

**MUTASI PEGAWAI NEGERI SIPIL
DARI PEMERINTAH KABUPATEN PELALAWAN KE PEMERINTAH
PROVINSI RIAU
TAHUN 2013**

Oleh :

Doni Munawar

(idrisasmawati@gmail.com)

Pembimbing : Drs.Erman Muchtar,M.Si

Jurusan Ilmu Pemerintahan – Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293 –
Telp/Fax. 0761 – 63277

Abstract

Mutation is generally a transfer of employees from one activity to another agency institutions with the aim to improve the efficient and effective operation of the organization concerned . The basic foundation of the process of mutation has been stated in Government Regulation No. 63 Year 2009 on the Authority Appointment , Removal , and Termination of Civil Servants . And the decision of the Civil Service Agency No. 70 / KEP / 2003 on the Delegation of Authority Head of Regional Office for State Personnel Board and the Agreement Establishing the Decree on Civil Service Civil Movements .

Activities aimed mutation as a form of refreshment functions and duties . It is very important in improving employee performance , and spur employees to work better with the hope of getting a better position anyway . However, mutations also can be given to employees who excel and also serves as a means of giving sanction for errors or misuse that has been done by employees . There are two factors that cause mutations reasons , namely : (1) On its own desires , (2) Transfer productive tasks .

This study was conducted to determine the factors that cause the number of civil servants of the Government mutation Pelalawan to Riau Provincial Government , and to determine whether the employee with a boss proximity factor is a political element in the process of mutation . Location of the study was conducted at the Regional Employment Agency and Employment Board the regency of Riau Province . The research is a qualitative study , with descriptive methods . The nature of this research is a case study .

The results showed that the factors causing the number of civil servants of the Government Pelalawan mutation to the provincial government in based on their own with the main reason the family , geographic location , refreshment , and a career path .

Keywords : Mutation , Civil Servants , Cause Mutatio

PENDAHULUAN

Pada dasarnya mutasi merupakan fungsi pengembangan pegawai, karena tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Umumnya mutasi merupakan tindak lanjut dari penilaian prestasi kerja para pegawai. Dari penilaian prestasi kerja akan diketahui kecakapan seorang pegawai dalam menyelesaikan uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Dalam Keputusan Badan Kepegawaian Negara Nomor 70/KEP/2003 tentang Pendelegasian Wewenang Kepala Kantor Regional Badan kepegawaian Negara untuk Menetapkan Surat Keputusan dan Persetujuan tentang Mutasi Kepegawaian Negeri Sipil. Sesuai Putusan Pertama, tentang Pemindahan Antar Instansi bagi pegawai Negeri Sipil pindah ke wilayah kerja yaitu:

1. Pegawai Negeri Sipil Daerah atau Daerah Provinsi
2. Pegawai Negeri Sipil Daerah antara Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota Provinsi lainnya atau sebaliknya
3. Pegawai Negeri Sipil Daerah antara Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/Kota Provinsi lainnya
4. Pegawai Negeri Sipil Pusat Departemen/Lembaga menjadi Pegawai Negeri Sipil Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota.

Asal mutasi terpenuhi maka banyak alasan dikemukakan PNS sebagai dasar argumennya. Umumnya PNS beralasan ingin mendekati diri dan merawat orang tua yang sudah tua dan mulai mengalami sakit-sakitan, sedangkan alasan lainnya berupa keinginan untuk mendekati diri dengan keluarga (suami/istri) sehingga lebih mendapatkan ketenangan atau

tidak mengalami kebingungan terhadap kondisi keluarga saat menjalankan tugasnya. Selain alasan tersebut, juga terdapat beberapa PNS yang beralasan bahwa dirinya telah merasa bosan sehingga perlu penyegaran untuk melaksanakan tugas di tempat kerja yang lama.

Atas berbagai alasan yang dikemukakan sebagai penguat dari keinginan untuk mutasi tersebut. Menurut data yang diperoleh dari BKD Kabupaten Pelalawan, pada tahun 2013 banyaknya PNS pindah keluar dari Pemerintahan Kabupaten Pelalawan. Berdasarkan data yang diperoleh dominasi PNS yang pindah rata-rata banyak ke Pemerintah Provinsi Riau. Untuk lebih jelasnya jumlah pegawai yang pindah dari Pemerintah Kabupaten Pelalawan ke Pemerintah Provinsi Riau selama 3 tahun terakhir (2011 s/d 2013) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 : Pegawai Negeri Sipil yang Pindah Dari Pemerintah Kabupaten Pelalawan Ke Pemerintah Provinsi Riau Tahun 2011-2013

Tahun	Total Mutasi	Total Mutasi Ke Pemrov	Persentase Yang Pindah Ke Pemrov
2011	56	22	40%
2012	65	37	56%
2013	96	61	67%
Total	217	120	

Sumber: BKD Kabupaten Pelalawan, 2014

Berdasarkan Tabel 1 tersebut dapat dijelaskan bahwa kecenderungan perpindahan (mutasi) pegawai dari Pemerintah Kabupaten Pelalawan ke Pemerintah Provinsi Riau meningkat. Sebanyak 22 orang pegawai pada tahun 2011, 37 orang pegawai pada tahun 2012 dan meningkat menjadi 61 orang pegawai pada tahun 2013. Terjadinya proses mutasi pegawai dari Pemerintah Kabupaten Pelalawan ke Pemerintah Provinsi Riau tentunya terdapat alasan tersendiri. Berdasarkan hasil wawancara

dan observasi lapangan di BKD Kabupaten Pelalawan, menurut staff BKD Pelalawan, jawaban sementara banyak PNS minta dipindahkan/mutasi ke Pemerintah Provinsi Riau yaitu

