YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DAERAH RIAU
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

DAMPAK PELAKSANAAN MUTASI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL KABUPATEN INDRAGIRI HULU

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Islam Riau

K MANDALA EKA PUTRA
NPM : 157310459

PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING

Nama	: K Mandala Eka Putra
NPM	: 157310459
Program Studi	: Ilmu Pemerintahan
Jenjang Pendidikan	: Strata Satu (S1)
Judul Skripsi	: Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu

Format sistematika dan pembahasan masing-masing materi dalam Skripsi ini telah dipelajari dan dinilai relatif telah memenuhi ketentuan-ketentuan normatif dan kriteria metode penelitian ilmiah, oleh karena itu dinilai layak serta dapat disetujui untuk diuji dalam sidang ujian konfrehensif.

Pekanbaru, 5 Maret 2020

Pembimbing I

Dr.Panca Setyo Prihatin S.IP, M.Si

Pembimbing II

Dita Fisdian Adni S.IP,M.IP

Turut Menyetujui,
Program Studi Ilmu Pemerintahan
Ketua,

Dr. Ranggi Ade Febrian, S.IP.,M.Si

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PERSETUJUAN TIM PENGUJI

Nama : K Mandala Eka Putra

NPM : 157310459

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)

Judul Skripsi : Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu

Naskah skripsi ini secara keseluruhan di nilai telah memenuhi ketentuan-ketentuan metode penelitian ilmiah, oleh karna ini tim Penguji Ujian Konferehensif Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu politik dapat menyetujui dan menerimanya untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana.

Pekanbaru, 29 Juli 2020

Ketua	Sekretaris
Syaprianto, S.Sos., M.IP	**Rizky Setiawan, S.IP., M.Si**
Anggota	Anggota
Dr. Ahmad Fitra Yuza, MA	**Dita Fisdian Adni, S.IP., M.Si**

Mengetahui
Wakil Dekan 1

Indra Safri, S.Sos, M.Si

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

BERITA ACARA UJIAN KONPREHENSIF SKRIPSI

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Nomor: 139/UIR-Fs/Kpts/2020 tanggal 29 Juni 2020 maka dihadapan Tim Penguji pada hari ini, Selasa tanggal, 30 Juni 2020 jam 10.00 – 11.00 Wib, bertempat di ruang sidang Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru telah dilaksanakan ujian konprehensif skripsi atas mahasiswa:

N a m a	:	K. Mandala Eka Putra
NPM	:	157310459
Program Studi	:	Ilmu Pemerintahan
Jenjang Pendidikan	:	Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi	:	**Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu.**

Nilai Ujian	:	Angka : " " ; Huruf : " B "
Keputusan Hasil Ujian	:	Lulus / Tidak Lulus / Ditunda
Tim Penguji	:	

No	Nama	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Syaprianto, S.Sos., M.IP.	Ketua	1.
2.	Rizky Setiawan, S.IP., M.Si.	Sekretaris	2.
3.	Dr. Ahmad Fitra Yuza, MA	Anggota	3.
4.	Dr. H. Panca Setyo Prihatin, S.IP., M.Si.	Anggota	4.
5.	Dita Fisdian Adni, S.IP., M.Si.	Anggota	5.
6.	Septa Juliana, S.Sos., M.Si.	Notulen	6.

Pekanbaru, 30 Juni 2020
An. Dekan,

Indra Safri, S.Sos., M.Si.
Wakil Dekan I Bid. Akademik

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU
NOMOR : 1054 /UIR-FS/KPTS/2021
TENTANG TIM PENGUJI UJIAN KOMPREHENSIF SKRIPSI MAHASISWA

DEKAN FISIPOL UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang : 1. Bahwa untuk mengevaluasi tingkat kebenaran penerapan kaidah dan metode penelitian ilmia dalam naskah Skripsi Mahasiswa maka dipandang perlu untuk diuji dalam forum uji komprehensif.
2. Bahwa Tim Penguji dimaksud perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan.

Mengingat : 1. UU Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional
2. PP Nomor: 60 Tahun 1999 Tentang Sistem Pendidikan Tinggi
3. SK. Mendiknas RI Nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi.
4. SK Rektor UIR Nomor: 141/UIR/KPTS/2009 tentang Kurikulum Baru Fisipol UIR
5. SK Rektor UIR Nomor: 117/UIR/KPTS/2012, tentang Pemberhentian dan Pengangkata Dekan Fakultas dan Direktur Pascasarjana UIR masa bakti 2020-2024.

Memperhatikan : Rekomendasi Ketua Jurusan/Ketua Program Studi dan Wakil Dekan Bidang Akademik (WD. tentang Usulan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Dosen Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Mahasiswa atas nama yang tersebut dibawa ini :

Nama : K. Mandala Eka putra
N P M : 157310459
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)
Judul Skripsi : **Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan terhadap Kinerj Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu.**

Struktur Tim :

1. Syaprianto, S.Sos., M.IP	Sebagai Ketua merangkap Penguji
2. Risky Setiawan, S.IP., M.Si.	Sebagai Sekretaris merangkap Penguji
3. Dr. Ahmad Fitra Yuza, MA	Sebagai Anggota merangkap Penguji
4. Dr. H. Panca Setyo P, M.Si.	Sebagai Anggota merangkap Penguji
5. Dita Fisdian Adni, S.IP., M.IP	Sebagai Anggota merangkap Penguji
6. Septa Juliana, S.Sos., M.Si.	Notulen

2. Tim Penguji melaksanakan tugas dan mengisi serta menandatangani berkas ujian sesua dengan ketentuan yang ditetapkan Fakultas.

3. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan apabila terdap kekeliruan segera ditinjau kembali.

Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 29 Juni 2020
Dekan,

Dr. Syahrul Akmal Latif, M.Si.

Tembusan Disampaikan Kepada :
1. Yth. Bapak Rektor UIR
2. Yth. Sdr. Ka. Biro Keuangan UIR
3. Yth. Ketua Prodi.....
4. Arsip --------sk.penguji---------

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : K Mandala Eka Putra

NPM : 157310459

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)

Judul Skripsi : Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu

Naskah skripsi ini benar telah dilakukan perbaikan dan penyempurnaan oleh mahasiswa bersangkutan sesuai dengan koreksi tim penguji dan di nilai telah memenuhi persyaratan adminitratif dan akademis, oleh karna itu dapat di sahkan sebagai Sebuah Karya Ilmiah.

Pekanbaru, 29 Juli 2020

An, Tim Penguji

Ketua	Sekretaris
Syaprianto, S.Sos., M.IP	**Rizky Setiawan, S.IP., M.Si**

Turut Menyetujui,

Wakil Dekan 1	Prodi Ilmu Pemerintahan Ketua
Indra Safri, S.Sos.,M.Si	**Dr. Ranggi Ade Febrian, S.IP.,M.Si**

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

"Jadilah Kamu Emas yang Paling Mahal Diantara Yang Lainnya dan Selesaikanlah apa yang Telah Engkau Mulai"

PERSEMBAHAN

Kupersembahan Kepada :

- *Bapak dan Ibu Tercinta yang selalu mendoakan dan mengorbankan segalanya untuk keberhasilanku.*
- *Seluruh Keluargaku*
- *Para Pendidikku*
- *Untuk Sahabatku yang telah memberikan semangat dan membantu*
- *Kepada Dosen Pembimbing Skripsi Ini*
- *Untuk yang tersayang*
- *Almamater*

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis hadiahkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, adapun judul dari Skripsi ini adalah **"Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu"** diajukan untuk memenuhi salah satu syarat penyusunan skripsi dan guna memperoleh gelar sarjana strata satu Ilmu Pemerintahan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Dalam Penulisan Skripsi ini penulis sangat banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu izinkanlah penulis menyampaikan ucapkan terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Rektor Universitas Islam Riau, Bapak Prof. Dr. Syafrinaldi, SH., M.C. L yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dalam menimba ilmu di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. Syahrul Akmal Latif, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau, yang senantiasa memberikan dorongan semangat pada penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Bapak Dr. Ranggi Ade Febrian, S.IP.,M.Si Selaku Ketua Prodi Ilmu Pemerintahan, yang senantiasa memberikan dorongan semangat pada penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4. Bapak Dr. Panca Setyo Prihatin.,S.IP.,M.Si selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan masukan-masukan demi kesempurnaan penulisan skripsi ini.

5. Ibu Dita Fisdian Adni., S.IP., M.IP selaku Pembimbing II yang telah sudi meluangkan waktunya untuk memberikan arahan-arahan demi kesempurnaan skripsi ini.

6. Terima Kasih kepada Seluruh Dosen Ilmu Pemerintahan Baik yang mendidik dan mengajarkan saya menjadi lebih tau akan ilmu pengetahuan.

7. Terima Kasih kepada seluruh Staff Karyawan TU Fisipol yang telah membantu dalam pengurusan administrasi dari awal kuliah hingga selesai.

8. Ayahanda M.Ali Fauzi S.H dan Ibunda Suwastu Hanani S.Pd serta seluruh keluarga besar yang tercinta yang selalu memberi doa dan dorongan secara moril dan materil kepada penulis, juga memberikan semangat dan motivasi yang sangat luar biasa, serta tidak pernah lelah untuk memperjuangkan nasib anaknya menjadi lebih baik

9. Terima Kasih kepada Teman-teman seperjuangan yang penulis tidak dapat menyebutkan namanya satu persatu, yang selalu memberikan semangat dan motivasi serta bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

10. Segala Pihak Aparatur Sipil Negara Di Kantor Dinas Sosial, penulis berterima kasih atas kemudahan segala urusan yang telah mengizinkan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

penulis untuk melakukan kegiatan pengumpulan data guna menyelesaikan penelitian ini

Akhirnya, penulis telah berupaya dengan semaksimal mungkin dalam penyelesaian skripsi ini, namun penulis menyadari masih banyak kelemahan baik dari segi isi maupun tata bahasa, untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca demi kesempurnaan skripsi ini.

Kiranya isi skripsi ini bermanfaat dalam memperkaya khasanah ilmu pendidikan dan juga dapat dijadikan sebagai salah satu sumber referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat meneliti hal yang sama, Sekian dan Terima Kasih.

Pekanbaru, 5 Maret 2020

Penulis

K. Mandala Eka Putra

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING ..... **i**

PERSEMBAHAN ..... **ii**

KATA PENGANTAR ..... **iii**

DAFTAR ISI ..... **vi**

DAFTAR TABEL ..... **ix**

DAFTAR GAMBAR ..... **x**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xi**

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH ..... **xii**

ABSTRAK ..... **xiii**

ABSTRACT ..... **xiv**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah 15
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian 15
   1. Tujuan Penelitian 15
   2. Kegunaan Penelitian 16

BAB II STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA BERFIKIR

A. Studi Kepustakaan 17
   1. Konsep Ilmu Pemerintahan 17
      1.1 Pengertian Pemerintahan 17
      1.2 Fungsi Pemerintahan 19
      1.3 Urusan Pemerintahan 20
   2. Konsep Kinerja Pegawai 24
      2.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja 25
      2.2 Mengukur Kinerja 28
      2.3 Indikator Kinerja 29
   3. Konsep Manajemen Pemerintahan 34
   4. Konsep Sumber Daya Manusia 35
   5. Konsep Efektivitas 36
   6. Konsep Mutasi Jabatan 39
   7. Konsep Pelaksanaan 43
   8. Konsep Aparatur Sipil Negara 44
      8.1 Pengertian Aparatur Sipil Negara 44
      8.2 Jenis, Status dan Kedudukan ASN 46
      8.3 Fungsi, Tugas dan Peran ASN 46
      8.4 Jabatan ASN 47

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

8.5 Hak dan Kewajiban 48
8.6 Disiplin ASN 49
B. Penelitian Terdahulu 51
C. Kerangka Pemikiran 52
D. Konsep Operasional 53
E. Operasional Variabel 54

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian 56
B. Lokasi Penelitian 56
C. Key Informan 57
D. Jenis dan Sumber Data 57
1. Data Primer 57
2. Data Sekunder 58
E. Teknik Pengumpulan Data 58
1. Wawancara 58
2. Observasi 58
3. Dokumentasi 59
F. Teknik Analisis Data 59
G. Jadwal dan Waktu Kegiatan Penelitian 60

BAB IV DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A.Gambaran Umum Kabupaten Indragiri Hulu 61
1.Sejarah Singkat Kabupaten Indragiri Hulu 61
2.Kondisi Geografis dan Topografi Kabupaten Indragiri Hulu 62
B.Struktur Organisasi Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu 64

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.Identitas Informan 70
1. Jenis Kelamin Informan 70
2. Tingkat Usia Informan 71
3. Tingkat Pendidikan 72
4. Jabatan Responden 73
B.Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja 74
1.Kecapakan Kerja 75
2.Pengalaman Kerja 80
3.Kesungguhan Kerja 87
4Waktu Kerja. 90
5.Program Prioritas 95

C. Hambatan-Hambatan Dalam Pelaksanaan Mutasi Jabatan 105

BAB VI PENUTUP

A.Kesimpulan 106

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

B.Saran 109
DAFTAR KEPUSTAKAAN 111
LAMPIRAN 115

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Struktur Organisasi Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu 5

Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu Tentang Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu..... 51

Tabel 1.3 Operasional Variabel Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu..... 55

Tabel 1.4 Key Informan Penelitian 57

Tabel 1.5: Jadwal dan Waktu Kegiatan Penelitian Tentang Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu 60

Tabel 1.6 Daftar Nama Kecamatan di Kabupaten Indragiri Hulu 62

Tabel 1.7 :Identitas Informan Berdasarkan Jenis Kelamin 70

Tabel 1.8 :Identitas Informan Berdasarkan Tingkat Usia 71

Tabel 1.9 :Identitas Informan berdasarkan Tingkat Pendidikan 72

Tabel 2.0:Identitas Informan Berdasarkan Jabatan..... 73

Tabel 2.1: Daftar Mutasi Keluar Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2018..... 97

Tabel 2.2: Daftar Mutasi Masuk Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2019..... 98

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 :Kerangka Pemikiran..... 53
Gambar 1.2 :Peta Kabupaten Indragiri Hulu..... 64
Gambar 1.3 :Struktur Organisasi Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu .. 69

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

LAMPIRAN

Lampiran 1: Wawancara 121

Lampiran 2: Dokumentasi 126

Lampiran 3: Matriks/Koreksi Perbaikan Skripsi 132

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian konfrehensif skripsi yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama	:	K Mandala Eka Putra
NPM	:	157310459
Program Studi	:	Ilmu Pemerintahan
Jenjang Pedidikan	:	Strata Satu (S1)
Judul Skripsi	:	Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian konfrehensif ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa, naskah Skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulis karya ilmiah.
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik,dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas.
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara sah bahwa saya ternyata terbukti melanggar atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan 2 tersebut diatas, maka saya akan menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian komprehensif yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara Republik Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 5 Maret 2020

Pelaku Pernyataan,



K Mandala Eka Putra

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAMPAK PELAKSANAAN MUTASI JABATAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL KABUPATEN INDRAGIRI HULU

ABSTRAK

Oleh :
K Mandala Eka Putra

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak pelaksanaan mutasi jabatan terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial kabupaten indragiri hulu dan untuk mengetahui faktor-faktor penghambatnya. Indikator dalam penelitian ini yaitu prestasi kerja, pelaksanaan kerja, penilaian kerja atau hasil kerja dan penampilan kerja. Tipe penelitian yang berlokasi di Kabupaten Indragiri Hulu adalah penelitian deskriptif kualitatif, yaitu sumber data yang berasal dari hasil wawancara langsung dengan informan dan observasi di lapangan. Key informan dan informan dalam penelitian ini yaitu Kepala Dinas Sosial, Kepala sub bagian program dan keuangan, Kasubbag Umum, Kepala Bidang, Pegawai dinas sosial dan Masyarakat.. Jenis dan teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari data primer yang mana dikumpulkan melalui alat penelitian berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa dampak pelaksanaan mutasi jabatan terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial kabupaten indragiri hulu dapat dikatakan sudah cukup baik. Hambatan-hambatan dari Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam Pelaksanaan Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai yaitu karena kebutuhan pegawai yang sesuai dengan kompetensi pejabat, kurangnya kualifikasi pendidikan pejabat, dan penempatan pejabat yang belum sesuai dengan posisi yang seharusnya.

Kata Kunci : Efektifitas, Dampak Mutasi Jabatan , Kinerja Pegawai.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

IMPACT OF POSITION MUTATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE SOCIAL DISTRICT OF INDRAGIRI HULU

ABSTRACT

By:

K Mandala Eka Putra

The purpose of this study was to determine the impact of the implementation of job mutations on the performance of employees in the upstream Indragiri social service and to determine the inhibiting factors. The indicators in this study are work performance, work performance, work assessment or work results and work performance. This type of research located in Indragiri Hulu Regency is a qualitative descriptive study, which is the source of data derived from direct interviews with informants and observations in the field. Key informants and informants in this research are the Head of Social Service, Head of sub-program and financial sub-division, Head of Subdivision, Head of Division, Social Service Officers and the Community. Types and data collection techniques used consist of primary data which is collected through research tools in the form interview, observation and documentation. Based on the results of the study, it can be concluded that the impact of the implementation of job mutations on employee performance in the upstream Indragiri social service can be said to be quite good. Barriers from the Indragiri Hulu Regency Social Service in Implementing Job Movements for Employee Performance are due to employee needs that are in line with official competencies, lack of official education qualifications, and placement of officials who do not fit their positions.

Keywords: Effectiveness, Impact of Position Mutation, Employee Performance.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pentingnya manusia didalam suatu organisasi kena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif pegawai. Manusia dipandang semakin besar peranannya bagi kesuksesan organisasi, maka banyak organisasi kini menyadari bahwa manusia dalam organisasi dapat memberikan unsur bersaing.

Setiap Pemerintahan tentunya selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan dari pemerintahan tersebut. Untuk mencapai tujuan kinerja tentunya memerlukan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik yang bekerja secara efektif dan efesien.

Kinerja yang baik adalah sebagaimana seorang pegawai mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan pemerintahan. Untuk itu Pemerintahan melakukan banyak cara untuk meningkatkan kinerja Pegawai termasuk Mutasi yang diberikan pada pegawai di dinas ataupun kantor-kantor pemerintahan baik di pusat maupun daerah.

Dalam suatu organisasi, pengembangan sumber daya manusia merupakan prioritas utama yang harus diperhatikan oleh pimpinan, karenanya kualitas Sumber Daya Manusia dari setiap personil atau pegawai mempunyai hubungan yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.Maka pegawai dituntut

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

untuk mempunyai skill, knowlegde, ability, (keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan) serta dedikasi terhadap pekerjaan serta human relation yang baik harus dapat diwujudkan.

Undang-Undang Pemerintahan Daerah Nomor 23 Tahun 2014 berisi tentang kewenangan Pemerintah Daerah dalam menjalankan pemerintahannya termasuk adanya pengalihan urusan dari Kabupaten/Kota ke Provinsi dan Kementerian.

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi ditetapkan Menimbang bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal I97 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2OI7 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, perlu menetapkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi.

Peraturan Bupati No 99 Tahun 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu pada Bagian Keempat Bidang Mutasi dan Informasi Kepegawaian (INKA) Pasal 12 Menjelaskan Bidang Mutasi dan Informasi Kepegawaian (INKA) dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang mempunyai uraian tugas melaksanakan sebagian tugas pokok Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah di bidang mutasi pangkat dan jabatan, serta penyajian Informasi Kepegawaian, Tugas Pokok dan Fungsinya adalah Perencanaan Program Kerja, Pengkoordinasian pelaksanaan tugas, Perumusan Petunjuk Pelaksana, Pengkoordinasian rumusan kebijakan teknis perencanaan, Penyusunan laporan Bidang, Pengkoordinasian penyiapan bahan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

rencana pengembangan Bidang Mutasi dan Informasi Kepegawaian, Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Bidang Mutasi dan informasi kepegawaian membawahi Sub Bidang Assesment dan Mutasi Jabatan, Sub Bidang Mutasi Kepangkatan, dan Sub Bidang Informasi Kepegawaian (INKA)

Pembagian Urusan Pemerintahan Wajib terbagi menjadi dua, yang pertama yaitu Pelayanan Dasar, Pelayanan Dasar adalah Pendidikan, Kesehatan, Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, Ketentraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat, dan yang terakhir adalah Sosial.

Pembagian Urusan Pemerintahan Wajib yang kedua yaitu Non Pelayanan Dasar, Non Pelayanan Dasar adalah Tenaga Kerja, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pangan, Pertanahan, Lingkungan Hidup, Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Perhubungan, Komunikasi dan Informatika, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Penanaman Modal, Kepemudaan dan Olahraga, Statistik, Persandian, Kebudayaan, dan Perpustakaan.

Sumber daya manusia penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan karena manusia merupakan elemen dasar yang menggerakkan dan melaksanakan seluruh aktifitas organisasi. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan,2003:101).

Dari Pernyataan diatas dapat kesimpulan bahwa bagaimanapun baiknya suatu organisasi, lengkapnya sarana dan fasilitas kerja, semua itu tidak akan berarti apa-apa bagi perusahaan apabila tidak ada yang mengatur, menjalankan, dan memeliharanya, Melalui pemanfaatan sumber daya manusia (sdm) secara optimal, maka diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai maupun organisasi.

Kabupaten Indragiri Hulu atau yang sering disebut Inhu merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Riau, Indonesia. Ibukota Kabupaten ini kota Rengat, tetapi aktifitas administrasi berlangsung di pematang reba dengan jarak 18 km dari kota Rengat. Luas wilayah Kabupaten Indragiri Hulu meliputi 8.198,26 Km (819.826,0 Ha) yang terdiri dari dataran rendah, dataran tinggi dan rawa-rawa dengan ketinggian 5-100 m di atas permukaan laut.Secara administrasi Kabupaten Indragiri Hulu terbagi menjadi 14 kecamatan, 178 desa dan 18 kelurahan.

Kabupaten Indragiri Hulu merupakan daerah yang memiliki berbagai potensi adat suku melayu, sumber daya alam yang besar, kehidupan sosial yang kuat serta keindahan alam yang permai. Untuk itu diperlukan pegawai yang berkompetensi sesuai dengan kemampuannya, agar sistem kemasyarakatan bersosial tersebut dapat diberdayakan secara optimal untuk mencapai kesejahteraan masyarakat luas dan demi kemajuan kabupaten indragiri hulu di masa yang akan datang. Kerajaan indragiri berdiri pada tahun 1928 masehi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Kantor Dinas Sosial Di Kabupaten Indragiri Hulu sebagai salah satu instansi pemerintah di bawah Kementerian Sosial yang berada di pusat, memiliki tugas dan fungsi untuk menjadi pengelola segala aspek dan kebijakan teknis di bidang sosial, pelayanan umum kegiatan masyarakat juga sebagai ahli pada bidang sosial dan juga bertanggung jawab untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, sangatlah penting bagi setiap organisasi untuk memotivasi dan memberikan semangat kerja kepada para pegawainya.

