



Pelaksanaan Mutasi Internal Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang

Choirun Niswah¹, Ibrahim², Ika Mulia Sari³, Febriyanti⁴

email: choirunniswah_uin@radenfatah.ac.id ibrahim_uin@radenfatah.ac.id
userikamulia@gmail.com febriyanti_uin@radenfatah.ac.id

Abstract: This research is entitled "Implementation of Internal Employee Mutations at the Education Office of Palembang City". Internal employee mutation is the transfer of employees from their previous duties to other duties in order to develop their capabilities so that they can provide maximum performance and contribution to the institution. The purpose of this study is to determine the implementation of internal employee mutations at the Education Office of Palembang City and to identify the supporting and inhibiting factors during the implementation of internal employee mutations at the Education Office of Palembang City. This research was conducted using qualitative research methods and informants in this study were the Head of the General and Personnel Subdivision, Human Resources Analyst Apparatus, and 2 (two) employees who applied for internal mutation. The data collection techniques used in this study were observation, interviews, and documentation. The data analysis techniques used were data reduction, data presentation, and conclusion. To test the validity of this research, the researcher used triangulation of sources, triangulation of techniques, and triangulation of time. The results of the research indicate that the process of applying for internal employee mutations at the Education Office of Palembang City is not immediate, but based on administrative review by the personnel department and decisions from the BKPSDM established by the issuance of Mutation Decree. The decision on position determination is made based on policies and regulations in accordance with the results of job analysis and workload analysis that have been conducted. The supporting and inhibiting factors of the Implementation of Internal Employee Mutations at the Education Office of Palembang City are the supporting factors namely the request by the employees themselves, based on the principle of the right man on the right job, and the institution's commitment to employee performance. Meanwhile, the inhibiting factor is the process of obtaining signatures from officials which takes a long time.

Keywords: Implementation, Internal Employee Mutation

Abstrak: Penelitian ini berjudul "Pelaksanaan Mutasi Internal Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang", Mutasi internal pegawai merupakan perpindahan pegawai dari bidang tugas yang sebelumnya ke bidang tugas yang lain guna pengembangan kemampuan yang dimiliki agar bisa memberikan prestasi dan kontribusi yang maksimal bagi instansi. Tujuan penelitian ini adalah untuk bisa mengetahui pelaksanaan mutasi internal pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang dan mengetahui faktor pendukung dan penghambat apa saja yang ada saat pelaksanaan mutasi internal pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang. Penelitian yang dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dan informan pada penelitian ini adalah Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian, Analis Sumber Daya Manusia Aparatur, dan 2 (dua) pegawai yang mengajukan mutasi internal. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan ialah reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan. Adapun untuk menguji keabsahan dari penelitian ini peneliti menggunakan uji keabsahan triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu. Hasil dari penelitian yang peneliti dapat dari pelaksanaan mutasi internal pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang menunjukkan bahwa proses pengajuan mutasi internal oleh pegawai dilakukan tidak serta merta, namun berdasarkan telaah administrasi oleh bidang kepegawaian dan keputusan dari BKPSDM yang ditetapkan dengan penerbitan SK Mutasi. Keputusan penentuan jabatan dilakukan berdasarkan kebijakan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku sesuai dengan hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja yang telah dilakukan. Faktor pendukung dan penghambat dari Pelaksanaan Mutasi Internal Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang ialah faktor pendukungnya yaitu permintaan sendiri oleh pegawai yang bersangkutan, berdasarkan prinsip the right man on the right job orang yang tepat berada di posisi yang tepat, dan komitmen instansi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan faktor penghambatnya yaitu proses tandatangan pejabat yang membutuhkan waktu lama.

Kata Kunci: Pelaksanaan, Mutasi Internal Pegawai



Pendahuluan

Mutasi internal pegawai bertujuan mengurangi kebosanan kerja, meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan kapasitas mereka yang sebenarnya, dan memenuhi kebutuhan pegawai sesuai dengan minat dan bidang tugas mereka. Pelaksanaan mutasi internal pegawai dapat menjamin kualitas SDM yang dimiliki, dengan alasan bahwa terlepas dari seberapa terbaik perangkat organisasi, ini tidak ada gunanya tanpa SDM yang berbakat untuk menjunjung tinggi dan menggunakan kemampuan mereka dengan tepat.