- (1) Perbandingan tunjangan PNS di daerah lebih berbeda jauh dibandingkan tunjangan di Pemerintah Provinsi Riau. Sehingga banyaknya PNS yang sudah mengabdikan selama lima tahun minta dimutasikan ke Pemerintah Provinsi Riau. Sesuai yang sudah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 63 Tahun 2009 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Sesuai dengan keterangan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa gaji PNS setiap Daerah Kabupaten/Kota dan Provinsi tidak sama. Hal inilah yang menjadi dugaan pemicu banyaknya PNS yang pindah ke Pemerintah Provinsi Riau.
- (2) Jarak antara Kota Pekanbaru dengan Kabupaten Pelalawan jauh sehingga menjadi alasan untuk meminta dipindahkan ke Pemerintah Provinsi Riau. Hal ini disebabkan karena banyak PNS Kabupaten Pelalawan yang tinggal di Kota Pekanbaru
- (3) Adanya perbedaan tempat kerja antara suami dan istri misalnya istri sebagai PNS di Kabupaten Pelalawan sementara suami sebagai PNS di Kota Pekanbaru. Hal ini menjadi alasan pegawai untuk minta dipindahkan dengan alasan keluarga
- (4) Sebagian pegawai beralasan karena ingin mencari suasana yang baru untuk penyegaran dari instansi lama tempat bekerja dalam rangka untuk menghindari kebosanan. Hal ini

dikarenakan adanya lingkungan kerja yang kurang kondusif.

- (5) kesejahteraan merupakan factor utama Pegawai Negeri Sipil daerah berbondong-bondong ingin pindah ke Pemerintah Provinsi Riau. Salah satunya tentu terkait dengan pemberian dana insentif bagi PNS.
- (6) Ingin mempermudah akses dan komunikasi dengan mitra kerja yang dijalin oleh pegawai selama ini, karena di Ibukota Provinsi lebih mudah dan cepat mendapatkan informasi jika dibandingkan dengan ibukota Kabupaten.
- (7) Gengsi merupakan salah satu faktor banyaknya Pegawai Negeri Sipil Daerah Tingkat II pindah ke Daerah Tingkat I.
- (8) Kemudian alasan politis juga menjadi salah satu sebab mutasi Pegawai Negeri Sipil, kondisi ini terjadi karena adanya pergantian kepemimpinan atau kedekatan pegawai dengan pemimpin. Biasanya pemimpin baru akan melakukan mutasi dengan alasan kinerja pegawai.

Sedangkan menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2008 : 104) mutasi dapat terjadi karena 2 hal, yaitu :

1. Mutasi atas keinginan pegawai
Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari pegawai yang bersangkutan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi. Misalnya, karena alasan keluarga untuk merawat orang tua yang sudah lanjut usia. Kemudian alasan kerja sama, dimana tidak dapat bekerja sama dengan pegawai lainnya karena terjadi pertengkaran atau perselisihan, iklim kerja kurang cocok dengan pegawai dan alasan-alasan sejenisnya.

2. Alih tugas produktif (ATP)

Alih tugas produktif adalah mutasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan pegawai bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya. Alasan lain tugas produktif didasarkan pada kecakapan, kemampuan pegawai, sikap dan disiplin pegawai. Kegiatan ini menuntut keharusan pegawai untuk menjalankannya.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analisis, dimana penulis mencoba menganalisis suatu permasalahan yang timbul di lapangan dan hasil penelitian tersebut sekaligus menggambarkan permasalahan secara cermat dan jelas. Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian Deskriptif Kualitatif yaitu memberikan gambaran secara deskriptif tentang proses mutasi dan apa yang menjadi penyebab Mutasi Dari Pemerintah Kabupaten Pelalawan Ke Pemerintah Provinsi Riau. Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pelalawan dan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Riau, adapun pemilihan lokasi ini dilakukan karena sesuai dengan topik penelitian, sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut.

Adapun jenis data dalam penelitian ini adalah:

1) Data Primer

Adapun data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Pelalawan beserta jajarannya, dan beberapa Pegawai Negeri Sipil yang pindah ke Pemerintah Provinsi Riau mengenai apa penyebab banyaknya

Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pemerintah Kabupaten Pelalawan pindah ke Pemerintah Provinsi pada Tahun 2013.

2) Data Sekunder

Data yang diperoleh dari Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pelalawan. Contoh data sekunder adalah arsip-arsip yang dapat diperoleh dari Badan Kepegawaian Daerah Pelalawan.

Dan adapun strategi penentuan informan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan model presedur purposif. Presedur purposif adalah salah satu strategi menentukan informan yang paling umum dalam penelitian kualitatif, yaitu menentukan kelompok peserta yang menjadi informan sesuai dengan kriteria terpilih yang relevan dengan masalah penelitian tertentu. (Bungin, Burhan, 2011: 107). Untuk lebih jelas dapat kita lihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. Informan Dalam Penelitian ini adalah :

No	Nama Informan	Jabatan	Keterangan
1	Andi Yuliandri, S.Kom	Kepala BKD Pelalawan	1
2	Wan Hazairin, BE	Sekretaris BKD Pelalawan	1
3	Muhammad Guntur	Kepala BKD Pemrov	1
4	Drs. Asrizal, M.pd	Sekretaris BKD Pemrov	1
5	Drs. Tengku Muklis, M.Si	Bupati/Sekda Pelalawan	1
6	Pegawai Negeri Sipil yang di Mutasi Tahun 2013		6
	Jumlah		11

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Pelalawan Tahun 2013

Untuk memperoleh data yang diinginkan dalam penelitian ini, maka peneliti menggunakan teknik-teknik penelitian kualitatif dalam proses pengumpulan data. Pengumpulan data

dilakukan dengan cara, yaitu : (1) Wawancara, (2) Analisis document, (3) Observasi. Dari hasil penelitian yang telah dikumpulkan sepenuhnya dianalisis secara kualitatif. Setelah data pada penelitian ini diperoleh data tersebut dikelompokkan, diuraikan sesuai dengan jenis data, kemudian disajikan dalam bentuk tabel-tabel yang dilengkapi dengan penjelasan untuk selanjutnya dianalisa secara deskriptif