Tabel 1.1 Struktur Organisasi Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu

No	Nama	Jabatan
1	Drs. NURSISMAN	Kepala Dinas & Sekretaris
2	RAHMAN INDRA, S.Sos, MM	Kasubbag Program dan Keuangan
3	ASRIYANI	Kasubbag Umum
4	SYAHFRI BENI, S.Sos	Kepala Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial
5	BENTUR SINAGA, S.Sos	Kasi Perlindungan Sosial Korban Bencana Alam
6	R. FITRI, S.Sos	Kasi Perlindungan Sosial Korban Bencana Sosial
7	MISTUTI DEWI, S.Sos	Kasi Jaminan Sosial Keluarga
8	HARYANTO SETIYO BUDIYONO, S.Sos	Kepala Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial
9	OMEGA A. DELIANA, S.Sos	Kasi Rehabilitasi Sosial Anak dan Lanjut Usia
10	ALFIAT, SE	Kasi Rehabilitasi Tuna Sosial dan Perdagangan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

		Orang
11	MAHDALENA. S, S.Sos	Kasi Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas
12	MARWAN, S.ST	Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial dan Fakir Miskin
13	DARMAWAN, S.Sos	Kasi Pemberdayaan dan Penyuluh Sosial
14	HARPEN	Kasi Pemberdayaan Fakir Miskin / Komunitas Adat Terpencil
15	SUTRISNO, SS, MH	Kasi Kepahlawanan dan Kesetiakawanan Sosial

Sumber: Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu, 2018

Pelaksanaan Mutasi Jabatan yang sering terjadi di dinas atau kantor pemerintahan pusat maupun daerah dilakukan secara berkelanjutan, tergantung kepala pemerintahan itu sendiri, hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang berdampak negatif terhadap program kerja pemerintahan yang telah dirancang bersama karena pegawai baru harus beradaptasi lagi dengan lingkungan barunya.

Beberapa saat paska pelantikan, lazim adanya pergeseran besar-besaran ditataran birokrasi dengan alasan penyegaran. Maka diadakanlah mutasi dijajaran birokrasi sebelum sang pemimpin baru menjalankan program kerja. Proses inilah kemudian yang membuat karir seorang pegawai negeri sipil bisa meroket tajam, atau bahkan merosot drastis.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Stabilitas pelayanan publik akan sangat terganggu. Pejabat yang tidak digeser pada mutasi awal belum bisa bernafas lega sebab biasanya mutasi jilid berikutnya akan membawa kabar buruk buat mereka. Tidak pandang bahwa sang pejabat memiliki kapasitas dan kredibilitas diposisi yang ditempatinya saat ini.

Idealnya Pegawai Negeri sipil tidak diseret-seret atau sengaja menyeret diri dalam ranah politik praktis dalam rangka pemilihan kepala daerah. Selain itu pegawai negeri sipil juga tetap menjaga netralitas dan tidak terprovokasi untuk terjun langsung dalam politik praktis, agar pelayanan publik selalu stabil, bekerja lebih tenang dan tetap professional..

Terjadinya proses mutasi pegawai ini tentunya terdapat alasan tersendiri. Mutasi harusnya mencakup studi kepatutan, kecakapan, kepantasan, kapasitas dan profesionalitas atau dengan kata lain *Merit System*. Tetapi kenyataannya. Pertimbangan yang menjadi kriteria utama adalah kedekatan, kekerabatan, loyalitas dan balas budi dengan kata lain menerapkan *Spoil System* di birokrasi.

Tujuan dilaksanakannya Mutasi Jabatan adalah sebagai penyegaran dari pegawai negeri sipil yang bekerja di sebuah dinas atau kantor pemerintahan pusat maupun daerah, dengan dilaksanakannya mutasi diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai karena adanya penyegaran dengan pegawai baru agar tidak terjadi kejenuhan dalam bekerja.

Terjadinya Mutasi Jabatan pada kantor Dinas Sosial kabupaten Indragiri Hulu juga memiliki pengaruh dari kinerja pegawai itu sendiri, pegawai yang kurang efektif dalam melayani masyarakat seperti pelayanan yang ditunda ataupun dipersulit dan masyarakat yang ingin dilayani harus menunggu lama

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dalam kurun waktu tertentu, dan juga kehadiran, keterlambatan kerja atau bahkan tidak hadir pada saat jam kerja, juga absensi dari pegawai itu sendiri mempengaruhi terjadinya mutasi.

Karena Faktor itu juga Pemerintah Kabupaten Indragiri Hulu harus bekerja lebih keras untuk memperoleh dan menyaring pegawai-pegawai yang berkompeten itu agar diperoleh pegawai-pegawai terbaik dan berkompeten untuk menduduki jabatan di organisasi sesuai dengan kualitas dan kemampuan diri dan juga pendidikan yang pegawai miliki, agar tercapainya atau suksesnya pelayanan yang diberikan oleh kantor dinas sosial kabupaten indragiri hulu sesuai dengan yang di inginkan oleh masyarakat itu sendiri.

Kinerja Pegawai didalam sebuah organisasi, kantor, ataupun dinas pemerintahan adalah aspek yang sangat berpengaruh penting terhadap suksesnya program kerja dan tujuan dari sebuah organisasi ataupun kantor pemerintahan, hal ini dapat mempengaruhi suksesnya organisasi dan pemerintahan karena pegawai adalah orang-orang yang bekerja menggerakkan, membantu, dan melayani masyarakat dan menjalankan rencana kerja dan strategi kerja sebuah organisasi atau pemerintahan.

Proses mutasi secara harpiah adalah suatu proses yang biasa dalam system pemerintahan kita, dimana mutasi merupakan upaya untuk melakukan penyegaran atau pembenahan tata birokrasi pada suatu pemerintahan, baik pemerintahan daerah maupun pemerintahpusat. Mutasi birokrasi juga sudah jelas mekanisme dan prosesnya, sesuai dengan PP No. 100 tahun 2000 tentang Pengangkatan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural, yang sudah mengalami revisi beberapa pasal dengan terbitnya PP No. 13 tahun 2002.

Rotasi PNS, pemberhentian dan pengangkatan pejabat struktural adalah hal yang wajar dengan mengacu pada kompetensi dan syarat jabatan, proses rotasi, mutasi, pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan struktural dan fungsional harus merujuk pada UU ASN No. 5/2014, serta peraturan yang masih berlaku lainnya.

Berdasarkan Pasal 108 UU ASN, pengisian jabatan mesti dilakukan terbuka dan kompetitif dikalangan PNS dengan memerhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan, rekam jejak jabatan, dan integritas serta persyaratan jabatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan-undangan.

Memang pada dasarnya, kemampuan akademis dan keahlian tidak selalu menjadi faktor utama keberhasilan dalam kepemimpinan. Tetapi dalam sebuah pusat teknis yang sangat spesifik, kombinasi kemampuan managerial, latar belakang akademik dan kepakaran menjadi sangat dominan. Alangkah sangat naif, jika misalnya, pusat teknis dipimpin oleh seorang pejabat dengan latar belakang pendidikan senirupa.

Pasal 116 UU ASN melarang pejabat pembina kepegawaian mengganti pejabat pimpinan tinggi selama 2 tahun terhitung sejak pelantikan, kecuali pejabat pimpinan tinggi tersebut melanggar ketentuan perundang-undangan dan tidak lagi memenuhi syarat jabatan yang ditentukan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sedangkan Perpindahan Jabatan ditatanan birokrasi Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu pada Tahun 2018-2019 dilakukan terhadap banyak pejabat yang Dalam PP No. 100/2000 pasal 4 menyatakan bahwa pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural ditetapkan dengan keputusan pejabat yang berwenang. PP No. 100/2000 pasal 8 menyatakan bahwa PNS yang menduduki jabatan struktural tidak dapat menduduki jabatan rangkap, baik dengan jabatan struktural maupun fungsional. Pasal 14, PP 100/2000 mengatur ketentuan tentang pembentukan Baperjakat atau panitia seleksi yang diatur dalam UU ASN 5/2014, dengan tujuan untuk menjamin kualitas dan obyektifitas dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural eselon II kebawah.

Meski sudah jelas dan gamblang regulasi yang mendasari terkait dengan proses pelaksanaan mutasi birokrasi, namun sering kali mutasi birokrasi dibeberapa daerah menjadi ramai diperbincangkan, karena kebanyakan pemerintah daerah, mutasi bukan lagi dilihat dari kompetensi atau kapasitas, melainkan lebih dominan dipengaruhi oleh faktor kedekatan dengan penguasa.

Hal ini tidak lain disebabkan kepentingan politik dari penguasa, jadi proses mutasi lebih dominan dipengaruhi oleh kepentingan politik, dan tentu saja akhirnya regulasipun terabaikan.

Ada beberapa dasar pelaksanaan mutasi pegawai yaitu:

a. *Seniority System* adalah mutasi yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari pegawai yang bersangkutan.
b. *Spoil System* adalah mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c. *Merit System* adalah mutasi pegawai yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif dan hasil prestasi kerja seperti: output dan produktivitas kerja, jumlah kesalahan yang dibuat serta absensi dan disiplin pegawai yang baik.

Dalam proses mutasi dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu sebenarnya berlandaskan pada DP3. Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan atau DP3 adalah penilaian yang diberikan atasan bertujuan untuk memperoleh bahan - bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan PNS, dan dilaksanakan dalam kurun waktu sekali setahun oleh pejabat penilai, yang dituangkan dalam DP3. Unsur-Unsur Penilaian DP3:

1. Kesetiaan

Kesetiaan adalah kesetiaan, ketaatan dan pengabdian kepada Pancasila, UD 1945, Negara dan pemerintah. Selain kesetiaan hal lain dalam unsur kesetiaan yang akan dinilai adalah pengabdian. Pengabdian itu sendiri adalah penyumbangan pikiran dan tenaga secara ikhlas dengan mengutamakan kepentingan umum diatas kepentingan golongan atau pribadi.

2. Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh PNS dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang PNS dalam menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4. Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan ketulusan hati seorang PNS untuk mentaati segala peraturan perundangan dan peraturan kedinasan yang berlaku. Ketaatan juga termasuk mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.

5. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang PNS dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

6. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang PNS untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar - besarnya.

7. Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang PNS untuk mengambil keputusan, langkahlangkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa mengganggu perintah dari atasan.

8. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang PNS untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok (khusus untuk PNS yang berpangkat Pengatur Muda golongan ruang II/a ke atas yang memangku suatu jabatan. Pegawai negeri sipil selain pindah antar instansi juga ada yang pindah antar daerah. Dilinkungan Pemerintah Daerah Kabupaten

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Indragiri Hulu ada pegawai negeri sipil yang mengajukan diri / meminta pindah ke Kabupaten Pelalawan.

Seorang PNS karena hal-hal tertentu memaksanya untuk mulai dari satu provinsi ke provinsi lain dalam wilayah NKRI. Banyak hal yang menyebabkan mutasi PNS antar propinsi dilakukan, diantaranya adalah :

- Istri/suami ditugaskan diprovinsi lain untuk jangka waktu yang lama
- Ingin mengembangkan karier di tempat yang baru karena adanya promosi
- Hal lain yang bersifat pribadi. Adapun kelengkapan persyaratan yang harus dipenuhi untuk mengurus mutasi

PNS antar propinsi adalah sebagai berikut :

1) PNS yang bersangkutan mengajukan permohonan pindah secara hirarkis ke Instansi yang dituju/menerima

2) Apabila Instansi yang dituju membutuhkan pegawai dan menyetujui permohonan tersebut, maka Pejabat Pembina Kepegawaian yang dituju menghubungi (Secara Tertulis) kepada Pejabat Pembina Kepegawaian asal, untuk meminta persetujuan

3) Karena disetujui untuk pindah, maka Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi asal membuat surat pernyataan persetujuan

4) Berdasarkan pernyataan persetujuan tersebut, Instansi yang menerima/ membutuhkan usul pindah antar Instansi dengan melampirkan :

- Surat permintaan persetujuan Instansi yang menerima
- Surat pernyataan persetujuan dari Instansi asal
- Surat keputusan pangkat terakhir.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Mutasi atau pemindahan pegawai dapat terjadi karena 2 hal, yaitu :

a. 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 alas an 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.

b. 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.

Dinas sosial adalah wakil pemerintahan yang langsung berhubungan dengan masyarakat dan segala macam program yang telah di rencanakan bertujuan untuk memakmurkan masyarakat sehingga tentunya terjadi masalah apabila pelaksanaan mutasi jabatan pada dinas sosial kabupaten indragiri hulu tidak sesuai dan dalam setahun terjadi 2 kali mutasi jabatan di tiap dinas atau Instansi.

Adapun fenomena yang terlihat dalam permasalahan diatas adalah:

1. Proses mutasi pegawai negeri sipil dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu di Dinas Sosial yang berjalan tahun 2018-2019 mengarah pada *Spoil System* yakni berdasarkan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kekerabatan, kedekatan, loyalitas, serta balas budi dari pimpinan. Bukan berdasarkan *Merit System* yakni berdasarkan kepatutan, kecakapan, kepantasan, kapasitas dan profesionalitas kinerja pegawai.

2. Dampak dari terjadinya mutasi pegawai negeri sipil dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri Hulu tahun 2018-2019 adalah stabilitas kinerja pelayanan publik atau sosial akan sangat terganggu.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian diatas dan masalah yang digambarkan, maka penulis dapat merumuskan suatu masalah penelitian yaitu: Bagaimana Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

a. untuk Mengetahui Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu.
b. untuk Mengetahui Faktor Penghambat dalam Pelaksanaan Mutasi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Kegunaan Penelitian

a. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya

b. Bagi Instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi instansi dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik

c. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

Untuk mempermudah penulis dalam melakukan suatu penelitian dengan judul "Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu", maka penulis menggunakan beberapa konsep teoritis yang menurut penulis erat kaitannya dengan pemecahan masalah yang dihadapi penulis dalam penelitian ini, kerangka pemikiran yang akan mempermudah penulis dalam menyelesaikan penelitian tersebut.

1. Konsep Ilmu Pemerintahan

1.1 Pengertian Pemerintahan

Pemerintahan berasal dari dari Pemerintah, yang paling sedikit kata "pemerintah" tersebut memiliki empat unsur yaitu ada dua pihak yang terkandung, kedua pihak tersebut saling berhubungan, pihak pemerintahan memiliki wewenang, dan pihak yang diperintah memiliki ketaatan.

Menurut C.F. Strong (dalam Drs. Inu kencana Syafiie,M.Si, halaman 31). Pemerintahan mesti memiliki kekuasaan militer, legislatif, dan keuangan. Kemudian juga diilhami oleh teori Montesqueio (Trias Politica) yaitu kekuasaan Eksekutif, Legislatif, dan Yudikatif.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Samuel Edward Finer (Drs. Inu Kencana Syafiie,M.Si, halaman 32). Pemerintah harus mempunyai kegiatan terus menerus (proses) negara tempat kegiatan itu berlangsung (state) pejabat yang memerintah (the duty) dan cara, metode serta sistem (manner, method and system) dari pemerintahan terhadap masyarakat.

Menurut Ndraha (2011:7) Ilmu Pemerintahan adalah ilmu yang mempelajari bagaimana melaksanakan koordinasi dan kemampuan memimpin bidang legislatif, eksekutif, dan yudikatif, dalam hubungan pusat dan daerah, antar lembaga serta antar yang memerintah dengan yang diperintah.

Menurut Poelje (dalam Ndraha 2010:16) mendefinisikan Ilmu Pemerintahan sebagai Ilmu Pengetahuan yang bertujuan untuk memimpin hidup bersama manusia kearah kebahagiaan yang sebesar-besarnya tanpa merugikan orang lain secara tidak sah.

Menurut Labobo (2011:2) Ilmu Pemerintahan mengkontruksikan dirinya sebagai ilmu yang berasal dari manusia dan kembali kepada manusia dalam relasi yang memerintah dan yang diperintah.

Menurut Gaffar (dalam Ndraha 2010:16) mendefinisikan Ilmu Pemerintahan Sebagai Ilmu yang mempelajari proses politik (alokasi otoritatif nilai-nilai didalam sebuah masyarakat) dalam penyelenggaraan pemerintahan sebuah negara.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Budiarjo (2009:21) mengemukakan bahwa pemerintahan adalah segala kegiatan yang terorganisir, bersumber kepada kedaulatan dan kemerdekaan, berdasarkan atas negara, rakyat atau penduduk dan wilayah suatu negara memiliki tujuan untuk mewujudkan negara berdasarkan konsep dasar negara itu sendiri.

Menurut Syafiie (2011:20) pemerintahan berasal dari kata Pemerintah memiliki 4 unsur yaitu : ada dua pihak yang terkandung kedua pihak tersebut saling memiliki hubungan, pihak yang memerintah memiliki wewenang, dan pihak yang diperintah memiliki ketaatan.

1.2 Fungsi Pemerintahan

Menurut Ndraha (2011:78-79) Pemerintah memiliki dua fungsi dasar yaitu :

a. Fungsi primer atau disebut dengan fungsi pelayanan yaitu fungsi pemerintahan sebagai provider jasa-jasa publik yang tidak dapat diprivatisasikan termasuk jasa hankam, layanan sipil dan layanan birokrasi

b. Fungsi sekunder atau disebut juga fungsi pemberdayaan yaitu sebagai provider kebutuhan dan tuntutan yang diperintah akan barang dan jasa yang mereka tidak mampu penuhi sendiri karena masih lemah dan tak berdaya termasuk penyediaan, pembangunan dan prasarana.

Dari Penjelasan Diatas bahwa fungsi pemerintahan dalam penyelenggaraan pemerintahan terbagi 3 fungsi yaitu:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

a. Fungsi Pembangunan

b. Fungsi Pemberdayaan

c. Fungsi Pelayanan

Didalam Ilmu Pemerintahan, maksud dengan pemerintahan ini berkaitan dengan tugas dan fungsi dalam penyelenggaraan pemerintahan, jadi pemerintahan kecamatan merupakan wujud nyata dari suatu organisasi formal yang berfungsi menjalankan fungsi pemerintahan secara umum dalam melayani masyarakat pemerintah kecamatan dapat dikatakan sebagai penyelenggara birokrasi pemerintahan yang berada setingkat lebih tinggi dari pemerintahan kelurahan atau desa.

1.3 Urusan Pemerintahan

Pemerintahan Daerah adalah Penyelenggaraan urusan pemerintah oleh pemerintah daerah dan DPRD Menurut Azaz Otonomi dan Tugas Pembantu dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip otonomi seluas-luasnya dan Prinsip NKRI sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar NKRI Tahun 1945. Pemerintahan Daerah adalah Gubernur, Bupati/Walikota dan Perangkat Daerah (dikutip dari Undang-Undang 32 Tahun 2004 Pasal 1 ayat 2 dan 3).

Berdasarkan UU Nomor 23 tahun 2014 klasifikasi urusan pemerintahan terdiri dari 3 urusan yakni urusan pemerintahan absolut, urusan pemerintahan konkuren, dan urusan pemerintahan umum. Urusan pemerintahan absolut adalah Urusan Pemerintahan yang sepenuhnya menjadi kewenangan Pemerintah

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pusat. Urusan pemerintahan konkuren adalah Urusan Pemerintahan yang dibagi antara Pemerintah Pusat dan Daerah provinsi dan Daerah kabupaten/kota**.** Urusan pemerintahan umum adalah Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Presiden sebagai kepala pemerintahan.

Pembagian Urusan Pemerintahan Daerah Terbagi menjadi tiga, yaitu Absolut, Pemerintahan Umum dan Konkuren, Urusan Pemerintahan Daerah Absolut adalah Pertahanan, Keamanan, Agama, Yustisi, Politik Luar Negeri, Moneter dan Fiskal, Urusan Pemerintahan Daerah Konkuren terbagi menjadi dua yaitu wajib dan pilihan, Wajib yaitu Pelayanan Dasar dan Non Pelayanan Dasar, kemudian Konkuren yang pilihan adalah Kelautan dan Perikanan, Pariwisata, Pertanian, Kehutanan, Energi dan Sumber Daya Mineral, Perdagangan, Perindustrian dan Transmigrasi.

Dalam Pembagian Urusan Konkuren atau Urusan Pemerintahan yang dibagi antara Pemerintah Pusat dan Daerah provinsi dan Daerah kabupaten/kota dibagi menjadi urusan pemerintahan wajib dan urusan pemerintahan pilihan. Urusan Pemerintahan Wajib adalah Urusan Pemerintahan yang wajib diselenggarakan oleh semua Daerah. Kemudian Urusan Pemerintahan Pilihan adalah Urusan Pemerintahan yang wajib diselenggarakan oleh Daerah sesuai dengan potensi yang dimiliki Daerah.

a). Urusan Pemerintahan Wajib

Urusan pemerintah wajib yang diselenggaraan oleh pemerintah daerah yang terbagi menjadi Urusan Pemerintahan yang berkaitan dengan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pelayanan Dasar dan Urusan Pemerintahan yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar. Berikut pembagian urusan wajib.

Pembagian Urusan Pemerintahan Wajib terbagi menjadi dua, yang pertama yaitu Pelayanan Dasar, Pelayanan Dasar diantaranya adalah Pendidikan, Kesehatan, Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman, Ketentraman, Ketertiban Umum dan Perlindungan Masyarakat, dan yang terakhir adalah Sosial.

Pembagian Urusan Pemerintahan Wajib yang kedua yaitu Non Pelayanan Dasar, Non Pelayanan Dasar diantaranya adalah Tenaga Kerja, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pangan, Pertanahan, Lingkungan Hidup, Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Perhubungan, Komunikasi dan Informatika, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Penanaman Modal, Kepemudaan dan Olahraga, Statistik, Persandian, Kebudayaan, dan Perpustakaan.

Pembagian urusan pemerintahan konkuren antara Pemerintah Pusat dan Wilayah Provinsi serta Wilayah Kabupaten/kota sebagaimana disebutkan diatas didasarkan pada prinsip akuntabilitas, efisiensi, dan eksternalitas, serta kepentingan strategis nasional. Berikut kriteria-kriteria urusan pemerintahan pusat, daerah provinsi dan daerah kabupaten/kota.

