

**Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas
Perindustrian dan Perdagangan**

Farida Hanum Nst

(Fisip Univ. Dharmawangsa Medan)

ABSTRAK

Untuk meningkatkan kinerja pegawai di kalangan pegawai negeri sipil di Dinas Perindustrian dan Perdagangan diperlukan mutasi kerja. Jadi dapatlah diketahui betapa pentingnya mutasi terhadap kinerja pegawai..

Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif yaitu menggambarkan objek penelitian, menafsirkan (interpretasi) dan mencatat yang sebelumnya telah penulis rumuskan yaitu : tentang Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Adapun populasi dari penelitian ini adalah berupa pegawai negeri sipil pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan yang berjumlah 21 orang. Teknik Pengumpulan data yang dilakukan adalah melalui pengamatan (observasi), wawancara dan penyebaran angket (kuesioner).

Berdasarkan hasil penelitian maka diketahui bahwa mutasi yang dilakukan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan berpengaruh pada kinerja pegawai negeri sipil, hal ini dapat dilihat pada hasil penelitian dimana 75 % responden yang berpendapat demikian dan dapat disimpulkan bahwa mutasi menentukan kinerja pegawai .

Kata Kunci: Mutasi dan Kinerja Pegawai

A. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yaitu Sumber Daya Manusia (*Human Resources*) dan Sumber Daya Non Manusia (*Non Human Resources*). Penanganan Sumber Daya Manusia berbeda dengan sumber daya yang lainnya dikarenakan Sumber Daya Manusia selalu berkembang dan bertambah baik kualitas dan kuantitasnya.

Oleh karena itu untuk memanfaatkan Sumber Daya Manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat mengatur kelangsungan suatu organisasi. Mutasi dijalankan agar pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif. Mutasi yang tidak dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi tidak akan mempunyai arti bahkan mungkin justru akan merugikan instansi tersebut. Untuk itu mutasi dalam sebuah organisasi memerlukan pemikiran dan pertimbangan yang matang. Bila tidak demikian, mutasi yang dilaksanakan bukannya merupakan tindakan yang menguntungkan malahan merugikan organisasi yang bersangkutan.

Dalam pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi yang dicapai oleh pegawai mengingatsistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para pegawai negeri sipil untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Kemampuan kerja, rasa tanggung jawab, terhadap mutasi yang kita laksanakan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi perlu adanya evaluasi terus menerus secara objektif terhadap setiap pegawai. Secara umum penilaian kinerja merupakan suatu proses membandingkan kinerja pegawai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Secara lebih khusus dinyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan proses dimana kontribusi pegawai terhadap

organisasi selama periode tertentu. Badan Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara yang mempunyai tugas membantu dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai yang berada pada instansi tersebut.

B. LANDASAN TEORI

Kata mutasi atau pemindahan oleh sebagian masyarakat sudah dikenal, baik dalam lingkungan maupun di luar lingkungan perusahaan (pemerintahan). Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat lain.

Pelaksanaan mutasi pegawai mempunyai banyak manfaat dan tujuan yang sangat berpengaruh kepada kemampuan dan kemauan kerja pegawai yang mengakibatkan suatu keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Mutasi pegawai 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.

Mutasi juga dapat menurunkan kegairahan kerja karena dianggap sebagai hukuman dan memperburuk produktivitas kerja karena adanya ketidaksesuaian dan ketidakmampuan kerja karyawan. Bila terjadi keadaan yang demikian maka mutasi tidak mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu bertambahnya efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaan.

Dalam melaksanakan mutasi harus dipertimbangkan faktor - faktor yang dianggap objektif dan rasional, yaitu (Siswanto, 2002 : 221):

- Mutasi disebabkan kebijakan dan peraturan manajer.

- Mutasi atas dasar prinsip *The right man on the right place*.
- Mutasi sebagai dasar untuk meningkatkan modal kerja.
- Mutasi sebagai media kompetisi yang maksimal.
- Mutasi sebagai langkah untuk promosi.
- Mutasi untuk mengurangi *labour turn over*
- Mutasi harus terkoordinasi.