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Faktor Penyebab Terjadinya Mutasi

Pelaksanaan kegiatan mutasi bertujuan sebagai bentuk penyegaran fungsi dan tugas pegawai sehingga seseorang tidak merasa jenuh dengan jabatan ataupun tugas yang diembannya. Mutasi adalah pemindahan atau perubahan posisi pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain baik secara vertikal maupun horizontal dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam suatu organisasi atau instansi. Peraturan RI Nomor 63 Tahun 2009 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri sipil bertujuan sebagai pedoman mengenai permohonan pegawai negeri sipil.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pelalawan Bapak Andi Yuliandri, S.Kom (Selasa, 26 Agustus 2014) menjelaskan bahwa “setiap keputusan dan persetujuan mutasi harus mengacu pada Peraturan RI Nomor 63 Tahun 2009 tentang Wewenang pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri sipil”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Bapak Drs. Asrizal, M. Pd (Kamis, 14 Agustus 2014) mengatakan bahwa “pelaksanaan mutasi atau pemindahan pegawai negeri sipil oleh Badan Kepegawaian Daerah dinilai telah berjalan cukup baik karena telah sesuai dengan prosedur dan persyaratan yang ditetapkan pada posisi yang dibutuhkan atau mengalami kekosongan”

Dalam proses pelaksanaan administratifnya sudah beberapa kali melakukan mutasi pegawai. Mutasi seperti biasanya hanya berupa perpindahan bidang kerja atau perpindahan antar bagian dan biasanya hanya berlangsung selama 1 atau 2 tahun. Mutasi yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Pelalawan minimal 2 kali setahun.

Informasi ini peneliti dapatkan dari hasil wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pelalawan Bapak Andi Yuliandri, S.Kom (Selasa, 26 Agustus 2014), mengatakan bahwa “belakangan ini paling sedikit dalam setahun 2 kali kami melakukan sidang dan mutasi pegawai”

Terjadinya mutasi dari satu instansi ke instansi lain bukan tanpa sebab, tentunya terdapat alasan tersendiri. Mutasi atau pemindahan pegawai menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2008 : 104) terjadi karena 2 hal yaitu ; (1) Mutasi atas keinginan pegawai, (2) Alih tugas produktif (ATP). Sebagian dari pegawai yang peneliti wawancarai alasan yang dikemukakan sebagai penguat dari keinginan untuk mutasi yaitu karena ingin mendekati diri dengan keluarga, perbandingan gaji/tunjangan, jarak, keluarga, jenjang karir,

kenyamanan, dan berbagai alasan lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang pegawai negeri sipil yang sekarang bertugas di Dinas Pertambangan dan Energi Ibu Gina Purnama Sari, S.Si (Rabu, 06 Agustus 2014) mengatakan bahwa : “saya mengajukan mutasi ke Provinsi Riau dengan alasan karena ingin ikut suami yang bertugas di Pekanbaru dan lebih dekat dengan keluarga yang berdomisili di Pekanbaru ”

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan informan penelitian dapat dipahami bahwa alasan yang dikemukakan sebagai penguat dari keinginan pegawai untuk mutasi adalah atas keinginan sendiri, salah satu alasannya yaitu karena ingin mendekatkan diri dengan keluarga.

Letak geografis merupakan salah satu aspek yang menjadi faktor penyebab keinginan pegawai untuk di mutasi ke Provinsi Riau, dimana jarak yang ditempuh cukup jauh, hal ini bisa saja disebabkan karena ada pegawai tersebut bertempat tinggal atau berdomisili di Pekanbaru, karena pegawai tersebut merasa di provinsi dapat mendukung kegiatan dan tugas mereka ataupun karena pegawai tersebut merasa dengan bekerja di provinsi status sosial mereka lebih tinggi dan berbagai asumsi lainnya.

Hal yang sama juga dilontarkan oleh pegawai negeri sipil yang sekarang bertugas di RSUD Arifin Achmad Ibu Dian Agmalia, S.Farm (Senin, 04 Agustus 2014) mengatakan bahwa “saya sudah senang dengan posisi saya sekarang dan alasan saya mengajukan mutasi karena ingin lebih dekat dengan tempat tinggal saya, yang berdomisili di Pekanbaru sehingga saya tidak perlu

lagi memakan waktu lama untuk sampai ke tempat kerja”

Dari hasil keterangan wawancara yang telah dilakukan kepada salah seorang informan dapat dipahami bahwa kendala letak geografis dimana jauhnya jarak yang ditempuh antara Kabupaten ke Provinsi menjadi alasan mutasi pegawai.

Pelaksanaan kegiatan mutasi bertujuan sebagai bentuk penyegaran fungsi dan tugas pegawai sehingga seseorang tidak merasa jenuh dengan jabatan ataupun tugas yang diembannya. Mutasi adalah pemindahan atau perubahan posisi pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain baik secara vertikal maupun horizontal dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam suatu organisasi atau instansi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang pegawai negeri sipil yang sekarang bertugas di Dinas Pendidikan Bapak Iing Solihin, S.Sos (Senin, 11 Agustus 2014) mengatakan bahwa “alasan saya mengajukan mutasi untuk meningkatkan jenjang karir”

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang pegawai negeri sipil yang sekarang bertugas di Dinas Pertambangan dan Energi Ibu Gina Purnama Sari, S.Si (Rabu, 06 Agustus 2014) mengatakan bahwa : “selain karena ingin dekat dengan keluarga saya berharap dengan dimutasinya saya ke provinsi dapat membangkitkan suasana hati saya serta gairah saya kembali dalam bekerja sehingga saya tidak merasa jenuh dengan jabatan dan tugas saya”

