

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Berfungsinya organisasi secara efektif memerlukan adanya sumber daya manusia yang mampu menggerakkan entitas kolektif organisasi. Pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aspek krusial yang memerlukan penerapan praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif. Hal ini memerlukan kemampuan organisasi untuk mengatur dan mendorong pertumbuhan karyawannya. Keberhasilan suatu lembaga pemerintah dalam mewujudkan visi dan misinya sebagai penyelenggara pelayanan masyarakat bergantung pada kehadiran dan efektivitas aparatur sipil negaranya. Pegawai negeri sipil memainkan peran yang beragam dalam aparatur negara, tidak hanya berfungsi sebagai komponen integral dari aparatur negara, namun juga sebagai agen negara dan masyarakat yang berdedikasi dan secara aktif terlibat dengan masyarakat untuk meningkatkan kesejahteraannya. Untuk mewujudkan peran Pegawai Negeri Sipil (PNS) secara efektif sebagaimana tersebut di atas, maka perlu diberikan pelatihan yang komprehensif kepada PNS. Keadaan saat ini ditandai dengan perkembangan dan kemajuan yang positif. Salah satu jalan potensial bagi pertumbuhan profesional pegawai negeri melibatkan konsep mutasi sebagai mekanisme dinamika organisasi, yang diterapkan secara strategis untuk memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. (Ulfah, 2013)

Penelitian ini mengkaji potensi pertumbuhan profesional dan perlakuan adil dalam penilaian sistem karir Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal ini bertujuan untuk menggali sejauh mana personel PNS dapat meningkatkan kemampuan kerja mereka secara maksimal dan mengupayakan evaluasi yang tidak memihak dan obyektif. Sistem karier dalam konteks kepegawaian memungkinkan naiknya seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) ke pangkat atau jabatan yang lebih tinggi, bergantung pada faktor-faktor seperti masa kerja, keterampilan, prestasi kerja, dan pengaruh signifikan loyalitas terhadap promosi dan pencapaian jabatan. Perolehan pengalaman kerja telah diamati berkontribusi terhadap pengembangan keterampilan, sehingga meningkatkan kompetensi dan kemahiran individu dalam domain pekerjaan masing-masing. Bukti empiris menunjukkan bahwa seiring bertambahnya durasi pengalaman kerja, individu cenderung menunjukkan tingkat kompetensi dan keterampilan yang lebih tinggi dalam upaya profesional mereka. Penerapan sistem karir Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang efektif

dalam suatu organisasi berpotensi meningkatkan optimalisasi kemampuan kerja pegawai sehingga mampu memberikan dukungan yang lebih baik terhadap tujuan organisasi. (Ambarita & Ridho, 2015) .

Berdasarkan hukum Indonesia yaitu Undang-undang nomor 5 tahun 2014 Pasal 73 yang menyatakan bahwa setiap pegawai negeri sipil dapat dimutasi suatu tugas atau lokasi dalam 1 Instansi Pusat, antar Instansi Pusat, 1 Instansi Daerah, atau antar Instansi Daerah, antar Instansi Pusat ke Daerah. Instansi, dan kepada perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri, mutasi PNS dalam satu Badan Pusat atau Instansi Daerah dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, mutasi PNS antar kabupaten/kota dalam satu provinsi ditetapkan oleh Pejabat gubernur setelah mendapat pertimbangan dari Kepala BKN, mutasi PNS antar kabupaten/kota antar provinsi dan antar provinsi ditetapkan oleh menteri dalam negeri setelah mendapat pertimbangan dari Kepala BKN, mutasi PNS dari provinsi/kabupaten/kota kepada Badan Pusat atau sebaliknya ditetapkan oleh Kepala BKN, mutasi PNS antar Badan Pusat ditetapkan oleh Kepala BKN, mutasi PNS dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan benturan kepentingan, pembiayaan akibat PNS transfer dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) Badan Pusat dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Badan Daerah (APBD) (Negara, 2014)

Perolehan hak mutasi bagi seluruh PNS, apapun pangkat dan jabatannya, telah difasilitasi oleh Badan Kepegawaian Daerah (RCSA) melalui pengajuan usulan oleh pimpinan, kepala departemen, dan pejabat tinggi di lingkungan masing-masing instansi pemerintah daerah. Penelitian ini berpendapat bahwa keberhasilan pelaksanaan transfer mengharuskan personel yang terlibat dalam proses tersebut memiliki keahlian yang diperlukan oleh unit organisasi masing-masing. Tujuan utama dari inisiatif ini adalah untuk memungkinkan individu menyelesaikan tugas mereka dengan cepat dan meningkatkan kinerja mereka sebelumnya untuk memenuhi standar kinerja organisasi. Eksekusi pelaksanaan transfer tertentu dirusak oleh campur tangan politik, sehingga mengganggu kebersihan proses secara keseluruhan. Pelaksanaan mutasi jabatan dilakukan melalui pemeriksaan dan pertimbangan yang cermat terhadap faktor-faktor kunci, yaitu pangkat atau golongan individu dalam hierarki organisasi, pertimbangan keruangan, masa kerja, pencapaian pendidikan, dan pengalaman profesional. Pelaksanaan mutasi atau mutasi jabatan harus mematuhi prinsip-prinsip transparansi, memastikan bahwa tidak ada bukti nyata yang menunjukkan keselarasan dengan kepentingan politik tertentu. (Niswah & Atieq, 2023)

Fenomena mutasi PNS di Kota Mojokerto merupakan praktik berulang yang bertujuan untuk mengalokasikan pegawai secara strategis pada posisi yang telah ditentukan. Proses ini mencakup transfer horizontal yang mencakup relokasi pekerjaan, serta mutasi vertikal yang mencakup promosi dan demosi. Pada tahun 2018, Pemkot melaksanakan serangkaian mutasi personel untuk mengisi jabatan tinggi pratama, khususnya pejabat eselon II. Transfer tersebut meliputi berbagai dinas, antara lain Dinas Lingkungan Hidup (DLH), Asisten Administrasi Umum, Dinas Pemuda Olahraga, Kebudayaan dan Pariwisata, Disperindagpas, Dinas Pendidikan, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Satpol PP, serta Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Pemerintah membenarkan transfer ini dengan menyatakan bahwa transfer tersebut bertujuan untuk mencapai kesesuaian kerja, memastikan bahwa individu ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan keterampilan dan kualifikasi mereka. (Arivin, 2018)

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan hanya yaitu:

1. Bagaimana proses mutasi pegawai negeri sipil dilingkungan Kota Mojokerto Tahun 2019-2022?
2. Bagaimana faktor-faktor dari proses mutasi?

## **1.3 Tujuan**

1. Untuk mengetahui tentang proses mutasi pegawai negeri sipil dilingkungan Kota Mojokerto Tahun 2019-2022
2. Untuk mengetahui dan memahami faktor-faktor dari terjadinya mutasi

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan kegunaan secara akademis, teoritis maupun praktis.

1. Manfaat teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini memberikan kontribusi bagi mahasiswa dalam melengkapi kajian yang mengarah pada ilmu pengetahuan yang menyangkut masalah proses mutasi pegawai negeri sipil serta menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Secara praktis diharapkan dapat berguna bagi masyarakat yang ingin mengetahui tentang proses mutasi pegawai negeri sipil di Kota Mojokerto tahun 2019-2022 dan sebagai bahan bacaan penambah wawasan serta ilmu pengetahuan dan memberikan gambaran tentang yang menjadi subjek penelitian