

PENGARUH MUTASI TERHADAP PENGEMBANGAN KARIR PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN, KAWASAN PEMUKIMAN DAN LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA

Siti Raudah¹

Email: siti.raudah8@gmail.com

Siti Mujahadah²

Email: sitimujahadah55@gmail.com

Program Studi Ilmu Administrasi Publik
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pegawai yang berbeda pandangan politik maka akan berdampak pada mutasi dan dipindah tempatkan sehingga mengganggu kinerja, prestasi dan karir pegawai. Pegawai yang pada hakikatnya bersifat netral dan pada akhirnya pegawai tidak bersifat netral dengan terjadinya politik pragmatis, sehingga pegawai sering menjadi korban kekuasaan. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh mutasi terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Lingkungan hidup. Penelitian ini menggunakan metode asosiatif kausal (sebab akibat) dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan cara angket, observasi, dan dokumentasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Total Sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 sehingga terdapat responden sebanyak 62 orang dan teknik analisa data yang digunakan adalah uji normalitas dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan mutasi dilakukan sesuai dan profesional dalam penempatan pegawai Di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Hulu Sungai Utara. Hal ini dilihat dari hasil analisis uji t sebesar 2,162 dibandingkan dengan 1,999. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$, oleh sebab itu dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis null (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan besar pengaruhnya mutasi terhadap pengembangan karir adalah 26,9% yang artinya berpengaruh positif.

Kata Kunci: Mutasi, Pengembangan Karir Pegawai

ABSTRACT

The background of this research is that employees who have different political views will have an impact on mutations and transfers so that they interfere with the performance, achievements and careers of employees. Employees who are essentially neutral and in the end employees are not neutral with the occurrence of pragmatic politics, so that employees often become victims of power. Based on this, this study aims to determine how much influence the mutation has on the career development of employees at the Department of Housing, Residential Areas, and the Environment. This study uses a causal associative method (cause and effect) with a quantitative approach. Data collection techniques by means of questionnaires, observation, and documentation. The sampling technique in this study was Total Sampling because the total population was less than 100 so that there were 62 respondents and the data analysis technique used was the normality test and t test. The results showed that the mutations were carried out according to professionalism in the placement of employees at the Housing, Settlement Areas and Environment Office of Hulu Sungai Utara Regency. This can be seen from the results of the t test analysis of 2.162

compared to 1.999. So $t_{count} > t_{table}$, therefore it can be concluded that the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternative hypothesis (H_a) is accepted. With a large influence mutation on career development is 26.9%, which means a positive effect.

Keywords: *Mutation, Employee Career Development*

PENDAHULUAN

Mutasi merupakan sistem pengembangan sumber daya manusia yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia dengan cara mutasi dapat meningkatkan keterampilan dan kreatifitas pegawai dalam pekerjaannya. Pegawai akan dilatih untuk kreatif dan inovatif dalam mengerjakan setiap tugas yang diembannya. Kegiatan kerja pegawai yang monoton, lingkungan kerja yang pasif serta kurangnya ikatan keakraban antar sesama pegawai menimbulkan dampak negatif terhadap kinerja seorang pegawai. Kinerja tersebut akan menurun atau bahkan hilang semangat kerja maka perlu adanya mutasi kerja agar terhindar dari lingkungan kerja yang membosankan.

Kemudian hal ini terjadi pada Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Hulu Sungai Utara mengalami perubahan posisi atau yang dinamakan mutasi, karena ada beberapa pegawainya yang dipindah tugaskan ke Kantor lain, Pensiun dan ke Daerah lain. Berdasarkan hasil observasi dengan melakukan wawancara kepada salah satu pegawai DisperkimLH menyatakan bahwa Mutasi Pegawai selama dua tahun terakhir pada Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Kabupaten Hulu Sungai Utara tergolong aktif. Adanya mutasi pejabat dua kali dalam satu tahun, dan mutasi pegawai hampir berbeda bulan saja, yaitu pada tanggal 4 Agustus 2022 di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Utara bertempat di Aula KH. Idham Khalid, ada pegawai yang masuk ke DisperkimLH dan beberapa yang di mutasi keluar.