Sesuai dengan hasil wawancara peneliti di lapangan bahwa rata-rata pegawai sudah bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya masing-

masing. Kalaupun ada yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya itu sangat kecil jumlahnya. Pegawai yang di mutasi selalu dinilai secara objektif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Badan kepegawaian Daerah Kabupaten Pelalawan Bapak Andi Yuliandri, S.Kom (Selasa, 26 Agustus 2014) , mengatakan bahwa “orang-orang yang dimutasi ataupun dinaikkan jabatannya itu dinilai dari masa kerja, kompetensi, prestasi dan pangkatnya, itu yang utama”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pelalawan Bapak Wan Hazairin, BE (Jum’at, 15 Agustus 2014) mengatakan bahwa “setiap permohonan mutasi telah sesuai dengan prosedur dan dinilai secara objektif sesuai dengan latar belakang pendidikan ataupun pengalamannya”

Pegawai Negeri Sipil memang akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila dia merasa nyaman dengan pekerjaan yang digelutinya. Pegawai juga akan bekerja dengan baik apabila dia betul-betul berkompeten dipekerjaan itu. Olehnya itu memang sudah sepantasnya apabila pegawai yang ingin dimutasi dinilai berdasarkan latar belakang pendidikan dan keahliannya. Dan untuk meningkatkan gairah kerja Pegawai Negeri Sipil salah satu caranya adalah dengan memberikan penghargaan kepada Pegawai yang berprestasi atau menunjukkan hasil kerja yang baik. Pegawai yang berprestasi bisa diberikan penghargaan dengan cara menaikkan pangkatnya.

Belakangan ini sering terdengar isu bahwa perpindahan pegawai dari suatu instansi ke instansi lain ada unsur politik ataupun faktor kedekatan

pegawai dengan pimpinannya. Tapi asumsi ini di bantah oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pelalawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pelalawan Bapak Andi Yuliandri, S.Kom (Selasa, 26 Agustus 2014) mengatakan bahwa “pengaruh unsur politik jelas tidak ada karena pegawai negeri sipil itu dilarang berpolitik karena ada aturannya, walaupun ada pegawai negeri sipil yang berpolitik itu adalah pelanggaran dan pastinya akan diproses. Akan tetapi jika ada faktor kedekatan sehingga mempermudah proses mutasi hal itu sah-sah saja dilakukan sepanjang hal tersebut sesuai dengan prosedur dan sepanjang dapat menunjang jenjang karir atau kinerja mereka disana semakin bagus”

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang pegawai negeri sipil yang sekarang bertugas di Sekretariat Daerah Bapak Ahmadi, S. Hut (Jum’at, 08 Agustus 2014) mengatakan bahwa “alasan saya mengajukan mutasi karena ingin menunjang karir saya di Pekanbaru”

Didalam aturan kepegawaian yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Larangan Pegawai Negeri Sipil Menjadi Anggota Partai Politik tepatnya Pasal 2 yang berbunyi sebagai berikut:

1. Pegawai Negeri Sipil dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik
2. Pegawai Negeri Sipil yang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Teori memang sudah dijelaskan bahwa untuk mendapatkan hasil kerja

yang maksimal maka pegawai harus ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikannya, *“The Right Man In The Right Place”*. Di Pemerintah Provinsi Riau hal ini sudah di upayakan oleh pemerintah.

Bahkan berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Daerah Provinsi Riau, Bapak Drs. Asrizal, M. Pd (Kamis, 14 Agustus 2014) mengatakan bahwa “Kalau penempatan pegawai, saya menganggap itu sudah sesuai dengan bidang ilmunya masing-masing, walaupun ada yang tidak sesuai dengan bidang ilmunya tapi kami menilai dari pengalaman kerjanya”.

wawancara dengan salah seorang pegawai negeri sipil yang sekarang bekerja di Dinas Pendidikan Bapak Ling Solihin, S.Sos (Senin, 11 Agustus 2014) mengatakan bahwa “pelaksanaan mutasi pegawai yang dilakukan oleh aparatur BKD sudah cukup baik karena telah sesuai dengan prosedur dan persyaratan serta latar belakang ataupun pengalamannya sehingga kami dapat bekerja secara maksimal”

Bila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensinya maka akan timbul gairah kerja pada pegawai tersebut. Semua pekerjaan yang dibebankan padanya dapat diselesaikan dengan baik karena punya pengalaman sehingga semuanya terasa ringan. Sebaliknya jika seorang pegawai ditempatkan pada posisi dan bidang kerja yang tidak sesuai dengan keahliannya maka pegawai tersebut akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Pegawai tersebut dapat merusak citra atau nama baik instansi dimana dia bekerja. Makanya dalam proses pelaksanaan mutasi harus betul-betul

dinilai secara objektif sehingga pegawai yang dimutasi betul-betul pantas untuk di mutasi. Mutasi yang terjadi di Kabupaten Pelalawan harus melalui pertimbangan dari Tim Baperjakat yang diberikan kuasa penuh untuk memberikan penilaian kepada Pegawai Negeri Sipil. Dan keputusan akhir tentang mutasi seorang Pegawai Negeri Sipil tetap berada di tangan Bupati.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Daerah Kabupaten Pelalawan Bapak Drs. Tengku Muklis, M.Si (Jum’at, 15 Agustus 2014) mengatakan bahwa “setiap permohonan mutasi oleh pegawai negeri sipil tentunya sudah melalui penilaian dan pertimbangan, akan tetapi tetap keputusan akhir dalam pengambilan keputusan ada di tangan Bupati”

