

**MEKANISME MUTASI PEGAWAI PADA  
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA  
KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Pernyataan  
Dalam Mencapai Derajat S1 Ilmu Administrasi Negara**



**Oleh :**

**ANDIKA SELVIA**

**07101401092**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SEKTOR PUBLIK**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA ( KAMPUS PALEMBANG)  
TAHUN AJARAN 2014/2015**

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**

**MEKANISME MUTASI PEGAWAI PADA DINAS**

**PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA**

**KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar S-1**

**Ilmu Administrasi Negara**

**Oleh :**

**ANDIKA SELVIA**

**NIM. 07101401092**

**Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing**

**Pemimbing I**

**Dr. Nurmah Semil, M.Si**

**NIP. 196712011992032002**



---

**Pembimbing II**

**Drs. Mardianto, M.Si**

**NIP. 196211251989121001**




---

**HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI**  
**MEKANISME MUTASI PEGAWAI PADA**  
**DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA**  
**KOTA PALEMBANG**  
**SKRIPSI**

**Telah dipertahankan di Depan Tim Penguji**  
**Pada Tanggal 13 November 2015**  
**Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat**

**TIM PENGUJI SKRIPSI**

**Dr. Nurmah Semil, M.Si**  
Ketua



---

**Drs. Mardianto, M.Si**  
Anggota




---

**Dr. Andries Lionardo, S.IP.M.Si**  
Anggota



---

**Hoirun Nisyak, S.Pd., M.Pd**  
Anggota



---

Indralaya, November 2015  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Sriwijaya  
Dekan,



**Prof. Dr. Kgs. M. Sobri, M.Si**  
NIP. 19631106 199003 1001

**MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

***“Jika Kamu Bersungguh-sungguh, Kesungguhan itu untuk kebaikanmu sendiri”***

***(QS Al-Ankabut : 6)***

***Skripsi Ini Kupersembahkan Untuk :***

- ❖ Kedua Orang Tuaku***
- ❖ Semua Keluargaku***
- ❖ Teman-Temanku***
- ❖ Almamaterku***

## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **"Mekanisme Mutasi Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Palembang"**. Shalawat serta salam juga saya hanturkan pada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah berkorban untuk menyampaikan Dinul Islam kepada kita semua sehingga kita bisa merasakan nikmat islam sampai hari ini. Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Namun berkat dorongan dan dukungan dari berbagai pihak yang turut membantu dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini telah begitu banyak memberikan motivasi, saran, dan masukan penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebgaimana mestinya.

Dalam perjalanannya, penulis banyak memperoleh bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu tidak lupa penulis ucapkan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, yaitu kepada:

1. Kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua saya yang tercinta , Ayah Budiono dan Ibunda Royana yang selalu memberikan doa, semangat, serta dukungan baik moril dan materiil dan serta pengorbanan yang tiada henti-hentinya yang tidak bisa terbalas.
3. Adikku yang tercinta Septiana Arianti yang selalu mendukung, menghibur, dan selalu mendoakan kesuksesan saya.

4. Kepada seluruh keluarga besar yang tercinta yang telah memberikan semangat yang tak henti-hentinya untuk terus bekerja keras.
5. Bapak Prof. Dr. Kgs. Sobri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Drs. Achmad Fikry Rachman selaku Ketua Program Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya Palembang.
7. Bapak Dr. Raniasa Putra, M.Si selaku Ketua jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
8. Ibu Dra. Martina, M.Si selaku Sekretaris jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
9. Ibu Dr. Nurmah Semil, M.Si. sebagai Dosen Pembimbing I yang telah memberikan waktu, kritik, masukan dan saran yang membangun bagi penulis, sehingga sampai menyelesaikan skripsi ini.
10. Bapak Drs. Mardianto M.Si. sebagai Dosen Pembimbing II yang telah memberikan saran,waktu, kritik dan ilmunya dalam penyusunan skripsi ini.
11. Seluruh Dosen dan Staff Pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya yang telah sabar mendidik penulis dari tahun 2010 hingga selesai.
12. Seluruh pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Palembang yang telah memberikan data dokumentasi serta informasi yang dibutuhkan penulis untuk penyelesaian skripsi ini.
13. Seluruh Dosen, Staff dan Karyawan Tata Usaha (TU), Satpam beserta penjaga dan petugas pembersihan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Kampus Palembang.
14. Teman-teman seperjuangan jurusan Ilmu Administrasi Negara angkatan 2010.  
Terimakasih atas kebersamaan dan ketulusannya

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sebagaimana yang diharapkan. Untuk itu penulis mohon maaf apabila terdapat kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan koreksi dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan khususnya bagi pembaca pada umumnya.