Saat mengevaluasi pelaksanaan mutasi internal pegawai, organisasi memiliki indikator penting, salah satunya adalah peningkatan kinerja dengan kemampuan dan pengetahuan baru. Jika instansi tidak menempatkan pegawai sesuai kemampuan dan latar belakang pendidikannya, maka mereka akan menghadapi kesulitan di kemudian hari. Salah satu kendalanya adalah banyaknya tingginya angka masuk dan keluar pegawai akibat penurunan produktivitas pegawai. Setiap pekerjaan pada suatu lembaga pemerintahan harus didukung oleh sumber daya yang baik yang dilaksanakan guna mewujudkan tujuan tertentu pada sebuah organisasi. (Ibrahim et al., 2021) Dinas Pendidikan Kota Palembang merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab atas semua hal pendidikan di wilayah tersebut. Bertugas mengelola hal-hal terkait pendidikan bagi pemerintah Kota Palembang sesuai dengan prinsip otonomi dan tugas bantuan; juga, bertanggung jawab untuk mengelola tugas-tugas terkait pendidikan yang diberikan oleh Walikota atau Bupati sesuai dengan ruang lingkup mereka.

Berdasarkan hasil observasi awal pada tanggal 10 Oktober 2023 melalui wawancara dengan Bapak AI selaku Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Palembang, bahwa pada dasarnya mutasi ini bertujuan untuk memaksimalkan capaian kinerja pegawai. Mutasi internal pegawai saat ini masih dilaksanakan pada saat ada permohonan dari pegawai yang bersangkutan atau ada kebutuhan pengisian jabatan tertentu dan kekosongan pelaksanaan beban kerja dari instansi. Indikator mutasi internal di Dinas Pendidikan Kota Palembang yaitu untuk melengkapi analisis beban kerja yang ada di instansi, memaksimalkan capaian kinerja, menerapkan prinsip *the right man on the right job* menempatkan seseorang pada posisi yang tepat sesuai dengan kapasitasnya. Prosedur mutasi internal pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang dengan melakukan analisis beban kerja dilakukan antar posisi dan bertujuan untuk penyesuaian pegawai. Sebelum dilakukan mutasi internal, dilakukan telaah oleh bidang kepegawaian untuk mengetahui posisi yang membutuhkan pengisian pegawai, apabila ada divisi yang kelebihan maupun kekurangan sumber daya manusia maka akan diambil dari divisi lain.

Mekanisme mutasi internal pegawai disampaikan dengan melampirkan beberapa persyaratan salah satunya syarat umum berupa rekomendasi posisi lama ke posisi baru yang dituju, setelah usulan disampaikan ke bagian umum dan kepegawaian kemudian diproses dan diusulkan ke Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) karena walaupun pelaksanaan mutasi pegawai secara internal tetapi tetap ada SK dari Walikota yang disampaikan melalui BKPSDM. Faktor pelaksanaan mutasi internal berdasarkan keinginan dari pegawai yang bersangkutan dalam rangka penyesuaian dan juga kebutuhan dari instansi terkait.

Subbag Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Kota Palembang terus berupaya untuk menerapkan prinsip kerja profesional *the right man on the right job* menempatkan seseorang pada posisi yang tepat walaupun bisa dikatakan pelaksanaan mutasi internal masih belum maksimal, tetapi terus berupaya untuk berorientasi pada prinsip-prinsip mutasi.

Berdasarkan deskripsi di atas, maka penelitian ini mengkaji lebih dalam dan melakukan penelitian dengan judul Pelaksanaan Mutasi Internal Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif, karena objek yang dipakai untuk penelitian berfokus kepada kondisi objek yang alamiah, (Moleong, 2019) penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain (Ibrahim et al., 2022), dengan karakteristik penelitian menggunakan teori Bogdan dan Biklen, yakni penelitian kualitatif dengan karakteristik deskriptif (Anggito & Setiawan, 2018), data yang terkumpul berbentuk kata-kata atau gambar, sehingga tidak menekankan pada angka. Pendekatan yang dilakukan dengan menjelaskan, menerangkan, dan menguraikan pokok permasalahan yang hendak dibahas dalam penelitian ini kemudian ditarik kesimpulan secara deduktif (Annur, 2018). Deduktif adalah cara berfikir dimana dari pernyataan yang bersifat umum ditarik kesimpulan yang bersifat khusus. (Sugiyono, 2014)

