayangnya yang tidak henti-hentinya.
3. Sahabat-sahabat yang selalu ada disetiap keadaanku, terimakasih atas *support* dan doanya.
4. Teman-teman Manajemen sore 1 yang selalu mau berjuang bersama-sama hingga saat ini.

HALAMAN MOTTO

“Barangsiapa yang keluar untuk mencari ilmu maka ia berada
Dijalan Allah hingga ia pulang”
“(HR Turmudzi)”

“Proses menjadi manusia dewasa itu adalah proses belajar seumur hidup,
taka da habisnya”
“(Imam Usman)”

“Keberhasilan bukanlah seberapa banyak yang kita dapatkan tetapi berapa
banyak yang dapat kita berikan serta berarti untuk orang lain”

“Dan aku belum pernah kecewa dalam berdoa Kepada-Mu Ya Tuhanku”
“(QS Maryam : 4)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ANALISIS PELAKSANAAN MUTASI JABATAN PADA BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) PROVINSI KEPULAUAN RIAU” ini untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata Satu pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada yang terhormat :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA., selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., A.k. CA., selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
3. Ibu Sri Kurnia, S.E Ak, M.Si., CA., selaku wakil ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M., selaku wakil ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
7. Bapak Muhammad Mu'azamsyah, S.Sos., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang sangat membantu dalam menyusun skripsi ini dengan penuh kesabaran dan kesediaan ditengah-tengah kesibukan yang luar biasa yang telah meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan, arahan serta masukan agar penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Ibu Risnawati S.Sos., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memberikan masukan-masukkan dan saran yang membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak Satriadi S.AP., M.sc., selaku dosen mata kuliah Metode Penelitian yang telah banyak membantu penulis dan memberi saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak dan Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang telah mendidik dan membekali penulis dengan ilmu-ilmu yang bermanfaat serta seluruh Staf STIE Pembangunan yang telah membantu penulis selama perkuliahan maupun menyelesaikan skripsi ini.

11. Kepada Kepala Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kepulauan Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian pada instansi tersebut.
12. Kepada Kepala Bagian Tata Usaha Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kepulauan Riau yang telah memberikan banyak masukan-masukkan kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Seluruh Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kepulauan Riau yang berpartisipasi dalam penelitian ini sangat membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
14. Untuk kedua orangtua dan nenekku yang senantiasa memberikan dukungan dan tidak henti-hentinya dalam memberikan do'a, dorongan dan semangat di setiap langkah perjalanan penulis dalam menuntut ilmu, sekaligus orang yang mengetahui keluh kesah penulis pada saat menyusun skripsi ini.
15. Serta untuk sahabat dan teman-teman seperjuangan Keluarga Besar Mahasiswa/i program studi S1 Manajemen kelas Sore 1 angkatan 2016 yang sama-sama berjuang dari awal perkuliahan hingga sekarang.
16. Untuk sahabat-sahabatku Kak Sisi, Dodo, Cici, Tutik, Tia, Mba Ika dan Itin yang senantiasa mendukung, membantu, memberikan semangat, serta senantiasa mendampingi hingga sampai terselesaikannya Skripsi ini.
17. Terimakasih kepada semua pihak yang terlibat serta telah membantu sehingga bisa terselesaikannya skripsi ini.

Semoga segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dibalas oleh Allah SWT. Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan.

Tanjungpinang, 01 Desember 2020

Penulis

NENY NOVIETA SARY

NIM. 16612067

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
ABSTRACT	xix
ABSTCRAT	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian.....	9
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	9
1.4.2 Kegunaan Praktis	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Tinjauan Teori.....	12
2.1.1 Teori Manajemen.....	12
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.3 Mutasi	18
2.1.3.1 Tujuan Mutasi.....	21

2.1.3.2	Manfaat Mutasi.....	23
2.1.3.3	Ruang Lingkup Mutasi	24
2.1.3.4	Sebab dan Alasan Mutasi	28
2.1.3.5	Metode Mutasi.....	30
2.1.3.6	Dasar Pelaksanaan Mutasi	31
2.1.3.7	Dasar Hukum Mutasi Pegawai	32
2.1.3.8	Persyaratan Mutasi	33
2.1.3.9	Indikator Mutasi	35
2.2	Kerangka Pemikiran.....	37
2.3	Penelitian Terdahulu	39
BAB III METODE PENELITIAN		43
3.1	Jenis Penelitian.....	43
3.2	Jenis Data	43
3.2.1	Data Primer.....	44
3.2.2	Data Sekunder.....	44
3.3	Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.3.1	Observasi	44
3.3.2	Wawancara	45
3.3.3	Studi Kepustakaan	45
3.3.4	Metode Dokumentasi.....	45
3.4	Populasi dan Sampel	45
3.4.1	Populasi	45
3.4.2	Sampel	46
3.5	Defenisi Operasional Variabel	48
3.6	Teknik Pengolahan Data	48
3.7	Teknik Analisis Data.....	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		51
4.1	Hasil Penelitian	51
4.1.1	Gambaran Umum Penelitian.....	51
4.1.1.1	Sejarah Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kepulauan Riau	51

4.1.1.2	Visi dan Misi Badan Pusat Statistik	52
4.1.1.3	Tugas, Fungsi dan Kewenangan Badan Pusat Statistik.....	55
4.1.1.4	Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau	56
4.1.1.5	Tugas Pokok dan Fungsi Struktur Organisasi	57
4.1.1.6	Informasi Narasumber	62
4.1.2	Analisis Hasil Penelitian.....	63
4.1.2.1	Pengumpulan Data.....	63
4.1.2.2	Reduksi Data Wawancara.....	65
4.1.3	Penyajian Data.....	95
4.1.3.1	Penyajian Data Wawancara	95
4.1.3.2	Penyajian Data Observasi.....	98
4.1.3.3	Penyajian Data Dokumentasi	101
4.1.3.4	Hasil Triangulasi Teknik	103
4.2	Pembahasan.....	106
4.2.1	Mengenai Indikator Kebutuhan Pegawai.....	108
4.2.2	Standar Kompetensi yang Dipersyaratkan Pada Jabatan di Satuan Organisasi yang Akan Dituju.....	110
4.2.3	Prestasi Kerja yang Baik Berdasarkan Penilaian Sasaran Kerja Pegawai dan Perilaku Kerja.....	111
4.2.4	Tidak Sedang Dalam Proses Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Tingkat Hukuman Sedang atau Berat	113
BAB V PENUTUP		115
5.1	Kesimpulan	115
5.2	Saran.....	116
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN-LAMPIRAN		
<i>CURICULUM VITAE</i>		

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Jumlah Pegawai BPS se-Provinsi Kepulauan Riau.....	5
Tabel 1.2	Jumlah Mutasi/Alih tugas Jabatan BPS se-Provinsi Kepulauan riau	7
Tabel 3.1	Populasi Penelitian	46
Tabel 3.2	Sampel Penelitian.....	47
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel.....	48
Tabel 4.1	Informasi Narasumber	63
Tabel 4.2	Jadwal Pengumpulan Data	64
Tabel 4.3	Hasil Reduksi Data Indikator Kebutuhan Pegawai Pertanyaan 1	65
Tabel 4.4	Hasil Reduksi Data Indikator Kebutuhan Pegawai Pertanyaan 2	67
Tabel 4.5	Hasil Reduksi Data Indikator Kebutuhan Pegawai Pertanyaan 3	68
Tabel 4.6	Hasil Reduksi Data Indikator Kebutuhan Pegawai Pertanyaan 4	69
Tabel 4.7	Hasil Reduksi Data Indikator Kebutuhan Pegawai Pertanyaan 5	72
Tabel 4.8	Hasil Reduksi Data Indikator Kebutuhan Pegawai Pertanyaan 6	73
Tabel 4.9	Hasil Reduksi Data Indikator Standar Kompetensi Yang Dipersyaratkan pada Jabatan di Satuan Organisasi Yang Akan Dituju Pertanyaan 1	74
Tabel 4.10	Hasil Reduksi Data Indikator Standar Kompetensi Yang Dipersyaratkan pada Jabatan di Satuan Organisasi Yang Akan Dituju Pertanyaan 2	75