Wassalammu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Oktober 2015

Penulis

Andika Selvia

## ABSTRAK

Penelitian berjudul “Mekanisme Mutasi Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Palembang”, bertujuan untuk mengetahui bagaimana mekanisme mutasi pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kota Palembang melalui aspek kualitatif laporan di kembangkan dari pendekatan mutasi pegawai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan bentuk deskriptif. Teknik pengambilan keputusan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan teori mutasi pegawai yang dikemukakan oleh Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2002) yaitu mutasi dengan cara ilmiah berdasarkan norma atau standar kriteria tertentu, seperti analisis pekerjaan, berorientasi pada kebutuhan yang riil/nyata, berorientasi pada formasi riil kepegawaian, berorientasi kepada tujuan yang beraneka ragam, berdasarkan objektivitas yang dapat dipertanggungjawabkan. Hasil penelitian ini diketahui pada indikator analisis Pekerjaan yaitu menganalisis ruang lingkup secara sistematis dan sistematis sudah sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP), membandingkan kebutuhan pegawai dengan persediaan yang ada sehingga dapat diketahui kebutuhan riil pegawai hasil dari analisis pekerjaan yang dilakukan sering kali tidak di gunakan dengan baik dikarenakan karena adanya faktor-faktor seperti kedekatan pribadi ataupun faktor pembeberian dana, dilihat dari Analisis Beban Kerja (ABK) untuk memenuhi kebutuhan pegawai sudah baik, Sifat pekerjaan yang rutin, penting, segera, rahasia sudah dilakukan dengan baik, peralatan / teknologi yang digunakan sudah sangat baik pegawai bisa menjalankan tugasnya masing-masing, Pegawai harus bertanggung jawab atas pekerjaan maka yang bersangkutan dalam satu bidang itu bisa mutasi sesuai dengan keahliannya.

Kata Kunci : Mutasi Pegawai

Pembimbing I



Dr. Nurmah Semil, M.Si  
NIP. 196712011992032002

Pembimbing II



Drs. Mardianto, M.Si  
NIP. 196211251989121001

Palembang, November 2015

Ketua Jurusan Administrasi Negara  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Sriwijaya



  
Dr. Ranjasa Putra, S.IP., M.Si  
NIP. 197805122002031003



## ABSTRACT

The study entitled "Mutations Mechanism Employees at the Office of Education, Youth and Sports Palembang", aims to determine how the mutation mechanism employee at the Office of Education, Youth, and Sports Palembang through the qualitative aspects of the approach to develop a report on personnel transfers. This study used a qualitative research method with a descriptive form. Engineering decision-making data includes observation, interviews, and documentation. This study uses the theory of mutation of employees proposed by Drs. H. Malay S.P.Hasibuan (2002) is a mutation in a scientific way based on norms or standards on certain criteria, such as job analysis, oriented to the needs of the real / unreal, oriented rill formation personnel, oriented to the diverse objectives, according to objectivity that can be accounted for. Results of this research note on indicators of the analysis work is to analyze the scope of the systematic and systemic are in accordance with the Standard Operational Procedures (SOP), comparing the needs of employees with a supply that is so that they can know the needs rill employees of the results of the analysis work performed is often not in use well because due to factors such as personal closeness or factors pemeberian funds, seen from Analysis Workload (ABK) to meet the needs of employees is good, nature pekerjann routine, importantly, soon, the secret has been done properly, the equipment / technology use has been very good employees can perform their respective duties, Employee shall be responsible for the work in question in one field can be mutations in accordance with their expertise.

Keywords: Mutations Employees

Preceptor I



Dr. Nurmah Semil, M.Si  
NIP. 196712011992032002

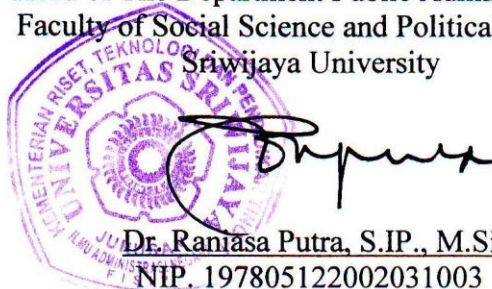
Preceptor II



Drs. Mardianto, M.Si  
NIP. 196211251989121001

Palembang, November 2015

Head of The Department Public Administration  
Faculty of Social Science and Political Science  
Sriwijaya University



Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si  
NIP. 197805122002031003