B. Prinsip Dasar Mutasi Pegawai di Pemerintah Kabupaten Pelalawan

Seorang pegawai dipersiapkan untuk mengikuti mutasi bertujuan untuk memberikan kesempatan baginya untuk meningkatkan karir yakni kenaikan pangkat atau pindahnya pegawai dari posisi pekerjaan yang lama ke posisi yang baru. Kebijakan mutasi pada organisasi pemerintahan dilakukan berdasarkan pengkajian dan aturan yang telah ditetapkan, sesuai dengan kecakapan pegawai, kemampuan pegawai, sikap dan disiplin pegawai ataupun golongan pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pelalawan Bapak Andi Yuliandri, S.Kom (Selasa, 26 Agustus 2014), mengatakan bahwa :“orang-orang yang dimutasi dan dinaikkan jabatannya itu dinilai dari masa kerja, kompetensi, prestasi dan pangkatnya, itu yang utama “.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Daerah Kabupaten Pelalawan Bapak Drs. Tengku Muklis, M.Si (Jum'at, 15 Agustus 2014) mengatakan bahwa “ dalam melakukan mutasi perlunya pengkajian yang baik sehingga pegawai yang dimutasi nantinya telah sesuai dengan kemampuannya dan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya”

Rendahnya kompetensi PNS setidaknya bersumber pada beberapa persoalan mendasar, banyak hal yang menjadi persoalan penyebab rendahnya kompetensi PNS. Intinya bukan hanya karena masalah keterbatasan skill atau kualifikasi pendidikan PNS yang tidak mendukung, melainkan oleh faktor lingkungan dan sistem karier PNS banyak dipengaruhi unsur subjektivitas baik yang bersifat politik, kedekatan keluarga, disorientasi PNS yang mengarah pada persoalan-persoalan pragmatis, duplikasi pekerjaan, dan pekerjaan yang belum berbasis fungsi kerja.

Oleh karena itu, dibutuhkan PNS profesional yang memiliki kompetensi dalam bekerja, melayani masyarakat dengan baik, ramah dan memuaskan, serta bekerja dengan target kinerja yang jelas dan terukur. Perubahan kultur PNS tersebut harus menjadi agenda utama pemerintah, bukan dengan hanya memberikan pendidikan dan pelatihan (Diklat). Tanpa ada perubahan kultur di lingkungan birokrasi pemerintahan, hampir dapat dipastikan PNS akan masuk tradisi bekerja apa adanya.

Mereka akan bekerja tanpa motivasi untuk berprestasi, sarat dengan kepentingan pejabat, merasa nyaman walaupun tidak memiliki prestasi, tidak produktif, dan melanggengkan kebiasaan korupsi yang sudah membudaya. Hal-hal demikian yang

menjadi perusak dalam struktur organisasi pemerintahan tidak terkecuali di Kabupaten Pelalawan .Tapi walaupun itu terjadi kemungkinannya sangat kecil dan persentasenya tidak terlalu tinggi.

Hal ini di dukung berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pelalawan Bapak Andi Yuliandri, S.Kom (Selasa, 26 Agustus 2014) yang mengatakan bahwa: “ Pegawai Negeri Sipil itu dilarang berpolitik, dia harus bersikap netral, walaupun memang terbukti bahwa PNS itu terlibat dalam politik maka kami akan memprosesnya sesuai aturan yang berlaku”.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Daerah Kabupaten Pelalawan Bapak Drs. Tengku Muklis, M.Si (Jum'at, 15 Agustus 2014) mengatakan bahwa “ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Larangan Pegawai Negeri Sipil Menjadi Anggota Partai Politik, tepatnya dalam Pasal 2. Dan walaupun ada permainan politik dalam kenaikan jabatan ataupun pemindahan pegawai negeri sipil hal ini dapat dilihat dalam data pemindahan kepegawaian pada masa pemilu”

Pegawai Negeri Sipil merupakan orang terdepan dalam pelayanan kepada masyarakat. Mereka harus betul-betul diperhatikan, salah satu bentuk perhatian pemerintah bisa dilakukan dengan memberikan nilai tambah kepada Pegawai Negeri Sipil yang menjalankan tugasnya dengan baik dan pegawai yang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi.

Sebagai rekomendasi, mungkin pemerintah dapat memberikan posisi yang tinggi bagi pegawai yang menunjukkan prestasi kerja yang baik. Dengan adanya penghargaan seperti itu,

juga akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Namun yang harus diperhatikan adalah indikator-indikator penilaian bagi pegawai yang dianggap berprestasi. Semua itu harus jelas dan disosialisasikan kepada para pegawai.

Pemerintah harus memperhatikan kesejahteraan para Pegawai Negeri Sipil. Jika kesejahteraan pegawai diperhatikan ada kemungkinan pegawai akan bekerja lebih baik lagi dan budaya korupsi yang sering disiarkan di televisi sudah dapat di hindari. Berdasarkan hasil observasi penulis dapat dikatakan bahwa mutasi yang telah dilakukan di Kabupaten Pelalawan dan Pemerintah Provinsi Riau memang sudah bisa dikatakan berdasarkan prestasi kerja PNS. Kalaupun ada mutasi yang dilakukan dengan tidak memperhatikan prestasi kerja pegawai. Hal itu bisa saja terjadi karena memang pada dasarnya manusia tidak luput dari kesalahan. Akan tetapi kualitas PNS yang ada di Kabupaten Pelalawan sudah cukup baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Bapak Drs. Asrizal, M.Pd (Kamkis, 14 Agustus 2014) mengatakan bahwa “ada beberapa indikator yang menjadi alasan utama mereka meminta mutasi akan tetapi pindahan tersebut memiliki bahan pertimbangan dan penilaian apakah mereka pantas atau tidak untuk pindah ke provinsi, ini pastinya dilihat dari segi latar belakang pendidikan, prestasi dan penting juga melihat pengalaman kerjanya. Kalaupun ada mengenai unsur politik disana, itu dapat kita analisa melalui golongan kepangkatan mereka, akan tetapi tentunya dalam surat permohonan tidak dituliskan alasan tersebut, yang dibunyikan pastinya alasan lain yang lebih rasional”