Tabel 4.11 Hasil Reduksi Data Indikator Standar Kompetensi Yang Dipersyaratkan pada Jabatan di Satuan Organisasi Yang Akan Dituju Pertanyaan 3	77
Tabel 4.12 Hasil Reduksi Data Indikator Standar Kompetensi Yang Dipersyaratkan pada Jabatan di Satuan Organisasi Yang Akan Dituju Pertanyaan 4	78
Tabel 4.13 Hasil Reduksi Data Indikator Standar Kompetensi Yang Dipersyaratkan pada Jabatan di Satuan Organisasi Yang Akan Dituju Pertanyaan 5	79
Tabel 4.14 Hasil Reduksi Data Indikator Standar Kompetensi Yang Dipersyaratkan pada Jabatan di Satuan Organisasi Yang Akan Dituju Pertanyaan 6	80
Tabel 4.15 Hasil Reduksi Data Indikator Prestasi Kerja yang Baik Berdasarkan Penilaian Sasaran Kerja dan Perilaku Kerja Pertanyaan 1	82
Tabel 4.16 Hasil Reduksi Data Indikator Prestasi Kerja yang Baik Berdasarkan Penilaian Sasaran Kerja dan Perilaku Kerja Pertanyaan 2	83
Tabel 4.17 Hasil Reduksi Data Indikator Prestasi Kerja yang Baik Berdasarkan Penilaian Sasaran Kerja dan Perilaku Kerja Pertanyaan 3	84
Tabel 4.18 Hasil Reduksi Data Indikator Prestasi Kerja yang Baik Berdasarkan Penilaian Sasaran Kerja dan Perilaku Kerja Pertanyaan 4	85
Tabel 4.19 Hasil Reduksi Data Indikator Prestasi Kerja yang Baik Berdasarkan Penilaian Sasaran Kerja dan Perilaku Kerja Pertanyaan 5	87
Tabel 4.20 Hasil Reduksi Data Indikator Prestasi Kerja yang Baik Berdasarkan Penilaian Sasaran Kerja dan Perilaku Kerja Pertanyaan 6	88

Tabel 4.21 Hasil Reduksi Data Indikator Tidak Sedang dalam Proses Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Tingkat Hukuman Sedang atau Berat Pertanyaan 1	89
Tabel 4.22 Hasil Reduksi Data Indikator Tidak Sedang dalam Proses Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Tingkat Hukuman Sedang atau Berat Pertanyaan 2	90
Tabel 4.23 Hasil Reduksi Data Indikator Tidak Sedang dalam Proses Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Tingkat Hukuman Sedang atau Berat Pertanyaan 3	91
Tabel 4.24 Hasil Reduksi Data Indikator Tidak Sedang dalam Proses Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Tingkat Hukuman Sedang atau Berat Pertanyaan 4	92
Tabel 4.25 Hasil Reduksi Data Indikator Tidak Sedang dalam Proses Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Tingkat Hukuman Sedang atau Berat Pertanyaan 5	93
Tabel 4.26 Hasil Reduksi Data Indikator Tidak Sedang dalam Proses Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Tingkat Hukuman Sedang atau Berat Pertanyaan 6	95
Tabel 4.27 Penyajian Data Wawancara	96
Tabel 4.28 Hasil Observasi Dokumen Pendukung Mutasi	99
Tabel 4.29 Hasil Observasi Mengenai Variabel Penelitian	99
Tabel 4.30 Daftar Literatur Penelitian	101
Tabel 4.31 Daftar Dokumentasi	102
Tabel 4.32 Hasil Pengujian Menggunakan Triangulasi Teknik	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 2.1.	Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi.....	56
Gambar 4.2.	Aplikasi Mutasi Jabatan di Lingkungan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kepulauan Riau (Siimut).....	107

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran
Lampiran 1	: Pedoman Wawancara
Lampiran 2	: Pedoman Observasi
Lampiran 3	: Traskrip Wawancara
Lampiran 4	: Hasil Observasi
Lampiran 5	: Dokumentasi
Lampiran 6	: Peraturan Kepala BPS Nomor 6 Tahun 2013
Lampiran 7	: Surat Pernyataan Objek Penelitian
Lampiran 8	: Hasil Scan Plagiat

ABSTRAK

ANALISIS PELAKSANAAN MUTASI JABATAN PADA BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Neny Novieta Sary. 16612067. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
Novietaneny@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pelaksanaan mutasi jabatan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kepulauan Riau, adapun jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 7 orang informan yang terdiri dari Kepala Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau, Kepala Bagian Tata Usaha, Kepala Subbagian Kepegawaian dan Hukum, Staf Subbagian Kepegawaian dan Hukum dan Pegawai Mutasi.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder sedangkan untuk teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan studi pustaka. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Indikator mutasi jabatan menurut peraturan kepala Badan Pusat Statistik nomor 6 tahun 2013 tentang pola penempatan dan pemindahan pegawai di lingkungan badan pusat statistik, yakni kebutuhan pegawai, standar kompetensi yang dipersyaratkan pada jabatan di satuan organisasi yang akan dituju, prestasi kerja yang baik berdasarkan penilaian sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja dan tidak sedang dalam proses penyelesaian pelanggaran disiplin tingkat hukuman sedang atau berat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan mutasi jabatan di Badan Pusat Statistik (BPS) berdasarkan kebutuhan organisasi akan pegawai jadi mutasi jabatan dilakukan apabila adanya posisi kosong pada jabatan tertentu, kemudian salah satu syarat pegawai dimutasikan karena kompetensi yang dimiliki dan juga dasar dalam pelaksanaan mutasi jabatan dilihat dari sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja pegawai yang dinilai 1 tahun sekali, hal tersebut merupakan salah satu apresiasi yang diberikan instansi kepada pegawai yang berprestasi dan juga selama ini tidak pernah dilakukan mutasi jabatan apabila pegawai melakukan pelanggaran disiplin baik pelanggaran disiplin ringan maupun berat.

Kata Kunci : Mutasi Jabatan

Dosen Pembimbing 1 : Muhammad Muazamsyah, S.Sos., M.M

Dosen Pembimbing 2 : Risnawati S.Sos., M.M

ABSTRACT

ANALYSIS OF THE IMPLEMENTATION OF MUTATION IN THE POSITION AT BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Neny Novieta Sary. 16612067. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
Novietaneny@gmail.com

This study aims to determine the analysis of the implementation of positions of mutations at Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kepulauan Riau, while the number of samples in this study were 7 informants consisting of the Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kepulauan Riau, the Head of Administration, the Personnel Sub-Section and Law, Staff of Subdivision of Civil Service and Legal Affairs and Employee Movements.

This type of research is qualitative research. The types of data used in this study are primary data and secondary data, while data collection techniques use interviews and literature studies. The sampling technique used in this study was purposive sampling in which the researcher determined the sampling by determining specific characteristics in accordance with the research objectives.

Indicators of transfer of positions according to the regulation of the head of the Central Statistics Agency number 6 of 2013 concerning patterns of placement and transfer of employees within the Central Statistics Agency, namely employee needs, competency standards required for positions in the intended organizational unit, good work performance based on work target assessments employees and work behavior and are not in the process of resolving moderate or severe disciplinary violations.

The results showed that the implementation of job mutations at the Central Statistics Agency (BPS) was based on the organization's need for employees so that job transfers were carried out if there was an empty position in a certain position, then one of the requirements for the employee was transferred because of the competence possessed and also the basis for implementing the job transfer seen from Employee work targets and employee work behavior are assessed once a year, this is one of the appreciations given by agencies to employees who excel and so far there has never been a transfer of office if an employee commits a disciplinary violation, both minor and serious disciplinary violations.

Keywords : Mutation Department

Supervisor 1 : Muhammad Muazamsyah, S.Sos., M.M

Supervisor 2 : Risnawati S.Sos., M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting didalam sebuah organisasi. Maka dari itu untuk kelangsungan sebuah organisasi sangat diperlukan sumber daya manusia yang mendukung, baik kualitas maupun kuantitasnya. Dalam menghadapi tuntutan dunia kerja yang profesional, organisasi baik pemerintahan ataupun non pemerintah diharuskan untuk membenahi diri melakukan pemeliharaan sumber daya manusianya menjadi tenaga kerja yang profesional. Membenahi diri merupakan serangkaian kegiatan untuk memperbaiki, menumbuhkan serta meningkatkan daya upaya yang mengarah kepada keadaan yang lebih baik dengan dilandasi semangat, kemauan tekad yang tinggi yang bertujuan untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang bersifat memperbaiki dan mensejahterakan.

Aparatur Negara adalah sebagai alat kelengkapan negara terutama yang meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kepegawaian yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari. Manajemen menitikberatkan pada kepegawaian negara dikenal dengan “profesi pegawai” yang bekerja di pemerintahan yang melaksanakan “*Public Civil Servant Service*”. Kepegawaian negara di Indonesia dikenal dengan sebutan Pegawai Negeri Sipil (PNS) (Muhajid, 2018).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di berbagai instansi pemerintahan. Menurut Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang kemudian diubah menjadi Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 memberikan pengertian bahwa Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Peranan penting yang dimiliki PNS dalam menjalankan tugas-tugasnya untuk pelayanan yang sebaik-baiknya kepada masyarakat, maka diperlukan PNS yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil. Salah satu upaya untuk melakukan pemeliharaan pegawai agar tetap profesional dan mewujudkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dapat menjalankan tugas sebaik-baiknya kepada masyarakat, maka diperlukannya pembinaan pegawai negeri sipil dan diadakan pengembangan.

Salah satu bentuk dari pengembangannya adalah dengan mutasi. Seperti yang diketahui mutasi yang terjadi di dalam sebuah organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam pengembangan karier pegawai. Pengembangan karier merupakan upaya instansi dalam rangka memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meniti kariernya ke jenjang karier yang lebih tinggi dalam rangka mendukung pencapaian tujuan instansi. Bentuk pengembangan karier pegawai terdiri dari disiplin pegawai, mutasi, kenaikan pangkat dan promosi jabatan. Upaya pengembangan karier pegawai dilakukan melalui peningkatan kompetensi pegawai dengan cara pendidikan dan pelatihan, dan pemberian pengalaman kerja (Zailani, 2015).