Pengaruh mutasi di beberapa bagian sangat besar pengaruhnya terutama di Sub Bagian Perencanaan dan Seksi Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup karena apabila kinerja bidang tersebut kurang baik maka akan berdampak dengan yang namanya rencana anggaran belanja dinas, sebab Sub Bagian Perencanaan bertugas dalam pembuatan Rencana Belanja Daerah. Sehingga perlu adanya pergantian dalam mengisi kekosongan tersebut.

Pergantian pejabat struktural yang dilakukan secara profesional seharusnya mampu menjamin terciptanya kondisi obyektif yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai, sebaliknya mutasi pejabat berdasarkan spoil system (pengangkatan seorang pegawai didasarkan hubungan kekeluargaan, hubungan emosial dan pertimbangan penguasa), akan menyebabkan sistem pembinaan dan pengembangan karir pegawai menjadi tidak jelas dan tidak ada kepastian alur karir pegawai dan akan berdampak pada tata kelola birokrasi.

Sistem pembinaan karir pegawai pada hakekatnya adalah suatu upaya yang sistematis, terencana yang mencakup struktur dan proses yang menghasilkan keselarasan kompetensi pegawai dengan kebutuhan organisasi, pengembangan karier dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kinerja. Sistem pembinaan karir pegawai pada hakekatnya adalah suatu upaya yang sistematis, terencana yang mencakup struktur dan proses yang menghasilkan keselarasan kompetensi pegawai dengan kebutuhan organisasi, pengembangan karier dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kinerja.

Berdasarkan observasi awal, maka terdapat beberapa pegawai yang dimutasikan merasa kebingungan dengan prosedur kerja pada posisi mereka yang sekarang dikarenakan kurangnya pengetahuan pada bidang pekerjaan mereka yang baru. Serta adanya beberapa pegawai yang dimutasi masuk dan keluar pada tahun yang sama. Hal ini tidak sesuai dengan peraturan yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia No 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi, yang mana dalam peraturan ini disebutkan dalam pasal 2 ayat (4) Mutasi dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.

Melihat fenomena mutasi yang sering kali terjadi pada pasca pelantikan kepala daerah yang terpilih maupun dimasa penghujung jabatan menjadi sebuah dilema, pegawai yang berbeda pandangan politik maka akan berdampak pada mutasi dan dipindah tempatkan sehingga mengganggu kinerja, prestasi dan karir pegawai. Pegawai yang pada hakikatnya bersifat netral dan pada akhirnya pegawai tidak bersifat netral dengan terjadinya politik pragmatis, sehingga pegawai sering menjadi korban kekuasaan.

Berdasarkan permasalahan yang telah penulis uraikan di atas, maka dapat di katakana bahwa mutasi pegawai belum efektif dan efisien di Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Hulu Sungai Utara, diantaranya masih terjadinya ketidak sesuaian antara pendidikan dengan bidang keahliannya, analisis jabatan yang belum tepat sasaran dan belum berlandaskan pada prinsip mutasi yang profesional sesuai dengan UU ASN No15 tahun 2014 dan PP No 11 tahun 2017 tentang Manajemen Kepegawaian.

Hal ini menjadi daya tarik penulis untuk melakukan penelitian “Pengaruh Mutasi Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Di Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Hulu Sungai Utara”.

TINJAUAN PUSTAKA

Mutasi

Mutasi merupakan perubahan yang terjadi pada sebuah struktur organisasi/ perusahaan umumnya disebabkan oleh pemenuhan formasi, kenaikan jabatan (promosi jabatan) maupun penurunan jabatan (demosi jabatan) atau orang yang menduduki posisi yang lama mengalami masa pensiun.

Menurut Nitisemito, 2014 : 528, mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Adapun yang menjadi tolak ukur dalam pelaksanaan mutasi adalah 1) Frekwensi mutasi, frekwensi mutasi adalah tingkat keseringan pelaksanaan mutasi dalam organisasi; 2) Alasan mutasi; 3) Ketepatan dalam melaksanakan mutasi yang disesuaikan dengan kemampuan kerja pegawai; 4) Tingkat pendidikan; 5) Lamanya masa menjabat atau masa kerja; 6) Adanya tanggung jawab atau beban kerja; 7) Kesenangan atau keinginan pegawai; 8) Kebijakan atau peraturan yang berlaku; dan 9) Kesesuaian antara jabatan yang lama dan jabatan yang baru.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir merupakan suatu proses dalam peningkatan dan penambahan kemampuan seorang karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan karirnya di perusahaan. Pengembangan karir merupakan tanggung jawab suatu organisasi yang menyiapkan karyawannya dengan kualifikasi dan pengalaman tertentu, agar pada waktu yang dibutuhkan perusahaan sudah memiliki karyawan dengan kualifikasi tertentu.