Sastrohadiwiryo (2002 : 214) mengemukakan ada tiga jenis penolakan pegawai terhadap mutasi pegawai, yaitu :

1. Faktor logis atau rasional
Penolakan ini dilakukan dengan pertimbangan waktu yang diperlukan untuk menyesuaikan diri, upaya ekstra untuk belajar kembali, kemungkinan timbulnya situasi yang kurang diinginkan seperti penurunan tingkat keterampilan karena formasi jabatan tidak memungkinkan, serta kerugian ekonomi yang ditimbulkan oleh perusahaan.
2. Faktor Psikologis
Penolakan berdasarkan faktor psikologis ini merupakan penolakan yang dilakukan berdasarkan emosi, sentimen, dan sikap. Seperti kekhawatiran akan sesuatu yang tidak diketahui sebelumnya, rendahnya toleransi terhadap perubahan, tidak menyukai pimpinan atau agen perubahan yang lain, rendahnya kepercayaan terhadap pihak lain, kebutuhan akan rasa aman.
3. Faktor Sosiologis (kepentingan kelompok)
Penolakan terjadi karena beberapa alasan antara lain konspirasi yang bersifat politis, bertentangan dengan nilai kelompok, kepentingan pribadi, dan keinginan mempertahankan hubungan (relationship) yang terjalin sekarang.

C. METODE PENELITIAN

Pelayanan SKPD Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara di dasarkan pada Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) sesuai dengan Peraturan Gubernur No. 41 Tahun 2012 sebagai berikut: Dinas Perindustrian dan Perdagangan mempunyai tugas membantu Gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintah daerah/ kewenangan provinsi, dibidang kebijakan teknis Industri Logam, Mesin, Elektronika dan Aneka (ILMEA), Industri Kecil Agro dan Hasil Hutan (IKAHH), Perdagangan Dalam Negeri dan Perdagangan Luar Negeri, pembinaan ketatausahaan serta Jabatan Fungsional dan Tugas Pembantuan.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut, Dinas Perindustrian dan Perdagangan menyelenggarakan fungsi :

1. Penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis dibidang Industri Logam, Mesin, Elektronika dan Aneka (ILMEA) Industri Kecil, Agro dan Hasil Hutan (IKAHH), Perdagangan Dalam Negeri dan Perdagangan Luar Negeri.
2. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum Industri Logam, Mesin, Elektronika dan Aneka (ILMEA), Industri Kecil, Agro dan Hasil Hutan (IKAHH), Perdagangan Dalam Negeri dan Perdagangan Luar Negeri.
3. Penyelenggara pemberian perizinan di bidang industri dan perdagangan.
4. Penyelenggara pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang perindustrian dan perdagangan.
5. Penyelenggara tugas pembantuan di bidang perindustrian dan perdagangan.
6. Penyelenggara pelayanan administrasi internal dan eksternal.

Penyelenggara tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1. Kepala Dinas Perindustrian dan Perdagangan mempunyai uraian tugas :
 - a. Menyelenggarakan pembinaan, arahan, bimbingan kepada pegawai dilingkungan dinas
 - b. Menyelenggarakan penetapan analisis bahan/data dibidang perindustrian dan perdagangan
 - c. Menyelenggarakan penetapan penyusunan perencanaan dan program kegiatan Dinas Perindustrian dan Perdagangan
 - d. Menyelenggarakan penetapan penyusunan standar, norma dan kriteria dalam penyelenggaraan perindustrian dan perdagangan
 - e. Menyelenggarakan pengkajian atas urusan perindustrian dan perdagangan