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI. ....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.. ....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI. ....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.. ....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN. ....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.. ....	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
1. Manfaat Praktis.....	10
2. Manfaat Teoritis .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>12</b>
A. Landasan Teori.....	12
1.Pengertian MSDM dalam Administrasi Publik.....	12
2.Pelaksanaan dalam Fungsi Manajemen.....	15

3. Pengertian Mutasi.....	16
1. Pelaksanaan Mutasi.. .....	19
2. Mutasi Atas Keinginan Tenaga Kerja.. .....	22
3. Mutasi Atas Kebijakan Manajemen .. .....	22
4. Manfaat dan Tujuan Mutasi.....	25
5. Cara-cara Mutasi .. .....	26
6. Ruang Lingkup Mutasi .. .....	29
7. Sebab dan Alasan Mutasi .. .....	30
8. Syarat-syarat Mutasi.....	32
9. Jenis Mutasi .. .....	33
B. Penelitian Terdahulu ... .....	33
C. Kerangka Pemikiran .. .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>38</b>
A. Metode Penelitian ... .....	38
B. Definisi Konsep.. .....	38
C. Fokus Penelitian .. .....	39
D. Unit Analisis Data .. .....	40
E. Key Informan ... .....	40
F. Jenis dan Sumber Data .. .....	41
1. Data Primer .. .....	41
2. Data Sekunder .. .....	41
G. Teknik Pengumpulan Data. ....	41
1. Observasi .. .....	42
2. Wawancara .. .....	42

3. Dokumentasi .....	42
H. Teknik Analisis Data .....	42
1. Reduksi Data .....	42
2. Penyajian .....	43
3. Menarik Kesimpulan .....	43
I. Sistem Penulisan ..	44
<b>BAB IV GAMBARAN LOKASI PENELITIAN.....</b>	<b>46</b>
A. Sejarah Singkat .....	46
B. Visi dan Misi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Palembang .....	47
C. Struktur Organisasi.. .....	49
D. Uraian Tugas Subbag. Kepegawaian Disdikpora Kota Palembang.....	50
E. Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Disdikpora Kota Palembang.....	58
F. Struktur Organisasi Subbag. Kepegawaian Disdikpora Kota Palembang.....	62
<b>BAB V PEMBAHASAN.....</b>	<b>63</b>
A. Berdasarkan Norma Atau Standar Kriteria tertentu di Disdikpora Kota Palembang ..	64
1. Berdasarkan Analisis Ruang Lingkup Secara Sistematis dan Sistematis.....	65
B. Berorientasi Kepada Kebutuhan riil/nyata .....	66
1. Membandingkan Kebutuhan Pegawai dengan Persediaan yang ada .....	67
C. Berorientasi pada Formasi Rill Kepegawaian .....	69
1. Dilihat dari ABK untuk Memenuhi Kebutuhan Pegawai.....	70
D. Berorientasi Kepada Tujuan Beraneka Ragam.....	71
1. Sifat Pekerjaan yang Rutin, Penting, Segera, Rahasia .....	72

2. Dilakukan Analisis Peralatan Teknologi yang digunakan .....	74
E. Berdasarkan Obyektivitas yang dapat dipertanggung jawabkan.. .....	75
1. Pegawai harus Bertanggung jawab atas Pekerjaan yang telah di dapatkan	76
2. Berdasarkan Obyektivitas pegawai yang dibutuhkan .....	77
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .. .....</b>	<b>79</b>
A. Kesimpulan .....	79
B. Saran ... .....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA .. .....</b>	<b>81</b>
<b>LAMPIRAN .. .....</b>	<b>83</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1 Data Mutasi PNS Non Guru di Lingkungan Kota Palembang .....</b>	<b>9</b>
<b>Tabel 2 Formulir Beban Kerja Untuk Kebutuhan Pegawai .....</b>	<b>28</b>
<b>Tabel 3 Penelitian Terdahulu .....</b>	<b>35</b>
<b>Tabel 4 Variabel, Dimensi, dan Indikator dalam Fokus Penelitian .....</b>	<b>40</b>
<b>Tabel 5 Uraian Tugas Subbag. Kepegawaian Disdikpora Kota Palembang</b>	<b>50</b>
<b>Tabel 6 Kebutuhan Rill Pegawai .....</b>	<b>67</b>
<b>Tabel 7 Membandingkan Indeks Kebutuhan Pegawai .....</b>	<b>68</b>
<b>Tabel 8 Peralatan yang digunakan di Subbag. Kepegawaian Disdikpora.....</b>	<b>75</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	Mekanisme Mutasi Atas Keinginan Pegawai Disdikpora.. .....	7
Gambar 2	Mutasi Pegawai.. .....	18
Gambar 3	Kegiatan Mutasi Tenaga Kerja.. .....	23
Gambar 4	Kerangka Pemikiran.. .....	36
Gambar 5	Model Analisis Data.. .....	44
Gambar 6	Struktur Organisasi Subbag. Kepegawaian Disdikpora .....	62
Gambar 7	Arsip dan Pekerjaan Pegawai Subbag. Kepegawaian Disdikpora....	73