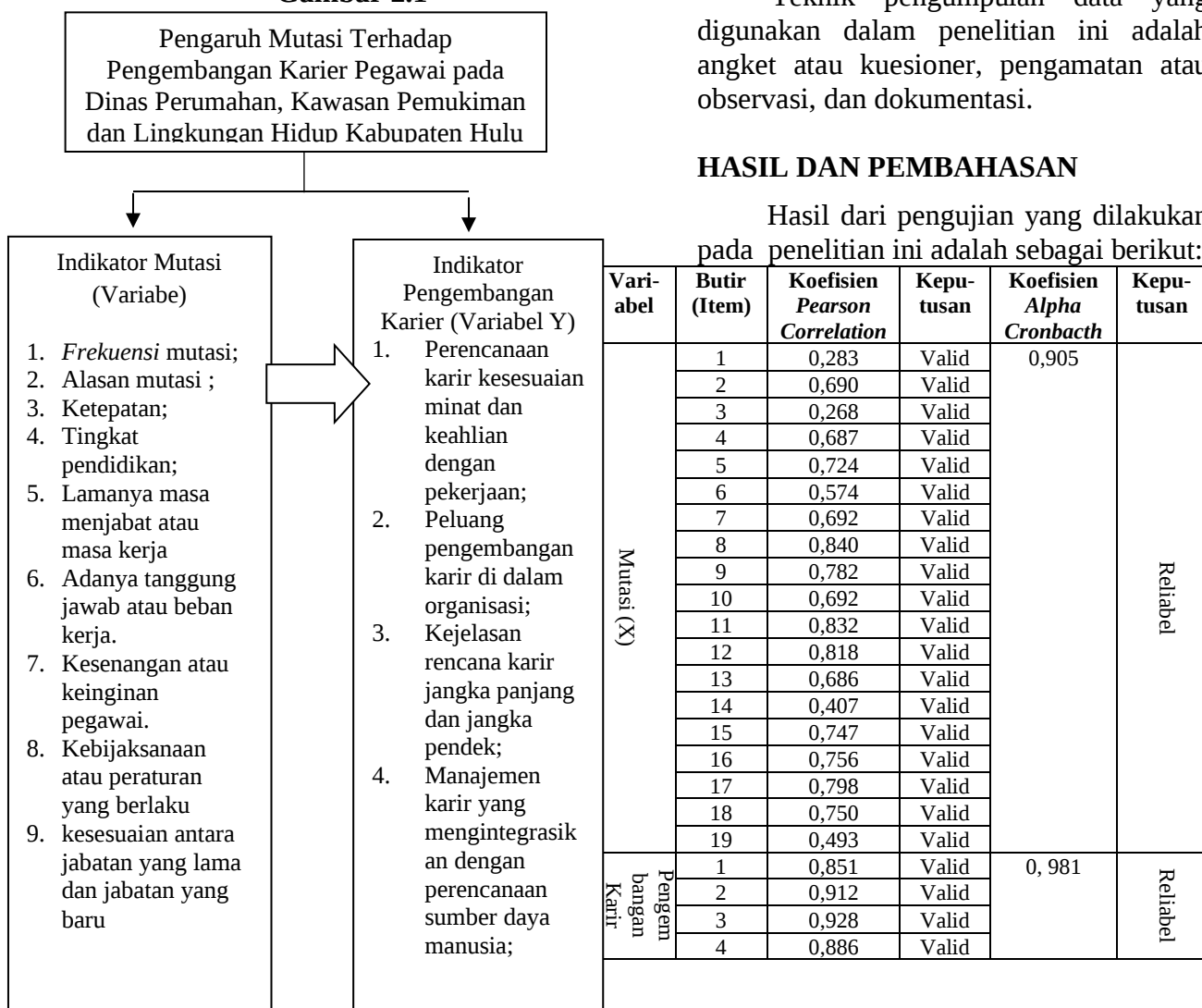
Adapun indikator pengembangan karir menurut Gomes, 2017 : 215 adalah antara lain 1) Perencanaan karir kesesuaian minat dan keahlian dengan pekerjaan; 2) Peluang pengembangan karir di dalam organisasi; 3) Kejelasan rencana karir