Untuk memperoleh keakuratan data mengenai pelaksanaan mutasi internal pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang, peneliti menggunakan tiga teknik dalam pengumpulan data penelitian, yaitu wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Dalam bukunya Sugiyono (Sugiyono, 2021), supaya data penelitian kualitatif dapat dipertanggung jawabkan menjadi penelitian ilmiah perlu dilakukan uji keabsahan data dengan melakukan triangulasi diantaranya triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pelaksanaan Mutasi Internal Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang dalam rangka pengembangan karir pegawai dan pengisian jabatan atau posisi yang kosong sudah berjalan cukup baik, hal ini terlihat dari setiap penanggung jawab dalam tugas pelaksanaan mutasi internal pegawai sudah sesuai dengan yang direncanakan dan ditujukan. Setiap dilakukannya pelaksanaan mutasi internal pegawai Kepala Dinas ikut andil dalam melaksanakan tugasnya jadi tidak hanya bawahan yang diberi wewenang saja yang harus bertanggung jawab dalam pelaksanaan mutasi internal pegawai di instansi ini.

1. Penentuan Jabatan

Penentuan jabatan pegawai yang mengajukan mutasi internal ke suatu instansi dilakukan dengan berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Istiwahyuningsih mendefinisikan analisis jabatan sebagai proses mendokumentasikan dan memeriksa tugas-tugas utama suatu posisi serta keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas-tugas tersebut. (Istiwahyuningsih, 2019) Menurut Sedarmayanti analisis beban kerja adalah kegiatan yang menghitung berapa banyak pegawai yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dalam jumlah waktu tertentu, merupakan proses manajemen sistematis yang digunakan untuk mengumpulkan data tentang tingkat efektivitas dan efisiensi tenaga kerja instansi berdasarkan volume pekerjaan tertentu. (Sedarmayanti, 2017). Pegawai yang mengajukan mutasi berarti itu tantangan tersendiri guna mencapai capaian kinerja ditempat yang baru (penyegaran). Penentuan jabatan tergantung dari analisis jabatan dan beban kerja. Yang memiliki wewenang dalam penentuan jabatan pegawai adalah Pejabat Pembina kepegawaian. Dinas Pendidikan Kota Palembang Bagian Kepegawaian dan Bidang GTK (Guru dan Tenaga Kependidikan).

Komunikasi yang baik saat memperhatikan pola karir pegawai yang mengajukan mutasi internal yaitu komunikasi dalam proses mutasi internal baik dari pegawai itu sendiri, unsur kepegawaian, unsur GTK yang melakukan analisa terkait kebijakan tersebut yang dikomunikasikan ke pimpinan atau kepala dinas. Dinas Pendidikan Kota Palembang dalam prosedur mutasi internal pegawai tentu koordinasi harus dilakukan, khususnya bagi pihak yang terlibat dalam pelaksanaan mutasi internal baik itu dari GTK, Bidang Kepegawaian, dan Kepala Dinas. Dinas Pendidikan Kota Palembang khususnya Subbagian Kepegawaian terus berupaya menerapkan prinsip-prinsip mutasi salah satunya prinsip orang yang tepat berada di posisi yang tepat, walaupun pelaksanaan mutasi internal di lingkungan instansi masih belum maksimal tetapi kami selalu berusaha menekankan pentingnya penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi, keterampilan, dan pengalaman yang dimiliki, sehingga dapat meningkatkan kinerja instansi secara keseluruhan. Menurut saya selaku kasubag umum dan kepegawaian yang salah satu tugasnya fokus mengurus proses mutasi, dengan prinsip ini juga menekankan pentingnya pelaksanaan mutasi internal pegawai sesuai dengan landasan dasar mutasi merit system yang objektif dan berdasarkan hasil prestasi kerja.

2. Surat Keputusan (SK) Mutasi

Surat keputusan mutasi adalah dokumen tertulis yang mencakup keputusan yang dikeluarkan oleh pimpinan yang berisi kebijakan instansi tersebut. Berikut adalah beberapa hasil wawancara penulis dengan beberapa narasumber yang berkaitan dengan penerbitan surat keputusan (SK) mutasi pada pelaksanaan mutasi internal pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang, yakni Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian, bahwa prosedur SK mutasi setelah yang bersangkutan ditunjuk dan diberikan SK Mutasi maka yang bersangkutan wajib melaksanakan tugas sesuai dengan yang ada di SK Mutasi. Selanjutnya menurut Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur, bahwa untuk penerbitan SK Mutasi sekarang lebih lama dibanding dulu, kalau dulu sekitar 3 bulan sudah terbit, sekarang bisa sampai 6 bulan karena banyak tambahan kebijakan baru, apalagi proses tandatangan pejabat itu memakan waktu yang lumayan.