Mutasi jabatan merupakan salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi pegawai. Mutasi harus didasarkan atas indeks prestasi yang dapat dicapai oleh pegawai yang bersangkutan. (Hasibuan, 2018) berpendapat bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) didalam satu organisasi.

Menurut Peraturan Badan kepegawaian Negara Nomor 5 tahun 2019 tentang tata cara pelaksanaan mutasi, mutasi adalah perpindahan tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar-instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar Instansi Daerah, antar-Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Indonesia di luar negeri serta atas permintaan sendiri. Sedangkan menurut Peraturan BPS No 13 Tahun 2013 Mutasi adalah setiap perubahan status Kepegawaian.

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah Lembaga Pemerintah Non Departemen yang mempunyai fungsi pokok sebagai penyedia data statistik dasar dan informasi statistik yang berkualitas artinya lengkap, akurat, relevan, konsisten, mutakhir, dan berkesinambungan bagi pengguna data, baik untuk pemerintah, maupun masyarakat umum, secara nasional maupun regional. Tugas lain Badan Pusat Statistik di daerah adalah melakukan koordinasi dengan pemerintah dalam rangka penyelenggaraan statistik regional. Maka dari itu para pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau ini dituntut menjadi tenaga kerja yang profesional yang kompeten agar dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya

dengan baik oleh karena itu pengembangan pegawainya sangat mempengaruhi kinerja para pegawainya.

Pada Badan Pusat Statistik Kepulauan Riau, pergantian jabatan apakah itu berupa rotasi, mutasi maupun promosi merupakan hal yang lumrah terjadi. Hal itu semata-mata adalah bentuk pemberian amanah berupa tugas dan tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan organisasi untuk terus menciptakan tata kelola pencapaian tujuan organisasi yang baik. Mutasi juga tidak terlepas dari alasan untuk mengurangi rasa bosan pegawai terhadap pekerjaannya serta meningkatkan motivasi dan semangat kerjanya, selain itu untuk memenuhi keinginan pegawai bekerja sesuai dengan minat dan bidangnya serta kesempatan untuk mengembangkan karier pegawai.

Mutasi pada Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau dilakukan berdasarkan kebijakan mutasi pegawai negeri yang berlaku, akan tetapi dalam prosesnya masih terdapat beberapa masalah. Karena keputusan mutasi sendiri telah ditentukan oleh kepala Badan Pusat Statistik kantor pusat sehingga apabila ada pegawai yang mengajukan pindah tugas ke daerah yang ingin ia tuju harus melalui proses yang panjang untuk perpindahan ke luar Provinsi Kepulauan Riau. Sedangkan untuk perpindahan cakupan dalam Provinsi Kepulauan Riau cukup Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau yang memutuskan, akan tetapi karena Provinsi Kepulauan Riau yang terletak didaerah kepulauan beberapa masalah yang terjadi saat perpindahan alih tugas yaitu jumlah sumber daya manusianya yang ada pada Badan Pusat Statistik di kabupaten/kota yang ada di Kepulauan Riau dirasa belum mencukupi jadi apabila ada permintaan mutasi oleh

pegawai atas permintaan pribadi sangat memerlukan pertimbangan-pertimbangan oleh BPS Provinsi Kepulauan Riau. Berikut merupakan data jumlah pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau :

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai BPS se-Provinsi Kepulauan Riau

No	Tahun	Jumlah	Keterangan
1.	2017	-	-
2.	2018	192 Pegawai	Per Desember 2018
3.	2019	194 Pegawai	Per Desember 2019
4.	2020	206 Pegawai	Per Februari 2020

Sumber : *BPS Provinsi Kepulauan Riau (2020)*

Bila dilihat dari jumlah pegawai BPS yang ada dikeulauan riau jumlah pegawai yang ada dapat dibilang jumlahnya masih minim mengingat provinsi Kepulauan riau mempunyai 5 kabupaten dan 2 kota, karena itu pengajuan mutasi atau perpindahan jabatan belum seoptimal provinsi lain dan juga dapat dibilang prosesnya cukup sulit karena pada aturan tentang mutasi jabatan pada Badan Pusat Statistik baik dari segi lama pengabdian maupun administrasi tidak dipertegas untuk permintaan mutasi atas dasar permintaan pegawai sendiri seperti pada peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 6 tahun 2013 tentang pola Penempatan dan Pemindahan Pegawai dilingkungan Badan Pusat Statistik yang selanjutnya disebut BPS dalam bagian keempat tentang Pemindahan Pegawai antar Instansi pasal 15 disebutkan :

- 1) Pemindahan pegawai antar instansi atas permintaan sendiri, diatur sebagai berikut :
 - a. Pindah bekerja ke instansi lain, dipindahkan dengan status pindah instansi; dan

b. Pindah bekerja ke Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, lembaga swasta Nasional, atau lembaga swasta internasional, diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai.

2) Pegawai yang pindah bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus menyelesaikan tuntutan ganti rugi apabila masih terikat kewajiban ikatan dinas.

Seperti yang terlihat dalam pasal tersebut hanya disebutkan pegawai dapat mengajukan permintaan mutasi ke instansi lain, pindah bekerja ke Badan usaha Milik Negara, badan Usaha Milik daerah, Lembaga swasta Nasional, Lembaga Swasta internasional dengan diberhentikan secara hormat sebagai pegawai Badan Pusat statistik (BPS). Tetapi dalam pasal tersebut tidak disebutkan permintaan mutasi atau alih tugas atas permintaan sendiri dapat dilakukan apabila sudah berapa lama menduduki jabatan di satuan organisasi Badan Pusat Statistik, sehingga alasan inilah yang menjadi salah satu penyebab sulitnya permintaan pindah pegawai atas permintaan sendiri kecuali dengan alasan pernikahan. Tidak jarang juga pegawai merasa ditahan-tahan didalam kota/kabupaten itu karena permintaan pindah tugasnya tidak kunjung di setujui oleh pimpinan. Karena pada peraturan kepala Badan Pusat Statistik pasal 11 disebutkan pemindahan pegawai atas permintaan sendiri karena alasan pernikahan diatur sebagai berikut :

a. Pegawai yang menikah dengan sesama pegawai dapat dipindahkan ke wilayah kerja suami/istri yang lebih membutuhkan setelah

mendapatkan izin dari kepala BPS atau pejabat yang diberi wewenang;

- b. Pegawai yang menikah dengan pegawai pada instansi lain, pegawai Badan Usaha Milik Negara/ Badan Usaha Milik Daerah, anggota Tentara Nasional Indonesia/ Kepolisian Republik Indonesia atau pejabat Negara, dapat dipindahkan ke wilayah kerja tempat suami/istri bekerja sepanjang tempat yang dituju membutuhkan dan mendapat persetujuan dari kepala BPS atau pejabat yang diberi wewenang.
- c. Pegawai yang menikah dengan selain sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, dapat diberikan kesempatan pindah 1 (satu) kali ke wilayah kerja tempat suami/istri bekerja setelah bekerja pada satuan organisasi terakhir sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun, sepanjang tempat yang dituju membutuhkan dan mendapat persetujuan dari kepala BPS atau pejabat yang diberi wewenang.
- d. Pegawai yang menikah dan menduduki jabatan struktural dapat dipindahkan tanpa jabatan struktural di satuan organisasi yang dituju

Tabel 1.2
Jumlah Mutasi/Alihtugas Pegawai BPS se-Provinsi Kepulauan Riau (dalam Prov. dan luar Prov.)

No	Nama	Jabatan lama	Jabatan baru	Tahun	Keterangan
1	-	-	-	2018	34 Orang
2	-	-	-	2019	23 Orang
3	-	-	-	2020	-

Sumber : BPS Provinsi Kepulauan Riau (2020)

Mutasi atau alih tugas pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kepulauan Riau merupakan setiap perubahan status kepegawaian yang mencakup perubahan jabatan maupun perpindahan pegawai pada cakupan dalam Provinsi Kepulauan Riau maupun luar Provinsi Kepulauan Riau. Mutasi pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kepulauan Riau secara umum yaitu perpindahan atau alih tugas yang meliputi perpindahan antar kabupaten/kota dilakukan dari tipe rendah ke tipe yang lebih tinggi atau sama sesuai klasifikasi wilayah kerja dalam satu provinsi, serta perpindahan mutasi atas permintaan sendiri hanya dengan alasan ikut suami/istri. Pelaksanaan mutasi pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kepulauan Riau mengenai aturan waktu dan penentuan pelaksanaan mutasi tidak tertera dalam peraturan ini, sehingga pelaksanaannya dinilai situasional dan juga berlandaskan kebutuhan.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas untuk mengetahui pelaksanaan mutasi jabatan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kepulauan Riau maka peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul **“ANALISIS PELAKSANAAN MUTASI JABATAN PADA BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) PROVINSI KEPULAUAN RIAU”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah **“Bagaimana pelaksanaan Mutasi jabatan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kepulauan Riau ?”**.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka tujuan peneliti melakukan penelitian ini adalah “Untuk mengetahui gambaran mutasi jabatan dan menganalisa pelaksanaan mutasi jabatan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kepulauan Riau”.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan Penelitian menjelaskan manfaat atau kontribusi yang akan diperoleh dari hasil penelitian dan siapa pihak yang akan mendapatkan manfaat tersebut secara spesifik. Dilihat secara aspek ilmiah dan aspek praktisnya.