## DAFTAR SINGKATAN

DISDIKPORA	: Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Palembang
BKD	: Badan Kepegawaian Daerah
BKD	: Badan Kepegawaian Negara
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
SKPD	: Satuan Kerja Perangkat Daerah
SUBBAG	: Sub Bagian
KASUBBAG	: Ketua Sub Bagian
KABID	: Kepala Bidang
KASI	: Kepala Seksi
UPTD	: Unit Pelaksana Teknis Daerah
MSDM	: Manajemen Sumber Daya Manusia
SEKDA	: Sekertaris Daerah
ASN	: Apratur Sipil Negara
ABK	: Anallisis Beban Kerja
SIMPEG	: Simpanan Pegawai
TUPOKSI	: Tugas Pokok dan Fungsi



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pedoman Pindah Tugas .....	82
Lampiran 2. Rekapitulasi Analisis beban Kerja .....	83
Lampiran 3. Formulir Beban Kerja Untuk Kebutuhan Pegawai .....	85
Lampiran 4. Data Mutasi PNS Non Guru di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang	86
Lampiran 5. Surat Keputusan Dosen Pembimbing Skripsi.. .....	87
Lampiran 6. Izin pengambilan data.. .....	88
Lampiran 7. Kartu Bimbingan Skripsi.. .....	90
Lampiran 8. Halaman Persetujuan Pembimbing Skripsi .....	93
Lampiran 9. Kartu Bimbingan Skripsi .....	94
Lampiran 10. Lembar Pengesahan Seminar .....	96
Lampiran 11. Hasil Seminar Proposal Skripsi.....	97
Lampiran 12. Peraturan Walikota Palembang Tentang Mekanisme Pemindehan PNS Yang Masuk dan Keluar Pada Pemerintah Kota Palembang..	99
Lampiran 13. Pedoman wawancara.....	106
Lampiran 14. Dokumentasi .....	107

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Banyak terdapat organisasi yang tersebar sekarang ini. Mulai dari organisasi yang bertujuan mencari untung ataupun organisasi sosial, ada pula organisasi non formal, dan informal dan masih banyak jenis-jenis organisasi lain.

*“Organisasi ialah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja. (Melayu SP Hasibuan)”*.

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi merupakan sebagai penggerak dari semua oprasional mesin itu tetap memerlukan manusia untuk mengoprasikannya. Sumber daya manusia yang mempunyai kompeten dan etos kerja yang baik, sebuah tujuan organisasi agar dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Pegawai merupakan salah satu aspek yang masuk kedalam sumber daya manusia. pegawai janganlah dipandang sebelah mata sebab merupakan aset yang sangat penting dalam organisasi. Seorang pegawai harus mulai diperhatikan dari gaji, tunjangan, pengharapan, bonus, jenjang karier dan lain-lain.Semua itu sebagai salah satu bentuk penghargaan untuk semua pegawai kantor.

Membahas mengenai pegawai tentunya ada tugas yang mesti dikerjakan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut oleh pegawai tersebut. Untuk menghasilkan etos kerja yang baik, divisi sumber daya manusia yang dalam sebuah organisasi seringkali mengadakan kegiatan pelatihan atau pengembangan untuk semua pegawai kantor.

Salah satu bentuk dari pengembangan terhadap pegawai adalah mutasi sebagai perwujudan dari dinamika organisasi yang dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi.

Mutasi tidak terlepas dari alasan untuk mengurangi rasa bosan pegawai kepada pekerjaan serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai, selain itu untuk memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing dimana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering disalah tafsirkan orang yaitu sebagai hukuman jabatan atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan.

Mutasi atas promosi jabatan di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Palembang harus sesuai dengan kebutuhan organisasi melalui Badan Pertimbangan Jabatan dengan melihat struktur organisasi karena adanya penyegaran promosi/mutasi atau bias pemberhentian sesuai dengan kebutuhan Badan Pertimbangan Jabatan (Beperjatan). Mutasi dimaksudkan sebagai pemindahan pada jenjang horizontal sama dengan tugas dan pekerjaan sebelumnya, sedangkan promosi dimaksudkan sebagai pemilihan pada tingkatan vertikal lebih tinggi dengan tugas dan pekerjaan sebelumnya.