- f. Menyelenggarakan penetapan kebijakan umum dibidang industri logam, mesin, elektronik dan aneka, industri kecil agro hasil hutan, perdagangan dalam negeri dan luar negeri
- g. Menyelenggarakan fasilitasi pengembangan dan pengendalian program industri, perdagangan dalam negeri dan perdagangan luar negeri
- h. Menyelenggarakan koordinasi dan evaluasi dibidang perindustrian dan perdagangan
- i. Menyelenggarakan bimbingan kerjasama antar lembaga dibidang pengembangan peningkatan perindustrian dan perdagangan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan
- j. Menyelenggarakan pengkoordinasian dan pembinaan ketatausahaan/administrasi di lingkungan dinas
- k. Menyelenggarakan identifikasi penyelenggaraan urusan perindustrian dan perdagangan lokal dan interal
- l. Menyelenggarakan inventarisasi permasalahan perindustrian dan perdagangan
- m. Menyelenggarakan identifikasi penyelenggaraan urusan perindustrian dan perdagangan
- n. Menyelenggarakan verifikasi urusan perindustrian dan perdagangan
- o. Menyelenggaraan pembinaan dan fasilitasi terhadap Kabupaten/Kota dalam penyelenggaraan urusan perindustrian dan perdagangan lintas Kabupaten/Kota
- p. Menyelenggarakan pembinaan dan peningkatan partisipasi masyarakat, lembaga non pemerintah dan swasta dalam pengelolaan perindustrian dan perdagangan
- q. Menyelenggarakan penetapan pertimbangan pemberian rekomendasi dibidang perindustrian dan perdagangan

- r. Menyelenggarakan tugas lain yang diberikan Gubernur sesuai bidang tugas dan fungsinya
- s. Menyelenggarakan pemberian saran masukan yang perlu kepada Gubernur sesuai bidang tugas dan fungsinya
- t. Menyelenggarakan penetapan pelaporan dan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugasnya kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

2. Sekretaris

Tugas Pokok

Sekretariat mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang urusan umum, keuangan dan program.

Fungsi

Sekretariat menyelenggarakan fungsi :

- a. Penyelenggaraan pembinaan, arahan, dan bimbingan kepada pegawai pada lingkup Sekretariat
- b. Penyelenggaraan penyusunan perencanaan dan program kegiatan pada lingkup sekretariat
- c. Penyelenggaraan pengelolaan, penataan, pembinaan dan pengendalian administrasi umum dinas
- d. Penyelenggaraan pengelolaan, penataan, pembinaan pengendalian aset/perlengkapan dinas
- e. Penyelenggaraan penyusunan telaahan staf sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan
- f. Penyelenggaraan pemberian masukan kepada kepala dinas, sesuai tugas dan fungsinya

- g. Penyelenggaraan pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala Dinas sesuai tugas dan fungsi
- h. Penyelenggaraan penyusunan laporan dan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugasnya kepada kepala dinas, sesuai standar yang ditetapkan.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah diadakannya penelitian dan pengumpulan data melalui kuesioner berupa angket, diperoleh data tentang pengaruh mutasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara. Data ini disajikan dalam bentuk analisa data dengan sampel respondennya adalah pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara

Angket diberikan kepada 21 orang pegawai yang dijadikan sampel penelitian. Isi angket terdiri dari 30 pertanyaan dengan perincian 10 pertanyaan untuk variabel X (Mutasi), dan 10 pertanyaan untuk variabel Y (Kinerja Pegawai).

b. Identitas Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 21 orang pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara sebagai responden

E. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa mutasi masih berpengaruh pada kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara. Meskipun demikian mutasi dalam kinerja pegawai sudah dijalankan dan mengalami perubahan. Hal itu terbukti dari :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

- a. Uji Validitas independent mutasi (X), dan kinerja pegawai (Y) di kolom *corrected item total correlation* untuk semua pertanyaan lebih besar dari 0,433 ini membuktikan bahwa