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Berdasarkan uraian tujuan diatas, maka penelitian yang dilakukan ini dapat dijadikan suatu bahan studi perbandingan selanjutnya dan akan menjadi sumbangsih pemikiran ilmiah dalam melengkapi kajian-kajian yang mengarah pada pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya menyangkut masalah pelaksanaan mutasi jabatan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai informasi dan bahan masukan atau evaluasi bagi Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kepulauan Riau dalam pelaksanaan mutasi jabatan.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas pengetahuan dan wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya bagian mutasi.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat menjadi bahan penambah wawasan dan pengetahuan tentang analisis mutasi jabatan pada suatu instansi pemerintahan.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini merupakan pendahuluan yang materinya sebagian besar menyempurnakan usulan penelitian yang berisikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian yang terdiri dari kegunaan ilmiah dan kegunaan praktis dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tinjauan teori, kerangka penelitian dan penelitian terdahulu.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan jenis penelitian pada penelitian ini, jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder, teknik pengumpulan data yang terdiri dari

observasi, wawancara, studi kepustakaan dan metode dokumentasi, selanjutnya menguraikan tentang populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengolahan data, teknik analisa data dan juga tertera jadwal penelitian.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil penelitian yang terdiri dari gambaran umum penelitian, analisis hasil penelitian, penyajian data dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari serangkaian pembahasan dan saran penelitian mengenai pokok permasalahan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Teori Manajemen

Menurut (Hasibuan, 2018) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Menurut (Siagian, 2011) Manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Selanjutnya Menurut (Abdullah, 2014) Manajemen itu adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (*man, money, material, machine, and method*) secara efisien dan efektif.

Dari pengertian diatas dapat dirumuskan bahwa manajemen merupakan serangkaian proses mengatur sumberdaya yang dimiliki dalam sebuah organisasi agar tercapainya tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Unsur manusia dalam manajemen berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkembang pada saat ini mempunyai banyak variasi. Walaupun demikian, antara satu pengertian dengan pengertian lainnya memiliki berbagai kesamaan dan saling melengkapi, sehingga dapat menambah serta memperluas pengetahuan dan wawasan. Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), berikut dikemukakan beberapa definisi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli antara lain :

Menurut (Simamora, 2012) Sumber daya manusia adalah asset organisasi yang paling penting dan membuat organisasi lainnya bekerja, Sumber Daya Manusia penting karena mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi serta merupakan pokok perusahaan dalam menjalankan bisnis.

Menurut Nawawi (Yani, 2012) Sumber Daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi. SDM dapat disebut juga sebagai personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal nonmaterial dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2018) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Pengertian lebih terperinci dikemukakan oleh Flippo (Yani, 2012) Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

Berdasarkan definisi-definisi para ahli diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan serangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian terhadap sumber daya manusia didalam sebuah organisasi untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi yang selaras dengan tujuan individu dan masyarakat.

2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi MSDM (Hasibuan, 2018) :

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk menempatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan

pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora (Hartatik, 2014) tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dibedakan menjadi empat tujuan, antara lain :

a. Tujuan Sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen ini juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

b. Tujuan Organisasional

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantunya mencapai tujuan. Melalui tujuan ini, manajemen sumber daya manusia berkewajiban meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara meningkatkan produktivitas, mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja, serta mengelola perubahan dan mengomunikasikan kebijakan dan yang paling penting adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Tujuan Fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departement sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia

harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

d. Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya didalam organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh manajemen sebuah organisasi.

2.1.3 Mutasi

Salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi karyawan adalah mutasi karyawan. Karena dengan penilaian prestasi karyawan akan diketahui kecakapan karyawan dalam menyelesaikan uraian pekerjaan (*job description*) yang dibebankan kepadanya. Mutasi ini harus didasarkan indeks prestasi yang dapat dicapai oleh karyawan bersangkutan. Dengan adanya mutasi diharapkan dapat memberikan uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan alat-alat kerja yang cocok bagi karyawan bersangkutan serta diharapkan terjadi hubungan yang cocok antara karyawan dan jabatan “*The Right Man In The Right Place*” sehingga dapat bekerja secara efisien dan efektif pada jabatan itu (Hasibuan, 2018).

Kata mutasi atau pemindahan oleh sebagian masyarakat sudah dikenal, baik dalam lingkungan maupun diluar lingkungan perusahaan (pemerintahan). Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ke tempat kerja lain. Menurut (Hasibuan, 2018) mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan (pemerintahan) tersebut. Istilah-istilah yang sama pengertiannya dengan mutasi adalah pemindahan, *transfers*, dan *job rotation* karyawan.

Menurut (Simamora, 2012) Mutasi adalah perpindahan seorang karyawan dari satu pekerjaan ke posisi lainnya yang gaji, tanggung jawab, dan atau jenjang organisasionalnya relatif sama.

Sedangkan pengertian mutasi menurut Tanjung dan Rahmawati, dapat mencakup dua pengertian, yaitu (1) kegiatan pemindahan karuyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang baru yang sering disebut dengan istilah alih tempat (*tour of area*), (2) kegiatan pemindahan karyawan dari tugas yang satu ke tugas yang lain dalam satu unit kerja yang sama atau dalam perusahaan yang sering disebut dengan istilah alih tugas (*tour of duty*) (Zailani, 2015).

Berdasarkan Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi PNS (ASN), yang dimaksud Mutasi adalah perpindahan tugas dan atau lokasi dalam satu instansi pusat, antar-instansi pusat, satu instansi daerah, antar instansi daerah, antar-instansi pusat dan instansi daerah, dan ke perwakilan

negara Indonesia di luar negeri serta atas permintaan sendiri. Dalam Peraturan ini, ditegaskan bahwa Mutasi dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun. Mutasi dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan jabatan, klasifikasi jabatan dan pola karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi. Mutasi PNS dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan. Selain mutasi karena tugas dan/atau lokasi, PNS dapat mengajukan mutasi tugas dan/atau lokasi atas permintaan sendiri.

Menurut peraturan kepala Badan Pusat Statistik nomor 38 tahun 2013 tentang pemberian kuasa dan pendelegasian kewenangan penandatanganan nota/surat dan keputusan mutasi kepegawaian di lingkungan Badan Pusat Statistik, mutasi kepegawaian adalah setiap perubahan status kepegawaian. Selanjutnya dilanjutkan peraturan kepala Badan Pusat Statistik nomor 6 tahun 2013 tentang pola penempatan dan pemindahan pegawai di lingkungan Badan Pusat Statistik yang dimaksud kebutuhan pegawai adalah kebutuhan organisasi akan pegawai yang dihitung berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja setiap satuan organisasi pada periode tertentu.

Pengertian lain menurut Sastrohadiwiry (Kadarisman, 2012) Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi. Lebih lanjut (Kadarisman, 2012) menyatakan berdasarkan

uraian tersebut diatas, dapat dikemukakan bahwa dengan demikian mutasi karyawan tersebut termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena fungsinya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi. Sedangkan dalam mutasi tersebut perlu dipertimbangkan pentingnya prinsip mutasi, yaitu memutasikan karyawan pada posisi yang tepat serta pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan (kompetensi) karyawan yang bersangkutan sehingga terjadi peningkatan motivasi, semangat serta produktivitas kerja.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa suatu mutasi adalah pemindahan jabatan dari satu jabatan ke jabatan lainnya bisa lebih rendah ataupun tinggi dengan disertai perubahan status, gaji, tugas dan juga tanggung jawabnya. Mutasi jabatan ini merupakan salah satu metode dalam program pengembangan manajemen yang berfungsi untuk meningkatkan efektivitas manajer secara keseluruhan dalam pekerjaan dan jabatannya dengan memperluas pengalaman dan membiasakan dengan berbagai aspek dari operasi perusahaan (Dasplin, 2014).

2.1.3.1 Tujuan Mutasi

Menurut perturan kepala Badan Pusat Statistik nomor 6 tahun 2013 tentang pola penempatan dan pemindahan pegawai di lingkungan Badan Pusat Statistik tujuan pola penempatan dan pemindahan pegawai atau mutasi yaitu adalah sebagai pedoman bagi kepala BPS atau pejabat yang diberi wewenang dalam penempatan dan pemindahan jabatan secara terencana dengan memperhatikan kebutuhan organisasi dan sesuai peraturan perundang-undangan.

Sedangkan tujuan mutasi sendiri menurut (T, Muh. Wahyu, 2012) adalah untuk menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat (*the right man in the right place*) dan untuk meningkatkan semangat serta gairah dalam bekerja.