Penilaian kerja pegawai selama ini sudah dilaksanakan di lingkungan PNS dikenal dengan DP-3 yang diatur pada PP 10 Tahun 1979. Kenyataan empirik menunjukkan proses penilaian DP-3 tersebut terjebak ke dalam proses formalitas. DP-3 PNS kehilangan arti dan makna substantif, tidak efektif dan tidak optimal memberikan daya dukung pada tujuan pengembangan dan pemanfaatan potensi PNS yang berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja. DP-3 juga secara substantif tidak dapat digunakan sebagai penilaian dan pengukuran seberapa besar produktivitas dan kontribusi PNS terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil informasi dapat disimpulkan bahwa mutasi yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Pelalawan sudah memperhatikan jenjang pangkat seorang PNS. Bagi PNS yang memiliki pangkat yang tinggi dan sudah mengabdikan cukup lama maka akan di tempatkan pada jabatan yang lebih tinggi pula. Ini merupakan penghargaan dan apresiasi pemerintah kepada PNS yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja PNS serta kesejahteraan PNS.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Daerah Kabupaten Pelalawan Bapak Drs. Tengku Muklis, M.Si (Jum'at, 15 Agustus 2014) mengatakan bahwa: “Orang-orang yang dimutasi atau dinaikkan jabatannya itu dinilai dari masa kerja, kompetensi, prestasi dan pangkatnya, itu yang utama”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pelalawan Bapak Andi Yuliandri, S.Kom (Selasa, 26 Agustus 2014) mengatakan bahwa “pelaksanaan mutasi pegawai negeri sipil oleh Badan Kepegawaian Daerah

telah cukup baik karena telah sesuai dengan prosedur dan persyaratan yang telah ditetapkan, dan tentunya telah dinilai secara objektif kinerja mereka selama ini”

Penempatan seorang Pegawai Negeri Sipil memang harus memperhatikan jenjang pangkat dari PNS itu sendiri. Jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi pemerintahan mempunyai batas minimal pangkat yang harus dimiliki seorang PNS. Ini merupakan tugas dari pimpinan untuk memperhatikan jenjang pangkat seorang PNS jika melakukan mutasi. Akan tetapi dalam beberapa kasus pernah terjadi pimpinan lebih rendah pangkatnya di bandingkan dengan stafnya.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Bapak Drs. Asrizal, M. Pd (14 Agustus 2014) mengatakan bahwa “penempatan seorang pegawai negeri sipil memang mesti memperhatikan jenjang pangkat, akan tetapi tidak menutup kemungkinan jika tidak sesuai dengan jenjang pangkat, akan tetapi kita tidak bisa mengatakan hal tersebut tidak logis dan masuk akal karena bisa saja hal tersebut terjadi dilihat dari segi pengalaman dan jenjang karirnya yang terus meningkat dan berkompentensi, hal itulah mungkin yang menjadi penilaian dan hal tersebut sah-sah saja terjadi dan sesuai dengan kinerjanya selama ini dan hal tersebut memang pernah terjadi”

Mutasi seorang PNS merupakan bentuk penghargaan pimpinan dan sekaligus mengurangi rasa bosan PNS dengan rutinitas yang sama. Diharapkan dengan adanya mutasi maka kinerja PNS semakin meningkat. Mutasi merupakan hal yang sudah pasti dilakukan oleh organisasi pemerintahan

setiap tahunnya. Bagi Pegawai Negeri Sipil mutasi bisa menjadi hal yang menyenangkan dan bisa juga menjadi hal yang menyakitkan. Mutasi menjadi menyenangkan bila Pegawai Negeri Sipil di promosikan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Mutasi bisa menjadi menyakitkan bila Pegawai Negeri Sipil mendapat hukuman sehingga ia diturunkan kejabatan yang lebih rendah. Tapi sebagai insan akademik yang baik, kita harus menilai mutasi sebagai proses penyegaran struktur organisasi pemerintahan dalam rangka meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil dan juga melepaskan rasa bosan PNS .

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pelalawan Bapak Andi Yuliandri, S.Kom (Selasa, 26 Agustus 2014, mengatakan bahwa: “Orang yang dimutasi itu biasa karena promosi, penyegaran, keluarga, kesehatan atau faktor ekonomi”

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang pegawai negeri sipil yang sekarang bertugas Dinas pendidikan Bapak Iing Solihin, S.Sos (Senin, 11 Agustus 2014) mengatakan bahwa “saya dimutasi dari Dinas Pendidikan Kabupaten Pelalawan ke Dinas Pendidikan Provinsi Riau selain karena alasan penyegaran juga karena dipromosikan”

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang pegawai negeri sipil yang sekarang bertugas di Sekretaris Daerah Bapak Ahmadi, S.Hut (Jum’at, 08 Agustus 2014) mengatakan bahwa “alasan saya minta dimutasi ke provinsi Riau karena alasan agar lebih dekat dengan keluarga”

Dalam melakukan proses mutasi pasti ada hal yang mempengaruhi seorang pimpinan dalam pengambilan keputusannya. Faktor-faktor yang berpengaruh itu bisa saja berasal dari lingkungan organisasi pemerintahan atau juga dari dalam diri pimpinan itu sendiri (Faktor Internal). Tidak menutup kemungkinan bahwa faktor yang berpengaruh itu juga berasal dari luar lingkungan pemerintahan (Faktor Eksternal).

