

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus sebagai salah satu pelabuhan perikanan strategis di Indonesia sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien untuk mendukung operasional dan pelayanan perikanan. Mutasi pegawai merupakan salah satu bagian penting dari manajemen Sumber Daya Manusia yang berfungsi menempatkan pegawai pada posisi yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi dan kompetensi individu.

Pelaksanaan mutasi di Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus dilakukan berdasarkan kebutuhan organisasi, yang bertujuan untuk mengisi posisi kosong, menyeimbangkan beban kerja, meningkatkan produktivitas, serta mendukung pengembangan karir pegawai. Hasil survei menunjukkan mayoritas pegawai setuju bahwa mutasi yang dilakukan sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi dan prosedur yang berlaku.

Prinsip mutasi yang baik harus berlandaskan objektivitas, transparansi, dan keadilan, serta mengutamakan sistem merit yang berdasarkan prestasi dan kompetensi pegawai. Mutasi yang dilakukan secara tepat dapat memberikan dampak positif seperti peningkatan kinerja, pengembangan kompetensi, dan peningkatan kepuasan kerja. Sebaliknya, mutasi yang tidak terencana dan kurang komunikatif dapat menimbulkan dampak negatif seperti stres dan penurunan produktivitas sementara.

Mutasi pegawai di Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus dilakukan secara resmi dan terstruktur berdasarkan Surat Keputusan dari Kementerian Kelautan dan Perikanan, dengan mempertimbangkan kebutuhan unit kerja, kinerja pegawai, serta aspek administratif dan kedisiplinan. Mutasi ini merupakan bagian dari pengelolaan sumber daya manusia yang strategis untuk menyesuaikan penempatan pegawai dengan kebutuhan operasional pelabuhan agar fungsi dan pelayanan dapat berjalan optimal.

Data mutasi selama beberapa tahun terakhir menunjukkan adanya perpindahan pegawai baik antar unit kerja maupun perubahan jabatan dalam unit yang sama sebagai bentuk penyegaran dan redistribusi tugas. Pelaksanaan mutasi juga diiringi dengan acara pelepasan dan serah terima jabatan yang mencerminkan transparansi dan penghargaan terhadap pegawai.

Mayoritas pegawai yang menjadi responden kuesioner menyatakan bahwa mutasi dilakukan berdasarkan kebutuhan organisasi, yang bertujuan menyeimbangkan jumlah tenaga kerja, meningkatkan produktivitas, mengurangi kejenuhan kerja, serta menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi. Mutasi juga dianggap membantu mengurangi beban kerja di unit yang mengalami kelebihan tugas dan telah mengikuti prosedur yang jelas dan terstruktur.

Peran kebutuhan organisasi sangat penting dalam mutasi pegawai di Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus, karena mutasi berfungsi untuk menempatkan pegawai pada posisi yang tepat sesuai kompetensi dan kebutuhan organisasi, meningkatkan kinerja dan produktivitas, serta mendukung

pengembangan kompetensi dan penyegaran organisasi. Namun, pelaksanaan mutasi juga harus memperhatikan kesiapan pegawai, komunikasi yang baik, dan prosedur transparan agar tidak menimbulkan ketidakpuasan atau stres, sehingga motivasi dan semangat kerja pegawai tetap terjaga setelah mutasi.

4.2 Saran

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat menjadi kontribusi nyata dalam upaya meningkatkan efektivitas mutasi pegawai di Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus yang didasarkan pada kebutuhan organisasi. Dengan memahami pengaruh mutasi terhadap kinerja dan retensi pegawai, diharapkan manajemen pelabuhan dapat mengimplementasikan kebijakan mutasi yang lebih tepat sasaran, objektif, dan transparan sehingga dapat meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan pegawai.

1. Saran untuk Organisasi

- a. Organisasi perlu meningkatkan dukungan kepada pegawai melalui penyediaan pelatihan dan pengembangan kompetensi yang relevan sebelum dan sesudah mutasi, agar pegawai siap dan mampu menjalankan tugas di posisi baru dengan optimal.
- b. Proses mutasi hendaknya dilakukan secara transparan dan objektif dengan mempertimbangkan kesiapan, kompetensi, dan kebutuhan organisasi agar pegawai merasa dihargai dan termotivasi.
- c. Organisasi disarankan mengoptimalkan penggunaan sistem informasi manajemen kepegawaian untuk mendukung pengambilan keputusan mutasi yang berbasis data dan akurat, sehingga penempatan pegawai tepat sasaran.

- d. Membangun komunikasi yang efektif dan lingkungan kerja kondusif untuk meningkatkan keterikatan kerja pegawai, yang berpengaruh positif terhadap kinerja setelah mutasi.
2. Saran untuk Pegawai
 - a. Pegawai diharapkan proaktif mengikuti pelatihan dan pengembangan diri yang disediakan organisasi agar dapat beradaptasi dengan baik setelah mutasi dan meningkatkan kompetensi sesuai tuntutan jabatan baru.
 - b. Pegawai perlu menjaga sikap terbuka dan fleksibel terhadap perubahan posisi kerja sebagai bagian dari pengembangan karier dan kontribusi terhadap organisasi.
 - c. Meningkatkan komunikasi dan kerja sama antarpegawai untuk mendukung kelancaran proses mutasi dan adaptasi di lingkungan kerja baru.
 3. Saran untuk Pengembangan Kebijakan
 - a. Pembuat kebijakan hendaknya merancang prosedur mutasi yang sistematis dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia dengan memperhatikan aspek psikologis dan kesiapan pegawai.
 - b. Kebijakan mutasi perlu mengintegrasikan evaluasi berkala terhadap dampak mutasi pada kinerja dan keterikatan kerja pegawai sebagai bahan perbaikan berkelanjutan.
 - c. Mendorong penerapan prinsip meritokrasi dalam mutasi pegawai agar penempatan berdasarkan kompetensi dan kebutuhan organisasi, bukan faktor subjektif atau kedekatan personal.

- d. Mengembangkan regulasi yang mendukung pelaksanaan mutasi internal yang efektif dan efisien, serta memberikan ruang bagi pengembangan karier pegawai di lingkungan pelabuhan perikanan.
4. Saran untuk Peneliti Selanjutnya
 - a. Peneliti berikutnya disarankan untuk melakukan studi lebih mendalam dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif yang lebih luas, termasuk melibatkan lebih banyak responden dari berbagai level jabatan di Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus, agar hasilnya lebih representatif dan komprehensif.
 - b. Disarankan pula untuk mengkaji peran sistem informasi manajemen kepegawaian berbasis teknologi digital dalam mempercepat dan mempermudah proses mutasi, serta dampaknya terhadap transparansi dan objektivitas pengambilan keputusan.
 - c. Penelitian lanjutan juga dapat mengembangkan model dukungan manajemen dan pelatihan adaptasi bagi pegawai yang mengalami mutasi agar transisi jabatan berjalan lancar dan kinerja tetap terjaga.