Tujuan pemindahan sebagaimana menurut Peraturan Pemerintah RI tahun 2012 tentang Pegawai Negeri Sipil (PNS) bahwa untuk tugas kedinasan dan pembinaan PNS dapat diadakan perpindahan jabatan atau perpindahan wilayah kerja maka mutasi pemindahan yang dimaksud antara lain (Agustana, 2018) :

- a. Peningkatan produktivitas kerja.
- b. Pendayagunaan pegawai.
- c. Pengembangan karir.
- d. Penambahan tenaga-tenaga ahli pada unit-unit yang membutuhkan.
- e. Pengisian jabatan-jabatan lowongan yang belum terisi.
- f. Sebagai hukuman.

Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan tersebut. Tujuan pelaksanaan mutasi (Hasibuan, 2018) sebagai berikut :

- a. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- b. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
- c. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan.
- d. Untuk menghilangkan rasa bosan/jemu terhadap pekerjaannya.
- e. Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya

meningkatkan karier yang lebih tinggi.

- f. Untuk pelaksanaan hukuman/sanksi atas pelanggaran yang dilakukannya.
- g. Untuk memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya.
- h. Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka.
- i. Untuk tindakan pengamanan yang lebih baik.
- j. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan.
- k. Untuk mengatasi perselisihan antara sesama karyawan.

Sedangkan tujuan mutasi menurut Saydam (Kadarisman, 2012) yaitu :

- a. Menempatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- b. Meningkatkan semangat dan kegairahan kerja pegawai.
- c. Upaya pengembangan pegawai.
- d. Sebagai tindakan preventif dalam upaya mengamankan pegawai dan organisasi.

2.1.3.2 Manfaat Mutasi

Menurut (Simamora, 2012) manfaat pelaksanaan mutasi adalah :

- a. Memenuhi kebutuhan tenaga kerja di bagian atau unit yang kekurangan tenaga kerja tanpa merekrut dari luar.
- b. Memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan pekerjaan.
- c. Memberikan jaminan bagi pegawai bahwa dia tidak akan diberhentikan.
- d. Tidak terjadi kejenuhan.
- e. Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, berkat tantangan dan situasi yang dihadapi.

Menurut (Siagian, 2011) melalui mutasi para karyawan sesungguhnya memperoleh manfaat yang tidak sedikit, antara lain dalam bentuk :

- a. Pengalaman baru
- b. Cakrawala pandangan yang lebih luas.
- c. Tidak terjadi kejenuhan dan kebosanan.
- d. Perolehan pengetahuan dari keterampilan baru.
- e. Perolehan prospektif baru mengenai kehidupan organisasional.
- f. Persiapan untuk menghadapi tugas baru, misalnya karena promosi.
- g. Motivasi dan keputusan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan an situasi baru yang dihadapi.

Sedangkan Menurut (Mulyatiningsih, 2013) manfaat mutasi adalah :

- a. Untuk memenuhi kekurangan karyawan di bagian lain, sehingga tidak perlu mengambil tenaga kerja dari luar.
- b. Untuk memebuhi keinginan karyawan, disesuaikan dengan minat, keahlian, dan bidang tugas dan kemampuannya.
- c. Untuk mengatasi rasa jenuh dan bosan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan suasana tempat kerja.
- d. Untuk memberikan motivasi kepada karyawan dalam mengembangkan kemampuannya.

2.1.3.3 Ruang Lingkup Mutasi

Menurut (Hasibuan, 2018), Ruang lingkup mutasi mencakup semua perubahan posisi/pekerjaan/tempat karyawan, baik secara horizontal maupun vertikal (promosi atau demosi) yang dilakukan karena alasan *personal transfer*

ataupun *production transfer* di dalam suatu organisasi. Mutasi ini merupakan penempatan kembali (*replacement*) karyawan ke posisi tempat yang baru sehingga kemampuan dan kecakapan kerjanya semakin baik, mencakup mutasi secara horizontal dan vertikal.

1. Mutasi Horizontal (*job rotation/transfer*) artinya perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih pada rangking yang sama didalam organisasi itu. Mutasi horizontal mencakup “mutasi tempat dan mutasi jabatan”.
 - a. Mutasi tempat (*tour of area*) adalah perubahan tempat kerja, tetapi tanpa perubahan jabatan/posisi/golongannya. Sebabnya adalah karena rasa bosan atau tidak cocok pada suatu tempat baik karena kesehatanmaupun pergaulan yang kurang baik.
 - b. Mutasi jabatan (*tour of duty*) adalah perubahan jabatan atau penempatan pada posisi semula.
2. Mutasi cara vertikal adalah perubahan posisi/jabatan/pekerjaan, promosi atau demosi, sehingga kewajiban dan kekuasaannya juga berubah. Promosi memperbesar *authority* dan *responsibility*, sedangkan demosi mengurangi *authority* dan *responsibility* seorang karyawan.

Menurut Warsanto (Jumraeni, Abdul Kadir Adys, 2016) mutasi pegawai dilaksanakan melalui dua cara yaitu :

1. Mutasi Biasa, yaitu mutasi atau perpindahan pegawai tanpa diikuti kenaikan pangkat/jabatan.
2. Mutasi promosi,yaitu mutasi atau promosi yang diikuti oleh kenaikan jabatan.

Sedangkan Menurut Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi PNS (ASN), Mutasi terdiri dari :

- a. Mutasi PNS dalam satu Instansi Pusat atau Instansi daerah.
- b. Mutasi PNS antar kabupaten/kota dalam satu provinsi.
- c. Mutasi PNS antar kabupaten/kota antarprovinsi, dan antar provinsi.
- d. Mutasi PNS provinsi/kabupaten/kota ke Instansi Pusat atau sebaliknya.
- e. Mutasi PNS antar-instansi pusat.
- f. Mutasi ke perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri.

Menurut peraturan kepala Badan Pusat Statistik nomor 6 tahun 2013 ruang lingkup pemindahan pegawai yaitu :

- a. Pasal 12 tentang pemindahan pegawai antar wilayah kerja
 - 1) Pemindahan pegawai antar kabupaten/kota dilakukan dari tipe rendah ke tipe yang lebih tinggi atau sama sesuai klasifikasi wilayah kerja dalam satu provinsi dan memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1).
 - 2) Pemindahan antar provinsi dilakukan dari tipe C ke tipe B dan tipe A atau dari tipe B ke tipe A atau pada tipe yang sama sesuai klasifikasi wilayah kerja provinsi dan memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1).
 - 3) Dalam hal organisasi membutuhkan pegawai dengan klasifikasi khusus, kepala Badan Pusat Statistik atau pejabat yang diberi

wewenang dapat memindahkan pegawai diluar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2).

b. Pasal 13 pemindahan pegawai yang menduduki jabatan struktural Eselon IV dan Eselon III

- 1) Pemindahan pegawai yang menduduki jabatan struktural eselon IV di BPS provinsi atau BPS kabupaten/kota bukan atas permintaan sendiri, dapat dilakukan apabila sudah menduduki jabatan di satuan organisasi terakhir sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun dan harus dipindahkan setelah 6 (enam) tahun
- 2) Pemindahan pegawai yang menduduki jabatan struktural eselon III di BPS provinsi atau BPS kabupaten/kota bukan atas permintaan sendiri, dapat dilakukan apabila sudah menduduki jabatan di satuan organisasi terakhir sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun dan harus dipindahkan setelah 7 (tujuh) tahun
- 3) Pemindahan pegawai yang menduduki jabatan struktural eselon IV dan eselon III pada satuan organisasi BPS (pusat) bukan atas permintaan sendiri, dapat dilakukan apabila sudah menduduki jabatan struktural di satuan organisasi terakhir sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun dan harus dipindahkan setekah 7 (tujuh) tahun.

c. Pasal 15 Pemindahan pegawai antar instansi

- 1) Pemindahan pegawai antar instansi atas permintaan sendiri, diatur sebagai berikut :

- c. Pindah bekerja ke instansi lain, dipindahkan dengan status pindah instansi; dan
 - d. Pindah bekerja ke Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, lembaga swasta Nasional, atau lembaga swasta internasional, diberhentikan dengan hormat sebagai pegawai.
- 2) Pegawai yang pindah bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus menyelesaikan tuntutan ganti rugi apabila masih terikat kewajiban ikatan dinas.

2.1.3.4 Sebab dan Alasan Mutasi

Menurut (Hasibuan, 2018) sebab-sebab mutasi atau pemindahan pegawai dapat digolongkan atas :

a. **Permintaan Sendiri**

Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi. Mutasi permintaan sendiri pada umumnya hanya perpindahan kepada jabatan yang peringkatnya sama baik, antarbagian maupun pindah ke tempat lain. Peringkatnya sama artinya kekuasaan dan tanggung jawab maupun besarnya balas jasa tetap sama. Caranya karyawan mengajukan permohonan dengan mengemukakan alasan-alasannya kepada pimpinan organisasi tersebut. Alasan-alasannya adalah sebagai berikut :

- a. Kesehatan: misalnya fisik karyawan kurang mendukung untuk melaksanakan pekerjaan. Misalnya dinas luar, mohon dimutasi

menjadi dinas dalam.

- b. Keluarga: misalnya untuk merawat orang tua yang sudah lanjut usianya.
- c. Kerja sama: misalnya tidak dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya karena terjadi pertengkaran atau perselisihan.

b. Alih Tugas Produktif (ATP)

Alih tugas produktif (ATP) adalah mutasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan karyawan bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya.