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian Kabupaten Pelalawan Bapak Andi Yuliandri, S.Kom (Selasa, 26 Agustus 2014) mengatakan bahwa “banyak faktor yang menjadi alasan pegawai menagajukan permohonan mutasi, dan jika faktor kedekatan seorang pegawai negeri sipil dengan pimpinannya apakah itu Bupati, Walikota, ataupun Gubernur dapat mempermudah proses mutasi sepanjang hal ini sesuai dengan prosedur dan persyaratan yang telah ditetapkan dan alasan yang masuk akal sepanjang hal tersebut baik dan dapat menunjang kinerja yang lebih baik lagi bagi saya itu sah-sah saja”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Badan kepegawaian Daerah Provinsi Riau Bapak Drs. Asrizal, M. Pd (Kamis, 15 Agustus 2014) mengatakan bahwa “memang struktur birokrasi sangat berpengaruh dalam hal mutasi pegawai negeri sipil akan tetapi dalam alasan permohonan mutasi tentunya tidak dibunyikan dalam surat permohonan”

Aturan tentang pelaksanaan mutasi di Kabupaten Pelalawan mengacu pada Undang-Undang yang berlaku secara nasional. Dalam rangka mengeksekusi proses mutasi maka pemerintah Kabupaten Pelalawan mengeluarkan kebijakan tentang mutasi

yaitu Peraturan Bupati Pelalawan Nomor 16 Tahun 2011 tentang Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT). Baperjakat merupakan sebuah tim yang memberikan rekomendasi kepada Bupati mengenai siapa-siapa saja yang layak dan pantas untuk di mutasi. Peran dari tim Baperjakat ini sangat penting, maka mutasi banyak di tentukan oleh tim Baperjakat yang keputusan akhirnya ditentukan oleh Bupati sebagai pucuk pimpinan di wilayah Kabupaten.

Mutasi di Pelalawan sangat ditentukan oleh Sumber Daya dari Tim Baperjakat. Ketika Sumber Daya dari tim Baperjakat tidak bekerja secara profesional maka ada kemungkinan rekomendasi yang diberikan kepada Bupati tidak adil dan penilaiannya secara subjektif. Akan tetapi dari hasil wawancara yang peneliti dapatkan bahwa Tim Baperjakat adalah orang-orang yang profesional dan ahli di bidangnya masing-masing.

Berdasarkan hasil wawancara langsung dengan Sekretaris Daerah Kabupaten Pelalawan Bapak Drs. Tengku Muklis, M. Si (Jum’at, 15 Agustus 2014) mengatakan bahwa “Baperjakat itu sudah bekerja secara profesional karena mereka itu ditentukan oleh Bupati. Rekomendasi yang mereka tentukan itu bisa saja di tolak dan diganti oleh Bupati, karena tetap keputusan akhir ada ditangan Bupati, bahkan tidak bisa dpungkiri ada faktor keluarga atau kedekatan dengan pimpinan cukup berpengaruh terhadap mutasi saat ini, tapi dengan alasan-alasan tertentu”

Mutasi seorang Pegawai Negeri Sipil, tidak mutlak ditentukan oleh Tim Baperjakat, tetapi juga ditentukan oleh pimpinan dari masing-masing kantor atau dinas.

Tim Baperjakat memberikan rekomendasi kepada Bupati mengenai pegawai yang di mutasi setelah melakukan sidang secara internal. Dalam sidang itu tim Baperjakat saling beradu argument tentang kelayakan seorang PNS di mutasi atau tidak tapi sesuai dengan aturan yang berlaku. Melihat kondisi diatas maka dapat dipastikan bahwa komunikasi antara tim Baperjakat cukup mempengaruhi keputusan seorang PNS di mutasi atau tidak.

Dari hasil wawancara langsung dengan Sekretaris Daerah Kabupaten Pelalawan Bapak Drs. Tengku Muklis, M. Si (Jum'at, 15 Agustus 2014) mengatakan bahwa, "komunikasi antar Bupati dan tim Baperjakat mempengaruhi hasil sidang yang dilakukan oleh tim Baperjakat"

Tim Baperjakat terkadang menunda sidangnya karena ketidakhadiran Bupati dalam sidang. Jadi, tim Baperjakat mengalami kesulitan dalam mengkomunikasikan waktu yang tepat untuk melakukan sidang bersama Bupati dengan alasan bahwa Bupati sering keluar daerah.

Hal ini senada dengan yang di ungkapkan oleh Sekretaris Daerah Kabupaten Pelalawan Bapak Drs. Tengku Muklis, M. Si (Jum'at, 15 Agustus 2014) mengatakan bahwa "Kendala yang dialami tim Baperjakat hanya dalam hal mempertemukan waktu antara tim Baperjakat dengan Bupati Pelalawan karena biasanya Bupati itu banyak di luar daerah. Jadi itu yang biasa memperlambat sidang Baperjakat"

Kita harus tetap memberikan apresiasi penuh kepada tim Baperjakat atas tugas yang dilaksanakannya. Mereka mempunyai kewenangan untuk memberikan penilaian kepada Pegawai

dalam hal layak tidaknya seorang pegawai untuk di mutasi. Tapi sekali lagi yang harus kita pahami bahwa walaupun ada hal-hal yang tidak sejalan dengan apa yang terjadi dilapangan, itu semata-mata karena manusia ada makhluk yang pelupa dan tidak sempurna yang penuh dengan ke khilafan. Proses mutasi seorang Pegawai Negeri Sipil adalah proses yang dinamis. Banyak hal-hal yang mempengaruhi seorang Bupati memutuskan untuk memutasi pegawainya.

Proses mutasi bisa saja menjadi politis ketika pengaruh itu datang dari partai politik pendukung Bupati. Tim Baperjakat sebagai tim yang berwenang menilai kelayakan mutasi seorang PNS tapi hanya sebatas memberikan rekomendasi kepada Bupati. Keputusan akhir seorang PNS di mutasi atau tidak berada di tangan Bupati. Rekomendasi yang diajukan oleh tim Baperjakat pernah ditolak oleh Bupati.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Sekretaris Daerah Kabupaten Pelalawan Bapak Drs. Tengku Muklis, M. Si (Jum'at, 15 Agustus 2014) mengatakan bahwa "Memang ada penolakan dari Bupati tapi ditolak bukan untuk dibatalkan hanya penggeseran posisi, tidak ada mengandung unsur politik, Bupati menolak karena katanya Pegawai yang dimaksud belum layak untuk menduduki posisi yang diajukan oleh tim Baperjakat."