Tenaga kerja yang direncanakan untuk mengalami promosi memerlukan penambahan pengalaman, pengetahuan, dan keahlian dalam bidang kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk memperoleh pengalaman, pengetahuan dan keahlian pada pribadi tenaga kerja dalam ruang lingkup luas, meskipun kurang mendalam, salah satu cara yang harus ditempuh oleh manajemen adalah dengan jalan memutasikan tenaga kerja yang bersangkutan di beberapa pekerjaan yang akan menjadi tanggung jawabnya apabila dilaksanakan promosi. Sebagai langkah untuk promosi, selain dengan mutasi perlu diberikan peningkatan (upgrading) seperlunya. Dengan demikian, mutasi yang dilakukan betul-betul akan mencapai tujuan yang diharapkan. Hal yang perlu diperhatikan adalah penempatan tenaga kerja yang akan dimutasikan untuk promosi. Evaluasi sebelumnya harus dilakukan secara kontinu dan objektif, karena jika terjadi kekeliruan akan mengurangi keberhasilan dalam promosi.

Pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi yang dicapai oleh karyawan mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para Pegawai Negeri Sipil untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Pasal 15 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dan Pegawai Aparatur Sipil Negara memiliki fungsi sebagaimana yang dijelaskan dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara pasal 10 yaitu Pegawai ASN berfungsi sebagai:

- a. Pelaksanaan kebijakan publik
- b. Pelayan publik
- c. Perikat dan pemersatu bangsa.

Sedangkan tugas Aparatur Sipil Negara sebagaimana terangkum dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara pasal 11 yang berbunyi Pegawai ASN bertugas:

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- b. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas
- c. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 73 paragraf 7 tentang mutasi disebutkan, setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dimutasi tugas atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar Instansi Daerah, antar Instansi Pusat dan Instansi Daerah, Perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri. Mutasi PNS dalam satu Instansi Pusat atau Instansi Daerah dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian; antar Kabupaten/Kota dalam satu Provinsi ditetapkan oleh Gubernur setelah memperoleh pertimbangan kepala

Badan Kepegawaian Negara (BKN); antar kabupaten/kota antar provinsi, dan antar provinsi ditetapkan oleh Menteri PAN-RB setelah memperoleh pertimbangan kepala BKN; mutasi PNS Provinsi/Kabupaten/Kota ke Instansi Pusat atau sebaliknya ditetapkan oleh Kepala BKN; dan mutasi PNS antar Instansi Pusat ditetapkan oleh Kepala BKN.

Sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999, menyatakan bahwa jumlah dan susunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan ditetapkan dalam formasi. Formasi tersebut ditetapkan untuk jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat, dan beban kerja yang harus dilaksanakan, dan tentang wewenang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003. Kedua Peraturan perundang-undangan tersebut merupakan pedoman pelaksanaan mutasi kepegawaian di setiap instansi pemerintah umum dan daerah terutama pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Palembang.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999, bahwa yang termasuk pegawai Pegawai Negeri Sipil adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan satu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku. Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sempurna sebagaimana dimaksudkan di atas, maka Pegawai Negeri Sipil perlu dibina dengan sebaik-baiknya dan diadakan pengembangan.