ATP didasarkan pada hasil penilaian prestasi kerja karyawan. Karyawan yang berprestasi baik dipromosikan, sedang karyawan tidak berprestasi dan tidak disiplin didemosikan. Alasan lain tugas produktif (*production transfer*) didasarkan kepada kecakapan, kemampuan, sikap, dan disiplin karyawan. Jadi ATP ini biasanya bersifat mutasi vertikal (promosi atau demosi).

(Simamora, 2012) mengutarakan pendapat lain tentang sebab terjadinya mutasi di antaranya :

1. Karyawan dengan riwayat kinerja yang rendah atau perilaku bermasalah yang tidak ingin lagi dipertahankan oleh kepala departemennya.
2. Karena praktik penempatan karyawan yang tidak sempurna, ketidakcocokan pekerjaan bisa saja terjadi
3. Seorang karyawan yang dapat menjadi tidak puas dengan sebuah pekerjaan karena satu atau berbagai alasan.

4. Beberapa organisasi kadang-kadang memulai transfer untuk pengembangan karyawan yang lebih lanjut.
5. Perusahaan sering menjumpai perlunya reorganisasi

2.1.3.5 Metode Mutasi

Prinsip mutasi adalah memutasikan karyawan/pegawai kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar semangat dan produktivitasnya meningkat. Menurut (Hasibuan, 2018) ada dua cara mutasi yang dilakukan dalam suatu organisasi :

- a. Cara tidak ilmiah, mutasi dengan cara tidak ilmiah dilakukan :
 1. Tidak didasarkan kepada norma/standar kriteria tertentu.
 2. Berorientasi semata-mata kepada masa kerja dan ijazah, bukan atas prestasi atau faktor-faktor riil.
 3. Berorientasi kepada banyaknya anggaran yang tersedia, bukan atas kebutuhan riil karyawan.
 4. Berdasarkan *spoil system*.
- b. Cara Ilmiah, mutasi dengan cara ilmiah dilakukan :
 1. Berdasarkan norma atau standar kriteria tertentu, seperti analisis pekerjaan.
 2. Berorientasi pada kebutuhan yang riil/nyata.
 3. Berorientasi pada formasi riil kepegawaian.
 4. Berorientasi kepada tujuan yang beraneka ragam.
 5. Berdasarkan objektivitas yang dapat dipertanggung jawabkan.

2.1.3.6 Dasar Pelaksanaan Mutasi

Mutasi sebagai suatu kebijakan, menurut (Hasibuan, 2018) ada tiga dasar/landasan pelaksanaan mutasi karyawan yang kita kenal *merit system*, *seniority system*, dan *spoiled system*. Berikut adalah penjelasan dari tiga *system* yang telah disebutkan diatas :

1. *Merit System*

Merit system adalah mutasi karyawan yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif, dan hasil prestasi kerjanya. *Merit system* atau *carrer system* ini merupakan dasar mutasi yang baik karena :

1. Output dan produktivitas kerja meningkat
2. Semangat kerja meningkat
3. Jumlah kesalahan yang diperbuat menurun
4. Absensi dan disiplin karyawan semakin baik
5. Jumlah kecelakaan akan menurun.

2. *Seniority System*

Seniority system adalah mutasi yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari karyawan yang bersangkutan. Sistem mutasi seperti ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dimutasikan berdasarkan senioritas belum tentu mampu memangku jabatan baru.

3. *Spoil System*

Spoil system adalah mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem mutasi seperti ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka (*like or dislake*).

2.1.3.7 Dasar Hukum Mutasi Pegawai

- a. Undang-undang Nomor 8 tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah dirubah dengan Undang-undang nomor 43 Tahun 1999.
- b. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah dirubah dengan Peraturan Pemerintah pengganti Undang-undang No 3 Tahun 2005 Tentang Peraturan Pemerintah pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang peraturan pemerintah pengganti undang-undang nomor 3 tahun 2004 tentang pemerintah daerah yang telah ditetapkan dengan undang-undnag nomor 8 tahun 2005.
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah nomor 54 tahun 2003.
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
- e. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003.
- f. Peraturan Badan Kepegawaian negara (BKN) Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi PNS (ASN).
- g. Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 6 Tahun 2013 Tentang Pola Penempatan dan pemindahan Pegawai di Lingkungan Badan Pusat Statistik.

2.1.3.8 Persyaratan Mutasi

Menurut peraturan kepala Badan Pusat Statistik nomor 6 tahun 2013 tentang pola penempatan dan pemindahan jabatan di lingkungan Badan Pusat Statistik, persyaratan penempatan dan pemindahan pegawai yaitu :

- a. Kebutuhan pegawai
- b. Standar kompetensi yang dipersyaratkan pada jabatan di satuan organisasi yang akan dituju
- c. Prestasi kerja yang baik berdasarkan penilaian sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja
- d. Tidak sedang dalam proses penyelesaian pelanggaran disiplin tingkat hukuman sedang atau berat.

Menurut peraturan BKN tentang tata cara pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil (PNS), disebutkan instansi pemerintah menyusun perencanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungannya, dengan memperhatikan aspek :

- a. Kompetensi
- b. Pola karier
- c. Pemetaan pegawai
- d. Kelompok rencana suksesi (*talent pool*)
- e. Perpindahan dan pengembangan karier
- f. Penilaian prestasi kerja/kinerja dan perilaku kerja
- g. Kebutuhan organisasi
- h. Sifat pekerjaan teknis atau kebijakan tergantung pada klasifikasi jabatan.

Lebih lanjut dijelaskan persyaratan yang harus dipenuhi dalam pengajuan mutasi yaitu :

- a. Berstatus PNS.
- b. Analisis jabatan dan analisis beban kerja terhadap jabatan PNS yang akan dimutasi.
- c. Surat permohonan mutasi dari PNS yang bersangkutan.
- d. Surat usul mutasi dari PPK instansi penerima dengan menyebutkan jabatan yang akan diduduki.
- e. Surat persetujuan mutasi dari PPK instansi asal dengan menyebutkan jabatan yang akan diduduki.
- f. Surat pernyataan dari instansi asal bahwa PNS yang bersangkutan tidak sedang dalam proses atau menjalani hukuman disiplin dan/atau proses peradilan yang dibuat oleh PPK atau pejabat lain yang menangani kepegawaian paling rendah menduduki JPT Pratama.
- g. Salinan/fotokopi sah keputusan dalam pangkat dan/atau jabatan terakhir.
- h. Salinan/fotokopi sah penilaian prestasi kerja bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir
- i. Surat pernyataan tidak sedang menjalani tugas belajar atau ikatan dinas yang dibuat oleh PPK atau pejabat lain yang menangani kepegawaian paling rendah menduduki JPT Pratama..
- j. Surat keterangan bebas temuan yang diterbitkan inspektorat dimana PNS tersebut berasal.

Sedangkan mutasi PNS atas permintaan sendiri diberikan dengan pertimbangan sebagai berikut :

- a. Memperhatikan pola karier PNS yang bersangkutan.
- b. Tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Tidak bertentangan dengan peraturan internal instansi.
- d. Tidak sedang dalam proses atau menjalani hukuman disiplin dan atau proses peradilan yang di tandatangi oleh unit kerja yang menangani kepegawaian.

2.1.3.9 Indikator Mutasi

Menurut peraturan kepala Badan Pusat Statistik nomor 6 tahun 2013 tentang pola penempatan dan pemindahan jabatan di lingkungan Badan Pusat Statistik, indikator mutasi :

- a. Kebutuhan pegawai

Kebutuhan Pegawai adalah kebutuhan organisasi akan pegawai yang dihitung berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja setiap satuan organisasi pada periode tertentu.

- b. Standar kompetensi yang dipersyaratkan pada jabatan di satuan organisasi yang akan dituju

Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugasnya.

- c. Prestasi kerja yang baik berdasarkan penilaian sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

- d. Tidak sedang dalam proses penyelesaian pelanggaran disiplin tingkat hukuman sedang atau berat.

Pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan, tulisan, atau perbuatan PNS yang tidak menaati kewajiban dan/atau melanggar larangan ketentuan disiplin PNS, baik yang dilakukan didalam maupun di luar jam kerja.

Indikator mutasi menurut (Simamora, 2012) :

- a. Promosi

Suatu promosi diartikan sebagai perubahan posisi atau jabatan atau pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi.

- b. Keusangan Pegawai

Keusangan pegawai yang dimaksud adalah strategi yang dilakukan dimana perpindahan pegawai dilakukan dengan tujuan untuk menghindari keusangan atau kebosanan terhadap rutinitas pekerjaan.

- c. Demosi

Merupakan suatu bentuk mutasi vertikal yang berupa penurunan pangkat atau jabatan atau pekerjaan ketingkat yang lebih rendah.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2018) berdasarkan ruang lingkupnya indikator mutasi yaitu :

- a. Mutasi Tempat (*Tour of area*), Perubahan tempat kerja, tetapi tanpa perubahan jabatan/posisi/golongannya. Sebabnya adalah karena rasa bosan atau tidak cocok pada suatu tempat baik karena kesehatan maupun

pergaulan yang kurang baik.