jangka panjang dan jangka pendek; 4) Manajemen karir yang mengintegrasikan dengan perencanaan sumber daya manusia; 5) Menyebarkan informasi karir yang jelas; 6) Publikasi lowongan pekerjaan; 7) Pendidikan dan pelatihan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan permasalahan yang telah penulis uraikan di atas, maka dapat dikatakan bahwa mutasi pegawai belum efektif dan efisien di Dinas Perumahan, Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Hulu Sungai Utara, diantaranya masih terjadinya ketidaksesuaian antara pendidikan dengan bidang keahliannya, analisis jabatan yang belum tepat sasaran dan belum berlandaskan pada prinsip mutasi yang profesional sesuai dengan UU ASN No15 tahun 2014 dan PP No 11 tahun 2017 tentang Manajemen Kpegawaian.

Gambar 2.1



METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif kausal (sebab akibat) dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian ini peneliti akan mengetahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti. Dengan metode ini, akan diperoleh hasil yang positif dan signifikan antara variabel yang diteliti yakni Pengaruh Mutasi terhadap Pengembangan Karir Pegawai pada Dinas Perumahan. Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Hulu Sungai Utara.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Total Sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner, pengamatan atau observasi, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari pengujian yang dilakukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

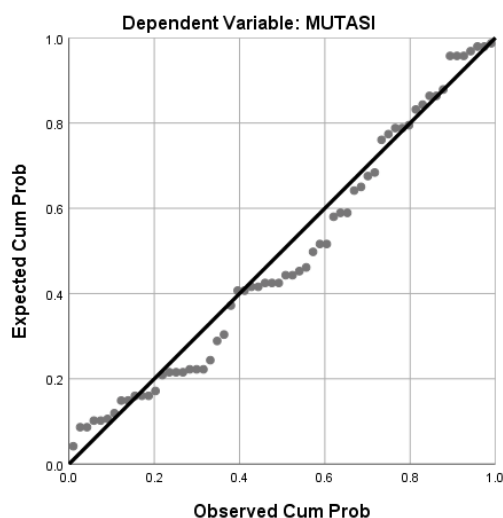
Variabel	Butir (Item)	Koefisien Pearson Correlation	Kepuasan	Koefisien Alpha Cronbach	Kepuasan
	5	0,894	Valid		
	6	0,905	Valid		
	7	0,863	Valid		
	8	0,854	Valid		
	9	0,899	Valid		
	10	0,907	Valid		
	11	0,920	Valid		
	12	0,917	Valid		
	13	0,885	Valid		
	14	0,929	Valid		
	15	0,924	Valid		

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel diatas menjelaskan hasil pengujian validitas dan reliabelitas 19 butir variabel mutasi dan 15 butir variabel pengembangan karir dinyatakan valid dan reliaber karena nilai yang dihasilkan lebih besar dari 0.60, artinya kedua variabel pada penelitian ini dikategorikan layak.

Selanjutnya uji yang dilakukan adalah uji normalitas, pengujian ini merupakan syarat untuk kelayakan model. Adapun hasil uji pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Deteksi normalitas data dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dari gambar grafik di atas, terlihat titik menyebar sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi (Santoso, 2003).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,311	12,433		2,518	0,014
	MUTASI	0,362	0,168	0,269	2,162	0,035

Hasil uji t (4.37) diperoleh nilai thitung untuk variabel mutasi = 2,162 (diperoleh dengan bantuan IBM SPSS Statistic 25). Sedangkan, nilai ttabel dengan taraf kepercayaan 95% uji dua sisi adalah 1,999. Hasil perbandingan nilai thitung dengan ttabel ini menunjukkan untuk variabel mutasi nilai thitung lebih besar dari ttabel. Jadi, variabel mutasi berpengaruh secara signifikan terhadap pengembangan karir pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Lingkungan Hidup Kabupaten Hulu Sungai Utara.