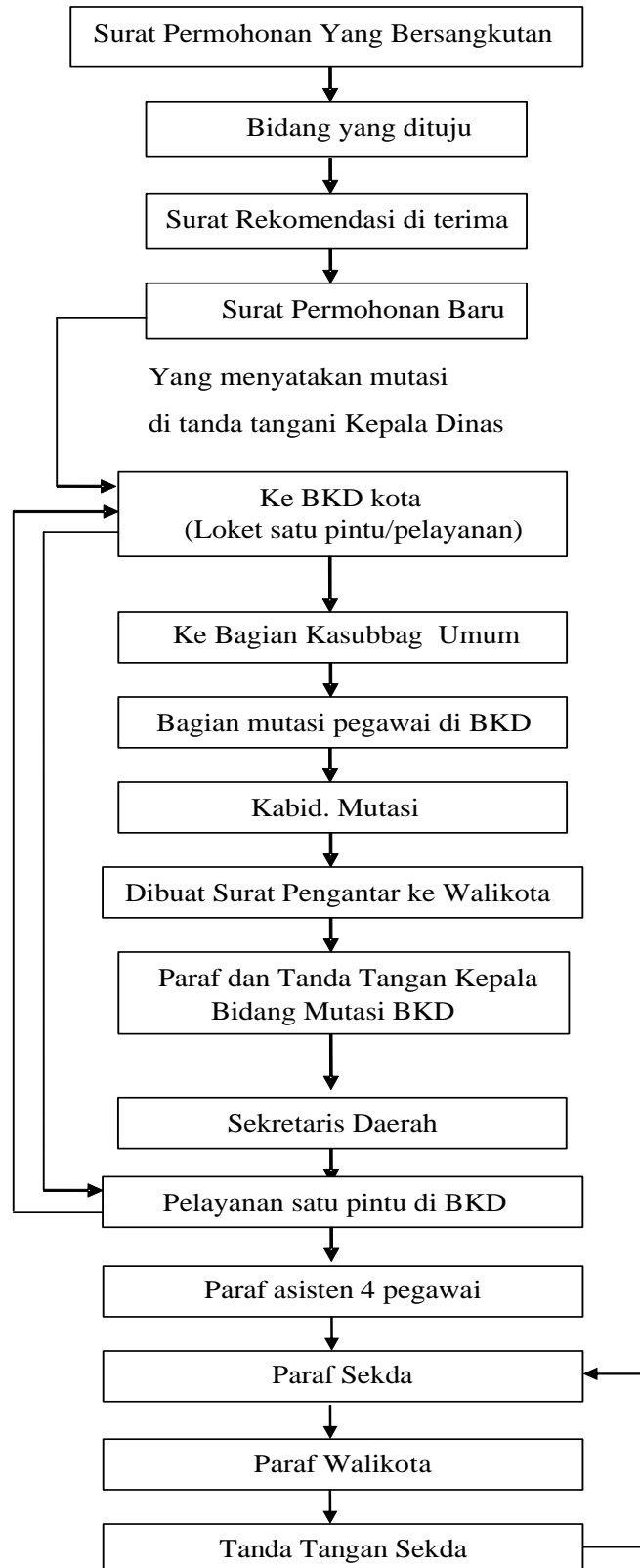
Tujuan pembinaan dan pengembangan (Fathoni, 2006:194) tersebut diharapkan agar setiap pegawai yang ada dalam organisasi yang bersangkutan dapat memberikan prestasi kerja yang sebaik-baiknya sehingga benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasil kerja yang tepat guna sesuai dengan sasaran organisasi yang hendak dicapai, terwujudnya

hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan dan terwujudnya pegawai-pegawai yang setia sehingga pegawai hanya mengabdikan kepada kepentingan Negara dan masyarakat, demi terwujudnya aparatur yang bersih dan berwibawa. .

Suatu proses mutasi haruslah terstruktur, tidak hanya dilakukan dengan begitu saja terlebih hal tersebut dilakukan devisi HRD (*Human Resource Development*). Dapat diartikan dengan jelas bahwa devisi HRD ini sangatlah penting untuk semua kegiatan yang berhubungan dengan manusia. Perpindahan pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang memiliki tingkat level yang sama dari posisi perkerjaan sebelum mengalami pindah kerja. Mutasi atau rotasi kerja dilakukan untuk menghindari kejenuhan karyawan atau pegawai pada rutinitas pekerjaan yang terkadang membosankan serta memiliki fungsi tujuan lain supaya seseorang dapat menguasai dan mendalami pekerjaan lain di bidang yang berbeda pada suatu instansi.

Transfer terkadang dapat dijadikan sebagai tahapan awal atau batu loncatan untuk mendapatkan promosi jabatan di waktu mendatang. Mutasi atas promosi jabatan di Dinas Pendidikan Pemuda, dan Olahraga Kota Palembang adalah proses pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi, yang di ikuti oleh tugas, tanggung jawab, wewenang, dan penghasilan yang juga lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Program mutasi dan promosi merupakan bagian dari program pengembangan pegawai. Oleh karena itu mutasi dan promosi juga merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan karier pegawai. Berkembangnya karier pegawai pada dasarnya berorientasi pada berkembangnya organisasi bagi Diknas. Dengan demikian mutasi dan promosi merupakan kegiatan rutin perusahaan untuk . mengembangkan karier pegawai dan melaksanakan prinsip "*the light man in the right place*" atau "orang yang tepat pada tempat yang tepat".