- b. Mutasi Jabatan (*Tour of duty*), Perubahan jabatan atau penempatan pada posisi semula.
- c. Promosi, Perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab lebih tinggi.
- d. Demosi, Penurunan pangkat/jabatan seseorang. Artinya pangkat atau jabatannya yang dipegang diturunkan ke level yang lebih rendah.

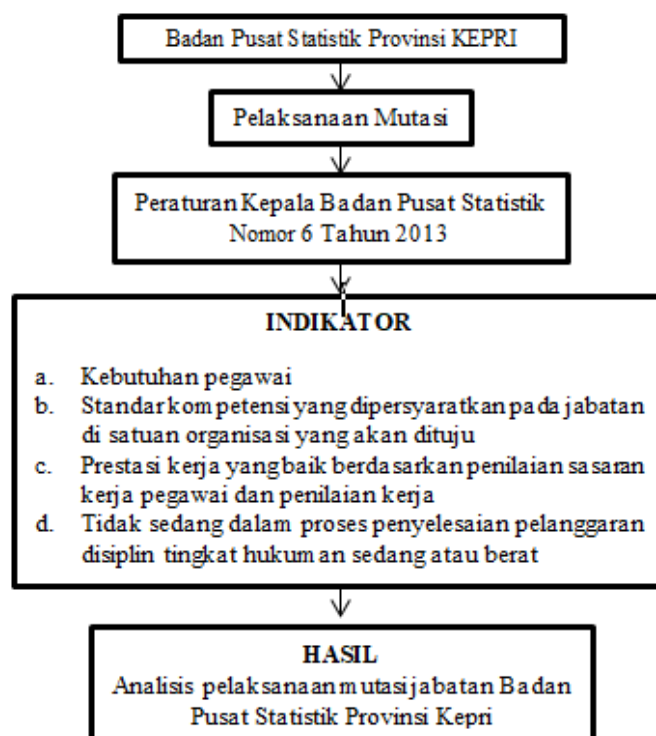
2.2 Kerangka Pemikiran

Pada Penelitian ini penulis mengambil objek penelitian di Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau yang terletak di Jl. Ahmad Yani, No 21, Sei Jang, Kec. Tanjungpinang Timur., kota Tanjungpinang, Kepulauan Riau. Badan Pusat Statistik (BPS) adalah lembaga pemerintahan non departemen yang mempunyai fungsi pokok sebagai penyedia data statistic dasar, baik untuk pemerintah, maupun masyarakat umum, secara nasional maupun regional. Tugas lain Badan Pusat Statistik di daerah adalah melakukan koordinasi dengan pemerintah dalam rangka penyelenggaraan statistik regional.

Mutasi jabatan pada Badan Pusat Statistik merupakan salah satu hal yang paling penting dalam peningkatan karir pegawainya. Dengan adanya mutasi, pegawai dapat mendapatkan pengalaman yang baru dan juga meningkatkan motivasi dan semangat kerjanya. Mutasi juga dilakukan untuk mengurangi rasa bosan pegawai terhadap rutinitas pekerjaannya. Namun dalam proses pelaksanaan mutasi jabatan pada Badan Pusat Statistik dirasa masih mengalami beberapa

kendala, salah satunya yaitu kurangnya sumber daya manusia atau pegawai pada Badan Pusat Statistik Provinsi kepulauan Riau. Apabila seseorang pegawai mengajukan perpindahan mutasi hal ini memerlukan pertimbangan yang cukup sulit untuk menyetujuinya dan pegawai pun tidak dapat menuntut haknya untuk mutasi dengan bukti yang konkret karena pada aturan Badan Pusat Statistik dirasa kurang dipertegas baik dari segi lama pengabdian maupun administrasinya. Sehingga dalam pengajuan mutasi jabatan atas permintaan sendiri mengalami proses yang cukup rumit. Adapun indikator dari mutasi dan hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadikan bahan evaluasi dan peningkatan pelaksanaan mutasi jabatan pada Badan Pusat Statistik di Provinsi Kepulauan Riau.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber : konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2020)

2.3 Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muh. Wahyu T, Andi Gau Kadir dan A. Lukman Irwan (T, Muh. Wahyu, 2012) yang berjudul "*Analisis Pelaksanaan Mutasi Jabatan di Pemerintah Kabupaten Luwu Utara*". Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran atau penjelasan tentang pelaksanaan mutasi jabatan di Pemerintah Kabupaten Luwu Utara apakah sudah sesuai dengan kompetensi PNS dibidangnya masing-masing dan bagaimana implikasi politik, pemerintahan, dan admin instratif dalam pelaksanaan mutasi jabatan di Pemerintah Kabupaten Luwu Utara. Penelitian ini menggunakan metode penelitian tipe deskriptif dan dianalisa secara kualitatif berdasarkan laporan dan catatan yang ada dilapangan dengan informan berjumlah 6 orang. Hasil dari penelitian ini mutasi jabatan di pemerintah Kabupaten Luwu Utara dilaksanakan dengan batasan minimal 2 kali setahun dan diselenggarakan dalam rangka memenuhi kebutuhan organisasi karena ada jabatan yang lowong sekaligus penyegaran untuk menghindari kejenuhan serta peningkatan karir PNS. Hasil pengamatan peneliti menunjukkan masih adanya penempatan yang tidak sesuai dengan jenjang pangkat dimana seorang bawahan memiliki pangkat yang lebih tinggi dibanding pemimpinnya.

Penelitian yang kedua ini dilakukan oleh Muhajid dan Edwar (Muhajid, 2018) yang berjudul "*Analisis Pelaksanaan Mutasi Jabatan Aparatur Sipil Negara di Lingkup pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pelaksanaan mutasi jabatan ASN di lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian

kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif kualitatif yang menggunakan informan sebanyak 5 orang yang berlokasi di kantor gubernur badan kepegawaian daerah provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui Teknik Penelitian pustaka (*Library Research*) dan penelitian lapangan (*Field Research*) dengan cara wawancara dan observasi. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan mutasi jabatan di pemerintah provinsi Sulawesi Selatan sudah dilakukakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku pada UU no 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara. Dalam pelaksanaannya, mutasi pada aparatur sipil negara pemerintah provinsi Sulawesi Selatan dikelompokkan berdasarkan prestasi kerja, pengembangan karir dan kelowongan jabatan.

Penelitian ketiga dilakukan oleh jumraeni, Abdul Kadir Adys, dan Burhanuddin (Jumraeni, Abdul Kadir Adys, 2016) yang berjudul "*Pelaksanaan Mutasi Pejabat Karir di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamuju*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan mutasi pejabat karir di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamuju karena masih banyak terdapat tidak keadilan pada saat pelaksanaan mutasi pejabat karir. Penelitian ini menggunakan studi kasus dan teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara, observasi, dan telaah dokumen, sedangkan teknis analisa data yang dipakai dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan mutasi pejabat karir di Badan Kepegawaian Daerah Mamuju belum terlaksana dengan baik dan belum sesuai dengan aturan yang menjadi syarat seorang pegawai untuk dapat dipromosikan

diantaranya, kurangnya masa kerja, latar belakang pendidikan, dan prestasi kerja, ketidakadilan tersebut sering terjadi karena adanya hubungan politik dan kekerabatan. Sehingga semua pihak khususnya pegawai mengharapkan suatu kebijakan yang dapat memberikan rasa adil untuk kedua belah pihak pada saat pelaksanaan mutasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamuju.

Penelitian dilakukan oleh Sasha Hodgson, Maleeha Al Shehhi, dan Eman Al-Marzouqi (Sasha Hodgson, Maleeha Al Shehhi, 2014) dengan judul "*The Effect of Job Rotation on employees in organizations in the UAE*". Penelitian ini menggunakan pendekatan survei online, dengan populasi seluruh karyawan dari sektor publik dan swasta dari organisasi Uni Emirat Arab dengan sampel sebanyak 100 karyawan termasuk pria dan wanita dengan teknik random sampling. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa rotasi pekerjaan memiliki dampak yang sangat signifikan dan positif terhadap karyawan baik di sektor publik dan swasta dalam organisasi Uni Emirat Arab. Rotasi pekerjaan ini membangun peluang baru bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan mereka.

Selanjutnya berdasarkan penelitian terdahulu oleh Md Lazim Mohd Zin, Faridahwati Mohd. Shamsudin, dan Chandrakantan Subramaniam (Md Lazim Mohd Zin, Faridahwati Mohd. Shamsudin, 2013) dengan judul "*Investigating the Influence of Job Rotation on Career Development Among Production Workers in Japanese*". Penelitian ini menyebarkan kuisioner kepada perwakilan organisasi yang setuju untuk berpartisipasi dalam penelitian dengan sampel sebanyak 209 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rotasi kerja, pengetahuan dan

keterampilan memiliki hubungan yang positif dalam pengembangan karier. Hasil menunjukkan bahwa ada kecenderungan dikalangan pekerja produksi untuk meningkatkan karier mereka dengan adanya rotasi kerja.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Tipe yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Tipe penelitian ini memberikan gambaran faktual mengenai pelaksanaan mutasi jabatan di Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kepulauan Riau. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya, perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll., secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (J.Moleong, 2017). Menurut (Sugiyono, 2017) Penelitian dilakukan pada obyek yang alamiah, yang berarti obyek yang berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti dan kehadiran peneliti tidak mempengaruhi dinamika pada obyek tersebut

3.2 Jenis Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang disajikan dalam bentuk verbal bukan dalam bentuk angka. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Data primer menurut (Sugiyono, 2017) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sedangkan data sekunder adalah sumber data yang tidak

langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

3.2.1 Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date*. Untuk mendapatkan data Primer harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus dan penyebaran kuesioner (Zailani, 2015).