Sehingga berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang telah peneliti lakukan dapat dianalisis bahwa dalam proses penerbitan Surat Keputusan (SK) Mutasi pegawai yang bersangkutan harus melalui beberapa prosedur seperti pengajuan berkas administrasi, menunggu hasil disposisi dari instansi terkait, selanjutnya mendapat surat pengantar mutasi dari instansi terkait, mengusulkan dan menerima Surat Keputusan (SK) Mutasi dari pejabat yang berwenang, dan menyerahkan SK Mutasi ke instansi (tempat kerja baru) untuk kemudian dibuatkan surat tugas penempatan yang baru.

Pembahasan

1. Seleksi Administrasi

Setiap Lembaga perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan prestasi kerja yang baik dan mengelola potensi pegawainya. (Hariandja, 2012), salah satu kegiatan yang biasa dilakukan adalah mutase terhadap pegawai yang ada. Tahapan yang dilakukan dimulai dari seleksi administrasi sebagai syarat dalam melaksanakan proses mutase dari pegawai yang ada.

Seleksi pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi persyaratan dan memilih kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan instansi. (Supomo, 2018) Administrasi adalah proses surat menyurat. Seleksi administrasi bertujuan untuk mendapatkan pegawai yang tepat guna

mengisi kekosongan jabatan/posisi di instansi, sehingga pegawai tersebut mampu bekerja secara optimal, dan memenuhi persyaratan sesuai kebijakan yang ada. Pegawai yang mengajukan mutasi internal di Dinas Pendidikan Kota Palembang menyerahkan berkas administrasi yang kemudian ditelaah petugas lalu didisposisi untuk ditindaklanjuti. Berkas yang masuk ke bagian personalia atau ke bidang kepegawaian ditelaah dan diperiksa kelengkapannya sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan. Proses seleksi administrasi ini didasarkan pada spesifikasi tertentu dari setiap instansi dan melibatkan kriteria seperti pendidikan, pengalaman kerja, kondisi fisik, dan kepribadian.

Pada proses seleksi administrasi harus dilakukan secara transparan dan *merit system*. *Merit system* adalah kegiatan pimpinan dalam mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. *Merit system* adalah pendekatan manajemen personalia yang memprioritaskan evaluasi kompetensi mendasar bagi pelamar yang dipekerjakan, ditempatkan, dipromosikan, dan pension sesuai dengan persyaratan hukum yang relevan. (Putri, 2022)

Proses administrasi yang ada haruslah didukung proses pelayanan yang baik. Pelayanan ini bertujuan sebagai media pendukung pelaksanaan seluruh program dan kegiatan yang mana kebijakannya mengarah pada peningkatan kualitas pelayanan prima bidang administrasi perkantoran. (Marlina et al., 2023) Indikator Menurut pasal 1 Peraturan Walikota (Perwali) Kota Palembang Nomor 16 Tahun 2022 Tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang. *Merit system* adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.

Adapun dasar peraturan yang digunakan dalam pelaksanaan mutasi pegawai dalam hal ini proses seleksi administrasi dilakukan sesuai kebijakan yang sudah ditetapkan, berdasarkan Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2019 Pasal 10 ayat (1) dan (2) bahwa pihak berwenang harus memperhatikan pola karir pegawai yang bersangkutan bahwa memang benar tidak sedang dalam hukuman disiplin kerja dan/ proses peradilan yang ditandatangani oleh unit kerja yang menangani kepegawaian. Sedangkan terkait prosedur mutasi internal pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Palembang mengacu pada Peraturan Walikota Palembang Nomor 15 Tahun 2022 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang BAB XVIII Mutasi PNS Pasal 78,79,80, dan 82.