Penulis menjelaskan tentang mutasi atas permintaan pegawai sendiri. Hakekatnya mutasi adalah bentuk perhatian pimpinan terhadap bawahan. Disamping perhatian internal, upaya peningkatan pelayanan kepada masyarakat adalah bagian terpenting dalam seluruh pergerakan yang terjadi dalam lingkup kerja pemerintahan Dinas Pendidikan Pemuda, dan Olahraga Kota Palembang telah menetapkan mekanisme mutasi atas permintaan pegawai yaitu :



**Gambar 1. Mekanisme Mutasi Atas Permintaan Pegawai Pada Dinas Pendidikan,  
Pemuda dan Olahraga Kota Palembang**

*Sumber : Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Palembang Tahun 2014*



Yang bersangkutan membuat Surat Pengantar mutasi, misalnya pegawai yang bersangkutan bekerja di Dinas Sosial Sarjana Komputer, pegawai yang bersangkutan ingin mutasi ke Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Palembang dilihat di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Palembang butuh tenaga komputer (Keputusan setuju/tidak setuju untuk di proses) apabila di setujui oleh kepala Disdikpora karena membutuhkan tenaga komputer, maka di Tanda tangan Kepala Dinas Disdikpora.

Setelah itu yang bersangkutan ke BKD kota Palembang di loket satu pintu (Pelayanan), yang bersangkutan membawa surat pengantar ke BKD Kota Palembang dan surat tugas ke Disdikpora bagian kaban (Kasubbag Umum Disdikpora) setelah dari Disdikpora yang bersangkutan ke bagian mutasi pegawai di BKD Kota Palembang, Kabid. Mutasi, di BKD Kota membuat surat pengantar ke walikota. Setelah itu surat pengantar dari BKD Kota di paraf Kepala Bidang Mutasi BKD Kota Palembang dan paraf Sekban (Sekertasis badan) BKD Kota Palembang, tanda tangan Kepala BKD Kota Palembang, Didistribusikan oleh Sekda (Sekertaris Daerah). Setelah itu kembali ke BKD Kota Palembang di loket satu pintu (pelayanan) sampai ke Sekda (Sekertaris Daerah Kota Palembang). Setelah keluar surat persetujuan mutasi yang bersangkutan paraf asisten pemerintah/pegawai, paraf Sekda (Sekertaris Daerah), paraf walikota, Surat Permohonan Pindah Tugas di tanda tangan Sekda (Sekertaris Daerah) Kota Palembang. Setelah itu Gubernur Sumatera Selatan Sekertaris Daerah Memutuskan yang bersangkutan memutasikan ke Instansi atau bagian yang dituju, sesuai dengan bidang yang di butuhkan dalam instansi tersebut.

Adapaun Data Mutasi PNS Non Guru di Lingkungan Pemerintahan Palembang Kurun Waktu 01 Januari s.d 31 Desember 2014 sebagai berikut :

**Tabel 1 Data Mutasi PNS Non Guru di Lingkungan Pemerintahan Palembang Kurun Waktu 01 Januari s.d 31 Desember 2014**

No	Golongan	Jumlah Pegawai Mutasi
1	Golongan I	5
2	Golongan II	32
3	Golongan III	90
4	Golongan IV	67
<b>Total</b>		<b>194</b>

*Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Kota Palembang Tahun 2014*

Dari Tabel di atas diketahui bahwa jumlah Pegawai yang Mutasi Non Guru dalam Lingkungan Pemerintahan Kota Palembang yaitu pada Golongan I/a, I/b, I/c, I/d dari bulan Januari-Desember Tahun 2014 Jumlah Pegawai Mutasi sebanyak 5 Pegawai, Pada Golongan II/a, II/b, II/c, II/d dari bulan Januari-Desember Tahun 2014 sebanyak 32 Pegawai, Pada Golongan III/a, III/b, III/c, III/d dari bulan Januari-Desember Tahun 2014 sebanyak 90 Pegawai, Pada Golongan IV/a, IV/b, IV/c, IV/d, IV/e dari bulan Januari-Desember Tahun 2014 sebanyak 67 Pegawai. Banyak Pegawai yang Mutasi pada Golongan III. Jadi, Jumlah pegawai yang mutasi di tahun 2014 yaitu sebanyak 194 Pegawai di lingkungan Pemerintah Palembang.

Kebijakan Walikota Tentang Mutasi yaitu Peraturan Walikota Palembang Nomor 8 Tahun 2014 Tentang Mekanisme Pemindahan Pegawai Negeri Sipil yang Masuk dan Keluar Pada Pemerintahan Kota Palembang. Pasal 6 Ketentuan pemindahan PNS di lingkungan Pemerintah Kota Palembang khusus pada Badan Penanggulangan Bencana dan Pemadaman Kebakaran Kota Palembang, Satuan Polisi Pamong Praja Kota Palembang, RSUD Palembang BARI dan Kantor Pelayanan Perjanjian Terpadu Kota Palembang, adalah sebagai berikut :

- a. Atas permintaan secara tertulis dari SKPD yang membutuhkan;
- b. PNS tersebut memiliki kriteria/keahlian yang sangat dibutuhkan SKPD tujuan pindah;
- c. Kepindahan yang bersangkutan tidak mempengaruhi kondisi kerja pada SKPD asalnya;
- d. Mendapatkan persetujuan dari Kepala SKPD pemohon yang dinyatakan dalam surat persetujuan pelepasan; dan
- e. Mendapat persetujuan dari Walikota.