3.2.2 Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan dari berbagai sumber yang telah ada. Data Sekunder merupakan data pendukung yang telah diolah lebih lanjut yang didapat dari dokumen, buku-buku maupun dokumentasi yang ada hubungannya dengan penelitian. Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti buku, laporan, jurnal, dan lain- lain (Zailani, 2015).

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Adapun alat pengumpulan data yang akan digunakan saat melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.3.1 Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan (Sugiyono, 2017)

3.3.2 Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu (J & .Moleong, 2017).

3.3.3 Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan, yaitu bersumber dari hasil bacaan literatur atau buku-buku atau data yang terkait dengan topik penelitian. Ditambah penelusuran dengan online, dengan pencarian data melalui fasilitas internet (T, Muh. Wahyu, 2012).

3.3.4 Metode Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber informasi khusus dari karya tulis (Sugiyono, 2017).

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Secara umum jumlah pegawai yang ada pada Badan Pusat Statistik se-Kepulauan Riau berjumlah 206 Pegawai yang masing-masing bertugas pada kantor Badan Pusat Statistik pada kota/kabupaten yang ada di Kepulauan

Riau. Akan tetapi pada penelitian ini hanya memfokuskan peneliti mengambil populasi pegawai yang berada di kantor pusat Badan Pusat Statistik Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah :

Tabel 3.1
Populasi Penelitian

No	Status	Jumlah
1	PNS	58
2	Honorer	12
Jumlah		70

Sumber : *BPS Provinsi Kepulauan Riau (2020)*

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini teknik *sampling* yang digunakan yaitu *nonprobability sampling*. Menurut (Sugiyono, 2017) *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik ini meliputi, *sampling sistematis*, *kuota*, *aksidental*, *purposive*, *jenuh*, *snowball*.

Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *sampling* yang digunakan yaitu *nonprobability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Menurut (Sugiyono, 2017) *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, penulis memilih teknik *Purposive*

Sampling yang menetapkan pertimbangan-pertimbangan atau kriteria tertentu yang harus dipenuhi oleh sampel-sampel yang digunakan dalam penelitian ini.

Kriteria atau pertimbangan penarikan sampel pada penelitian ini adalah :

1. Orang yang dapat memberikan informasi yang mendetail tentang pelaksanaan mutasi jabatan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kepulauan Riau.
2. Orang yang diberi kuasa atas nama Kepala Badan pusat Statistik (BPS) Provinsi Kepulauan Riau untuk menandatangani nota/surat dan keputusan mutasi kepegawaian.
3. Orang yang mengurus masalah kepegawaian pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kepulauan Riau
4. Pegawai yang pernah dimutasikan.

Berdasarkan pertimbangan tersebut yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang mengetahui banyak informasi tentang mutasi jabatan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kepulauan Riau yaitu :

Tabel 3.2
Sampel Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala BPS Provinsi Kepri	1 Orang
2	Kepala Bagian Tata Usaha	1 Orang
3	Kepala Subbagian Kepegawaian dan Hukum	1 Orang
4	Staf Subbagian Kepegawaian dan Hukum	2 Orang
5	Pegawai Mutasi	2 Orang
Jumlah		7 Orang

Sumber : *BPS Provinsi Kepulauan Riau (2020)*

4.5 Defenisi Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2017) Definisi Operasional Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1.	Mutasi	BKN Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi PNS (ASN), yang dimaksud Mutasi adalah perpindahan tugas dan atau lokasi dalam satu instansi pusat, antar-instansi pusat, satu instansi daerah, antar instansi daerah, antar-instansi pusat dan instansi daerah, dan ke perwakilan negara Indonesia di luar negeri serta atas permintaan sendiri.	a. Kebutuhan pegawai b. Standar kompetensi yang dipersyaratkan pada jabatan di satuan organisasi yang akan dituju c. Prestasi kerja yang baik berdasarkan penilaian sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja d. Tidak sedang dalam proses penyelesaian pelanggaran disiplin tingkat hukuman sedang atau berat.

Sumber : *Data sekunder yang diolah (2020)*

4.6 Teknik Pengolahan Data

Data yang telah diperoleh akan diolah dengan menggunakan teknis analisa kualitatif. Analisa data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu suatu analisa berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan menjadi hipotesis. Analisis data dilakukan melalui tiga tahap sesuai pendapat Miles and Huberman (Sugiyono, 2017) Analisis data kualitatif oleh Miles dan Huberman (Sugiyono, 2017) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

2. Data Display (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya.

3. *Conclusion Drawing/verification*

Menurut Miles dan Huberman yang dikutip oleh (Sugiyono, 2017a) langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi.

4.7 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Sugiyono, 2017). Tahap akhir dari analisis data ialah mengadakan pemeriksaan keabsahan data. Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji *credibility* (validasi interval), *transferability* (validitas eksternal),

dependability (reliabilitas), dan *confirmability* (obyektivitas) (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini digunakan uji *credibility*/kredibilitas untuk menguji keabsahan data. Uji kredibilitas data dilakukan dengan triangulasi.

Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan cara, dan berbagai waktu. Triangulasi dibedakan menjadi 3 yaitu triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan triangulasi waktu. Artinya dengan melakukan pengumpulan data dengan triangulasi sudah sekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi teknik untuk melihat perbandingan hasil wawancara dan observasi dan hasil dokumentasi yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan akan ditarik kesimpulan tentang analisis pelaksanaan mutasi jabatan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Kepulauan Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Agustana, N. S. M. Y. dan P. (2018). Pengaruh Mutasi Terhadap Semangat kerja Pegawai Negeri sipil di Dinas Pertanian dan perternakan Kabupaten Buleleng. *Locus Majalah Ilmiah Fisip*, 10(1), 64–78.
- Dasplin. (2014). Analisis Pengaruh Mutasi dan promosi jabatan terhadap pengembangan karir pegawai di Manado. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 2(3), 15–24.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM* (vitri putri Nareswati, ed.). yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hodgson, S., Al Shehhi, M., & Al-Marzouqi, E. (2014). The Effect of Job Rotation on Employees in Organizations in the UAE. *Middle East Journal of Business*, 9(3), 35–44. <https://doi.org/10.5742/mejb.2014.92509>
- Indrawati. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Refika Aditama.
- J, L., & .Moleong. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Edisi Revi). Bandung: Pt Remaja Rosdakarya Offset.
- Jumraeni, A. K. A. dan B. (2016). Pelaksanaan Mutasi Pejabat Karir di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamuju. *Jurnal Administrasi Publik*, 2(2), 181–193.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Md Lazim Mohd Zin, Faridahwati Mohd. shamsudin, C. S. (2013). Investigating the Infuence of Job Rotation on Career Development Among Production Workers in Japanese Companies. *International Journal of Business and Society*, 14(1), 135–148.
- Muhajid, E. dan. (2018). Analisis Pelaksanaan Mutasi Jabatan Aparatur Sipil Negara di Lingkup Pemerintahan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), 119–125.
- Mulyatiningsih, E. (2013). *Metode penelitian Terapan Bidang Pendidikan*. Bandung: Afabeta.
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi.

Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 6 Tahun 2013 Tentang Pola Penempatan dan Pemindahan Pegawai di Lingkungan Badan Pusat Statistik.

Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik.

Peraturan Kepala Badan Pusat Statistik Nomor 16 tahun 2017 tentang perubahan atas Keputusan Kepala Badan Pusat statistik Nomor 003 Tahun 2002 tentang Uraian Tugas Bagian, Bidang, Subbagian dan Seksi Perwakilan BPS di daerah.

Prof. Dr. Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, H. (2011). *Manajemen sumber Daya Manusia* (Edisi ke-3). Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cetakan ke). Bandung: Alfabeta.

Supardi. (2014). *Aplikasi Statistika dalam Penelitian (Edisi Revisi): Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif* (Revisi). Jakarta Selatan: Change Publication.

T, Muh. Wahyu, dkk. (2012). Analisis Pelaksanaan Mutasi Jabatan di Pemerintah Kabupaten Luwu Utara. *Ilmu Pemerintahan*, 5(2), 55–64.

Yani, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana media.

Zailani, A. (2015). Analisis Pengaruh Mutasi dan Promosi Jabatan Pada Peningkatan Karir Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 6(1).

CURUCULUM VITAE



Nama : Neny Novieta Sary
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 09 Maret 1998
Status : Belum Menikah
Agama : Islam
Email : Novietaneny@gmail.com
Alamat : Kp. Bukit Asri KM IX
Pendidikan : SD Negeri 012 Tanjungpinang
SMP Negeri 7 Tanjungpinang
SMA Negeri 2 Tanjungpinang