Bupati hanya menginginkan agar ada kaderisasi dalam sebuah badan atau dinas. Terlepas dari itu semua kita harus tetap berprasangka positif bahwa mengenai mutasi PNS itu adalah hak prerogatif dari Bupati sebagai pimpinan di wilayah Kabupaten. Bupati adalah orang yang menggunakan jasa dari

pegawai dalam hal menyelesaikan tugas-tugas pemerintahan. Jadi sebagai perpanjangan tangan dari pemerintah pusat maka hak Bupati untuk menempatkan seorang pegawai sesuai kebutuhan Bupati.

Salah satu juga yang mempengaruhi Bupati memutuskan seorang PNS di mutasi atau tidak adalah karena lingkungan pergaulan Bupati yang selalu bersentuhan dengan orang-orang yang memiliki status dan strata sosial yang tinggi. Tapi yang pasti bahwa mutasi adalah hak prerogatif dari Bupati.

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa ada empat faktor utama penyebab banyaknya pegawai negeri sipil yang mutasi dari Pemerintah Kabupaten Pelalawan ke Pemerintah Provinsi Riau tahun 2013. Faktor pertama yaitu alasan keluarga, dimana suami bekerja di daerah Pekanbaru dan keluarga yang berdomisili di Pekanbaru. Faktor kedua yaitu karena alasan letak geografis atau jarak yang ditempuh dari Kabupaten Pelalawan ke Provinsi Riau memakan waktu cukup lama. Faktor terakhir yaitu penyegaran dan jenjang karir, dimana agar pegawai tidak merasa jenuh dan bosan dengan tugas dan jabatannya sehingga nantinya dapat membangkitkan semangat dan gairah dalam bekerja dan mampu meningkatkan jenjang karir pegawai nantinya.

Mutasi yang dilakukan Kabupaten Pelalawan sudah memperhatikan aturan-aturan yang berlaku. Seorang Pegawai Negeri Sipil di mutasi bila sudah memenuhi syarat-syarat yang di atur dalam undang-undang

kepegawaian. Seorang Pegawai yang dimutasi dinilai dari kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat seorang Pegawai Negeri sipil. Tujuan mutasi yang diterapkan oleh Pemerintah Kabupaten pelalawan tidak semata-mata merupakan suatu bentuk penghargaan terhadap prestasi seseorang sehingga memperoleh jabatan yang lebih tinggi, ataupun bentuk hukuman bagi seorang pegawai karena telah melakukan kesalahan fatal sehingga ia harus meletakkan jabatannya atau memperoleh jabatan yang lebih rendah.

Menyikapi masalah mutasi pegawai negeri sipil yang berbau politis, dapat dikaji melalui pelanggaran yang dilakukan. Jika dimotori oleh faktor ke ikutsertaan pegawai negeri sipil dalam anggota politik, tentunya akan diberi sanksi yang tegas sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Larangan Pegawai Negeri Sipil Menjadi Anggota Partai Politik tepatnya Pasal 2. Namun apabila dimotori oleh faktor kedekatan dan loyalitas seorang pegawai kepada pemimpinnya baik itu dengan Bupati, Walikota, Gubernur ataupun pejabat lainnya sehingga dapat mempermudah proses mutasi mereka dari satu instansi ke instansi lain itu bisa saja terjadi dan sah-sah saja sepanjang hal tersebut tidak mengganggu kinerja mereka dan bahkan dapat meningkatkan kinerja mereka nantinya disana, akan tetapi memang dalam surat permohonan mutasi nanti tidak hal tersebut yang dinyatakan sebagai alasan mereka dimutasi.

B. SARAN

Agar proses mutasi pegawai negeri sipil dapat berjalan sesuai dengan tujuannya, yaitu meningkatkan efisien dan efektifitas kerja dalam organisasi bersangkutan penulis mempunyai beberapa saran sebagai berikut :

1. Badan Kepegawaian Daerah seharusnya lebih meningkatkan sikap inisiatif atas pelaksanaan tugas yang baru diemban oleh pegawai negeri sipil setelah dimutasi, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan kerja dan kualitas kerja pegawai negeri sipil.
2. Hendaknya proses mutasi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah dilandasi atau berorientasi pada pengoptimal terhadap kesinambungan pelaksanaan tugas-tugas yang dilakukan sehingga pegawai negeri sipil dapat melakukan pekerjaan secara maksimal

DAFTAR PUSTAKA

Bungin, Burhan. (2011) *“Penelitian Kualitatif (komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya)”* Jakarta ; Prenada Media grup.

Fitriani, Helda. 2011. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Musi Banyuasin*. Jurnal Ilmiah. Vol. 3, No. 3. Halaman 27-36

Hasibuan, Melayu. 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara

————— 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.

Moekijat. 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*, Bandung: CV. Mandar Maju

Nitisemito, Alex, 1982, *Manajemen Personalia*, Jakarta, Ghalia Indonesia

Saydam, Gauzaly, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources)*, Jakarta, Gunung Agung

Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara

Siswanto. 2002, *Manajemen Kepegawaian*, Yogyakarta: Kanisius

Siagian, Sondang P, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara

Sumarta, Karsinem. 2013. *Cara Mudah Menulis Skripsi*, Penerbit: Forum Kerakyatan, Pekanbaru.

PERATURAN DAN UNDANG-UNDANG

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 73 terkait Mutasi Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 70/Kep/2003 Tentang Pendelegasian Wewenang kepada Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara untuk Menetapkan Surat Keputusan dan Persetujuan Teknis Tentang Mutasi