KESIMPULAN

- 1) Berdasarkan dari hasil analisis yang telah diuraikan, maka didapatkan hasil bahwa variabel Mutasi (X) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel pengembangan karir pegawai (Y) pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, dan Lingkungan Hidup Kabupaten Hulu Sungai Utara.
- 2) Artinya mutasi dilakukan sesuai dan profesional dalam penempatan pegawai Di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Hulu Sungai Utara. Hal ini dilihat dari hasil analisis uji t sebesar 2,162 dibandingkan dengan 1,999. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$, oleh sebab itu dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis null (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan besar pengaruhnya mutasi terhadap pengembangan karir adalah 26,9% yang artinya berpengaruh positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- , Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Kepegawaian.
- Alex S, Nitisemito, 2014, Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Amin Wadjaja Tunggal. 2014. Manajemen Teori, Ilmu, dan Praktik, Harvarindo
- Ardana, I Komang, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, GRAHA ILMU, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2015. Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia
- Edy Sutrisno. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Alfabeta.
- Gaol, CHR. Jimmy L, 2014. A to Z Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia). Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino C. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi Offset, Yogyakarta
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hani, H.T, 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Kadarisman, M., (2014). Manajemen Kompensasi. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada
- Kasmir. 2017, manajemen sumber daya manusia (Teori dan Praktik), depok: PT Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Moekijat. 2012. Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandar Maju Bandung.
- Mukminin, Amirul, Dkk. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan. UNY Press. Yogyakarta.
- Nachrowi, Djalal Nachrowi dan Hardius Usman. 2008. Penggunaan Teknik Ekonometri, Edisi revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta PT. Rineka Cipta.
- Nurjaman, Kadar. (2014). Manajemen Personalia. Bandung : CV Pustaka Setia
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandung : Alfabeta
- Priyatno. 2013. Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS. Yogyakarta: Mediakom.
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Siagian, P Sondang. 2019. Manajemen Strategik. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

- Simamora, Henry. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sinambela, L. P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV Indonesia.
- Supomo, R. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Yirama Widya
- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CV Andi Offset
- Taryaman, E. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Deepublish.
- Zainal, V. R. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (1st ed.). Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Misrania, Yulia dan Maryadi, Yadi. 2020. Pengaruh Mutasi Personal Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kecamatan Pagaralam Selatan Kota Pagar Alam. Jurnal Ekonomia, Vol 11 No 1, Institut Teknologi & Bisnis Lembah Dempo. P-ISSN 1858-2451.
- Rundengan, Shinta, Dkk. 2018. Pengaruh Mutasi Terhadap Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. Jurnal Riset Bisnis dan Publik.
- <https://www.ejournal.lembahdempo.ac.id/index.php/STIE-JE/article/view/136/100>
- <https://media.neliti.com/media/publications/73072-ID-pengaruh-mutasi-terhadap-prestasi-kerja.pdf>
- <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/peran-sdm-msdm-fungsi-manajemen-sumber-daya-manusia-adalah/>
- <https://mekari.com/blog/manajemen-sumber-daya-manusia/>
- <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/15744/05.2%20bab%202.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- <https://lambeturah.id/pengertian-mutasi-menurut-ahli/>
- <http://repository.buddhidharma.ac.id/391/3/BAB%20II.pdf>
- <https://bkd.tanjungbalaikota.go.id/mutasi/#:~:text=Mutasi%20Kepegawaian%20adalah%20segala%20perubahan,keluarga%2C%20dan%20lain%2Dlain.>
- <https://repository.uir.ac.id/3307/5/bab2.pdf>
- <https://www.linovhr.com/mutasi-karyawan/>
- <https://www.kompas.com/skola/read/2021/10/22/130000369/arti-kata-mutasi-dan-penyebabnya>
- <https://web.hsu.go.id/plt-bupati-hsu-lantik-67-pejabat-lingkup-pemkab-hsu/>
- <http://repository.unsada.ac.id/2139/3/Bab%20II.pdf>
- http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/700/5/128320012_file5.pdf
- <http://repository.radenfatah.ac.id/6941/2/Skripsi%20BAB%20II.pdf>
- <http://eprints.stainkudus.ac.id/166/5/5.%20Bab%202.pdf>