Kriteria Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Pusat adalah:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1. Urusan Pemerintahan yang lokasinya lintas Daerah provinsi atau lintas negara
2. Urusan Pemerintahan yang penggunanya lintas Daerah provinsi atau lintas negara
3. Urusan Pemerintahan yang manfaat atau dampak negatifnya lintas Daerah provinsi atau lintas negara
4. Urusan Pemerintahan yang penggunaan sumber dayanya lebih efisien apabila dilakukan oleh Pemerintah Pusat
5. Urusan Pemerintahan yang peranannya strategis bagi kepentingan nasional

Kriteria Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi adalah:

1. Urusan Pemerintahan yang lokasinya lintas Daerah kabupaten/kota
2. Urusan Pemerintahan yang penggunanya lintas Daerah kabupaten/kota
3. Urusan Pemerintahan yang manfaat atau dampak negatifnya lintas Daerah kabupaten/kota
4. Urusan Pemerintahan yang penggunaan sumber dayanya lebih efisien apabila dilakukan oleh Daerah Provinsi

Kriteria Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota adalah:

1. Urusan Pemerintahan yang lokasinya dalam Daerah kabupaten/kota
2. Urusan Pemerintahan yang penggunanya dalam Daerah kabupaten/kota
3. Urusan Pemerintahan yang manfaat atau dampak negatifnya hanya dalam Daerah kabupaten/kota

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4. Urusan Pemerintahan yang penggunaan sumber dayanya lebih efisien apabila dilakukan oleh Daerah kabupaten/kota

b). Urusan Pemerintahan Pilihan

Ketentuan mengenai pembagian urusan pemerintahan daerah dan pemerintah pusat dalam urusan pilihan adalah sebagai berikut.

1. Penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang kehutanan, kelautan, serta energi dan sumber daya mineral dibagi antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah

2. Urusan Pemerintahan bidang kehutanan yang berkaitan dengan pengelolaan taman hutan raya kabupaten/kota menjadi kewenangan daerah kabupaten/kota

3. Urusan pemerintahan bidang energi dan sumber daya mineral yang berkaitan dengan pengelolaan minyak dan gas bumi menjadi kewenangan Pemerintah Pusat

4. Urusan Pemerintahan bidang energi dan sumber daya mineral yang berkaitan dengan pemanfaatan langsung panas bumi dalam daerah kabupaten/kota menjadi kewenangan daerah kabupaten/kota

2. Konsep Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Definisi kinerja menurut Robbin dalam Nawawi (2006:62), yakni kinerja adalah “hasil yang dicapai oleh seseorang sesudah mengerjakan sesuatu.”

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Mangkunegara (2000:67) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan suatu hal yang perlu bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Kinerja bukan hanya sekedar mencapai hasil tapi secara luas perlu memperhatikan aspek-aspek lain, sesuai definisi kinerja

Menurut Prawirosentono (2008), kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan definisi-definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan.

2.1 Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Henry Simamora (1995;500) dalam Mangkunegara (2005;14),kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor, yakni:

1) Faktor individual yakni:

a) Kemampuan dan keahlian

b) Latar belakang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c) Demografi

2) Faktor psikologis yakni:

a) Persepsi

b) Attitude

c) Personality

d) Pembelajaran

e) Motivasi

3) Faktor organisasi yakni:

a) Sumber daya

b) Kepemimpinan

c) Penghargaan

d) Struktur

e) Job design

Menurut Mangkunegara (2005;15) "faktor individual dan psikologis termasuk dalam hasil dari atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu atau bisa disebut sebagai faktor yang berasal dari dalam diri seseorang (internal). Sedangkan faktor organisasi dapat dikategorikan sebagai hasil dari dukungan organisasi atau faktor yang berasal dari luar diri seseorang (eksternal)".

Mangkunegara (2005;16-17) menyimpulkan bahwa faktor faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi yakni:

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1) Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu rersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yakni kecerdasan pikiran (IQ) dan kecerdasan emosi (EQ).

2) Faktor lingkungan kerja organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Pembagian faktor-faktor ini sependapat dengan A. Dale Timple (1992;31) dalam Mangkunegara (2005;15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Adapun faktor eksternal, yaitu faktor faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Faktor internal dan faktor Eksternal ini merupakan jenis-jenis dari atribusi yang mempengaruhi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan.

Dengan kata lain, faktor individu dapat dikategorikan sebagai faktor internal dan faktor lingkungan kerja organisasi sebagai faktor eksternal. Ini pula yang dipakai oleh penulis dalam penelitian ini, bahwa profesionalisme kerja mewakili faktor individu (internal) dan iklim komunikasi organisasi mewakili faktor lingkungan kerja organisasi (eksternal).

2.2 Mengukur Kinerja

Mengukur kinerja pegawai/ karyawan dimaksudkan untuk menilai tingkat kinerja pegawai dalam periode waktu tertentu. Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Mangkunegara (2005;17) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut:

1. Kesetiaan
2. Hasil Kerja
3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Kreativitas
6. Kerjasama
7. Kepemimpinan
8. Kepribadian
9. Prakarsa
10. Kecakapan
11. Tanggungjawab

Pendapat Malayu S.P. Hasibuan tersebut menjadi teori yang peneliti pakai dalam mengukur kinerja pegawai pada dinas sosial kabupaten indragiri hulu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dikarenakan adanya kesesuaian kebutuhan yang ingin digunakan penulis dalam melakukan penelitian.

2.3 Indikator Kinerja

a. Kecakapan Kerja

Kecakapan kerja adalah kemampuan fisik,,taktis, dan teknis perseorangan dari kesatuan untuk melaksanakan tugas atau misi, standar kerja yang tinggi dari perseorangan dan kelompok merupakan hal penting, penampilan pribadi dan fisik pegawai, kecepatan bereaksi dari beban pekerjaan, sikap profesionalitas pegawai, kecepatan dan ketepatan dalam memberikan perintah, intruksi, dan informasi.

Kecakapan kerja dapat diartikan sebagai Kepantasan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan, kepandaian atau kemahiran mengerjakan sesuatu, Pengukuran terhadap kecakapan kerja sering disebut dengan istilah rating scale (skala penilaian) atau merit rating.

Menurut Tiffin (1965) dan Wexley & Yukl (1977) tujuan mengevaluasi kecakapan kerja karyawan dapat dikategorikan atas dua tujuan pokok ialah :

1.Untuk tujuan administrative :

a. Sebagai dasar pengambilan keputusan promosi dan mutasi

b. Untuk menentukan jenis-jenis latihan kerja yang diperlukan

c. Sebagai criteria saat pengadaan seleksi dan penempatan karyawan

d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efisiensi produktif dari organisasi secara keseluruhan serta unit dengan di dalamnya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

e. Sebagai dasar penilaian program latihan dan efektivitas jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, sistem pengawasan, kondisi kerja dan peralatan

f. Sebagai metode pembayaran upah dan gaji sehingga mereka bergantung pada kinerja

2.Untuk tujuan employee self improvement (individual employee development)

a. Sebagai alat untuk mengidentifikasikan kelemahan-kelemahan personil dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan

b. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan kerja karyawan melalui pengecekan secara periodic oleh atasannya

c. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik

d. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (supervisor, managers, administrator) untuk mengobservasi perilaku dari bawahan (subordinate) supaya diketahui minat dari kebutuhan-kebutuhan bawahannya

e. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan-kemampuan karyawan selanjutnya

Menurut Hasibuan (1995:105), Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

b. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu kemampuan, pengetahuan dan keterampilan seorang yang diperoleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh untuk pekerjaan tertentu melalui tindakan, reaksi, kecekatan dan berbagai percobaan yang telah dilakukan. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengalaman kerja menunjukan kemampuan pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar. Hal ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Selain itu, pengalaman kerja akan ikut mematangkan seseorang dalam menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan dijalankannya.

Setiap pengalaman kerja yang diperoleh seseorang, akan membantunya memberikan keterampilan dan pengetahuan khusus sesuai dengan pekerjaan yang digelutinya. Seseorang yang melakukan jenis pekerjaan tertentu secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama akan menjadikan dirinya cukup

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

terampil dalam pekerjaan tersebut. Pengalaman merupakan faktor yang penting dalam perkembangan suatu usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam berkreasi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas.

Menurut Gazalba (1990) Pengalaman kerja adalah mengetahui atau mempelajari tindakan atau reaksi sendiri, kecekatan atau pengetahuan yang diperoleh dengan mengerjakan sesuatu..

Menurut Manullang (2004) Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Menurut Wariati (2015) Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.

c. Kesungguhan Kerja

Kata dasar kesungguhan adalah sungguh-sungguh, bila dipisah berarti ke-sungguh-an, Kesungguhan adalah ketulusan, usaha maksimal yang meliputi pikiran, tenaga dan hati manusia. Tujuan dari kesungguhan adalah meraih apa yang diinginkan.

Kesungguhan dalam bekerja, artinya adalah ketulusan mengeluarkan tenaga dan pikiran untuk berbuat sebaik mungkin, dengan efektif dan efisien, sehingga mampu untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan, tidak terlepas juga

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

dengan kebijaksanaan pegawai dalam mengambil keputusan, dan bijak dalam menghadapi berbagai sifat dari masyarakat yang berbeda beda, ada yang sensian atau tidak sabaran dan ingin cepat selesai.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), arti kata kesungguhan adalah hal (perbuatan) sungguh-sungguh. Arti lainnya dari kesungguhan adalah ketulusan. Contoh: mendengarkan keluhan kawannya dengan penuh kesungguhan atau ketulusan.

d. Waktu Kerja

Waktu kerja adalah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan pada satu periode tertentu.

Menurut Su'ud (2007:132) Waktu Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu. Apabila perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti, tidak ada yang dapat dijadikan panduan untuk menentukan bahwa usaha yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya pengurusan kegiatan-kegiatan yang hendak dibuat, sesorang itu dapat menghemat waktu dan kerjanya

Menurut Koesindratmono (2011) Waktu kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya.

Menurut Andini (2015) Waktu kerja juga merupakan faktor yang bekaitan dengan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Suma'mur (2009) Waktu kerja juga merupakan jangka waktu seseorang yang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga bekerja, Masa kerja dapat diartikan sebagai sepenggalan waktu yang agak lama dimana seseorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas tertentu

3. Konsep Manajemen Pemerintahan

Menurut Budi Supriyanto (2009;24), manajemen pemerintahan adalah "suatu proses kegiatan melakukan "tata kelola" atau pengelolaan pemerintahan oleh penguasa atau penyelenggara pemerintah dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan, yaitu meningkatkan kesejahteraan rakyat".

Suryadinata (1998) memandang manajemen pemerintah sebagai "suatu kegiatan atau usaha untuk mencapai tujuan negara dengan menggunakan berbagai sumber yang dikuasai oleh negara. Inti manajemen pemerintahan, terletak pada penggerakan roda pemerintahan oleh pemimpin pemerintahan itu sendiri.

Taliziduhu Ndraha (2003:158) mendefinisikan manajemen pemerintahan terlihat melalui ruang lingkup materi pokok yakni:

1. Asas dan Sistem Pemerintahan
2. Hukum Tata Pemerintahan
3. Ekologi Pemerintahan
4. Filsafat dan Etika Pemerintahan
5. Praktik Penyelenggaraan Pemerintahan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berdasarkan uraian pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa “manajemen pemerintahan adalah suatu kegiatan atau pengelolaan pemerintahan yang dilakukan oleh penguasa dengan adanya tujuan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat”.

4. Konsep Sumber Daya Manusia

Menurut Hadari Nawawi (2008) pengertian SDM perlu dibedakan antara pengertiannya secara makro dan mikro. Secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja. Dalam arti mikro adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga dan lain-lain. Ada 3 pengertian dari sumber daya manusia, yaitu :

1.Sumber Daya Manusia(SDM) adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi.

2.Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

3.Sumber Daya Manusia (SDM) adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal didalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5. Konsep Efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu effective yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. (Pasolong, 2007:4). Selanjutnya menurut Pasolong (2007:4) mengemukakan bahwa : Efektivitas pada dasarnya berasal dari kata "efek" dan digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat. Efektivitas dapat dipandang sebagai suatu sebab dari variabel lain. Efektivitas berarti bahwa tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata lain sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan.

Menurut Gie, (Syamsi, 2007:2) mengemukakan bahwa: "Efektivitas mengandung arti terjadinya efek atau akibat yang dikehendaki". Berdasarkan pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa segala perbuatan atau kegiatan seseorang dapat dikatakan efektif jika perbuatan atau kegiatan tersebut menimbulkan akibat sebagaimana dikehendaki. Setiap pekerjaan yang efisien tentu berarti juga efektif, karena dilihat dari segi usaha, hasil yang dikehendaki telah tercapai dan bahkan dengan penggunaan unsur yang minimal. Suatu institusi pemerintah yang berhasil diukur dengan melihat seberapa jauh institusi tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Emerson, (Hasibuan 2005: 242) mengemukakan bahwa: "Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan". Berdasarkan pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa efektivitas dalam insitusi pemerintah merupakan sejauhmana pencapaian tujuan dari rencana dan program pemerintah yang telah ditetapkan sebelumnya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Robbins, (Tika, 2008:129) memberikan definisi bahwa "Efektivitas sebagai tingkat pencapaian organisasi dalam jangka pendek dan jangka penjang. Maksudnya adalah efektivitas merupakan suatu standar pengkuran untuk menggambarkan tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya".

Berdasarkan pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa efektivitas merupakan alat pengukuran terhadap keberhasilan kinerja seseorang dalam tujuan dan sasaran suatu organisasi..

Selanjutnya menurut Rosjidi, (Iskandar, 2005:330) mengemukakan pengertian efektivitas sebagai berikut: "Efektivitas adalah hasil guna yang dapat dicapai dengan melakukan serangkain kegiatan sesuai dengan perturan dan perencanaan yang telah ditetapkan". Selanjutnya Rosjidi, (Iskandar, 2005:330) mengatakan bahwa: "Efektivitas dalam suatu organisasi pemerintah pertama-ama harus dlihat dari sesuai atau tidak dengan peraturan yang ada, dan keduanya sesuai atau tidak dengan perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya baik menyangkut sumber daya manusia, biaya, materi, peralatan dan prosedur". Sedangkan menurut Emerson, (Iskandar, 2005:320) mengemukakan bahwa: "Efektivitas sebagai pengukuran dalam arti tercapainnya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya".

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa efektivitas merupakan "pengoptimalisasian sumber-sumber yang ada dalam suatu

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

organisasi yang diarahkan pada pencapaian tujuan, rencana serta peraturan yang berlaku sehingga organisasi tersebut dapat berhasil guna dan berdaya guna".

Gibson, (Iskandar, 2005;349) mengemukakan lima kriteria efektivitas (Jangka pendek) adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas. Kemampuan organisasi dalam menghasilkan barang dan jasa seper yang dituntut oleh lingkungan yakni seperti dokumen selesai diproses, klien dll.

2. Mutu. Mutu menjadi kriteria efektivitas individu, kelompok dan organisasi guna memenuhi harapan-harapandari klien.

3. Efisiensi. Diartikan sebagai ratio keluaran dibanding masukan. Diaman lebih menfokuskan pada siklus masukan, proses dan keluaran sehinga dapat diukur biaya dan waktu dalam suatu pekerjaan .

4. Fleksibilitas. Aspek fleksibilitas mempengaruhi terhadap kemampuan dalam menjawab perubahan lingkungan eksternal, sehingga mampu mengadaptasikan praktek perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

5. Kepuasan Ditujukan pada perasaan karyawan terhdap pekerjaan dan peran di dalam organisasi.

Sementara Gibson (dalam Tangkilisan 2007: 140) mengatakan bahwa efektivitas organisasi dapat pula diukur sebagai berikut:

1. Kejelasan tujuan yang hendak dicapai.

2. Kejelasan strategi pencapaian tujuan.

3. Proses analisa dan perumusan kebijaksanaan yang mantap.

4. Perencanaan yang matang.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

5. Penyusunan program yang tepat.

6. Tersedianya sarana dan prasarana.

7. Sistem pangawasan dan pengendalian yang bersifat mendidik.

Berdasasarkan pendapat diatas, ukuran dalam menentukan tingkat efektivitas kerja meliputi semua bidang kegiatan, dari produktivitas sampai dengan pencarian sumber dana. Dengan demikian diharapkan semua tujuan yang telah direncanakan dapat dicapai.

6. Konsep Mutasi Jabatan

Kata mutasi atau pemindahan oleh sebagian masyarakat sudah dikenal, baik dalam lingkungan maupun di luar lingkungan perusahaan (pemerintahan). Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat lain.

Perpindahan pegawai terjadi dalam setiap organisasi baik lembaga pemerintahan maupun organisasi perusahaan. Ada berbagai istilah perpindahan yang digunakan setiap organisasi, istilah yang umum digunakan adalah mutasi. Seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan (2002, h.102) “Istilah-istilah yang sama pengertiannya dengan mutasi adalah pemindahan, alih tugas, transfer dan job rotation karyawan”. Mutasi memiliki banyak arti yang dijelaskan oleh para ahli. Menurut Moekijat (1987, h.152) yang menggunakan istilah mutasi dengan istilah

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pemindahan men- jelaskan bahwa “Pemindahan adalah suatu perubahan horizontal, bukan suatu kenaikan atau suatu penurunan”. Selain itu menurut Simamora (2006, h.640) me-ngutarakan mutasi dengan istilah transfer: “Transfer adalah perpindahan seorang karyawan dari satu pekerjaan ke posisi lainnya yang gaji, tanggung jawab dan/atau jenjang organisasionalnya sama”.

H. Malayu S.P. Hasibuan (2008 : 102) menyatakan bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisai. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan (pemerintahan) tersebut.

Selanjutnya menurut Sastrohadiwiryo (2002:247) mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan.

Sedangkan Nasution (1994:111), mutasi adalah kegiatan memindahkan pegawai dari unit/ bagian yang kelebihan tenaga ke unit/ bagian yang kekurangan tenaga atau yang memerlukan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa mutasi diartikan sebagai perubahan mengenai atau pemindahan kerja/ jabatan lain dengan harapan pada jabatan baru itu dia akan lebih berkembang.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Sedangkan landasan hukum pelaksanaan mutasi, pengangkatan dan pemberhentian pegawai negeri sipil adalah:

Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaga Negara Tahun 1999 Nomor 16 Tambahan lembaran Negara Nomor 3890).

Tentang wewenang pengangkatan, pemindahan, pemberhentian pegawai negeri sipil, diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 96, Tahun 2000. Kedua peraturan perundang-undangan tersebut di atas merupakan pedoman pelaksanaan mutasi kepegawaian di setiap instansi pemerintah umum dan daerah.

Mutasi jabatan merupakan program untuk menghargai prestasi kerja yang diikuti dengan peningkatan kewajiban, hak, status dan penghasilan pegawai.

Dengan demikian mutasi jabatan merupakan salah satu usaha dari pimpinan untuk memenuhi kebutuhan pegawai, juga sebagai pengakuan dan aktualitas diri pegawai atas segala kemampuan yang dimilikinya. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka mutasi harus berjalan sesuai dengan prosedurnya agar pelaksanaan terhadap rencana mutasi berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Sastrohadiwiryo (2002;247), mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Demikian pula menurut Siswanto (2002;211) bahwa mutasi adalah "kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas dan dapat memberi prestasi yang semaksimal mungkin kepada organisasi". Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa mutasi adalah suatu kegiatan dari suatu organisasi dalam melaksanakan prinsip The Right Man On the Right Place, agar pegawai yang bersangkutan mendapat kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat memberikan prestasi sebesar-besarnya. Mutasi diartikan sebagai perubahan mengenai atau pemindahan kerja/jabatan lain dengan harapan pada jabatan baru itu dia akan lebih berkembang.

Berdasarkan uraian tersebut, mutasi dapat didefinisikan sebagai berikut. Mutasi adalah,kegiatan ketenagakerjaan yang berhubugan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja

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.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

7. Konsep Pelaksanaan

Menurut Nurdin Usman dalam bukunya yang berjudul Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum mengemukakan pendapatnya mengenai implementasi atau pelaksanaan sebagai berikut :"Implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan"(Usman, 2002:70).

Pengertian implementasi yang dikemukakan di atas, dapat dikatakan bahwa implementasi adalah bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan. Oleh karena itu implementasi tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh objek berikutnya.

Menurut Guntur Setiawan dalam bukunya yang berjudul Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan mengemukakan pendapatnya mengenai implementasi atau pelaksanaan sebagai berikut : "Implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif" (Setiawan, 2004:39).

Pengertian implementasi yang dikemukakan di atas, dapat dikatakan bahwa implementasi yaitu merupakan proses untuk melaksanakan ide, proses atau seperangkat aktivitas baru dengan harapan orang lain dapat menerima dan melakukan penyesuaian dalam tubuh birokrasi demi terciptanya suatu tujuan yang bisa tercapai dengan jaringan pelaksana yang bisa dipercaya.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Hanifah Harsono dalam bukunya yang berjudul Implementasi Kebijakan dan Politik mengemukakan pendapatnya mengenai implementasi atau pelaksanaan sebagai berikut : “Implementasi adalah suatu proses untuk melaksanakan kebijakan menjadi tindakan kebijakan dari politik ke dalam administrasi. Pengembangan kebijakan dalam rangka penyempurnaan suatu program” (Harsono, 2002:67).

8. Konsep Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara akan dijabarkan dibawah ini.

8.1 Pengertian Aparatur Sipil Negara

a). Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

b). Pegawai Aparatur Sipil Negara (Pegawai ASN) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah denganperjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dandiserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahitugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

c). Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warganegara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untukmenduduki jabatan pemerintahan.

d). Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhisyarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

e).Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkanPegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi,bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi,dan nepotisme.

f). Sistem Informasi ASN adalah rangkaian informasi dan datamengenai Pegawai ASN yang disusun secara sistematis,menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi

g). Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi padainstansi pemerintah.

h). Jabatan Administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisifungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik sertaadministrasi pemerintahan dan pembangunan.

i). Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsidan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.

j). Pejabat yang Berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan melaksanakan proses pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN.

k). Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah.

l). Komisi ASN (KASN) adalah lembaga non struktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik.

m). Lembaga Administrasi Negara (LAN) adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberikewenangan melakukan pengkajian dan diklat ASN

n). Badan Kepegawaian Negara (BKN) adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan Manajemen ASN secara nasional.

o). Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adildan wajar dengan tanpa

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan,umur, ataupun kondisi kecacatan.

8.2 Jenis, Status dan Kedudukan ASN

a). Pegawai ASN terdiri atas:

PNS, yang merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional;

PPPK,merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai dengan perjanjian kerja oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan kebutuhan Instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang.

Pegawai ASN berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara

Pegawai ASN melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan Instansi Pemerintah.

Pegawai ASN harus bebas dari pengaruh dan intervensi semua golongan dan partai politik.

8.3 Fungsi, Tugas dan Peran ASN

a). Pegawai ASN berfungsi sebagai:

Pelaksana kebijakan publik;pelayan publik; dan perekat dan pemersatu bangsa

b). Pegawai ASN bertugas:

Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas;mempererat persatuan dan kesatuan NKRI.

c). Pegawai ASN berperan sebagai

Perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunannasional melalui pelaksanaan kebijakan dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pelayanan publik yangprofesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

8.4 Jabatan ASN

a). Jabatan ASN terdiri atas:

Jabatan Administrasi;Jabatan Fungsional; dan Jabatan Pimpinan Tinggi Jabatan Administrasi terdiri atas:

1. jabatan administrator:

bertanggung jawab memimpinpelaksanaan seluruh kegiatan pelayanan publik serta administrasipemerintahan dan pembangunan.

2. jabatan pengawas:

bertanggung jawab mengendalikan pelaksanaankegiatan yang dilakukan oleh pejabat pelaksana

3. jabatan pelaksana:

bertanggung jawab melaksanakan kegiatanpelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan.

4. Jabatan Fungsional dalam ASN terdiri atas jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional keterampilan.

Jabatan fungsional keahlian terdiri atas:

- ahli utama
- ahli madya
- ahli muda
- ahli pertama

Jabatan fungsional keterampilan terdiri atas:

- penyelia
- mahir
- terampil
- pemula

5. Jabatan Pimpinan Tinggi terdiri atas:

- Jabatan Pimpinan Tinggi Utama;
- Jabatan Pimpinan Tinggi Madya; dan
- Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

6. Jabatan ASN diisi dari Pegawai ASN.

7. Jabatan ASN tertentu dapat diisi dari:

- prajurit TNI
- anggota Polri

8.5 Hak dan Kewajiban

a). PNS berhak memperoleh:

gaji, tunjangan, dan fasilitas; cuti; Jaminan pensiun dan jaminan hari tua;perlindungan; dan pengembangan kompetensi.

b). PPPK berhak memperoleh:

gaji dan tunjangan;cuti;perlindungan; dan pengembangan kompetensi

c). Manajemen PNS

1. Manajemen PNS meliputi:

-penyusunan dan penetapan kebutuhan
-pengadaan
-pangkat dan jabatan
-pengembangan karier
-pola karier
-promosi
-mutasi
-penilaian kinerja
-penggajian dan tunjangan
-penghargaan
-disiplin
-pemberhentian
-pensiun dan tabungan hari tua
-perlindungan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

8.6 Disiplin ASN

Untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS, Instansi Pemerintah wajib melaksanakan penegakan disiplin terhadap PNS serta melaksanakan berbagai upaya peningkatan disiplin,PNS yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin.

a). Pemberhentian

PNS diberhentikan dengan hormat karena: meninggal dunia;atas permintaan sendiri;mencapai batas usia pensiun;perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini; atau tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban.

PNS dapat diberhentikan dengan hormat atau tidak diberhentikan karena dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan hukuman pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan tidak berencana.

PNS diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri karena melakukan pelanggaran disiplin PNS tingkat berat.

PNS diberhentikan tidak dengan hormat karena: melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan UUD 1945;dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum;menjadi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

anggota dan/atau pengurus partai politik; atau dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan pidana yang dilakukan dengan berencana.

PNS diberhentikan sementara, apabila: diangkat menjadi pejabat negara;diangkat menjadi komisioner atau anggota lembaga nonstruktural; atau ditahan karena menjadi tersangka tindak pidana.

Pengaktifan kembali PNS yang diberhentikan sementara dilakukan oleh PPK

1. Batas usia pensiun yaitu:

58 (lima puluh delapan) tahun bagi Pejabat Administrasi;

60 (enam puluh) tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi;

sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan bagi Pejabat Fungsional.

2. Jaminan Pensiun dan Jaminan Hari Tua :

PNS yang berhenti bekerja berhak atas jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS.

-PNS diberikan jaminan pensiun apabila meninggal dunia, atas permintaan sendiri, dengan usia dan masa kerja tertentu, mencapai batas usia pensiun, perampingan organisasi atau kebijakan pemerintah yang mengakibatkan pensiun dini, atau tidak cakap jasmani dan/atau rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas dan kewajiban, Jaminan pensiun PNS dan jaminan janda/duda

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

PNS dan jaminan hari tua PNS diberikan sebagai perlindungan kesinambungan penghasilan hari tua, sebagai hak dan sebagai penghargaan atas pengabdian PNS.

-Jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS mencakup jaminan pensiun dan jaminan hari tua yang diberikan dalam program jaminan sosial nasional.

Sumber pembiayaan jaminan pensiun dan jaminan hari tua PNS berasal dari pemerintah selaku pemberi kerja dan iuran PNS yang bersangkutan

b). Perlindungan :

Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa:

Jaminan kesehatan;jaminan kecelakaan kerja;jaminan kematian; dan bantuan hukum. Perlindungan berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian mencakup jaminan sosial yang diberikan dalam program jaminan sosial nasional, Bantuan hukum berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan dengan penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 Penelitian Terdahulu Tentang Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
(1)	(2)	(3)	(3)	(4)
1	Ade Ropi (2014)	Efektivitas Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Oleh	Efektivitas, Pengaruh Mutasi dan	Lokasi Penelitian, Badan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

		Badan Kegepagawaian Daerah dan Diklat Kabupaten Ciamis	Kinerja,Indikator,Penelitian Kualitatif.	Populasi dan Sampel.
2	Ima Upuawala Were (2016)	Analisis Kebijakan Mutasi Jabatan dan Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Soppeng	Pelaksanaan,Kebijakan ,Kinerja Pegawai, Pengaruh Mutasi, Indikator, Penelitian Kualitatif.	Lokasi Penelitian, Populasi dan Sampel, Analisis, Profesionalisme.
3	Gunawan Bata Ilyas (2016)	Analisis Kebijakan Mutasi Jabatan dan Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Soppeng	Pelaksanaan,Kebijakan ,Kinerja Pegawai, Pengaruh Mutasi,Indikator, Penelitian Kualitatif.	Lokasi Penelitian, Populasi dan Sampel, Analisis, Profesionalisme.

Sumber: Hasil Penelitian Dari Berbagai Sumber, 2019

Dapat disimpulkan dari tabel diatas Pokok Pikiran Penelitian ini dengan yang Terdahulu adalah Memiliki Persamaan tentang Efektivitas, Pengaruh Mutasi, Pelaksanaan, Kebijakan, Kinerja Pegawai, Indikator, Penelitian Kualitatif, Perbedaan adalah Lokasi Penelitian, Badan atau Dinas, Populasi dan Sampel, Analisis, Profesionalisme, dan merupakan Penjelasan Pembaruan Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai dari Penelitian terdahulu.

C. Kerangka Pemikiran

Setiap instansi dihadapkan pada masalah ketenagakerjaan, salah satu diantaranya yaitu bagaimana agar membuat pegawai bekerja dengan baik. Hal ini merupakan tugas pihak manajemen atau pimpinan dalam usaha mendorong

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pegawainya untuk bekerja dengan penuh semangat. Dengan demikian diharapkan pegawai instansi tersebut dapat menunjukan semangat kerja yang optimal.

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran



Sumber : Olahan Data Penelitian, 2019.

D. Konsep Operasional

Guna menghindari salah penafsiran mengenai konsep yang terdapat dalam penelitain ini, maka akan dijelaskan dalam batasan konsep yang akan di operasionalkan, adapun konsep-konsep yang akan digunakan sebagai berikut :

1. Pemerintahan merupakan organisasi atau wadah orang yang mempunyai kekuasaan dan lembaga yang mengurus masalah kenegaraan dan kesejahteraan rakyat dan negara. Dalam penelitian pemerintahan adalah Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pada Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya
3. Efektivitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan sejauh mana rencana dapat tercapai. Yaitu apabila implementasi mutasi jabatan pada dinas sosial kabupaten indragiri hulu yang berlaku saat ini, maka implementasi mutasi tersebut efektiv atau tidak dalam melaksanakan pemerintahan yang baik kedepannya.
4. Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial merupakan perangkat Pemerintahan Daerah yang memiliki kewajiban dalam memelihara ketentraman, menjadikan masyarakat yang memiliki rasa sosialisasi yang tinggi dan juga agar tercapainya tujuan dalam menjalankan program-program agar masyakat tertib sosial kedepannya.
5. Mengukur Pelaksanaan / Hasil yang dicapai adalah melihat hasil pelaksanaan mutasi pada dinas sosial kabupaten indragiri hulu
6. Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ke tempat kerja lain
7. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

E. Operasional Variabel

Untuk memudahkan arahan penelitian ini dari satu variabel dengan indikator ini, maka operasional variabel yang terulang dalam tabel berikut

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 1.3 Operasional Variabel Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu

Konsep	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Ukuran
Malayu Hasibuan yaitu Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (2006:94)	Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu	1. Kecakapan	a. Melihat Dampak Mutasi Prestasi Kerja b.Pengaruh Mutasi dengan Prestasi Kerja	Output
		2.Pengalaman	a.Pengelolaan Pelaksanaan Mutasi Sesuai Kebutuhan Institusi b.Meningkatkan Pelaksanaan Kerja Efektif dan Efisien	
		3.Kesungguhan	a.Adanya Pelayanan Kerja Efektif dan Cepat b.Adanya Pelatihan Kerja	
		4.Waktu	a.Adanya Pencapaian dari Program Kerja/Hasil Kerja	

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian Kualitatif Deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan kepada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah sampel yang diambil dari populasi.

Data dan informasi tersebut digunakan sebagai dasar untuk menjelaskan variabel penelitian. Bertitik tolak dari pemanfaatan data tersebut maka penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian survey deskriptif dengan menggunakan Metode Kualitatif.

Penelitian ini mengharuskan peneliti mensurvey atau memantau lokasi atau kantor dinas sosial untuk memperoleh data melalui wawancara dan pertanyaan terhadap sumber data, yakni pegawai dan juga masyarakat Kantor Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu Jalan Batu Canai Pematang Reba, Kantor Dinas Sosial adalah yang memiliki peran penting berhubungan langsung dengan masyarakat, bantuan sosial, kemiskinan dan adat terpencil pun bersumber dari dinas sosial, apabila hal ini tidak berjalan dengan baik dikarenakan kinerja pegawai tentunya masyarakat kabupaten indragiri hulu tidak makmur, dan ini merupakan sebuah masalah.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

C. Key Informan

Key Informan dalam penelitian ini adalah Peneliti mengambil langsung dari Kepala Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu , dan Informan Tambahan dalam penelitian ini adalah Kasubbag Program dan Keuangan dan Kasubbag Umum Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu , Seluruh Kepala Bidang yang ada dan Pegawai Dinas Sosial.

Tabel 1.4 : Key Informan Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Kasubbag Umum	1
4	Kasubbag Program dan Keuangan	1
5	Kabid Perlindungan dan Jaminan Sosial	1
6	Kasi Perlindungan Sosial dan Bencana Sosial	1
7	Pegawai Dinas Sosial	2
Jumlah		**8**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Yaitu diperoleh dari hasil pengamatan penelitian yang berkaitan langsung dengan permasalahan yang dihadapi yaitu dari data penelitian tentang Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Data Sekunder

Yaitu data yang berisikan berbagai informasi pendukung yang berkenaan Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu, penjelasan umum, teori-teori dan dokumentasi yang sangat relevan dengan permasalahan ini.

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data dan informasi lengkap yang dibutuhkan penelitian sebagai tujuan dalam penelitian ini, maka digunakan teknik pengumpulan data yang meliputi keterkaitan data secara langsung maupun tidak langsung terhadap fokus penelitian. Dalam hal ini pengambilan data dikumpulkan dengan cara sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak yaitu Pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan Terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. (Moleong, 2004;186) Yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada responden.

2. Observasi

Yaitu pengamatan dan percakapan dan percakapan secara sistematik terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian (Rachman, 1999;89) Pengamatan yang dilakukan oleh peneliti guna mengetahui pantas atau tidak

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mutasi jabatan dilakukan, pengamatan peneliti intens dan aktif dikarenakan keyforman adalah kepala dinas sosial itu sendiri.

3. Dokumentasi

Yaitu melakukan pengumpulan dan penghimpunan dokumen-dokumen, baik tertulis, gambar, maupun elektronik baik itu data dari Dinas Sosial. Dokumentasi ini juga dilakukan sebagai bukti dari hasil observasi yang peneliti lakukan.

F. Teknik Analisis Data

Semua data yang telah diperoleh dalam penelitian ini adalah metode deskriptif, dimana setelah data yang diperlukan diperoleh, lalu data tersebut di kelompokkan dan diuraikan sesuai dengan jenisnya dan analisa dengan menggunakan analisis kualitatif adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data,mengorganisasikan data, memilah-milah menjadi satuan yang dapat dikelola, menintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan dan menceritakan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

G. Jadwal dan Waktu Kegiatan Penelitian

Tabel 1.5: Jadwal dan Waktu Kegiatan Penelitian Tentang Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu

No	Jenis Kegiatan	Bulan dan Minggu Tahun 2018-2019																			
		Mei 2019				Juni 2019				Juli 2019				Agustus 2019				September 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Persiapan dan Penyusunan UP	x	x	x	x	x															
2	Seminar UP						X	X													
3	Perbaikan UP								x	x											
4	Pembuatan Daftar Kuesioner										X										
5	Pengurusan Rekomendasi Penelitian											x									
6	Penelitian Lapangan											x	x								
7	Penelitian dan Analisis Data												x	x	x						
8	Penyusunan Laporan Penelitian (Skripsi)														x	x					
9	Konsultasi Perbaikan Skripsi															x	x				
10	Ujian Skripsi																	x	x		
11	Revisi dan perbaikan Skripsi																		x	x	
12	Penggandaan dan Penyerahan Skripsi																			x	x

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB IV

DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kabupaten Indragiri Hulu

1. Sejarah Singkat Kabupaten Indragiri Hulu

Kabupaten Indragiri Hulu atau yang sering disebut Inhu merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Riau, Indonesia. Ibukota Kabupaten ini kota Rengat, tetapi aktifitas administrasi berlangsung di pematang reba dengan jarak 18 km dari kota Rengat. Luas wilayah Kabupaten Indragiri Hulu meliputi 8.198,26 Km (819.826,0 Ha) yang terdiri dari dataran rendah, dataran tinggi dan rawa-rawa dengan ketinggian 5-100 m di atas permukaan laut.Secara administrasi Kabupaten Indragiri Hulu terbagi menjadi 14 kecamatan, 178 desa dan 18 kelurahan.

Kabupaten indragiri hulu merupakan daerah yang memiliki berbagai potensi adat suku melayu, sumber daya alam yang besar, kehidupan sosial yang kuat serta keindahan alam yang permai. Untuk itu diperlukan pegawai yang berkompetensi sesuai dengan kemampuannya, agar sistem kemasyarakatan bersosial tersebut dapat diberdayakan secara optimal untuk mencapai kesejahteraan masyarakat luas dan demi kemajuan kabupaten indragiri hulu di masa yang akan datang. Kerajaan indragiri berdiri pada tahun 1928 masehi.

Pada tahun 1965 Kabupaten Indragiri telah dimekarkan menjadi kabupaten Indragiri Hulu dan Hilir berdasarkan UU No.6 Tahun 1965, Tahun 1999 Kabupaten Indragiri Hulu dimekarkan lagi menjadi dua Kabupaten yaitu Kabupaten Kuantan Singingi dan Kabupaten Indragiri Hulu.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Pembentukan Kabupaten Indragiri Hulu pada awalnya ditetapkan dengan UU No.12 Tahun 1956 tentang pembentukan Daerah Otonomi Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Sumatera Tengah yang diberi nama Kabupaten Indragiri yang meliputi wilayah Rengat dan tembilahan disebelah Hilir.

Tabel 1.6 Daftar Nama Kecamatan di Kabupaten Indragiri Hulu

No	Nama Kecamatan	Ibu Kota
1	Kelayang	Simpang kelayang
2	Peranap	Peranap
3	Rakit kulim	Petonggan
4	Pasir penyu	Air Molek
5	Sungai lala	Kelawat
6	Lubuk batu jaya	Lubuk batu tinggal
7	Lirik	Lirik
8	Batang peranap	Pematang
9	Rengat barat	Pematang reba
10	Rengat	Rengat
11	Kuala cenaku	Kuala cenaku
12	Batang gangsal	Seberida
13	Batang cenaku	Aur cina
14	Seberida	Pangkalan kasai

Sumber : Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu,2019

2. Kondisi Geografis dan Topografi Kabupaten Indragiri Hulu

Secara Geografis Kabupaten Indragiri Hulu berada pada posisi 0° LU-120’ LS dan 102-10’ BT - 102-48” BB meliputi wilayah seluas 7.676,26 km2 (767.626,66 Ha). Kabupaten ini ditandai dengan iklim tropis basah dengan suhu berkisar antara 23.20 C - 31.70 C. Rata-rata curah hujan pada tahun 2008 adalah 2.520,8 mm/tahun. Musim kemarau terjadi pada bulan Maret hingga Agustus.

Berikut ini adalah batasan-batasan Kabupaten Indragiri Hulu:

Barat : Kabupaten Kuantan Singingi

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Timor : Kabupaten Indragiri Hilir

Utara : Kabupaten Pelalawan

Selatan : Kabupaten Muara Tebo, Provinsi Jambi

Ibu Kota Kabupaten ini adalah Kota Rengat tetapi aktivitas administrasi berlangsung di Pematang Reba dengan jarak 18 km dari Kota Rengat. Kabupaten ini dibagi ke dalam 14 daerah kecamatan, 154 desa dan 11 kelurahan. Hingga tahun 2008 populasi penduduk tercatat sebanyak 295.291 jiwa dengan rata-rata keadatan penduduk 38.47 jiwa/km2. Penduduknya terdiri atas suku Melayu sebagai kelompok mayoritas, Jawa, Minang, Batak dan keturunan Cina. Sebagian besar penduduk beragama Islam dan sebagian kecil Protestan, Katolik, Budha dan penganut Animisme. Sektor yang paling menyerap tenaga kerja adalah pertanian, kehutanan, perikanan dan peternakan 67,77%, perdagangan 2.43%, industri 12,54% dan sektor lainnya adalah 17,29%.

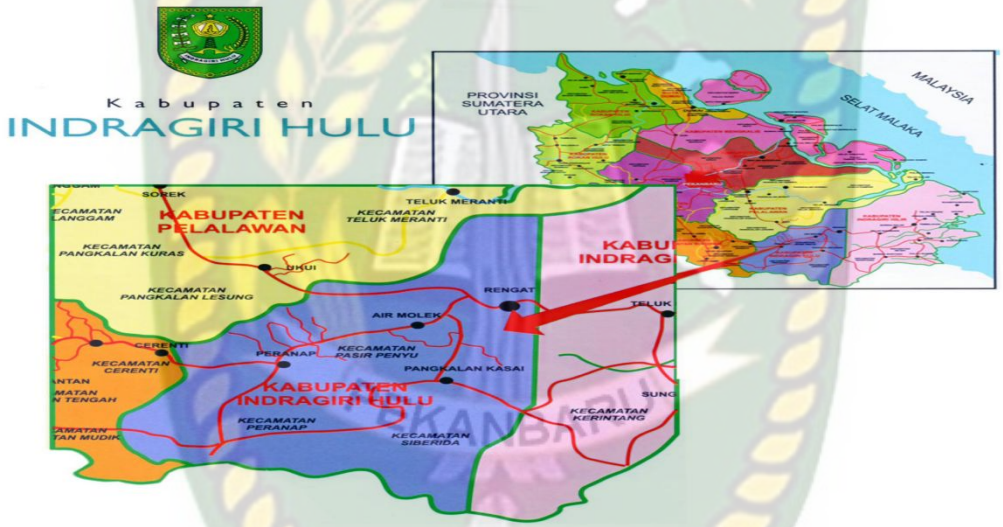
Sekilas pandang tentang fasilitas dan infrastruktur yang ada di Kabupaten Indragiri Hulu saat ini meliputi jaringan jalan dengan panjang 1.590,62 km. Pelabuhan Sungai di Kecamatan Kuala Cenaku, 21 km dari Rengat, dapat menampung kapal dengan 1,500 dwt, lapangan terbang darurat di Japura yang hanya dapat menampung pesawat terbang ukuran kecil seperti F-27, DHN-7 dan C-160

Menurut rencana di masa depan. Lapangan terbang ini diharapkan dapat diperluas agar mampu menampung pesawat terbang ukuran besar.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Fasilitas dan infrastruktur lain yang telah ada saat ini antara lain listrik dengan kapasitas 33.726 KWH disuplai oleh Perusahaan Listrik Negara (tenaga diesel), air bersih, jasa pos, jaringan telepon, perbankan (Bank Nasional dan Lokal), fasilitas kesehatan dan beberapa fasilitas akomodasi (hotel berbintang dan non bintang) yang tersebar di beberapa kota seperti Rengat, Rengat Barat, Air Molek, Siberida dan Peranap.

Gambar 1.2 : Peta Kabupaten Indragiri Hulu



Sumber: Badan Pusat Statistik Indragiri Hulu, 2019.

B. Struktur Organisasi Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu

Berdasarkan Peraturan Bupati Indragiri Hulu Nomor 54 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu, terdiri dari:

a). Kepala Dinas;

b). Sekretariat, membawahi :

1. Sub Bagian Program dan Keuangan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Sub Bagian Umum;

c). Bidang Perlindungan Sosial, membawahi :

1. Seksi Bantuan Penanggulangan Bencana dan Korban Kekerasan;
2. Seksi Pemberdayaan Potensi, Organisasi dan Jaminan Sosial;
3. Seksi Pemberdayaan Fakir Miskin dan Komunitas Adat Terpencil.

d). Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial, membawahi :

1. Seksi Pelayanan Anak, Lanjut Usia dan Orang Terlantar;
2. Seksi Pelayanan dan Rehabilitasi Penyandang Cacat dan Tuna Sosial;
3. Seksi Pembinaan Kepahlawanan dan Penyuluhan Sosial.

Adapun rincian tugas dari masing-masing bagian pada Struktur Organisasi Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu yaitu sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Sosial

Tugasnya : Merencanakan, mengkoordinasikan, memfasilitasi, merumuskan kebijakan teknis, melaksanakan, membina, mengawasi, mengendalikan dan memonitoring, mengevaluasi pelaporan urusan pemerintahan sosial.

Fungsinya :

a. Perencanaan dibidang sosial;
b. Pengkoordinasian dibidang sosial;
c. Pelaksanaan fasilitas dibidang sosial;
d. Perumusan kebijakan teknis dibidang sosial;
e. Pelaksanaan kegiatan dibidang sosial;
f. Pembinaan dibidang sosial;
g. Pengendalian dan monitoring dibidang sosial;

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

h. Pengawasan dibidang sosial;

i. Pengevaluasian dan pelaporan dibidang sosial; dan

j. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekretaris

Tugasnya : Membantu kepala dinas dalam melaksanakan pengelolaan data, pengkoordinasian, pembinaan, pengawasan dan pengendalian serta evaluasi ketatausahaan.

Fungsinya :

a. Pengelolaan data;

b. Penyusunan program dan anggaran bidang umum, program dan keuangan;

c. Pengkoordinasian penyusunan program dan anggaran sosial;

d. Penyelenggaraan ketatausahaan;

e. Pembinaan kepegawaian;

f. Pengelolaan sarana dan prasarana;

g. Penyelenggaraan urusan rumah tangga;

h. Penyelenggaraan perjalanan dinas;

i. Penyelenggaraan fungsi kehumasan;

j. Penyelenggaraan keprotokoleran;

k. Pengelolaan keuangan;

l. Pengkoordinasian dan pelaksanaaan monitoring, evaluasi dan pelaporan; dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

m. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

3. Bidang Bantuan dan Pemberdayaan Sosial

Tugasnya : Membantu kepala dinas dalam melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis, pengkoordinasian, memfasilitasi, pembinaan, pengawasan, evaluasi dan pelaporan bidang Bantuan dan Pemberdayaan Sosial.

Fungsinya:

a. Perumusan kebijakan teknis dibidang Bantuan dan Pemberdayaan Sosial;
b. Penyusunan rencana program dan anggaran dibidang Bantuan dan Pemberdayaan Sosial
c. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas dibidang Bantuan dan Pemberdayaan Sosial;
d. Pelaksanaan pembinaan, pengawasan, evaluasi dan pelapor dibidang Bantuan dan Pemberdayaan Sosial;dan
e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

4. Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial

Tugasnya : Membantu kepala dinas dalam melaksanakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan teknis, pengkoordinasian, memfasilitasi, pembinaaan, pengawasan, evaluasi dan pelaporan bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Uraian tugasnya:

a).Melaksanakan perencanaan, pembinaan pengendalian dan pengembangan pelayanan dan rehabilitasi sosial dengan pola kemitraan.

b).Mengumpulkan, mengelola dan menganalisa data pelayanan dan rehabilitasi sosial untuk menentukan prioritas program;

c).Melaksanakan penyusunan dan analisis data Pelayanan dinas sosial dan program kerja Rehabilitasi Sosial

d).Mengkoordinasikan satuan kerja perangkat daerah terkait dalam Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial di daerah;

e).Menyelenggarakan pembinaaan dalam rangka peningkatan pelayanan dan rehabilitasi sosial di daerah dan pusat;

f.)Menyiapkan bahan penyelenggara pelayanan, mengelola dan memperluas pusat-pusat rehabilitasi sosial di daerah;

g).Memberikan saran dan bahan pertimbangan kepada kepala bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial yang berkaitan dengan penanggulangan rehabilitasi masyarakat yang menderita gangguan kejiwaan.

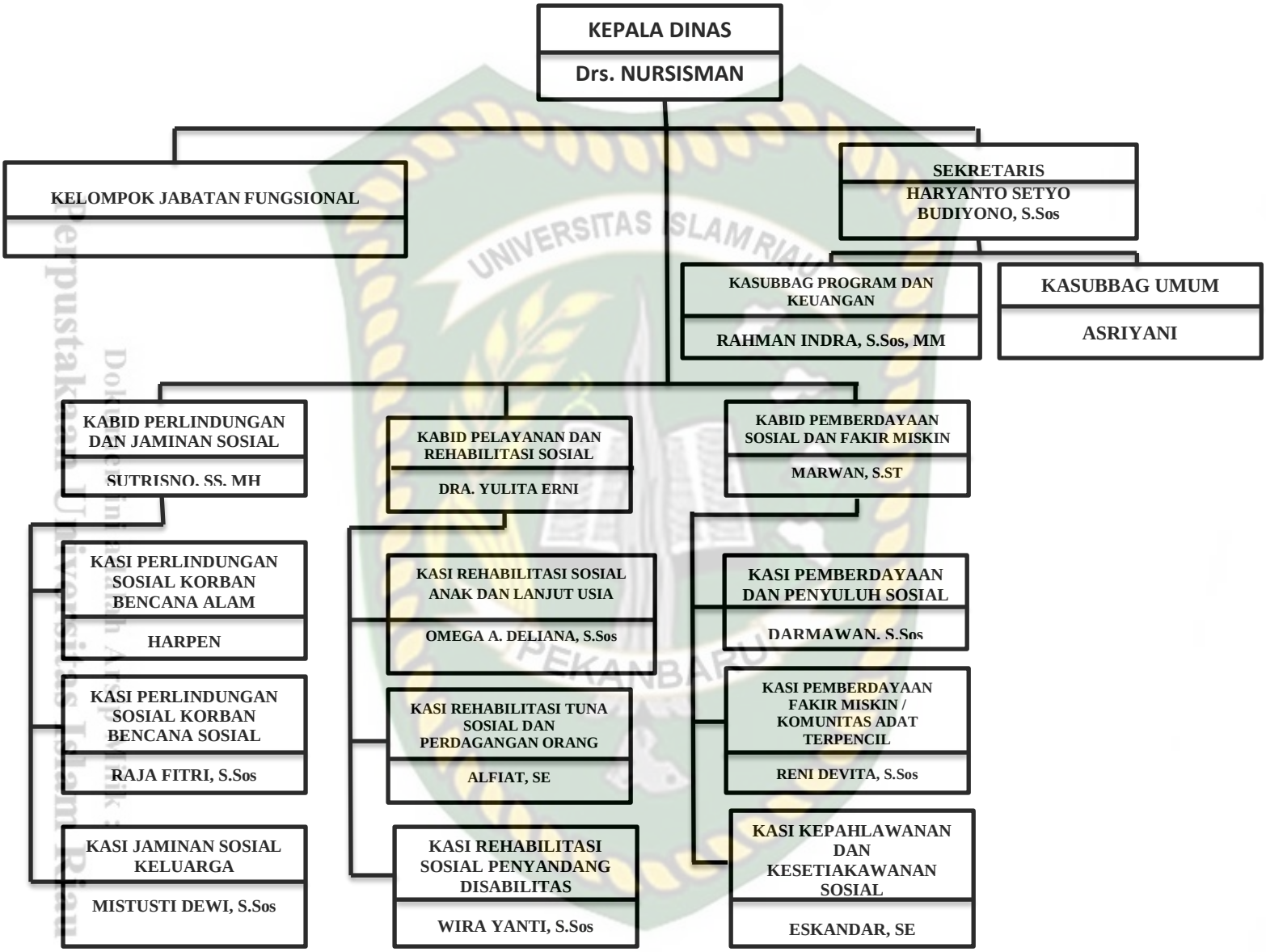
5. Bidang Ketenagakerjaan

Tugasnya : Membantu kepala dinas dalam melaksanakan perumusan dan pelaksanaan perumusan kebijakan teknis, pengkoordinasian, memfasilitasi, pembinaan, pengawasan, evaluasi dan pelaporan bidang ketenagakerjaan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Gambar 1.3 STRUKTUR ORGANISASI

DINAS SOSIAL KABUPATEN INDRAGIRI HULU



Sumber: Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu, 2019.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Identitas Informan

Dalam penelitian karya ilmiah ini perlu dikemukakan identitas yang menjadi responden penelitian, karena dengan identitas responden data yang diperoleh benar-benar data yang valid dan dapat dipercaya serta di pertanggung jawabkan. Identitas responden ini sangat diperlukan guna memberikan deskripsi ataupun gambaran tentang kebenaran antara dari responden dengan analisis yang dilakukan agar tujuan dari penelitian ini bisa dicapai.

1. Jenis Kelamin Informan

Jenis kelamin dinilai perlu untuk dijadikan sebagai bahan penelitian sehubungan dengan penyelenggaraan pemerintahan. Untuk mengetahui jenis kelamin responden, dapat diketahui sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.7 :Identitas Informan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1	Laki-Laki	5
2	Perempuan	3
Jumlah		**8**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 1.7 diatas dapat kita lihat jumlah informan laki-laki lebih banyak yaitu orang sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak orang.,Sehingga jika dilihat informan yang telah penulis jabarkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa informan yang digunakan dalam penelitian ini cukup

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

berkompeten untuk memberikan informasi yang penulis butuhkan dalam menjawab masalah penelitian ini, disamping itu semua informan yang diambil dalam penelitian adalah mereka yang menurut penulis mampu memberikan informasi tentang Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu.

2. Tingkat Usia Informan

Usia merupakan salah satu yang dapat menentukan kematangan seseorang. Semakin tinggi usia seseorang, maka dinilai semakin dewasa dalam menyikapi setiap fenomena karena telah banyaknya pengalaman yang mereka peroleh. Dari karakteristik responden berdasarkan tingkat usia yang menjadi responden dapat diketahui sebagaimana yang terlihat pada tabel berikut.

Tabel 1.8 : Identitas Informan Berdasarkan Tingkat Usia

No	Tingkat Umur	Jumlah
1	20 s.d 29	1
2	30 s.d 39	-
3	40 s.d 49	2
4	>50	5
Jumlah		**8**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 1.8 diatas dilihat bahwa responden yang berumur 20-29 tahun adalah sebanyak 1 orang, yang berumur 30-39 tahun tidak ada, yang berumur 40-49 tahun sebanyak 2 orang, yang berumur diatas 50 tahun sebanyak 5 orang, jadi dari gambaran diatas dapat diketahui bahwa rata-rata responden dalam penelitian ini relative dewasa yaitu dari 8 orang yang dijadikan responden sebanyak 5 orang sudah berumur diatas 50 tahun.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3. Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan proses dimana seseorang mengembangkan kemampuan, sikap dan bentuk-bentuk tingkah laku lainnya didalam masyarakat dimana ia hidup, proses sosial dimana orang dihadapkan pada pengaruh lingkungan yang terpilih dan terkontrol (khususnya yang datang dari sekolah), sehingga dia dapat memperoleh atau mengalami perkembangan kemampuan sosial dan kemampuan individu yang optimal. Tingkat pendidikan juga akan mempengaruhi cara berpikir seseorang, karena semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula keahlian, pola pikir dan wawasan yang dimilikinya. Untuk mengetahui tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.9 :Identitas Informan berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	SMA/Sederajat	2
2	Diploma	-
3	S1	3
4	S2	3
Jumlah		**8**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 1.9 diatas diketahui bahwa sumber daya manusia tingkat pendidikan dalam penelitian ini bervariasi, mulai dari magister (S2) berjumlah 3 orang, Strata satu (S1) berjumlah 3 orang, diploma tidak ada, SMA berjumlah 2 orang, jadi jumlah keseluruhan sumber daya manusia di tingkat dalam penelitian ini berjumlah 8 orang, dan dapat disimpulkan bahwa Pendidikan Strata (S1 dan S2) dalam penelitian ini yaitu yang berjumlah S1 adalah 3 orang dan S2 adalah 3 orang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

4. Jabatan Responden

Jabatan merupakan faktor penting dalam menyesuaikan antara kemampuan dan keterampilan yang dimiliki dalam penyelenggaraan pemerintahan. Penyelenggara pemerintahan harus diberikan suatu posisi jabatan yang sesuai dengan kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya agar memberikan kinerja yang baik. Berikut ini adalah jumlah responden berdasarkan tingkat jabatan:

Tabel 2.0: Identitas Informan Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Kasubbag Umum	1
4	Kasubbag Program dan Keuangan	1
5	Kabid Perlindungan dan Jaminan Sosial	1
6	Kasi Perlindungan Sosial dan Bencana Sosial	1
7	Pegawai Dinas Sosial	2
Jumlah		**8**

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2019.

Berdasarkan tabel 2.0 diatas diketahui bahwa dari 8 responden penelitian, responden dengan jabatan Kepala Dinas, Sekretaris, Kasubbag Umum, Kasubbag Program dan Keuangan, Kabid Perlindungan dan Jaminan Sosial, Kasi Perlindungan Sosial dan Bencana Sosial dan responden dengan jabatan Pegawai Dinas Sosial yaitu sebanyak 2 orang Dimana yang menjadi *Key Informan* pada penelitian ini adalah Kepala Dinas Sosial sedangkan jabatan lain dijadikan sebagai *informan* penelitian.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

B. Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu

Mutasi Jabatan merupakan salah satu bentuk program dari pemerintahan sebagai bentuk dari penyesuaian kinerja pegawai atau biasa disebut dengan penyegaran agar tidak terjadi kejenuhan disuatu instansi dalam melaksanakan visi misi dinas.

Mutasi jabatan merupakan program untuk menghargai prestasi kerja yang diikuti dengan peningkatan kewajiban, hak, status dan penghasilan pegawai, dengan demikian mutasi jabatan merupakan salah satu usaha dari pimpinan untuk memenuhi kebutuhan pegawai, juga sebagai pengakuan dan aktualitas diri pegawai atas segala kemampuan yang dimilikinya.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka mutasi harus berjalan sesuai dengan prosedurnya agar pelaksanaan terhadap rencana mutasi berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

Selanjutnya dalam sub bab ini akan dilanjutkan dengan analisis terhadap tanggapan responden tentang Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tanggapan-tanggapan responden tersebut berasal dari hasil wawancara penelitian yang didasari dari operasional variabel pada bahasan bab II sebelumnya, untuk lebih jelasnya akan diuraikan dibawah ini :

1. Kecakapan Kerja

Kecakapan kerja adalah kemampuan fisik, taktis, dan teknis perseorangan dari kesatuan untuk melaksanakan tugas atau misi, standar kerja yang tinggi dari perseorangan dan kelompok merupakan hal penting, penampilan pribadi dan fisik pegawai, kecepatan bereaksi dari beban pekerjaan, sikap profesionalitas pegawai, kecepatan dan ketepatan dalam memberikan perintah, intruksi, dan informasi.

Kecakapan kerja dapat diartikan sebagai Kepantasan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan, kepandaian atau kemahiran mengerjakan sesuatu, Pengukuran terhadap kecakapan kerja sering disebut dengan istilah rating scale (skala penilaian) atau merit rating.

Menurut Tiffin (1965) dan Wexley & Yukl (1977) tujuan mengevaluasi kecakapan kerja karyawan dapat dikategorikan atas dua tujuan pokok ialah :

1.Untuk tujuan administrative :

a. Sebagai dasar pengambilan keputusan promosi dan mutasi

b. Untuk menentukan jenis-jenis latihan kerja yang diperlukan

c. Sebagai criteria saat pengadaan seleksi dan penempatan karyawan

d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efisiensi produktif dari organisasi secara keseluruhan serta unit dengan di dalamnya

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

e. Sebagai dasar penilaian program latihan dan efektivitas jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, sistem pengawasan, kondisi kerja dan peralatan

f. Sebagai metode pembayaran upah dan gaji sehingga mereka bergantung pada kinerja

2.Untuk tujuan employee self improvement (individual employee development)

b. Sebagai alat untuk mengidentifikasikan kelemahan-kelemahan personil dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan

b. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan kerja karyawan melalui pengecekan secara periodic oleh atasannya

c. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik

d. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (supervisor, managers, administrator) untuk mengobservasi perilaku dari bawahan (subordinate) supaya diketahui minat dari kebutuhan-kebutuhan bawahannya

e. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan-kemampuan karyawan selanjutnya

Menurut Hasibuan (1995:105), Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berikut kutipan wawancara peneliti dengan Kepala Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu yaitu Bapak (Drs. Nursisman) ,Wawancara pada tanggal (25 Agustus 2019).

"Beliau menyatakan "Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu adalah berdampak sebagai hadiah dan hukuman atau biasa disebut reward/punishment, juga untuk melengkapi struktur organisasi tata kerja, kemudian sebagai perjenjangan Karir Aparatur Sipil Negara, Kemudian Tanggapan Beliau Tentang Pengaruh apa saja yang terjadi akibat dari Mutasi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja adalah Psikologi Kejiwaan Pegawai, Motivasi kerja pegawai, dan Penguasaan Kompetensi Pegawai di dinas sosial".

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani dampak pelaksanaan mutasi jabatan melalui Kecakapan / Prestasi kerja penulis dapat melihat Observasi Penelitian berpengaruh kepada kejiwaan atau mental pegawai karena ada dua pilihan mutasi yang diterima yakni naik jabatan atau turun jabatan dan yang paling buruk di Non-Jobkan (Berhentikan), juga sebagai hadiah ataupun hukuman dari kepala daerah (Bupati Indragiri Hulu), penyesuaian ulang dari struktur organisasi tata kerja yang kurang efektif diharapkan menjadi lebih efektif atau langkah selanjutnya dari Jenjang Karir Pegawai di dinas sosial, dan pastinya Motivasi Kerja Pegawai menjadi lebih Fokus juga berkompeten.

Berikut kutipan wawancara peneliti bersama Sekretaris Dinas Sosial yaitu Bapak (Haryanto Setyo Budiyono S.Sos), Wawancara pada tanggal (25 Agustus 2019)

Beliau menyatakan "Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu adalah berdampak kepada harus memperbarui cara kerja / SOP, Penyesuaian lingkungan dan pergaulan kerja, permasalahan jarak kerja dengan tempat tinggal seorang pegawai, apabila jauh pastinya butuh ongkos yang lebih besar", Kemudian tanggapan beliau tentang Pengaruh yang terjadi akibat dari mutasi jabatan terhadap Prestasi Kerja adalah Pengaruh lingkungan baru, pengaruh relasi kerja baru, pengaruh tempat tinggal baru, pengaruh sop di kantor baru, dan pengaruh sosialisasi / pergaulan."

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani dampak pelaksanaan mutasi jabatan melalui Kecakapan / Prestasi kerja penulis dapat melihat Observasi Penelitian bahwasanya pembaruan peraturan ini akan diharapkan memberikan perubahan prestasi kinerja terhadap pegawai kedepannya.

Berikut kutipan wawancara peneliti bersama Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu yaitu Bapak (Rahman Indra, S.Sos, MM), Wawancara pada tanggal (25 Agustus 2019)

"Beliau menyatakan "Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu adalah mutasi dapat memberikan sebuah prestasi kerja pada organisasi yang baru ditempati, dan dianggap sebagai tantangan dan kewajiban baru yang harus dilaksanakan pegawai yang dimutasi, Kemudian Tanggapan Beliau tentang Pengaruh apa saja yang terjadi akibat dari mutasi jabatan terhadap Prestasi Kerja adalah penyesuaian lingkungan baru pegawai yang baru ditempati.

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani dampak pelaksanaan mutasi jabatan melalui Kecakapan / Prestasi kerja penulis dapat melihat Observasi Penelitian dari prestasi kinerja pegawai terhadap pelayanan masyarakat kurang profesional, kecakapan yang belum memenuhi standar, serta kurang efektif dan efisien.

Berikut kutipan wawancara peneliti bersama Kepala Sub Bagian Umum yaitu Ibu (Asriyani), Wawancara pada tanggal (26 Agustus 2019)

"Beliau menyatakan "Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu adalah berdampak Menimbulkan semangat baru pegawai., Kemudian Perubahan suasana kerja mampu memberikan pengaruh terhadap semangat individu pegawai, ketika orang yang berada di suasana yang sama terus-terusan, lama-lama akan merasakan kejenuhan dan kebosanan. Ini, tentu saja, akan menurunkan semangat kerja dan produktivitas pegawai.

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani dampak pelaksanaan mutasi jabatan melalui Kecakapan / Prestasi kerja penulis dapat melihat Observasi Penelitian dengan adanya mutasi jabatan semangat kerja pegawai mengalami peningkatan, dan tidak jenuh terhadap suasana yang monoton.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berikut kutipan wawancara peneliti bersama Kepala Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial Dinas Sosial Bapak (Sutrisno,SS.MH), Wawancara pada tanggal (26 Agustus 2019)

Beliau menyatakan "Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu adalah Dampaknya Baik untuk kinerja organisasi/dinas , dan pengaruh yang terjadi akibat dari mutasi jabatan ke prestasi kerja adalah pengaruhnya karyawan lebih antisipasi dan lebih berhati-hati, lebih fokus dalam bekerja agar terhindar dari mutasi."

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani dampak pelaksanaan mutasi jabatan melalui Kecakapan / Prestasi kerja penulis dapat melihat Observasi Penelitian dengan adanya mutasi jabatan berdampak positif terhadap kinerja pegawai, serta dengan adanya peraturan baru dapat mengurangi dampak negatif dari kinerja pegawai sebelumnya.

Berikut kutipan wawancara peneliti bersama Kasi Perlindungan Sosial Korban Bencana Sosial Ibu (Raja Fitri, S.Sos), Wawancara pada tanggal (26 Agustus 2019)

Beliau menyatakan "Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu adalah dampak yang ditimbulkan pertama kali dari segi psikis (kejiwaannya) pasti akan berubah, yang kedua dari segi kinerjanya, dan diawal – awal pasti akan menurun baik dari semangat kerjanya, kemudian Loyalitasnya terhadap pekerjaannya, Pengaruh yang terjadi akibat dari mutasi Ke Prestasi Kerja adalah tekanan batin, keterpaksaan dalam bekerja, penyesuaian sosialiasi pegawai terhadap lingkungan yang baru ditempatinya, tanggapan beliau dari pelaksanaan mutasi jabatan di dinas sosial selama ini bisa dikategorikan sesuai, dan sesuai kebutuhan, sesuai prosedur. "

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani dampak pelaksanaan mutasi jabatan melalui Kecakapan / Prestasi kerja penulis dapat melihat Observasi Penelitian dengan adanya mutasi jabatan sikap pegawai harus beradaptasi terhadap suasana pekerjaan yang baru.

Berikut kutipan wawancara peneliti bersama Salah Satu Pegawai Dinas Sosial Ibu (Eliyati), Wawancara pada tanggal (26 Agustus 2019)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

"Beliau menyatakan "Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu adalah dampaknya itu sangat berpengaruh dalam kinerja pegawai itu sendiri pastinya, terutama untuk dinas, kemudian tanggapan beliau tentang pengaruh apa saja yang terjadi akibat dari mutasi jabatan ke prestasi kerja adalah salah satunya berkurangnya pegawai pemalas yang bekerja dikantor dinas.

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani dampak pelaksanaan mutasi jabatan melalui Kecakapan / Prestasi kerja penulis dapat melihat Observasi Penelitian dengan adanya mutasi jabatan berdampak positif terhadap motivasi kinerja pegawai.

Berikut kutipan wawancara peneliti bersama Salah Satu Pegawai Dinas Sosial Bapak (Dicki Sahendra S.IP), Wawancara pada tanggal (26 Agustus 2019)

Beliau menyatakan "Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu adalah agar kebijakan dan peraturan kepemimpinan (leadership) terhadap mutasi sebagai dasar untuk meningkatkan modal kerja dan harus terkoordinasi dengan baik, Tanggapan beliau pengaruh yang terjadi akibat dari mutasi jabatan adalah bisa jadi karena bosan dengan suasana kerja maupun ambisi untuk mendapatan tantangan baru atau jabatan baru."

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani dampak pelaksanaan mutasi jabatan melalui Kecakapan / Prestasi kerja penulis dapat melihat Observasi Penelitian dengan adanya mutasi jabatan diharapkan kebijakan dan peraturan kepemimpinan (leadership) terhadap mutasi sebagai dasar untuk meningkatkan modal kerja dan harus terkoordinasi dengan baik.

Dari Hasil Wawancara dan Observasi Penelitian yang dilakukan Kecakapan Kerja (Prestasi Kerja) pegawai dinas sosial kabupaten Indragiri Hulu adalah sudah tergolong berprestasi, karena mutasi pegawai yang terjadi tidak terlalu mempengaruhi kinerja pegawai, karena pelayanan yang diberikan oleh pegawai dinas sosial kabupaten indragiri hulu sudah efektif dan efisien.

2. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah suatu kemampuan, pengetahuan dan keterampilan seorang yang diperoleh melalui rentang waktu atau masa kerja yang telah ditempuh untuk pekerjaan tertentu melalui tindakan, reaksi, kecekatan dan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

berbagai percobaan yang telah dilakukan. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, maka semakin terampil seseorang dalam melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula pola berpikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pengalaman kerja menunjukan kemampuan pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Banyaknya pengalaman kerja yang dimiliki seseorang pekerja maka orang tersebut akan lebih menguasai pekerjaannya, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar. Hal ini berarti orang tersebut mempunyai efektivitas kerja yang baik. Selain itu, pengalaman kerja akan ikut mematangkan seseorang dalam menghadapi tugas-tugas manajerial yang akan dijalankannya.

Setiap pengalaman kerja yang diperoleh seseorang, akan membantunya memberikan keterampilan dan pengetahuan khusus sesuai dengan pekerjaan yang digelutinya. Seseorang yang melakukan jenis pekerjaan tertentu secara berulang-ulang dalam jangka waktu yang cukup lama akan menjadikan dirinya cukup terampil dalam pekerjaan tersebut. Pengalaman merupakan faktor yang penting dalam perkembangan suatu usaha, terutama pekerjaan yang membutuhkan keahlian, kecakapan dan inisiatif dalam berkreasi, sehingga menghasilkan produk yang lebih baik dilihat dari segi kuantitas maupun kualitas.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Gazalba (1990) Pengalaman kerja adalah mengetahui atau mempelajari tindakan atau reaksi sendiri, kecekatan atau pengetahuan yang diperoleh dengan mengerjakan sesuatu..

Menurut Manullang (2004) Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Menurut Wariati (2015) Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya.

Berikut kutipan wawancara peneliti dengan Kepala Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu yaitu Bapak (Drs. Nursisman), Wawancara pada tanggal (25 Agustus 2019)

"Tanggapan beliau dari Pelaksanaan Kerja dari mutasi jabatan di dinas sosial yang dilaksanakan selama ini sudah sesuai dengan kebutuhan institusi, dan seharusnya cara pemerintah daerah untuk meningkatkan Pelaksanaan Kerja masyarakat pada dinas sosial yang efektif dan efisien yaitu dengan cara menempatkan personil sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki pegawai, dan pendapat beliau tentang Pelaksanaan Kerja pegawai yang dimutasi merasa keberatan atas keputusan Pemerintah Daerah terhadap Mutasi Jabatan atas dirinya adalah sebagian besar, tidak".

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani dampak pelaksanaan mutasi jabatan melalui Pengalaman kerja penulis dapat melihat Observasi Penelitian dengan adanya mutasi jabatan pengalaman kerja pegawai yang efektif dan efisien, yaitu dengan cara penempatan pegawai sesuai dengan bidang dan keahlian yang dimiliki.

Berikut kutipan wawancara peneliti bersama Sekretaris Dinas Sosial yaitu Bapak (Haryanto Setyo Budiyono S.Sos), Wawancara pada tanggal (25 Agustus 2019)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

"Tanggapan beliau tentang Pelaksanaan Kerja mutasi jabatan di dinas sosial adalah tergantung kinerja pegawai tersebut, pantas dimutasi atau tidak, dan perlu dilakukan pembicaraan terlebih dahulu sebelum di mutasi, mau tidak mau pegawai yang dimutasi harus menerima keputusan pemerintah karna sudah merupakan tugas ASN.

Tanggapan beliau tentang bagaimana seharusnya cara pemerintah daerah mengelola untuk meningkatkan Pelaksanaan Kerja masyarakat pada dinas sosial yang efektif dan efisien adalah mengutamakan permintaan (saran dari masyarakat), menyediakan fasilitas yang dibutuhkan, berperan aktif, cepat dan tanggap apa yang dibutuhkan oleh masyarakat."

Kemudian tanggapan beliau tentang Pelaksanaan Kerja Pegawai yang dimutasi merasa keberatan atas keputusan pemerintah daerah terhadap mutasi jabatan atas dirinya adalah "Tidak keberatan karna yang namanya mutasi sudah prosedur dari pemerintahannya sendiri, dan seorang pegawai yang taat peraturan tidak akan keberatan, karna setiap pegawai harus siap apapun resikonya, dan beliau juga mengatakan bisa jadi Keberatan apabila mutasi tersebut diberitahukan secara mendadak dan kita belum ada persiapan, karna kita udah berkeluarga daan menetap di tempat/kota yang sekarang."

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani dampak pelaksanaan mutasi jabatan melalui Pengalaman kerja penulis dapat melihat Observasi Penelitian dengan adanya mutasi jabatan pengalaman kerja pegawai di dinas sosial harus berperan aktif, dan cepat tanggap terhadap apa yang dibutuhkan masyarakat.

Berikut kutipan wawancara peneliti bersama Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu yaitu Bapak (Rahman Indra, S.Sos, MM), Wawancara pada tanggal (25 Agustus 2019)

"Tanggapan beliau tentang Pelaksanaan Kerja mutasi jabatan di dinas sosial yang dilaksanakan selama ini yaitu "Menurut saya baik apabila mutasi dilakukan dengan klasifikasi jabatan & pola karir, serta memperhatikan kebutuhan organisasi & juga memperhatikan prinsip larangan konflik, dan seharusnya cara Pemerintah Daerah mengelola untuk meningkatkan Pelaksanaan Kerja kepada masyarakat di dinas sosial yang efektif dan efisien yaitu dengan cara klasifikasi atau pengelompokkan jabatan dan jenjang karir, juga melihat apa yang dibutuhkan dari organisasi atau kekurangan di bidang apa. "

"Kemudian tanggapan beliau tentang Pelaksanaan Kerja Pegawai yang dimutasi merasa keberatan atas keputusan pemerintah daerah terhadap mutasi atas dirinya adalah sebagian pegawai yang dimutasi ada yang keberatan tetapi tetap harus menerima dan melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai pegawai."

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani dampak pelaksanaan mutasi jabatan melalui Pengalaman kerja penulis dapat melihat Observasi Penelitian dengan adanya mutasi jabatan pengalaman kerja pegawai yang sesuai dengan klasifikasi jabatan dan jenjang karir akan memberikan peningkatan terhadap pelaksanaan kerja pegawai dinas sosial.

Berikut kutipan wawancara peneliti bersama Kepala Sub Bagian Umum yaitu Ibu (Asriyani), Wawancara pada tanggal (26 Agustus 2019)

"Tanggapan beliau tentang Pelaksanaan Kerja mutasi jabatan di dinas sosial yang dilaksanakan selama ini yaitu menurut saya cukup baik karena pekerjaan yang dilakukan dengan ikhlas akan mendapatkan hasil yang baik pula, sepanjang saya melihat sejauh ini cukup baik dan seharusnya cara Pemerintah Daerah mengelola untuk meningkatkan Pelaksanaan Kerja kepada masyarakat di dinas sosial yang efektif dan efisien yaitu dengan cara merekap ulang pelaksanaan kerja yang selama ini sudah dikerjakan dan dijalankan apakah sudah sesuai dengan program kerja dinas sosial yang seharusnya atau tidak, dari situ bisa dilihat perbaikan dari pelaksanaan kerja yang lebih baik lagi."

"Kemudian tanggapan beliau tentang Pelaksanaan Kerja Pegawai yang dimutasi merasa keberatan atas keputusan pemerintah daerah terhadap mutasi atas dirinya adalah sebagian pegawai yang dimutasi ada yang keberatan tetapi tetap harus menerima dengan lapang dada dan tetap teguh melaksanakan tugas negara baik tugas pokok dan fungsi sebagai pegawai negeri sipil."

Menurut Analisis Penulis Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani dampak pelaksanaan mutasi jabatan melalui Pengalaman kerja penulis dapat melihat Observasi Penelitian dengan adanya mutasi jabatan untuk meningkatkan Pelaksanaan Kerja kepada masyarakat di dinas sosial yang efektif dan efisien yaitu dengan cara merekap ulang pelaksanaan kerja yang selama ini sudah dikerjakan dan dijalankan apakah sudah sesuai dengan program kerja dinas sosial yang seharusnya atau tidak, dari situ bisa dilihat perbaikan dari pelaksanaan kerja yang lebih baik lagi.

Berikut kutipan wawancara peneliti bersama Kepala Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial Dinas Sosial Bapak (Sutrisno,SS.MH) Wawancara pada tanggal (26 Agustus 2019)

"Tanggapan beliau dari Pelaksanaan Kerja mutasi jabatan di dinas sosial yang dilaksanakan selama ini adalah mutasi ini sangat baik, diadakan agar sebagai efek jera agar tidak melakukan kesalahan dalam bekerja yang ditujukan kepada pegawai, bagaimana seharusnya cara pemerintah daerah untuk mengelola untuk meningkatkan Pelaksanaan Kerja masyarakat pada dinas sosial

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

yang efektif dan efisien yaitu dengan cara melakukan peninjauan atau turun ke lapangan secara langsung, atau ada yang mengawasi dan mengontrol."

"Kemudian tanggapan beliau tentang Pelaksanaan Kerja Pegawai yang dimutasi merasa keberatan atas keputusan pemerintah daerah melakukan mutasi jabatan atas dirinya adalah mungkin sedikit keberatan, karna bisa jadi jauh dari keluarga penempatan lokasi yang baru."

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani dampak pelaksanaan mutasi jabatan melalui Pengalaman kerja penulis dapat melihat Observasi Penelitian dengan adanya mutasi jabatan untuk meningkatkan Pelaksanaan Kerja masyarakat pada dinas sosial yang efektif dan efisien yaitu dengan cara melakukan peninjauan atau turun ke lapangan secara langsung, atau ada yang mengawasi dan mengontrol.

Berikut kutipan wawancara peneliti bersama Kasi Perlindungan Sosial Korban Bencana Sosial Ibu (Raja Fitri, S.Sos) Wawancara pada tanggal (26 Agustus 2019)

"Tanggapan beliau dari Pelaksanaan Kerja mutasi jabatan di dinas sosial selama ini bisa dikategorikan sesuai, dan sesuai kebutuhan, sesuai prosedur. Kemudian tanggapan beliau tentang cara pemerintah daerah mengelola untuk meningkatkan Pelaksanaan Kerja masyarakat pada dinas sosial yang efektif dan efisien adalah dengan cara mengkoordinasikan dengan badan kepegawaian daerah yang ada, dan dinas terkait sebelum mutasi dilaksanakan, agar tidak terjadi simpang siur karena kedekatan. "

"Kemudian tanggapan beliau tentang Pelaksanaan Kerja pegawai yang dimutasi merasa keberatan atas keputusan pemerintah daerah terhadap mutasi jabatan atas dirinya adalah ada yang keberatan dan ada yang tidak keberatan, tergantung dia melakukan kesalahan atau tidak, apabila pegawai tersebut melakukan sebuah kesalahan dia harus bersedia dimutasi, baik mutasi jabatannya atau bersedia dimutasi keluar (ditempatkan keluar daerah) sedangkan pegawai yang tidak melakukan sebuah kesalahan tapi dimutasi jabatan itu tergantung pegawainya sendiri, dia mau atau tidak ditempatkan di tempat mutasi, karna itu adalah sebuah perintah dari pemerintah tersebut."

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani dampak pelaksanaan mutasi jabatan untuk meningkatkan Pelaksanaan Kerja masyarakat Observasi Penelitian pada dinas sosial yang efektif dan efisien adalah dengan cara mengkoordinasikan dengan badan kepegawaian daerah yang ada, dan dinas terkait sebelum mutasi dilaksanakan, agar tidak terjadi simpang siur karena kedekatan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berikut kutipan wawancara peneliti bersama Salah Satu Pegawai Dinas Sosial Ibu (Eliyati), Wawancara pada tanggal (25 Agustus 2019)

"Kemudian tanggapan beliau tentang Pelaksanaan Kerja mutasi jabatan di dinas sosial yang dilaksanakan selama ini adalah cukup efisien untuk meningkatkan kinerja dinas, tanggapan beliau tentang seharusnya cara pemerintah mengelola untuk meningkatkan Pelaksanaan Kerja masyarakat pada dinas sosial yang efektif dan efisien adalah dengan cara berkonsultasi dengan orang sekitar, dan menyediakan kotak keluhan dan pelayanan masyarakat, dan kemudian sebagai koreksi kepada seluruh pegawai di dinas sosial."

"Kemudian tanggapan beliau tentang Pelaksanaan Kerja pegawai yang di mutasi merasa keberatan atas keputusan pemerintah daerah terhadap mutasi jabatan atas dirinya adalah tidak, karena dengan adanya ini mereka akan sadar dengan performa kinerja, selama bekerja di kantor yang lama."

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani dampak pelaksanaan mutasi jabatan untuk meningkatkan Pelaksanaan Kerja masyarakat Observasi Penelitian pada dinas sosial yang efektif dan efisien adalah dengan cara berkonsultasi dengan orang sekitar, dan menyediakan kotak keluhan dan pelayanan masyarakat, dan kemudian sebagai koreksi kepada seluruh pegawai di dinas sosial

Berikut kutipan wawancara peneliti bersama Salah Satu Pegawai Dinas Sosial Bapak (Dicki Sahendra S.IP), Wawancara pada tanggal (26 Agustus 2019)

"Tanggapan beliau tentang Pelaksanaan Kerja mutasi jabatan di dinas sosial yang dilaksanakan selama ini adalah mutasi itu adalah hal wajar, tidak perlu ditakutkan dan tidak selamanya kita akan berada dalam suatu tempat dan posisi tersebut, cepat atau lambat kita pasti akan di pindahkan."

"Seharusnya cara pemerintah daerah mengelola untuk meningkatkan Pelaksanaan Kerja masyarakat pada dinas sosial yang efektif dan efisien adalah pemerintah daerah dituntut untuk memiliki kemampuan yang semakin tinggi untuk menjawab tugas yang semakin berat, karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkan kemampuan pemerintah daereah baik kemampuan dalam mengambil keputusan atau inisiatif, perencanaan sehingga diperoleh kinerja pemerintah yang baik."

"Kemudian tanggapan beliau tentang Pelaksanaan Kerja pegawai yang dimutasi merasa keberatan atas keputusan pemerintah daerah terhadap mutasi jabatan atas dirinya adalah tidak, karna itu sudah keputusan yang harus diterima dengan lapang dada."

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani dampak pelaksanaan mutasi jabatan untuk meningkatkan Pelaksanaan Kerja masyarakat Observasi Penelitian pada dinas sosial yang efektif dan efisien adalah pemerintah daerah dituntut untuk memiliki kemampuan yang semakin tinggi untuk menjawab tugas yang semakin berat, karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkan kemampuan pemerintah daereah baik kemampuan dalam mengambil keputusan atau inisiatif, perencanaan sehingga diperoleh kinerja pemerintah yang baik

Dari Hasil Wawancara dan Observasi Penelitian yang dilakukan Pengalaman Kerja (Pelaksanaan Kerja) yang terjadi pada dinas sosial kabupaten indragiri hulu, berlangsung baik, terlihat juga dari observasi peneliti terhadap absensi kehadiran selama penulis meneliti dan pelaksaan tugas lain.

3. Kesungguhan Kerja

Kata dasar kesungguhan adalah sungguh-sungguh, bila dipisah berarti ke-sungguh-an, Kesungguhan adalah ketulusan , usaha maksimal yang meliputi pikiran, tenaga dan hati manusia. Tujuan dari kesungguhan adalah meraih apa yang diinginkan.

Kesungguhan dalam bekerja, artinya adalah ketulusan mengeluarkan tenaga dan pikiran untuk berbuat sebaik mungkin, dengan efektif dan efisien, sehingga mampu untuk melaksanakan suatu kegiatan tertentu dalam hubungannya dengan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan, tidak terlepas juga dengan kebijaksanaan pegawai dalam mengambil keputusan, dan bijak dalam menghadapi berbagai sifat dari masyarakat yang berbeda beda, ada yang sensian atau tidak sabaran dan ingin cepat selesai.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), arti kata kesungguhan adalah hal (perbuatan) sungguh-sungguh. Arti lainnya dari kesungguhan adalah ketulusan. Contoh: mendengarkan keluhan kawannya dengan penuh kesungguhan atau ketulusan.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berikut kutipan wawancara peneliti dengan Kepala Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu yaitu Bapak (Drs. Nursisman), Wawancara pada tanggal (25 Agustus 2019)

"Beliau mengatakan pelayanan yang diberikan oleh yang bekerja pada dinas sosial sudah efektif dan efisien, termasuk dalam kategori sudah efektif dan efisien, tetapi diperlukan peningkatan lagi atau peka sosial, dan juga pelayanan yang diberikan oleh pegawai yang bekerja pada dinas sosial sudah tergolong cepat adalah sudah sesuai dengan kebutuhan."

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani dampak pelaksanaan mutasi jabatan Observasi Penelitian yang saya lihat sudah efektif tetapi perlu peningkatan lagi, agar pelayanan masyarakat lebih responsif.

Berikut Wawancara Peneliti Kepada Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan Bapak (Rahman Indra,S.Sos,MM) , Wawancara pada tanggal (25 Agustus 2019)

"Beliau mengatakan pelayanan yang diberikan oleh yang bekerja pada dinas sosial sudah efektif dan efisien, termasuk dalam kategori sudah efektif dan efisien dan juga pelayanan yang diberikan oleh pegawai yang bekerja pada dinas sosial sudah tergolong cepat adalah sudah cepat."

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani dampak pelaksanaan mutasi jabatan Observasi Penelitian yang saya lihat sudah baik akan tetapi masih harus ditingkatkan lagi, agar pelayanan masyarakat lebih responsif.

Berikut Wawancara Peneliti Kepada Kepala Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial Bapak (Sutrisno SS,MH) , Wawancara pada tanggal (26 Agustus 2019)

"Beliau mengatakan pelayanan yang diberikan oleh yang bekerja pada dinas sosial sudah efektif dan efisien, termasuk dalam kategori sudah efektif dan efisien dan juga pelayanan yang diberikan oleh pegawai yang bekerja pada dinas sosial sudah tergolong cepat adalah lumayan cepat"

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani dampak pelaksanaan mutasi jabatan pelayanan Observasi Penelitian yang saya lihat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

tergolong sudah efektif dan efisien, akan tetapi masih harus ditingkatkan lagi, agar pelayanan masyarakat lebih responsif.

Berikut Wawancara Peneliti Bersama Pegawai Dinas Sosial Ibu (Eliyati) , Wawancara pada tanggal (26 Agustus 2019)

"Beliau mengatakan pelayanan yang diberikan oleh yang bekerja pada dinas sosial sudah efektif dan efisien, termasuk dalam kategori sudah efektif dan efisien dan juga pelayanan yang diberikan oleh pegawai yang bekerja pada dinas sosial sudah tergolong cepat adalah cukup cepat."

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani dampak pelaksanaan mutasi jabatan pelayanan Observasi Penelitian yang saya lihat tergolong sudah efektif dan efisien, akan tetapi masih harus ditingkatkan lagi, agar pelayanan masyarakat lebih responsif.

Berikut Wawancara Peneliti bersama Kepala Sub Bagian Umum Ibu (Asriyani), Wawancara pada tanggal (26 Agustus 2019)

"Beliau mengatakan pelayanan yang diberikan oleh yang bekerja pada dinas sosial sudah efektif dan efisien, termasuk dalam kategori sudah efektif dan efisien dan juga pelayanan yang diberikan oleh pegawai yang bekerja pada dinas sosial sudah tergolong cepat."

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani dampak pelaksanaan mutasi jabatan pelayanan Observasi Penelitian yang saya lihat tergolong sudah efektif dan efisien, akan tetapi masih harus ditingkatkan lagi, agar pelayanan masyarakat lebih responsif.

Berikut Wawancara Peneliti bersama Kasi Perlindungan Sosial dan Bencana Sosial Ibu (Raja Fitri S.Sos) , Wawancara pada tanggal (26 Agustus 2019)

"Beliau mengatakan pelayanan yang diberikan oleh yang bekerja pada dinas sosial sudah efektif dan efisien, termasuk dalam kategori sudah sangat efektif dan efisien dan juga pelayanan yang diberikan oleh pegawai yang bekerja pada dinas sosial sudah tergolong cepat adalah sangat cepat."

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani dampak pelaksanaan mutasi jabatan pelayanan Observasi Penelitian yang saya lihat tergolong sudah efektif dan efisien, akan tetapi masih harus ditingkatkan lagi, agar pelayanan masyarakat lebih responsif.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berikut Wawancara Peneliti bersama Sekretaris Dinas Sosial Bapak (Haryanto Setyo Budiyono S.Sos) , Wawancara pada tanggal (25 Agustus 2019)

"Beliau mengatakan pelayanan yang diberikan oleh yang bekerja pada dinas sosial sudah efektif dan efisien, adalah mencukupi dan memuaskan dan didorong dengan motivasi kerja dan juga pelayanan yang diberikan oleh pegawai yang bekerja pada dinas sosial sudah tergolong cepat adalah lumayan cepat, dan tergantung pribadi masing-masing ada yang cepat ada yang lambat, karena pribadi masing-masing pegawai berbeda-beda"

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani dampak pelaksanaan mutasi jabatan pelayanan Observasi Penelitian yang saya lihat tergolong sudah efektif dan efisien, akan tetapi masih harus ditingkatkan lagi, agar pelayanan masyarakat lebih responsif.

Berikut Wawancara Peneliti Bersama Pegawai Dinas Sosial Bapak (Dicki Sahendra S.IP) , Wawancara pada tanggal (26 Agustus 2019)

"Beliau mengatakan pelayanan yang diberikan oleh yang bekerja pada dinas sosial sudah efektif dan efisien, termasuk dalam kategori sudah efektif dan juga sudah efisien dan pelayanan yang diberikan oleh pegawai yang bekerja pada dinas sosial sudah tergolong cepat adalah tergolong cepat."

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani dampak pelaksanaan mutasi jabatan pelayanan Observasi Penelitian yang saya lihat tergolong sudah efektif dan efisien, akan tetapi masih harus ditingkatkan lagi, agar pelayanan masyarakat lebih responsif.

Dari Hasil Wawancara dan Observasi Penelitian yang dilakukan di dinas sosial kabupaten indragiri hulu, Kesungguhan Kerja atau Penampilan Kerja dinas ini sudah tergolong dinas yang terorganisir dengan baik, sdm didalamnya tergolong pegawai yang peduli akan penampilan dan memiliki adab (norma kesopanan), dan juga bijak sabar dalam menghadapi masyarakat yang ingin dilayani (problem) sosial yang dihadapinya.

4. Waktu Kerja

Waktu kerja adalah waktu yang digunakan untuk melakukan pekerjaan pada satu periode tertentu.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Menurut Su'ud (2007:132) Waktu Kerja adalah waktu untuk melakukan pekerjaan, dapat dilaksanakan siang hari dan/atau malam hari. Merencanakan pekerjaan-pekerjaan yang akan datang merupakan langkah-langkah memperbaiki pengurusan waktu. Apabila perencanaan pekerjaan belum dibuat dengan teliti, tidak ada yang dapat dijadikan panduan untuk menentukan bahwa usaha yang dijalankan adalah selaras dengan sasaran yang ingin dicapai. Dengan adanya pengurusan kegiatan-kegiatan yang hendak dibuat, sesorang itu dapat menghemat waktu dan kerjanya

Menurut Koesindratmono (2011) Waktu kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi, kantor, dan sebagainya.

Menurut Andini (2015) Waktu kerja juga merupakan faktor yang bekaitan dengan lamanya seseorang bekerja di suatu tempat.

Menurut Suma'mur (2009) Waktu kerja juga merupakan jangka waktu seseorang yang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga bekerja, Masa kerja dapat diartikan sebagai sepenggalan waktu yang agak lama dimana seseorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas tertentu

Berikut Wawancara Peneliti kepada Kepala Dinas Sosial Bapak (Drs Nursisman), Wawancara pada tanggal (25 Agustus 2019**)**

"Tanggapan Beliau tentang apakah dengan adanya mutasi jabatan ini meningkatkan kinerja pegawai atau mungkin menurunkan kinerja pegawai adalah Sepanjang sudah sesuai dengan kompetensinya, akan meningkatkan kinerja pegawai, menurut beliau tentang bagaimana pegawai – pegawai baru yang dimutasi beradaptasi dengan lingkungan, aturan, dan program kerja dari

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pekerjaan yang baru, berpengaruhkah terhadap kinerja pegawai adalah butuh waktu dan proses, sesuai kapabilitas masing-masing pegawai."

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani dampak pelaksanaan mutasi jabatan terhadap waktu kerja Observasi Penelitian yang efektif berdasarkan waktu dan pengalaman kerja yang sudah dilalui pegawai dan sesuai kapabilitas masing-masing pegawai.

Berikut Wawancara Peneliti Kepada Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan Bapak (Rahman Indra,S.Sos,MM), Wawancara pada tanggal (25 Agustus 2019)

"Tanggapan Beliau tentang apakah dengan adanya mutasi jabatan ini meningkatkan kinerja pegawai atau mungkin menurunkan kinerja pegawai adalah Meningkat, menurut beliau tentang bagaimana pegawai – pegawai baru yang dimutasi beradaptasi dengan lingkungan, aturan, dan program kerja dari pekerjaan yang baru, berpengaruhkah terhadap kinerja pegawai adalah Berpengaruh, karena pekerjaan yang dilakukan bisa jadi berbeda dengan dinas/kantor yang sebelumnya, jadi sangat berpengaruh."

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani dampak pelaksanaan mutasi jabatan terhadap waktu kerja yang efektif berdasarkan adaptasi waktu dan pengalaman kerja yang sudah dilalui pegawai dan sesuai kapabilitas masing-masing pegawai.

Berikut Wawancara Peneliti Kepada Kepala Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial Bapak (Sutrisno SS,MH), Wawancara pada tanggal (26 Agustus 2019)

"Tanggapan Beliau tentang apakah dengan adanya mutasi jabatan ini meningkatkan kinerja pegawai atau mungkin menurunkan kinerja pegawai adalah Meningkatkan kinerja pegawai, menurut beliau tentang bagaimana pegawai – pegawai baru yang dimutasi beradaptasi dengan lingkungan, aturan, dan program kerja dari pekerjaan yang baru, berpengaruhkah terhadap kinerja pegawai adalah Sangat Berpengaruh, karena kantor yang sebelumnya ataupun pekerjaan bisa jadi berbeda yang sebelumnya, jadi sangat berpengaruh."

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani dampak pelaksanaan mutasi jabatan terhadap waktu kerja Observasi Penelitian yang efektif berdasarkan waktu dan pengalaman kerja yang sudah dilalui pegawai dan sesuai kapabilitas masing-masing pegawai.

Berikut Wawancara Peneliti Bersama Pegawai Dinas Sosial Ibu (Eliyati)

Wawancara pada tanggal (26 Agustus 2019)

"Tanggapan Beliau tentang apakah dengan adanya mutasi jabatan ini meningkatkan kinerja pegawai atau mungkin menurunkan kinerja pegawai adalah Meningkatkan jiwa kedisplinan saat bekerja, menurut beliau tentang bagaimana pegawai – pegawai baru yang dimutasi beradaptasi dengan lingkungan, aturan, dan program kerja dari pekerjaan yang baru, berpengaruhkah terhadap kinerja pegawai adalah Berpengaruh, karena mereka harus menyesuaikan keadaan terlebih dahulu."

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani dampak pelaksanaan mutasi jabatan terhadap waktu kerja Observasi Penelitian yang efektif berdasarkan kedisiplinan saat bekerja, waktu dan pengalaman kerja yang sudah dilalui pegawai dan sesuai kapabilitas masing-masing pegawai.

Berikut Wawancara Peneliti bersama Kepala Sub Bagian Umum Ibu

(Asriyani), Wawancara pada tanggal (26 Agustus 2019)

"Tanggapan Beliau tentang apakah dengan adanya mutasi jabatan ini meningkatkan kinerja pegawai atau mungkin menurunkan kinerja pegawai adalah Meningkatkan kinerja pegawai, menurut beliau tentang bagaimana pegawai – pegawai baru yang dimutasi beradaptasi dengan lingkungan, aturan, dan program kerja dari pekerjaan yang baru, berpengaruhkah terhadap kinerja pegawai adalah Sangat Berpengaruh, karena kantor yang sebelumnya ataupun pekerjaan bisa jadi berbeda yang sebelumnya, jadi sangat berpengaruh."

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani dampak pelaksanaan mutasi jabatan terhadap waktu kerja Observasi Penelitian yang efektif berdasarkan kedisiplinan saat bekerja, pelaksanaan program kerja yang efektif. waktu dan pengalaman kerja yang sudah dilalui pegawai dan sesuai kapabilitas masing-masing pegawai.

Berikut Wawancara Peneliti bersama Kasi Perlindungan Sosial dan Bencana

Sosial Ibu (Raja Fitri S.Sos) Wawancara pada tanggal (26 Agustus 2019)

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

"Tanggapan Beliau tentang apakah dengan adanya mutasi jabatan ini meningkatkan kinerja pegawai atau mungkin menurunkan kinerja pegawai adalah Meningkatkan kinerja pegawai dalam hal motivasi kerja, menurut beliau tentang bagaimana pegawai – pegawai baru yang dimutasi beradaptasi dengan lingkungan, aturan, dan program kerja dari pekerjaan yang baru, berpengaruhkah terhadap kinerja pegawai adalah Sangat Berpengaruh, karena kantor yang sebelumnya ataupun pekerjaan , aturan dan tata tertib kerja bisa jadi berbeda yang sebelumnya, jadi sangat berpengaruh."

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani dampak pelaksanaan mutasi jabatan terhadap waktu kerja Observasi Penelitian yang efektif berdasarkan kedisiplinan saat bekerja, pelaksanaan program kerja yang efektif. waktu dan pengalaman kerja yang sudah dilalui pegawai dan sesuai kapabilitas masing-masing pegawai.

Berikut Wawancara Peneliti bersama Sekretaris Dinas Sosial Bapak (Haryanto Setyo Budiyono S.Sos), Wawancara pada tanggal (25 Agustus 2019)

"Tanggapan Beliau tentang apakah dengan adanya mutasi jabatan ini meningkatkan kinerja pegawai atau mungkin menurunkan kinerja pegawai adalah ada kinerja meningkat mungkin karena faktor rekan kerja, biaya hidup disana, dan mungkin bisa jumpa jodoh, kinerja menurun mungkin faktor jarak yang jauh dari keluarga, biaya hidup yang mahal, yang bisa membuat orang bosan bekerja di tempat yang baru, menurut beliau tentang bagaimana pegawai – pegawai baru yang dimutasi beradaptasi dengan lingkungan, aturan, dan program kerja dari pekerjaan yang baru, berpengaruhkah terhadap kinerja pegawai adalah Berpengaruh, Pegawai yang baru harus penyesuaian dengan karyawan lama dan mengikuti aturan yang baru."

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani dampak pelaksanaan mutasi jabatan terhadap waktu kerja Observasi Penelitian yang efektif berdasarkan faktor rekan kerja, biaya hidup, faktor jarak, waktu dan pengalaman kerja yang sudah dilalui pegawai dan sesuai kapabilitas masing-masing pegawai.

Berikut Wawancara Peneliti Bersama Pegawai Dinas Sosial Bapak (Dicki Sahendra S.IP), Wawancara pada tanggal (26 Agustus 2019)

Tanggapan Beliau tentang apakah dengan adanya mutasi jabatan ini meningkatkan kinerja pegawai atau mungkin menurunkan kinerja pegawai adalah "Untuk Meningkatkan Produktivitas kinerja pegawai agar menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan dari suatu jabatan yang ada, menurut beliau tentang bagaimana pegawai – pegawai baru yang dimutasi beradaptasi dengan lingkungan, aturan, dan program kerja dari

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

pekerjaan yang baru, berpengaruhkah terhadap kinerja pegawai adalah Tidak Berpengaruh, karena Prinsip dari adanya mutasi jabatan kepada posisi yang sudah tepat dan pekerjaan yang sesuai agar semangat dan produktivitas kerjanya meningkat."

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani dampak pelaksanaan mutasi jabatan Observasi Penelitian untuk meningkatkan Produktivitas kinerja pegawai agar menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan dari suatu jabatan yang ada waktu dan pengalaman kerja yang sudah dilalui pegawai dan sesuai kapabilitas masing-masing pegawai.

"Waktu Kerja untuk mencapai Pencapaian Kerja atau Hasil Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu yang dapat penulis simpulkan dari Wawancara dan Observasi yang penulis lakukan adalah sudah cukup mencapai Tujuan dari Dinas Sosial itu sendiri, yakni melayani masyarakat dengan sepenuh hati, baik dari banyak segi kehidupan sosial,contohnya bencana alam, komunitas masyarakat miskin dan adat terpencil, dan masyarakat yang mengalami gangguan kejiwaan atau psikis."

5. Program Prioritas

Program-program prioritas yang dijalankan di Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu adalah sebagai berikut :

a. **Program Pemberdayaan Fakir Miskin, Komunitas Adat Terpencil (KAT) dan Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) :**

1. Peningkatan Kemampuan (*Capacity Building*) petugas dan pendamping sosial pemberdayaan fakir miskin, KAT dan PMK lainnya
2. Pelatihan Keteramplilan Kerja bagi keluarga miskin
3. Pelatihan Keterampilan bagi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS)
4. Pemberdayaan Fakir Miskin
5. Pemberdayaan Komunitas Adat Terpencil (KAT)

b. **Program Pelayanan dan Rehablitasi Kesejahteraan Sosial :**

1. Pelayanan dan perlindungan sosial, hukum bagi korban eksploitasi, perdagangan perempuan dan anak

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

2. Pelaksanaan KIE konseling dan kampanye sosial bagi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS)
3. Penyusunan kebijakan pelayanan dan rehabilitasi sosial bagi PMKS
4. Pelayanan psikologi bagi PMKS di trauma centre termasuk bagi korban bencana
5. koordinasi perumusan kebijakan dan sinkronisasi pelaksanaan upaya-upaya penanggulangan kemiskinan dan penurunan kesenjangan
6. Penanganan masalah-masalah strategis yang menyangkut tanggap cepat darurat dan kejadian luar biasa
7. Monitoring, evaluasi dan pelaporan
8. Pembinaan kesejahtearaan sosial anak (Anak Terlantar, Anjal dan Ancat)
9. Pembinaan lanjut usia
10. Pelayanan dan rehabilitasi sosial penderita disabilitas
11. Pelayanan dan rehabilitasi sosial Tuna Susila
12. Pelayanan dan rehabilitasi korban penyalahgunaan Napza

c. **Program Pembinaan Anak Terlantar (AT) :**

1. Pelatihan keterampilan dan praktek belajar bagi Anak Terlantar (AT)
2. Pengembangan bakat dan keterampilan Anak Terlantar (AT)
3. Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan

d. **Program Pembinaan Para Penyandang Cacat dan Trauma :**

1. Pendidikan dan pelatihan bagi para penyandang cacat dan trauma
2. Pendayagunaan para penyandang cacat dan eks trauma
3. Pelindungan dan rehabilitasi dalam shelter home

e. **Program Pembinaan Eks Penyandang Penyakit Sosial (eks narapidana, PSK, narkoba dan penyakit sosial lainnya) :**

1. Pemberdayaan eks penyandang penyakit sosial
2. Pemantauan kemajuan perubahan sikap mental eks penyandang penyakit sosial

f. **Program Pemberdayaan Kelembagaan Kesejahteraan Sosial :**

1. Peningkatan peran aktif masyarakat dan dunia usaha
2. Peningkatan jejaring kerja sama usaha-usaha kesejahteraan sosial masyarakat
3. Peningkatan kualitas SDM
4. Pemberdayaan Karang Taruna
5. Pemberdayaan Kelembagaan Sosial Masyarakat

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Tabel 2.1 Daftar Mutasi Keluar Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2018

No	NAMA / NIP	PANGKAT / GOL	JABATAN
1	**R. AGUS WIDODO** **NIP : 19620417 199203 1 002**	Pembina IV/a	Plt Kepala Dinas
2	**SAWANING GURNING, SKM** **NIP : 19660311 199403 1 009**	Pembina IV/a	Kepala Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial
3	MARWAN, SST NIP : 19711010 199303 1 005	Penata TK I III/d	Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial dan Fakir Miskin
4	**MUHENDRA, S.Sos, MPA** **NIP : 19790726 200112 1 003**	Penata TK I III/d	Kepala Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial
5	RAHMAN INDRA, S.Sos, MM NIP : 19681015 200112 1 002	Pembina IV/a	Kepala Subbag Program dan Keuangan
6	BENTUR SINAGA, S.Sos NIP : 19681015 200112 1 002	Penata TK I III/d	Kepala Seksi Perlindungan Jaminan Sosial Korban Bencana Alam
7	ASRIYANI NIP : 19640101 198603	Penata TK I III/d	Kepala Sub Bagian Umum
8	OMEGA A. DELIANA, S.Sos NIP : 19680425 198812 2 001	Penata TK I III/d	Kepala Seksi Rehabilitasi Sosial Anak dan Lanjut Usia
9	**H. YASNIWAN, S.Sos** **NIP : 19660311 199103 1 006**	Penata TK I III/d	Kepala Seksi Kepahlawanan dan Kesetiakawanan Sosial
10	DARMAWAN. S.Sos NIP : 19660311 199303 1 006	Penata TK I III/d	Kepala Seksi Pemberdayaan dan Penyuluh Sosial
11	MISTUTI DEWI, S.Sos NIP : 19690128 199303 2 002	Penata TK I III/d	Kepala Seksi Jaminan Sosial Keluarga
12	ALFIAT, SE NIP : 19701007 200112 1 001	Penata TK I III/d	Kepala Seksi Tuna Sosial dan Perdagangan Orang
13	MAHDALENA.S,Sos NIP : 1962120 198601 2 003	Penata TK I III/d	Kepala Seksi Rehabilitasi Sosial Penyandang

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

			Disabilitas
14	Hj. ALUSMAWATI, SE NIP : 19720820 200604 2 009	Penata TK I III/d	Kepala Seksi Pemberdayaan Fakir Miskin Komunitas Adat Terpencil
15	R. FITRI, S.Sos NIP : 19721217 199303 2 002	Penata TK I III/d	Kepala Seksi Perlindungan Sosial Korban Bencana Sosial
16	**SYAHRUL, S.Sos** **NIP : 19610917 198503 1 008**	Pembina IV/a	Pelaksana/Staff Dinas Sosial
17	Drs. SYAMSUL BAHRUL NIP : 19621005 198503 1 010	Pembina IV/a	Pelaksana/Staff Dinas Sosial
18	**AMSHAL, S.E M.M** **NIP : 1961203 199003 1 003**	Pembina IV/a	Pelaksana/Staff Dinas Sosial
19	Drs. ZULNASRI NIP : 19611026 199303 1 002	Penata TK I III/d	Pelaksana/Staff Dinas Sosial
20	ELPAHRI ADHA, S.Sos NIP : 19740104 199803 1 002	Penata TK I III/d	Pelaksana/Staff Dinas Sosial
21	JUARLIS RAYNO. S.Sos NIP : 19710709 199203 1 003	Penata TK I III/d	Pelaksana/Staff Dinas Sosial

Sumber : Kantor Dinas Sosial Indragiri Hulu, 2018

Tabel 2.2 Daftar Mutasi Masuk Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu Tahun 2019

No	NAMA / NIP	PANGKAT / GOL	JABATAN
1	**Drs. NURSISMAN** **NIP : 19660817 199403 1 008**	Pembina IV/a	Kepala Dinas
2	**SYAHFRI BENI, S.Sos** **NIP : 19671023 199403 1 004**	Pembina IV/a	Kepala Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial
3	MARWAN, SST NIP : 19711010 199303 1 005	Penata TK I III/d	Kepala Bidang Pemberdayaan Sosial dan Fakir Miskin
4	**HARYANTO SETIYO BUDIYONO S.Sos** **NIP : 19611103 198903 1 002**	Penata TK I III/d	Kepala Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial
5	RAHMAN INDRA, S.Sos, MM NIP : 19681015 200112 1 002	Pembina IV/a	Kepala Subbag Program dan Keuangan
6	BENTUR SINAGA, S.Sos NIP : 19681015 200112 1 002	Penata TK I III/d	Kepala Seksi Perlindungan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

			Jaminan Sosial Korban Bencana Alam
7	ASRIYANI NIP : 19640101 198603	Penata TK I III/d	Kepala Sub Bagian Umum
8	OMEGA A. DELIANA, S.Sos NIP : 19680425 198812 2 001	Penata TK I III/d	Kepala Seksi Rehabilitasi Sosial Anak dan Lanjut Usia
9	**SUTRISNO, SS, MH** **NIP : 19680410 198908 1 001**	Penata TK I III/d	Kepala Seksi Kepahlawanan dan Kesetiakawanan Sosial
10	**HARPEN** **NIP : 19660504 199103 1 004**	Penata TK I III/d	Kepala Seksi Pemberdayaan dan Penyuluh Sosial
11	MISTUTI DEWI, S.Sos NIP : 19690128 199303 2 002	Penata TK I III/d	Kepala Seksi Jaminan Sosial Keluarga
12	ALFIAT, SE NIP : 19701007 200112 1 001	Penata TK I III/d	Kepala Seksi Tuna Sosial dan Perdagangan Orang
13	MAHDALENA.S,Sos NIP : 1962120 198601 2 003	Penata TK I III/d	Kepala Seksi Rehabilitasi Sosial Penyandang Disabilitas
14	Hj. ALUSMAWATI, SE NIP : 19720820 200604 2 009	Penata TK I III/d	Kepala Seksi Pemberdayaan Fakir Miskin Komunitas Adat Terpencil
15	R. FITRI, S.Sos NIP : 19721217 199303 2 002	Penata TK I III/d	Kepala Seksi Perlindungan Sosial Korban Bencana Sosial
16	Drs. SYAMSUL BAHRUL NIP : 19621005 198503 1 010	Pembina IV/a	Pelaksana/Staff Dinas Sosial
17	Drs. ZULNASRI NIP : 19611026 199303 1 002	Penata TK I III/d	Pelaksana/Staff Dinas Sosial
18	ELPAHRI ADHA, S.Sos NIP : 19740104 199803 1 002	Penata TK I III/d	Pelaksana/Staff Dinas Sosial
19	JUARLIS RAYNO. S.Sos NIP : 19710709 199203 1 003	Penata TK I III/d	Pelaksana/Staff Dinas Sosial
20	**FITRA HARIANI, S.Psi, M.Si** **NIP : 19810731 200501 2 006**	Penata TK I III/d	Pelaksana/Staff Dinas Sosial
21	**BAINAH** **NIP : 19640703 198603 2 002**	Penata TK I III/c	Pelaksana/Staff Dinas Sosial

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

22	**RATPABIMA** **NIP : 19680229 198903 2 001**	Penata TK I III/c	Pelaksana/Staff Dinas Sosial
23	**ELIYATI** **NIP : 19720923 199403 2 004**	Penata Muda TK I III/b	Pelaksana/Staff Dinas Sosial

Sumber : Kantor Dinas Sosial Indragiri Hulu, 2019

C. Hambatan-Hambatan Dalam Pelaksanaan Mutasi Jabatan

Berdasarkan observasi penulis dan wawancara langsung di lokasi/objek penelitian ,terdapat beberapa hambatan-hambatan Dalam Pelaksanaan Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu.

Hambatan-Hambatan dalam pelaksanaan mutasi jabatan menurut pendapat ahli yaitu Keith Davis dan John W. Newstrom mengemukakan ada tiga jenis penolakan pegawai terhadap mutasi pegawai, yaitu:

1.Faktor Logis atau Rasional

Penolakan ini dilakukan dengan pertimbangan waktu yang diperlukan untuk menyesuaikan diri, upaya ekstra untuk belajar kembali, kemungkinan timbulnya situasi yang kurang diinginkan seperti penurunan tingkat ketrampilan, serta kerugian ekonomi yang ditimbulkan oleh perubahan.

2.Faktor Psikologis

Penolakan berdasarkan faktor psikologis ini merupakan penolakan yang dilakukan berdasarkan emosi, sentimen, dan sikap. Seperti kekhawatiran akan sesuatu yang tidak diketahui sebelumnya, rendahnya toleransi terhadap perubahan, tidak menyukai pimpinan atau agen perubahan yang lain, rendahnya kepercayaan terhadap pihak lain, kebutuhan akan rasa aman.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

3.Faktor Sosiologis (kepentingan kelompok)

Penolakan terjadi karena beberapa alasan antara lain konspirasi yang bersifat politis, bertentangan dengan nilai kelompok, kepentingan pribadi, dan keinginan mempertahankan hubungan (relationship) yang terjalin sekarang.

Berikut Wawancara Peneliti kepada Kepala Dinas Sosial Bapak (Drs Nursisman), Wawancara pada tanggal (25 Agustus 2019)

Tanggapan Beliau Tentang Hambatan yang ditemukan dalam Pelaksanaan Mutasi Jabatan oleh Pemerintah Daerah yang terjadi adalah Kebutuhan yang sesuai dengan Kompetensi Pejabat, dan Upaya Apa Saja untuk mengatasi Hambatan dalam Pelaksanaan Mutasi Jabatan oleh Pemerintah Daerah yang seharusnya dilakukan adalah Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Pejabat, Orientasi ulang pejabat sesuai dengan posisinya, dan Assestmen sesuai Kebutuhan.

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani hambatan pelaksanaan mutasi jabatan membutuhkan kompetensi jabatan, peningkatan kualifikasi pendidikan, orientasi atau penyusunan ulang pejabat sesuai dengan posisi, dan prosedur yang lebih ketat.

Berikut Wawancara Peneliti Kepada Kepala Sub Bagian Program dan Keuangan Bapak (Rahman Indra,S.Sos,MM), Wawancara pada tanggal (25 Agustus 2019)

Tanggapan Beliau Tentang Hambatan yang ditemukan dalam Pelaksanaan Mutasi Jabatan oleh Pemerintah Daerah yang terjadi adalah Hambatan politis, bertentangan dengan nilai kelompok, kepentingan pribadi, dan keinginan mempertahankan hubungan (relationship) yang terjalin sekarang dan Upaya Apa Saja untuk mengatasi Hambatan dalam Pelaksanaan Mutasi Jabatan oleh Pemerintah Daerah yang seharusnya dilakukan adalah Sebaiknya, melakukan konsultasi/membicarakan terlebih dahulu dengan pegawai yang akan di mutasi & mutasi yang dilakukan adalah untuk memperkuat kerja sama dengan kantor/dinas yang akan di tempati.

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani hambatan pelaksanaan mutasi jabatan yaitu Hambatan politis, bertentangan dengan nilai kelompok, kepentingan pribadi, dan keinginan mempertahankan hubungan (relationship) yang terjalin sekarang, Sebaiknya, melakukan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

konsultasi/membicarakan terlebih dahulu dengan pegawai yang akan di mutasi & mutasi yang dilakukan adalah untuk memperkuat kerja sama dengan kantor/dinas yang akan di tempati

Berikut Wawancara Peneliti Bersama Pegawai Dinas Sosial Ibu (Eliyati) Wawancara pada tanggal (26 Agustus 2019)

Tanggapan Beliau Tentang Hambatan yang ditemukan dalam Pelaksanaan Mutasi Jabatan oleh Pemerintah Daerah yang terjadi adalah dari Kantor atau Dinas yang akan menerima Pegawai dan Upaya Apa Saja untuk mengatasi Hambatan dalam Pelaksanaan Mutasi Jabatan oleh Pemerintah Daerah yang seharusnya dilakukan adalah melakukan komunikasi dengan pegawai atau memberikan surat panggilan, sebelum dimutasi ke kantor/dinas yang akan di tempati.

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani hambatan pelaksanaan mutasi jabatan adalah dari Kantor atau Dinas yang akan menerima Pegawai, melakukan komunikasi dengan pegawai atau memberikan surat panggilan, sebelum dimutasi ke kantor/dinas yang akan di tempati

Berikut Wawancara Peneliti Kepada Kepala Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial Bapak (Sutrisno SS,MH), Wawancara pada tanggal (26 Agustus 2019)

Tanggapan Beliau Tentang Hambatan yang ditemukan dalam Pelaksanaan Mutasi Jabatan oleh Pemerintah Daerah yang terjadi adalah Hambatan yang sering terjadi pada Keluarga dan Upaya Apa Saja untuk mengatasi Hambatan dalam Pelaksanaan Mutasi Jabatan oleh Pemerintah Daerah yang seharusnya dilakukan adalah melakukan komunikasi dengan pegawai atau bertanya langsung terhadap pegawai apa yang kurang.

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani hambatan pelaksanaan mutasi jabatan adalah Hambatan yang sering terjadi pada Keluarga, melakukan komunikasi dengan pegawai atau bertanya langsung terhadap pegawai apa yang kurang.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berikut Wawancara Peneliti Bersama Pegawai Dinas Sosial Bapak (Dicki Sahendra S.IP), Wawancara pada tanggal (26 Agustus 2019)

Tanggapan Beliau Tentang Hambatan yang ditemukan dalam Pelaksanaan Mutasi Jabatan oleh Pemerintah Daerah yang terjadi adalah Mutasi atas permintaan sendiri atau keinginan sendiri, karena keinginan Pegawai sesuai dengan mutasi atas keinginan instansi dan atas kepentingan kelompok dan Upaya Apa Saja untuk mengatasi Hambatan dalam Pelaksanaan Mutasi Jabatan oleh Pemerintah Daerah yang seharusnya dilakukan adalah upaya dengan mempertimbangkan waktu yang diperlukan untuk menyesuaikan diri, serta upaya ekstra untuk belajar kembali, untuk mengambil segala keputusan yang ditetapkan

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani hambatan pelaksanaan mutasi jabatan adalah Mutasi atas permintaan sendiri atau keinginan sendiri, karena keinginan Pegawai sesuai dengan mutasi atas keinginan instansi dan atas kepentingan kelompok,upaya dengan mempertimbangkan waktu yang diperlukan untuk menyesuaikan diri, serta upaya ekstra untuk belajar kembali, untuk mengambil segala keputusan yang ditetapkan

Berikut Wawancara Peneliti Kepada Kepala Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial Bapak (Sutrisno SS,MH), Wawancara pada tanggal (26 Agustus 2019)

Tanggapan Beliau Tentang Hambatan yang ditemukan dalam Pelaksanaan Mutasi Jabatan oleh Pemerintah Daerah yang terjadi adalah hambatan penyesuaian ulang, hambatan pegawai untuk mencari tempat tinggal lagi, hambatan mencari sekolah baru buat anak jika mutasi itu jauh dan atas kepentingan kelompok dan Upaya Apa Saja untuk mengatasi Hambatan dalam Pelaksanaan Mutasi Jabatan oleh Pemerintah Daerah yang seharusnya dilakukan adalah upaya komunikasi dengan pemerintah daerah jika harus di mutasi sebaiknya memilih lokasi yang tidak terlalu jauh dari rumah jika itu memungkinkan.

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani hambatan pelaksanaan mutasi jabatan adalah hambatan penyesuaian ulang, hambatan pegawai untuk mencari tempat tinggal lagi, hambatan mencari sekolah baru buat anak jika mutasi itu jauh dan atas kepentingan kelompok, upaya komunikasi dengan pemerintah daerah jika harus di mutasi sebaiknya memilih lokasi yang tidak terlalu jauh dari rumah jika itu memungkinkan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Berikut Wawancara Peneliti bersama Kepala Sub Bagian Umum Ibu (Asriyani), Wawancara pada tanggal (26 Agustus 2019)

Tanggapan Beliau Tentang Hambatan yang ditemukan dalam Pelaksanaan Mutasi Jabatan oleh Pemerintah Daerah yang terjadi adalah hambatan emosi, sentimen, dan sikap, seperti kekhawatiran akan sesuatu yang tidak diketahui sebelumnya, rendahnya toleransi terhadap perubahanan atas kepentingan kelompok dan Upaya Apa Saja untuk mengatasi Hambatan dalam Pelaksanaan Mutasi Jabatan oleh Pemerintah Daerah yang seharusnya dilakukan adalah upaya komunikasi dengan pemerintah daerah sebelum dilakukan mutasi jabatan.

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani hambatan pelaksanaan mutasi jabatan adalah hambatan emosi, sentimen, dan sikap, seperti kekhawatiran akan sesuatu yang tidak diketahui sebelumnya, rendahnya toleransi terhadap perubahanan atas kepentingan kelompok, upaya komunikasi dengan pemerintah daerah sebelum dilakukan mutasi jabatan

Berikut Wawancara Peneliti bersama Kasi Perlindungan Sosial dan Bencana Sosial Ibu (Raja Fitri S.Sos) Wawancara pada tanggal (26 Agustus 2019)

Tanggapan Beliau Tentang Hambatan yang ditemukan dalam Pelaksanaan Mutasi Jabatan oleh Pemerintah Daerah yang terjadi adalah hambatan psikologis, seperti tidak menyukai pimpinan atau agen perubahan yang lain, rendahnya kepercayaan terhadap pihak lain, kebutuhan akan rasa aman

Upaya Apa Saja untuk mengatasi Hambatan dalam Pelaksanaan Mutasi Jabatan oleh Pemerintah Daerah yang seharusnya dilakukan adalah upaya komunikasi dengan pemerintah daerah sebelum dilakukan mutasi jabatan.

Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu dalam menjalani hambatan pelaksanaan mutasi jabatan adalah hambatan psikologis, seperti tidak menyukai pimpinan atau agen perubahan yang lain, rendahnya kepercayaan terhadap pihak lain, kebutuhan akan rasa aman,upaya komunikasi dengan pemerintah daerah sebelum dilakukan mutasi jabatan

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Adapun hambatan-hambatan yang dapat penulis rumuskan yaitu sebagai berikut :

1. Keterbatasan Kompetensi Pejabat Badan Kepegawaian Daerah dalam Pelaksanaan Mutasi untuk Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Pejabat, Orientasi ulang pejabat sesuai dengan posisinya, dan Assestmen sesuai Kebutuhan Organisasi

2. Hambatan penyesuaian ulang, Hambatan dari keluarga, Hambatan pegawai untuk mencari tempat tinggal lagi, Hambatan mencari sekolah baru buat anak jika mutasi itu jauh dan atas kepentingan kelompok.

3. Hambatan emosi, sentimen, dan sikap, seperti kekhawatiran akan sesuatu yang tidak diketahui sebelumnya, rendahnya toleransi terhadap perubahanan atas kepentingan kelompok, Hambatan psikologis, seperti tidak menyukai pimpinan atau agen perubahan yang lain, rendahnya kepercayaan terhadap pihak lain, kebutuhan akan rasa aman.

4. Kurangnya konsultasi, dan komunikasi / membicarakan terlebih dahulu dengan pegawai yang akan di mutasi & mutasi yang dilakukan adalah untuk memperkuat kerja sama dengan kantor / dinas yang akan di tempati.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

BAB VI
PENUTUP

Dari hasil pembahasan dan analisa sebagaimana yang telah penulis jelaskan mengenai Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu maka penulis akan menjelaskan beberapa kesimpulan sebagai pelengkapnya, dan akan mengemukakan saran sebagai masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan dan bagi yang berkepentingan dalam penelitian ini.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu, karena Sering dilakukan Mutasi Jabatan sehingga sulit mengukur Efektivitas Kinerja Pejabat Tersebut, Hal ini dapat dilihat dari pengukuran melalui indikator Kecakapan, Pengalaman, Kesungguhan, dan Waktu Kerja.
2. Mutasi kerja memberikan keuntungan, baik bagi pegawai , Bagi pegawai, keuntungannya antara lain sebagai berikut.
   a. Menimbulkan semangat baru

      Perubahan suasana diketahui mampu memberikan pengaruh terhadap semangat manusia. Orang yang berada di suasana yang sama terus-terusan lama-lama akan merasakan kejenuhan dan kebosanan. Ini, tentu saja, akan menurunkan semangat dan kualitas kerja.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

b. Menambah pengalaman, memperluas pengetahuan

Seringkali ilmu didapati tidak hanya di bangku sekolah dan kuliah, tapi juga dalam proses kehidupan. Termasuk di dunia kerja ini, yakni dengan cara mutasi.

c. Membuka kesempatan ke jenjang karir yang lebih tinggi.

Tempat baru selain memberikan tantangan baru, juga membuka kesempatan untuk naik jabatan. Karena, bisa jadi di tempat baru tesebut membutuhkan keahlian dan keterampilan yang pegawai tersebut miliki.

3. Mutasi Kerja

Kebijakan mutasi pegawai negeri sipil dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Indragiri menyebabkan produktifitas pegawai itu sendiri, dan hal ini salah satu faktor penyebabnya yaitu keluarga.

Selain berdampak positif, mutasi juga dapat memberikan dampak negatif. Bagi pegawai, dampak negatif tersebut antara lain sebagai berikut.

a. Semangat kerja menurun, sulit menerima tempat dan posisi mutasi yang baru dikarenakan pengaruh emosinal yang tinggi, bahkan dapat hilang. Ini jika ternyata tempat baru tidak sesuai dengan ekspektasinya. Apalagi jika pegawai tersebut sulit menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja baru. Belum lagi jika mutasi tersebut membuatnya jauh dari keluarga.

b. Produktivitas menurun. Ini terjadi jika di tempat baru pegawai tersebut dituntut mempelajari keterampilan baru. Bagi pembelajar yang lambat,

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

mungkin akan membutuhkan waktu beberapa lama. Hal ini tentunya akan memperlambat produktivitas kerja.

c. Karir mandek. Hasil kontra produktif ini terjadi ketika setelah jangka waktu tertentu, pegawai semakin merasa terbebani. Tekanan beban pekerjaan ini dapat menghambat karir.

4. Untuk Kinerja dapat dikatakan Kinerja Dinas Sosial Cukup baik, dan Kinerja yang dihasilkan apabila terjadi mutasi dibidang tertentu pastinya berpengaruh, sebagai contoh kepala dinas yang tidak memotivasi pegawai pastinya akan berpengaruh buruk kebawahannya, belum lagi pemimpin yang cuek akan lingkungan sekitar, pastilah pelayanan akan buruk, Berdasarkan Survey yang saya lakukan pada Dinas Sosial itu Sendiri Pelayanan yang diberikan Sudah Cukup Baik, dan saya disambut baik disana dan diizinkan wawancara dan penelitian oleh Kepala Dinas dan Pegawai Lainnya.

   Konsep Kinerja Pegawai disini adalah :

   a. Kecakapan Kerja pegawai dinas sosial kabupaten Indragiri Hulu adalah sudah tergolong berprestasi, karena mutasi pegawai yang terjadi tidak terlalu mempengaruhi kinerja pegawai, karena pelayanan yang diberikan oleh pegawai dinas sosial kabupaten indragiri hulu sudah efektif dan efisien

   b. Pengalaman Kerja yang terjadi pada dinas sosial kabupaten indragiri hulu, berlangsung baik, terlihat dari observasi peneliti terhadap absensi kehadiran dan pelaksaan tugas lain.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

c. Kesungguhan Kerja dinas ini sudah tergolong dinas yang terorganisir dengan baik, sdm didalamnya tergolong pegawai yang peduli akan penampilan dan memiliki adab (norma kesopanan), dan juga bijak sabar dalam menghadapi masyarakat yang ingin dilayani (problem) sosial yang dihadapinya.

d. Waktu Kerja adalah sudah cukup mencapai Tujuan dari Dinas Sosial itu sendiri, yakni melayani masyarakat dengan sepenuh hati, baik dari banyak segi kehidupan sosial,contohnya bencana alam, komunitas masyarakat miskin dan adat terpencil, dan masyarakat yang mengalami gangguan kejiwaan atau psikis.

Adapun hambatan-hambatan Dalam Pelaksanaan Mutasi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu, antara lain:

1. Keterbatasan Kompetensi Pejabat Badan Kepegawaian Daerah dalam Pelaksanaan Mutasi

2. Hambatan penyesuaian ulang, Hambatan dari keluarga, Hambatan pegawai untuk mencari tempat tinggal lagi

3. Hambatan emosi, sentimen, dan sikap, Kurangnya konsultasi, dan komunikasi / membicarakan dengan pegawai yang akan di mutasi

B. Saran

Dari kesimpulan yang telah dikemukakan penulis sebelumnya, maka penulis ingin memberikan saran kepada pihak terkait dalam Dampak Pelaksanaan Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Indragiri Hulu, antara lain :

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

1. Keterbatasan Kompetensi Pejabat Badan Kepegawaian Daerah dalam Pelaksanaan Mutasi Dalam pelaksanaan mutasi jabatan terhadap pegawai harusnya Badan Kepegawaian Pendidikan Pelatihan Daerah Indragiri Hulu mengkoordinasikan terlebih dahulu hasil dari kinerja dari pegawai, agar hasil dari pelaksaan mutasi ini tepat sasaran.
2. Hambatan penyesuaian ulang Dinas sosial Kabupaten Indragiri hulu diharapkan kedepannya bisa menempatkan personil sesuai dengan bidang keahlian, peningkatan kualifikasi pendidikan pejabat, reorientasi pejabat sesuai dengan posisinya kompetensi pejabat dan pendidikannya hingga sesuai dengan kebutuhan instansi sehingga menghasilkan pegawai yang berkualitas dan hal ini akan berdampak minim nya mutasi terhadap pejabat.
3. Sebelum dilaksanakannya mutasi terhadap pejabat, Badan Kepegawaian Pendidikan Pelatihan Daerah Kabupaten Indragiri hulu sebaiknya melakukan konsultasi atau membicarakan terlebih dahulu kepada Kepala Dinas dan pegawai yang akan dimutasi diberikan teguran berupa surat panggilan, agar terjalin nya kerjasama yang baik sehingga pelaksanaan mutasi terhadap pegawai ini berjalan sesuai prosedur yang berlaku., Membentuk Sistem Kinerja atau Program Kerja yang jelas didalam dinas sosial, agar tidak terjadi campur-aduk (Mixed) Pekerjaan di bidang apapun dan terstruktur sebagaimana tujuan atau biasa disebut visi dan misi dari dinas sosial itu sendiri, agar tujuan tersebut dapat tercapai, sebagaimana memakmurkan rakyat dan melayani dengan sepenuh hati.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Buku

Arikunto. 2003. *Prosedur Penelitian*. Jakarta:Rineka Cipta.

Awang ,Azam dan Mendra Wijaya, 2012. *"Ekologi Pemerintahan"*. Pekanbaru, Alaf Riau.

Budi Supriyanto. 2009. *Manajemen Pemerintahan*. Media Brilian Jakarta.

Dunn, William N.2003. *Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta. Gajah Mada UniversityPress.

Fathoni Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineke Citra*, Jakarta.

Gunawan, Imam. 2003. *Metode Penelitian Kualitatif, Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.

Gazalba, Sidi. 1990. *Sistematika Filsafat*. Jakarta: Bulan Bintang.

Humas Kabupaten Indragiri Hulu. 2002. *Selayang Pandang Kabupaten Indragiri Hulu*, Rengat.

Handoko Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.BPFE : Yogyakarta.

Hasibuan Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* PT. Bumi Aksara.Jakarta.

Hasibuan Malayu.2003. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah.* PT Toko Gunung Agung.Jakarta.

Hasibuan,Malayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara. Jakarta.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Ismail, HM, *Etika Briokrasi Dalam Presfektif Manajemen Sumber Daya Manusia*

Ismani, 1996. *Dasar-Dasar Ilmu Pemerintahan.* Malang. IKIP Malang.

Moekijat, 2011. *Analisis Jabatan. Bandung* : Penerbit CV. Mandar Maju

Koryati, Nyimas Dwi, dkk. 2005. *Kebijakan dan Manajemen Pembangunan Wilayah, YPAPI, Yogyakarta.*

Labolo, Muhadam, 2013. *"Memahami Ilmu Pemerintahan: Suatu Kajian, Teori, Konsep, dan Pengembangannya"*. Jakarta : Rajawali Press.

Labolo, Muhadam. 2011. *Memahami Ilmu Pemerintahan*. Jakarta. Rajawali Pers.

Mangunsuwito. 2011. *Kamus Saku Bahasa Indonesia*. Jakarta : Widyatama Pressindo

Manullang. 2004. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Martoyo Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* BPFE.Yogyakarta.

Ndraha Taliziduhu. 2011. *Kybernologi 1* (*Ilmu Pemerintahan Baru)*. Jakarta. Rineka Cipta.

Ndraha Taliziduhu. 2011. *Kybernologi 2 (Ilmu Pemerintahan Baru)*. Jakarta. Rineka Cipta.

Ndraha, Taliziduhu, 2010. *"Metodologi Ilmu Pemerintahan"*. Jakarta : Rineka Cipta.

Ndraha, Taliziduhu. 2003.*"Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru)"*. Jakarta : PT. Asdy Mahasatya.

Salam, Dharma Setyawan, 2007. "*Manajmeen Pemerintahan Indonesia"*. Jakarta : Djambatan.

Sodang P Siagian, 1995, Teori Pengembangan Organisasi, Jakarta: Ghalia Indonesia

Syafiie, Inu Kencana, 2013.*"Ilmu Pemerintahan"*. Bandung : CV. Mandar Maju.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Syafiie, Inu Kencana. 2007. *Ilmu Pemerintahan.* Bandung. Mandar Maju.

Syafiie, Inu Kencana. 2007. *Pengantar Ilmu Pemerintahan.* Bandung. Rafika Aditama.

Syafiie, Inu Kencana. 2011. *Sistem Pemerintahan Indonesia.* Jakarta. Rineka Cipta.

Syarbaini , Syahrial, dkk. 2002. *"Sosiologi dan Politik"*.Jakarta : Galia Indonesia.

Taneko, Soleman, B. 1986. *"Konsepsi sistem sosial dan sistem sosial Indonesia"*. Jakarta : Fajar Agung.

Prasojo, Eko. 2009. *Reformasi Kedua (Melanjutkan Estafet Reformasi)*. Jakarta : Salemba Humanika

Winarno, Budi. 2010. *Kebijakan Publik, CAPS. Yogyakarta.*

Wirawan, B. 2012. *Teori-Teori Sosial Dalam Tiga Paradigma*. Jakarta : Kencana Pranada media Group.

Wariati, Nana, dkk. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan d an Aset Kabupaten Barito Timur*. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol.3, No.3.

Wirawan. 2011. *Evaluasi Teory, Model, Standar, Aplikasi, dan Profesi*. Kota Depok. PT. Rajagrafindo Persada.

Yuwono, Warsito Teguh. 2001. *"Manajemen Otonomi Daerah: Membangun Daerah Berdasar Paradigma Baru"*. Semarang : CLoGAPPS, Diponegoro University.

Zulkifli. Awang, Azam dkk. 2013. *Buku Pedoman Penulisan Usulan Penelitian, Skripsi dan Kertas Kerja Mahasiswa*. Fisipol UIR

Dokumentasi

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil negara(ASN)

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi

Peraturan Bupati Indragiri Hulu Nomor 99 Tahun 2018 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Indragiri Hulu.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang, Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaga Negara Tahun 1999 Nomor 16 Tambahan lembaran Negara Nomor 3890).

Peraturan Bupati Indragiri Hulu Nomor 8 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indragiri Hulu

Buku Pedoman Penulisan Usulan Penelitian.2013. Pekanbaru: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Milik :