
Analisis Peran Mutasi dalam Pengembangan Karir Pegawai pada Kantor Camat Lolofitu MOI Kabupaten Nias Barat

**Junlifes Zai¹, Syah Abadi Mendrofa², Yupiter Mendrofa³,
Odaligoziduhu Halawa⁴**

Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi, Indonesia

e-mail : Junlifes400@gmail.com¹, syahabadi.medrofa@gmail.com²,
yupiter.mend81@gmail.com³, oda15halawa@gmail.com⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan dan dampak mutasi pada kantor Camat Lolofitu Moi, pengembangan karir pegawai dan faktor penghambat pengembangan karir pegawai pada kantor Camat Lolofitu Moi. Ditemukan bahwa, beberapa pegawai telah lama menduduki jabatan yang sama tanpa adanya perpindahan atau promosi dalam beberapa tahun terakhir Hal ini dapat menyebabkan kejenuhan karna terjebak dalam rutinitas yang sama dan tidak mengalami perkembangan karir yang memadai. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, melakukan wawancara mendalam dengan pegawai di Kantor Kecamatan Lolofitu Moi. Hasil penelitian penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan mutasi pada kantor camat lolofitu moi masih belum efektif dimana masih terdapat beberapa pegawai yang belum dimutasi dalam beberapa tahun terakhir. Pelaksanaan mutasi memberikan dampak yang positif bagi pegawai pada kantor camat lolofitu moi. Pengembangan karir pegawai pada kantor camat lolofitu moi melibatkan strategi yaitu evaluasi kinerja, pelatihan, mutasi dan promosi. Namun terdapat beberapa hambatan yaitu keterbatasan dalam pelatihan dan peluang promosi yang tergantung pada kebijakan dan kuota instansi.

Kata kunci : Mutasi, Pengembangan Karir

ABSTRACT

This research aims to find out how the implementation and impact of mutations at the Lolofitu Moisub-district office, employee career development and factors inhibiting employee career development at the Lolofitu Moi sub-district office. It was found that several employees had held the same position for a long time without any transfer or promotion in recent years. This could lead to boredom because they were stuck in the same routine and did not experience adequate career development. This research uses qualitative research methods, conducting in-depth interviews with employees at the Lolofitu Moi District Office. The results of the research show that the implementation of transfers at the Lolofitu Moi sub-district office is still not effective, where there are still several employees who have not been transferred in the last few years. The implementation of the transfer has had a positive impact on employees at the Lolofitu Moi sub-district office. Employee career development at the Lolofitu Moi sub-district office involves strategies, namely performance evaluation, training, transfers and promotions. However, there are several obstacles, namely limitations in training and promotion opportunities which depend on agency policies and quotas.

Keywords : Mutation, Career Development

PENDAHULUAN

Organisasi hanyalah sebuah wadah yang statis bila tidak terdapat manusia selaku faktor penggerak didalamnya, serta organisasi akan menjadi wadah yang dinamis apabila

sumber daya manusia melaksanakan fungsi- fungsi manajemen di dalam organisasi. Pada dasarnya organisasi berdiri karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai dan dalam mencapai tujuannya, organisasi wajib

mempunyai sumber daya supaya bisa menggerakkan organisasi.

Kelangsungan organisasi sangat berpengaruh terhadap Sumber daya Manusia (SDM), baik mutu ataupun kuantitasnya. Sumber dayam manusia merupakan faktor yang paling penting dan menentukan tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya yang berkualitas harus memiliki kompetensi, kehandalan dan integritas yang tinggi untuk mendukung kinerjanya dalam organisasi (Fadhlorrohman et al., 2021). Penanganan SDM berbeda dengan faktor produksi yang lain disebabkan SDM senantiasa tumbuh serta meningkat, baik kuantitas ataupun kualitasnya. Agar dapat menggunakan Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan organisasi, diperlukan manajemen SDM yang bisa mengendalikan kelangsungan suatu organisasi.

Mutasi pegawai merupakan sebuah dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM), untuk meningkatkan efektivitas kerja dan efisiensi kinerja organisasi. Menurut Siswanto dalam (Karlinda et al., 2021), mutasi yaitu kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi dan tanggung jawab, status ketenagakerjaan ke situasi tertentu supaya tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja dan dapat memberi prestasi yang semaksimal mungkin untuk organisasi. Mutasi merupakan kegiatan pengembangan karir yang dilakukan manajemen agar meningkatkan kinerja atau untuk menghargai prestasi. Mutasi pegawai dalam konteks administrasi kepegawaian mengacu pada perpindahan pegawai dari satu posisi

unit kerja lain didalam organisasi atau instansi. Mutasi pegawai dapat terjadi dalam berbagai bentuk, seperti mutasi horisntal (pindah keposisi dengan tingkat yang sama), mutasi vertikal (pindah ke posisi dengan tingkat yang lebih tinggi), atau mutasi lateral (pindah ke posisi dengan tingkat yang berbeda namun sejajar).

Kantor Camat Lolofitu Moi merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki peran penting dalam menjalankan pelayanan kepada masyarakat di Kecamatan Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat. Sebagai bagian dari pemerintahan, kantor camat ini memiliki pegawai yang berperan dalam melaksanakan tugas-tugas administratif dan pelayanan publik.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif metode penelitian kualitatif, bertujuan untuk menganalisis, mencari, dan mengelola dari peristiwa langsung di lapangan dengan memahami interaksi sosial dengan observasi dan wawancara.

Menurut Sugiyono (2018:213), metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah di mana peneliti sendiri adalah instrumennya, analisis kualitatif lebih menekankan pada makna dan teknik pengumpulan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan dan Dampak Mutasi Pegawai Pada Kantor Camat Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat

Pelaksanaan mutasi bagi pegawai di Kantor Camat Lolofitu Moi, Kabupaten Nias Barat penting dalam

menjaga dinamika dan kinerja organisasi. Mutasi pegawai membantu dalam penyegaran dan pembaruan ide serta kemampuan di lingkungan kerja. Dengan menggeser posisi pegawai dari satu unit kerja ke unit kerja lain. Ini membuka peluang untuk pengalaman baru, ide segar, serta perspektif yang lebih luas. Hal ini bisa mendorong terciptanya inovasi dan solusi kreatif dalam menangani berbagai tantangan yang dihadapi kantor Camat Lolofitu Moi.

Berdasarkan data dan hasil observasi menunjukkan bahwa pelaksanaan mutasi bagi pegawai pada kantor camat lolofitu moi telah dilaksanakan walaupun masih terdapat beberapa pegawai yang masih belum dimutasi dalam berapa tahun terakhir. Pelaksanaan mutasi bagi pegawai pada kantor camat lolofitu moi memberikan dampak yang positif yang dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi pegawai dengan memberikan pengalaman, pengetahuan baru serta menghilangkan kebosanan. Hal ini selaras dengan teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018:10), tentang tujuan pelaksanaan mutasi yaitu meningkatkan produktivitas kerja pegawai, dan untuk menambah dan memperluas pengetahuan pegawai dan untuk menghilangkan rasa jemu/bosan terhadap pekerjaannya.

B. Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Camat Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat

Pengembangan karir pegawai pada Kantor Camat Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat adalah sebuah upaya dalam memastikan bahwa SDM yang ada terus berkembang dan memberikan kontribusi optimal. Dalam konteks ini, pengembangan karir

bukan hanya sebatas perihal peningkatan keterampilan, tetapi juga mencakup upaya untuk meningkatkan pemahaman, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai.

Pentingnya pengembangan karir di Kantor Camat Lolofitu Moi terletak pada upaya meningkatkan profesionalisme dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Pengembangan karir pegawai pada kantor camat lolofitu moi telah dilaksanakan melalui strategi seperti evaluasi kinerja, pelatihan perpindahan atau promosi. Hal ini selaras dengan teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Cardoso (dalam Sunyoto 2019:138), pengembangan karir melibatkan pendidikan/pelatihan, promosi/kenaikan jabatan dan mutasi/perpindahan jabatan.

C. Faktor-Faktor Penghambat Pengembangan Karir Pegawai Pada Kantor Camat Lolofitu Moi

Pengembangan karir pegawai pada Kantor Camat Lolofitu Moi, meskipun telah dilaksanakan, namun seringkali dihadapkan pada berbagai faktor penghambat yang dapat memperlambat atau bahkan menghalangi proses tersebut.

Faktor-faktor penghambat, yaitu;

1. Keterbatasan dalam pelatihan.

Keterbatasan dalam pelatihan seringkali menjadi hambatan utama dalam pengembangan karir pegawai di Kantor Camat Lolofitu Moi. Terbatasnya akses terhadap program pelatihan yang relevan dan berkualitas dapat menghambat peningkatan keterampilan dan pemahaman pegawai terhadap tuntutan pekerjaan yang terus berkembang.

2. Peluang promosi yang tergantung pada kebijakan dan kuota instansi.

Peluang promosi pegawai di Kantor Camat Lolofitu Moi t tergantung pada

kebijakan dan kebutuhan dalam instansi yang ditetapkan. Hal ini menjadi hambatan bagi pegawai untuk mendapatkan peluang promosi ke jabatan yang lebih tinggi.

KESIMPULAN

Peran mutasi dalam pengembangan karir pegawai adalah upaya yang dilakukan untuk memberikan kesempatan kepada pegawai untuk memperluas pengalaman kerja, menambah pengetahuan dan meningkatkan keterampilan. Mutasi dalam pengembangan karir melibatkan bentuk promosi jabatan atau perpindahan posisi kerja atau lingkungan kerja ke posisi kerja atau lingkungan kerja yang lain.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Analisis peran mutasi dalam pengembangan karir pegawai pada kantor Camat Lolofitu Moi Kabupaten Nias Barat, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pelaksanaan mutasi pegawai pada kantor Camat Lolofitu Moi belum efektif dimana masih terdapat berapa pegawai yang masih belum dimutasi dalam beberapa tahun terakhir. Pelaksanaan mutasi bagi pegawai pada kantor camat lolofitu moi memberikan dampak yang positif yang dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi pegawai dengan memberikan pengalaman, pengetahuan baru serta menghilangkan kebosanan.
2. Pengembangan karir bagi pegawai pada kantor camat lolofitu moi kabupaten nias barat penting dalam meningkatkan kinerja dan kualitas pekerjaan pegawai. Adapun strategi pengembangan karir pada kantor camat lolofitu moi yaitu evaluasi kinerja, pelatihan, mutasi dan promosi
3. Pengembangan karir bagi pegawai pada kantor camat lolofitu moi terdapat

beberapa hambatan yaitu keterbatasan dalam pelatihan dan peluang promosi yang tergantung pada kebijakan dan kuota instansi.

SARAN

Berdasarkan dari hasil kesimpulan yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti memberikan saran yang bisa berguna untuk objek penelitian, yaitu, sebagai berikut:

Agar pelaksanaan mutasi pegawai pada kantor camat tetap dilaksanakan agar SDM pegawai kantor Camat Lolofitu Moi semakin baik dan berkembang. Pemerintah kantor Camat Lolofitu Moi diharapkan memberikan usulan untuk melaksanakan mutasi bagi pegawai yang masih belum dimutasi dalam beberapa tahun terakhir. Pemerintah kantor Camat Lolofitu Moi diharapkan meningkatkan pelatihan dan pengembangan pegawai untuk membantu pegawai mengembangkan keterampilan dan pengetahuan pegawai. Untuk mengembangkan karir pegawai diharapkan agar program-program pelatihan dan pendidikan yang ada agar terus dilaksanakan dan ditingkatkan. Diharapkan kepada penelitian selanjutnya untuk menganalisis lebih dalam tentang peran mutasi dalam pengembangan karir pegawai agar hasil penelitiannya lebih baik dan lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, dkk (2018). Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0. Banten: Bintang Visitama Publisher.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

- Elbadiansyah. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Purwokerto: CV IRDH.
- Fadhlorrohman, dkk (2021). Polemik Pelaksanaan Mutasi Dan Open Bidding/Seleksi Terbuka Di Kabupaten Ciamis (Study Kasus: Peraturan Bkn Ri Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi): Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja, 47.1: 52-66. <https://doi.org/10.33701/jipwp.v47i1.1521>
- Hartatik, I. P. (2019). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Laksana.
- Hasibuan, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Jurdi, F. (2018). Manajemen Suml daya Manusia Strat Pengelolaan SDM Berkuali Dan Berdaya Saing. Malang: Intrans Publishing.
- Karlinda, dkk. (2021). Analisis Korelasi Pengembangan Karir Dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Garuda Indonesia (Persero)Tbk Cabang Makassar:MACAKKA Journal STIE YPUP Makassar, 2.1: 112-117.
- Muhadi, (2021). Jenjang Karir Profesional Perawat Apa dan Bagaimana?. Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia.
- Munir, dkk. (2022). Pengembangan Kepuasan Kerja Karyawan Yang Ditinjau Dari Kebijakan kompensansi dan system pengembangan karir: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah, 5.1: 716-723. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.641>
- Priansa, J. D. (2018). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Rajagrafindo.
- Samsudin, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&B. Bandung : Alfabeta..
- Sunyoto, D. (2019). Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.