- instrument tersebut dinyatakan valid untuk mengukur variabel mutasi, dan kinerja pegawai.
- b. Uji realibilitas mutasi (X) sebesar **0,914**, dan kinerja pegawai (Y) sebesar **0,884** dalam *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.6 (batas reliabilitas) maka instrument tersebut dinyatakan realibel, untuk mengukur variabel mutasi, dan kinerja pegawai.
2. Uji Hipotesis Pertama dengan Regresi Sederhana: mutasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y)
- a. Dari persamaan regresi $Y = 24.933 + 0,437 X$, menunjukkan bahwa bilamana mutasi (X), meningkat satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0.437 atau 43.7 % dari setiap tingkatan satu satuan mutasi
- b. Berdasarkan hasil korelasi $r_{hitung} = \mathbf{0,473}$ besarnya r_{y1} maka hubungan antara mutasi (X) dengan kinerja pegawai (Y) memiliki tingkat kekuatan yang tinggi.
- c. Dari hasil perhitungan Uji t : $t_{hitung} > t_{tabel}, (\mathbf{2,341} > \mathbf{2,093})$, artinya mutasi (X), mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) atau tolak H_0 terima H_a
- d. Mutasi (X) memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai ini dapat dilihat dari besarnya R Square yaitu **0,224** atau 22.4 %
- e. Uji F : $F_{hitung} = \mathbf{5,481}$ sedangkan $F_{tabel} = \mathbf{4,38}$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dengan demikian pengaruh antara mutasi (X_1) dengan kinerja pegawai (Y) memiliki kebermaknaan
3. Dari hasil metode penelitian yang dilakukan maka dihasilkan bahwa antara mutasi terhadap kinerja pegawai mempunyai hubungan yang erat satu sama lain dan saling berpengaruh.

Saran

Berikut ini penulis memberikan saran yang mungkin ada manfaatnya Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara dalam menjalankan pelaksanaan mutasi mencapai target kinerja pegawai yaitu:

1. Perusahaan

- a. Sebaiknya dalam menjalankan mutasi harus sesuai prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah pusat.
- b. Dalam menjalankan mutasi harus sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pemerintah pusat.

2. Pegawai

- a. Pegawai khusus harus mau menjalankan mutasi demi meningkatkan kinerja pegawai yang ditetapkan oleh pemerintah pusat.

3. Peneliti

- a. Penulis untuk lebih mengetahui tentang mutasi terhadap kinerja pegawai yang ditetapkan di pemerintah pusat.

DAFTAR PUSTAKA

ALEX S .NITISEMITO, 2012, Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta.

AS'AD. 2003. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri, Edisi. Keempat. Liberti.Yogyakarta

Bambang Guritno, dan Waridin 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI. Volume 01 No. 1 Hal: 63-74

Bill FOSTER dan Karen R. SEEKER, 2001, “Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja. Karyawan” penerbit : PT.Toko Gunung Agung Tbk Jakarta

Garry Dessler,. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jakarta: Indeks

HASIBUAN DRS. H. MALAYU, S.P., 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia.: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara. Jakarta

Hadari NAWAWI, (2005) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta

Mangkunegara, A.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. : PT. Remaja Rosdakarya Bandung

MATHIS, Robert.L dan JACKSON, John H, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta.

Nasution. 2003. Metode Research, : PT. Bumi Aksara, Jakarta

Siswanto SASTROHADIWIRYO, 2002, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, edisi. 2, Jakarta, PT. Bumi Aksara.

SIMAMORA, Henry, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, ; STIE, Yogyakarta

SIAGIAN Sondang P., 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta

Syafri Mangkuprawira, dan Aida Vitalaya. 2007. Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia.: Galia Indonesia. Bogor

SIMANJUNTAK Payaman J., 2005, Manajemen dan Evaluasi Kinerja, : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI Jakarta

Sedarmayanti. 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). : PT Refika Bandung

Veithzal RIVAI, 2006, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Cetakan Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

WIBOWO, 2007. Manajemen Kinerja, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta

Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999, tentang Pokok - Pokok Kepegawaian