Sumber : Bidang Mutasi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Palembang

## **B. Perumusan Masalah**

Sebagaimana lazimnya suatu penelitian adalah suatu kegiatan atau pemecahan masalah, sehingga dalam suatu penelitian untuk mendapatkan hasil yang baik harus dirumuskan permasalahan secara baik pula. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, yaitu adanya mekanisme mutasi, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut: Bagaimana Mekanisme Mutasi Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Palembang?

## **C. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui Bagaimana Mekanisme Mutasi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Palembang.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi penyebab dalam Mekanisme Mutasi Pegawai Pada Dinas, Pemuda dan Olahraga Kota Palembang.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini adalah untuk mengetahui Mekanisme Mutasi Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Palembang, khususnya pada pihak-pihak yang terkait dalam Mutasi pegawai. Bagi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Sriwijaya Palembang, sebagai pelengkap referensi penelitian dalam bidang Ilmu Administrasi Negara. Bagi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Palembang sebagai bahan masukan terhadap pelaksanaan mutasi secara efektif dan efisien. Bagi penulis sendiri, untuk menambah ilmu pengetahuan di dalam Mekanisme Mutasi di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Palembang.

## **2. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan Ilmu Pengetahuan Administrasi Negara, khususnya yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tentang Mutasi Pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku :**

- Bartos, Basir. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta : Bumi Aksara
- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kesepuluh*. Jakarta Barat: Indeks
- Hasibuan, Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta, Bumi Aksara
- Musanef. 1983. *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta : Inti Idayu Press
- Nitisemito, Alex S. *Manajemn Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Edisi revisi pertama
- Samsudin, Sadili H. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Siswanto, 2003, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: BumiAksara. Halaman : 250
- Thoha Miftah MPA. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Jakarta : Kencana.
- Wijayanto Dian MM. 2012. *Pengantar Manjemen*. Jakarta : PT. Kompas Gramedia Pusaka Utama.

### **Peraturan-peraturan :**

- Undang–Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang *Aparatur Sipil Negara*. Jakarta Timur, Badan Kepegawaian Negara.
- Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Pasal 15 tentang *Pokok-pokok Kepegawaian* yang telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999 tentang *jumlah penyusunan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang diperlukan dalam formasi*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang *wewenang kepangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil*.

### **Internet :**

- Melayu SP Hasibuan. 2000. Fungsi-fungsi Manajemen. Diakses dari <http://www.pdf-finder.com/pdf/fungsi-manajemen.html> tanggal 06 September 2014 pukul 16.15 WIB
- Nasution. 2000 . Jenis-Jenis Mutasi. Diakses dari <https://ww.google.com> repository.usu.ac.id/chapter201.pdf tanggal 23 Juli 2014 pukul 15.60 WIB

Simamora. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Diakses dari <http://.pdf-finder.com/pdf/MSDM-berdasarkan-manajemen.html>) tanggal 23 Juli 2014 pukul 15.55 WIB

www. Google.com Penelitian Terdahulu Diakses dari <http://repository.usu.ac.id/simplesearch?query=mutasi+Kepegawaian>) tanggal 02 Januari 2014 pukul 12.00 WIB

www. Google.com Model Analisis Data Diakses dari [jbtunikompp-gdl-s1-2006 lugilugina-22233-daftar-f-a.doc](http://jbtunikompp-gdl-s1-2006.lugilugina-22233-daftar-f-a.doc) tanggal 02 Januari 2014 Pukul 11.30 WIB

[www.palembang-pos.com:puluhan-pejabat-pemkot-eksodus](http://www.palembang-pos.com:puluhan-pejabat-pemkot-eksodus) diakses pada tanggal 11 maret 2014 pukul 13.00 WIB

#### **Dokumen Perusahaan :**

Program Simpanan Pegawai (SIMPEG) Tahun 2013 Kepegawaian Di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Palembang

Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil INomor 16 Tahun 2011 Tentang Pedoman Umum Penyusunan Kebutuhan Pegawai Negeri Sipil

Proses Mutasi Pegawai Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil