

**EVALUASI PELAKSANAAN MUTASI PEJABAT STRUKTURAL OLEH
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA KABUPATEN KAMPAR**

ABSTRAK

Oleh

YUNNIE ARMANDA

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan satuan kerja yang dibentuk mengatur masalah manajemen Pegawai Negeri Sipil terkait perekrutan, penempatan, pengembangan karir, pembinaan, hukum dan semua yang terkait masalah Kepegawaian Pegawai Negeri. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga sering disebut sebagai dapurnya Pegawai Negeri Sipil Daerah karena semua yang menyangkut Kepegawaian akan dikelola oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang bersifat pelayanan terhadap Pegawai yang ada dilingkup Pemerintahan Daerah Kabupaten Kampar. Awal tahun 2017 terjadi perubahan organisasi perangkat daerah maka dari itu jabatan struktural juga banyak berubah sehingga diharuskan pelantikan pejabat struktural secara besar-besaran sebanyak 713 jabatan yang dilantik. Dari 713 jabatan struktural pejabat tinggi pratama, administrator dan pengawas yang dilantik diharapkan mampu bekerja secara ikhlas dan bertanggung jawab terhadap jabatan baru yang diamban. Untuk itu maka sangat diperlukan peran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar untuk mengatur masalah mutasi pejabat struktural. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pelaksanaan mutasi pejabat struktural oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar serta hambatan-hambatannya. Metode yang digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif; Sampel yaitu pejabat struktural sebanyak 46 orang. Teknik pengumpulan data wawancara serta analisis data secara deskriptif melalui pendekatan kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa, mutasi tidak semata agar pejabat struktural mendapat tantangan baru dan tugas baru sebagaimana yang sudah ditetapkan tetapi kebijakan mutasi nantinya akan mempengaruhi upaya dari pelaksanaan peraturan. Dengan adanya prinsip orang yang tepat ditempat yang tepat akan memberikan jaminan terhadap kestabilan, kelancaran dan efisiensi kerja, oleh karena itu untuk mengetahui kebijakan mutasi pejabat struktural atas dasar *Prinsip The Right Man In The Right Place*, pembagian kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian sehingga pelaksanaan pekerjaan berjalan efektif.

Kata Kunci : Evaluasi, Pelaksanaan, Mutasi Pegawai

**EVALUATION OF STRUCTURAL STRUCTURAL MUTATION IMPLEMENTATION
BY AGENCY AGENCY AND RESOURCE DEVELOPMENT HUMAN
KAMPAR DISTRICT**

ABSTRACT

By

YUNNIE ARMANDA

Personnel Agency and Human Resource Development is a work unit formed to regulate Civil Servant's management issues related to recruitment, placement, career development, coaching, law and all related to Civil Service Officer's problem. Personnel Agency and Human Resource Development is also often referred to as the kitchen of the Regional Civil Servant because all that concerning Personnel will be managed by Human Resources Personnel and Human Resources Development which is a service to existing employees dilingkup Regional Government Kampar regency. In early 2017 there was a change in the organization of the regional apparatus and therefore structural positions also changed a lot, so it required a massive inauguration of structural officials as many as 713 positions were inaugurated. Of the 713 structural posts of high-ranking officials, the appointed administrators and supervisors are expected to be able to work sincerely and responsibly to the newly demanding positions. For that it is necessary role of Personnel Board and Human Resource Development of Kampar regency to regulate the problem of mutation of structural officials. The purpose of this study is to determine the implementation of mutations of structural officials by the Personnel and Human Resource Development Office of Kampar regency and its constraints. The method used is qualitative and quantitative; The sample is 46 structural officials. Techniques of collecting interview data and data analysis descriptively through qualitative and quantitative approach. This study concludes that based on the research results it is known that, the mutation is not merely for the structural officials to get new challenges and new tasks as determined but the mutation policy will affect the effort of the implementation of the regulation. Given the right people's principles in the right place will guarantee the stability, fluency and efficiency of work, therefore to know the policy of mutation of structural officials on the basis of The Right Man Principle In The Right Place, the division of labor must be tailored to the ability and expertise so that the implementation work is effective.

Keywords: Evaluation, Implementation, Employee Mutation