2. Penentuan Jabatan

Penentuan jabatan meliputi kegiatan analisis jabatan dan analisis beban kerja, yaitu sebagai proses untuk mengumpulkan, mempelajari, dan mendokumentasikan informasi mengenai tugas-tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan suatu jabatan/posisi di dalam suatu instansi. Penentuan jabatan pegawai yang mengajukan mutasi internal melibatkan proses penilaian dan penempatan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan pertimbangan objektif. Misalnya, dalam konteks ASN, penentuan jabatan didasarkan pada perbandingan objektif antara kualifikasi dan kompetensi pegawai. Mutasi pegawai melibatkan penilaian kinerja, analisis jabatan, dan pembentukan petugas seleksi yang terdiri staff bidang kepegawaian. Mutasi pegawai sebagai kegiatan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan pegawai ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh komitmen yang mendalam dan dapat

memberikan prestasi dan kontribusi kerja yang maksimal pada organisasi. (Rohmat et al., 2023)

Pada proses penentuan jabatan pegawai yang mengajukan mutasi internal di Dinas Pendidikan Kota Palembang dilakukan dengan mengacu pada prestasi kerja, kualifikasi pendidikan, dan kedisiplinan dalam bekerja pegawai yang bersangkutan, dinilai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja yang dilakukan bidang kepegawaian. Selain itu, pelaksanaan mutasi pegawai juga harus sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Prosedur selanjutnya untuk pegawai yang direkomendasikan oleh BKPSDM diatur dalam Pasal 6 menyebutkan bahwa hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja pada instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK), hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) disampaikan kepada Menteri dan Kepala Badan Kepegawaian Negara, selain penyampaian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja Instansi Pemerintah Daerah disampaikan juga kepada Menteri dalam Negeri dan penyampaian hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja kepada Menteri menggunakan sistem aplikasi elektronik.

Tahapan yang harus dilakukan dalam analisis beban kerja diantaranya: 1) persiapan, 2) pengumpulan data dan informasi jumlah beban kerja dan waktu penyelesaian setiap uraian tugas, 3) pengolahan data, dan 4) verifikasi dan validasi hasil perhitungan kebutuhan pegawai. Pengolahan data dan informasi jumlah beban kerja dan waktu penyelesaian setiap uraian tugas dapat dilakukan melalui 1) kuesioner atau daftar pertanyaan tertulis, 2) wawancara atau pertanyaan yang disampaikan melalui tanya jawab, dan/ atau observasi atau pengamatan secara langsung. (Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2022 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara Pasal 32 Ayat (6) Dan (7), 2022)

Berdasarkan kebijakan dari Sub Bidang Mutasi BKPSDM Kota Palembang, terkait penentuan jabatan pegawai yang mengajukan mutasi internal dilaksanakan verifikasi dokumen mutasi pegawai, administrasi penempatan dari dan dalam jabatan pegawai berdasarkan klasifikasi jabatan, analisis jabatan dan analisis beban kerja yang telah dilampirkan pegawai yang bersangkutan dari instansi terkait dalam hal ini Dinas Pendidikan Kota Palembang. (Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang Tahun 2024-2026, 2023)

Uraian lebih lanjut mengenai kualifikasi jabatan yang dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf c di atas dijelaskan dalam Pasal 9 ayat (1) dan (2) menyebutkan bahwa kualifikasi minimal yang harus dimiliki Pemangku Jabatan sesuai dengan tugas dan fungsi jabatan terdiri atas: a) Pendidikan, b) Pelatihan, dan c) Pengalaman (dapat dikecualikan untuk jabatan pelaksana). Analisis beban kerja digunakan untuk menghitung jumlah kebutuhan pegawai atau pemangku jabatan berdasarkan sejumlah target pekerjaan yang harus diselesaikan pada satuan waktu tertentu berupa objek kerja, peralatan kerja, dan/atau tugas per jabatan. Aspek dalam melaksanakan analisis beban kerja terdiri atas uraian tugas, volume kerja atau beban kerja, norma waktu, dan waktu kerja efektif.

3. Surat Keputusan (SK) Mutasi

Mutasi dan rotasi merupakan kebijakan pada suatu lembaga yang biasa terjadi di sebuah organisasi, mutasi sebagai suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan pimpinan puncak organisasi kepada seseorang yaitu pegawai, baik secara

horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam satu organisasi. (Sumarwati et al., 2022).

Adanya unsur pelaksanaan dalam penerbitan SK Mutasi juga harus mencakup informasi mengenai hak dan kewajiban pegawai, serta aturan dan kebijakan yang berlaku di tempat tugas baru. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa pegawai yang dimutasi dapat beradaptasi dengan cepat dan efektif di tempat tugas baru. SK Mutasi merupakan surat yang bersifat resmi dan formal, digunakan untuk menunjukkan profesionalitas kerja. Penerbitan Surat Keputusan pegawai yang mengajukan mutasi internal di Dinas Pendidikan Kota Palembang diterbitkan oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan peraturan yang berlaku, membutuhkan waktu lama disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kompleksitas proses pengambilan keputusan, jumlah pihak yang terlibat dalam proses tersebut, serta adanya prosedur administratif yang rumit.

Untuk mempercepat proses penerbitan surat keputusan, penting untuk memastikan bahwa semua persyaratan dan dokumen pendukung telah lengkap dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu, koordinasi yang baik antara semua pihak terkait juga dapat membantu mempercepat proses tersebut. Jika terdapat hambatan atau kendala tertentu, sebaiknya komunikasikan secara jelas dan terbuka dengan pihak terkait untuk mencari solusi yang tepat guna mempercepat penerbitan surat keputusan dalam hal ini surat keputusan (SK) mutasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan tentang Pelaksanaan mutasi internal pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang sudah dijalankan dengan baik dan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Proses pengajuan mutasi oleh pegawai yang bersangkutan dilakukan tidak serta merta, namun berdasarkan telaah administrasi oleh bidang kepegawaian dan keputusan dari BKPSDM yang ditetapkan dengan penerbitan SK Mutasi. Keputusan penentuan jabatan dilakukan berdasarkan kebijakan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku sesuai dengan hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja yang telah dilakukan. Pegawai yang mengajukan mutasi internal pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang baik rekomendasi dari BKPSDM maupun pengajuan langsung dari pegawai yang bersangkutan Dalam pencarian data yang telah dilakukan observasi ke lapangan dengan mewawancarai Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian, Analisis sumber daya manusia aparatur bidang kepegawaian, dan 2 (dua) pegawai yang mengajukan mutasi internal. Kegiatan ini dilaksanakan pada saat ada permohonan dari pegawai yang bersangkutan atau ada kebutuhan pengisian jabatan tertentu dan kekosongan pelaksanaan beban kerja dari instansi. Faktor pendukung dan penghambat dari Pelaksanaan Mutasi Internal Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Palembang ialah faktor pendukungnya yaitu permintaan sendiri oleh pegawai yang bersangkutan, berdasarkan prinsip *the right man on the right job* orang yang tepat berada di posisi yang tepat, dan komitmen instansi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan faktor penghambatnya yaitu proses tandatangan pejabat yang membutuhkan waktu lama.

Daftar Pustaka

- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. CV. Jejak.
- Annur, S. (2018). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Noerfikri.
- Hariandja, M. T. E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan,*



Pengkompensasian dan Pengikatan Produktivitas Karyawan. PT. Gramedia.

Ibrahim, I., Anitah, A., & Niswah, C. (2022). Perencanaan Pemasaran Jasa Pendidikan. *Jambura Journal of Educational Management*, September, 85–93.
<https://doi.org/10.37411/jjem.v3i2.1511>

Ibrahim, I., Zainuri, A., Hidayat, H., Zulkipli, Z., & Noviana, R. (2021). Kinerja Pegawai Tata Usaha Pada Masa Pandemi Covid-19. *Jambura Journal of Educational Management*, 2(September), 137–146. <https://doi.org/10.37411/jjem.v2i2.997>

Istiwahyuningsih. (2019). Analisis Jabatan, Beban Kerja dan Perhitungan Kebutuhan Pegawai di Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 26(2).

Marlina, L., Anti, N. T., & Ibrahim, I. (2023). PELAYANAN ADMINISTRASI DI KANTOR UPTD DUKCAPIL KECAMATAN TALANG KELAPA KABUPATEN BANYUASIN. *Jurnal Visionary : Penelitian Dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan*, 11(2), 74–84.

Moleong, L. J. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Remaja Rosda Karya.

Rencana Strategis (Renstra) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang Tahun 2024-2026, (2023).

Putri, A. N. U. (2022). Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2019. *Jurnal Administrasi Pemerintahan*, 2(2), 315.

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 9 Tahun 2022 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penyusunan Kebutuhan Aparatur Sipil Negara Pasal 32 ayat (6) dan (7), (2022).

Rohmat, A. N., Indaryani, M., & Sutono, S. (2023). Pengaruh Mutasi, Teknologi Informasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 3(3), 612–628.
<https://doi.org/10.47709/jebma.v3i3.2899>

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.

Sumarwati, Ansori, & Ar, Z. T. (2022). *PENGARUH MUTASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI (Studi Kasus di PT Bank Jatim Cabang Utama Surabaya)*. 1(1).

Supomo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya.