

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus merupakan salah satu pelabuhan perikanan strategis di Indonesia yang berperan penting dalam mendukung kegiatan penangkapan ikan dan distribusi hasil perikanan, khususnya di wilayah Sumatera Barat. Sebagai unit pelaksana teknis di bawah Kementerian Kelautan dan Perikanan, Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus memiliki peran vital dalam pengelolaan sumber daya kelautan dan perikanan yang berkelanjutan serta pelayanan kepada para pelaku usaha perikanan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu yang memiliki potensi, keterampilan, dan kemampuan yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan aset penting yang tidak dapat digantikan karena manusia mengendalikan dan mengelola faktor produksi lain seperti teknologi, modal, dan bahan baku. Sumber Daya Manusia juga berperan sebagai penggerak utama dalam organisasi, baik di perusahaan maupun instansi pemerintah.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian aktivitas yang berkaitan dengan pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan tenaga kerja agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen Sumber Daya Manusia melibatkan berbagai fungsi seperti perekrutan, pelatihan, evaluasi kinerja, kompensasi, dan pengelolaan hubungan kerja.

Sumber Daya Manusia diperlukan karena mereka adalah sumber utama yang menggerakkan seluruh proses organisasi, menentukan kualitas hasil kerja, dan menjadi kunci dalam menghadapi dinamika dan tantangan bisnis serta pembangunan organisasi secara keseluruhan.

Pada tahun 2024, jumlah personel yang terlibat dalam operasional Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus mencapai 92 orang dengan komposisi yang beragam. Dari jumlah tersebut, 36 orang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berperan dalam berbagai aspek administratif dan teknis. Selain itu, terdapat 17 orang Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), serta 9 tenaga pramubakti yang turut mendukung berbagai tugas operasional. Di sisi lain, terdapat 2 tenaga PJLP dan 2 tenaga pendataan ikan yang berkontribusi dalam aspek tertentu yang mendukung kelancaran kegiatan di pelabuhan. Untuk memastikan kebersihan dan keamanan pelabuhan tetap terjaga, 26 tenaga outsourcing turut serta dalam operasional harian.

Pembinaan pegawai di Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus difokuskan pada peningkatan keterampilan dan kemampuan melalui berbagai latihan dan kursus. Hal ini bertujuan untuk memperkuat kemampuan para pegawai dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif.

Berikut data jumlah pegawai di Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus:

Tabel 1.1 Data Jumlah Pegawai di Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus

Jenis Kelamin	Jabatan						Jumlah
	PNS	PPPK	TKK	PJLP	Petugas Pendataan	Outsourcing	
Laki-laki	23	3	7	2	2	23	60
Perempuan	13	14	2	-	-	3	32
Jumlah	36	17	9	2	2	26	92

Sumber: (Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus Tahunan 2024, 2024)

Dalam menjalankan fungsinya, Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus didukung oleh sumber daya manusia yang terdiri dari pegawai dengan berbagai jabatan dan tugas yang saling berkaitan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia, termasuk pelaksanaan mutasi pegawai, menjadi hal yang sangat penting untuk memastikan efektivitas dan efisiensi operasional Pelabuhan.

Mutasi pegawai adalah perpindahan pegawai, baik antar jabatan, posisi, departemen, maupun lokasi kerja, dalam suatu organisasi atau instansi, baik secara horizontal maupun vertikal. Mutasi ini dilakukan untuk berbagai tujuan, seperti penyesuaian kebutuhan organisasi, pengembangan karir pegawai, atau pertimbangan administratif lainnya.

Mutasi adalah bagian dari manajemen sumber daya manusia yang strategis untuk menempatkan pegawai pada posisi yang tepat sesuai kebutuhan organisasi dan kemampuan individu, sehingga mendukung peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Mutasi juga kerap disalahgunakan oleh pejabat pembina kepegawaian, misalnya dilakukan secara tidak prosedural, berdasarkan kepentingan pribadi, atau sebagai alat tekanan yang tidak sesuai dengan aturan perundang-undangan. Penyalahgunaan ini dapat merugikan pegawai secara *materiel* dan *imateriel* serta menyalahi prinsip sistem merit yang mengutamakan kompetensi dan keadilan.

Mutasi pegawai, menurut undang-undang terbaru (UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003), adalah pemindahan tugas dan/atau lokasi seorang pegawai dalam suatu instansi, baik itu di lingkungan pemerintah maupun swasta. Mutasi dapat terjadi antar unit kerja, jabatan, atau lokasi kerja yang berbeda, dan tujuannya bisa

beragam, seperti untuk pengembangan karir, kebutuhan organisasi, atau penyesuaian kinerja.

(Simamora, 2016) mengutarakan mutasi dengan istilah transfer, yang merupakan perpindahan seorang karyawan dari satu pekerjaan keposisi lainnya. Dari sisi organisasi, mutasi pegawai digunakan untuk menstimulasi pegawai agar dapat mengeluarkan potensi mereka. Hal ini berarti pegawai akan terdorong untuk bekerja lebih baik dalam mencapai karier yang lebih tinggi. Selain mutasi kerja, beban kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Karena jika beban kerja yang diberikan pada pegawai melebihi kemampuannya maka akan terjadi kelebihan beban kerja dan akan memberikan persepsi negatif terhadap pekerjaan yang dikerjakan, sehingga mengakibatkan kinerja pegawai yang tidak efektif.

Mutasi pegawai di Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus merupakan proses pemindahan pegawai dari satu jabatan atau unit kerja ke unit kerja lain, baik di dalam pelabuhan maupun ke instansi lain di bawah Kementerian Kelautan dan Perikanan. Mutasi ini dilakukan berdasarkan Surat Keputusan resmi dari Kementerian sebagai bagian dari upaya pengembangan karier pegawai, penyesuaian kebutuhan organisasi, serta peningkatan kualitas pelayanan pelabuhan.

Namun, pelaksanaan mutasi pegawai di Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus tidak terlepas dari berbagai tantangan. Berdasarkan data dan penelitian yang dilakukan, terdapat fenomena tingginya angka mutasi pegawai. Misalnya, selama beberapa tahun terakhir tercatat mutasi pegawai yang cukup signifikan. Hal

ini menunjukkan adanya dinamika dalam retensi pegawai yang perlu mendapat perhatian khusus dari manajemen pelabuhan.

Berikut data jumlah pegawai yang di mutasi pada Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus dari tahun 2020-2024:

Tabel 1.2 Data pegawai yang dimutasi

Tahun	Jumlah yang di mutasi
2020	12
2021	30
2022	18
2023	7
2024	12

Sumber: (Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus Tahunan 2024, 2024)

Salah satu permasalahan yang muncul adalah apakah mutasi pegawai yang dilakukan di Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus didasarkan pada kebutuhan organisasi. Kebutuhan organisasi yang dimaksud dalam mutasi di Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus adalah kebutuhan untuk menyesuaikan penempatan pegawai dengan kebutuhan operasional dan fungsi pelabuhan agar tercapai efektivitas dan efisiensi kerja. Mutasi dilakukan sebagai bagian dari pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk mengisi posisi yang kosong, mendukung kelancaran pelayanan, meningkatkan produktivitas, serta menyesuaikan kompetensi pegawai dengan tugas dan fungsi baru sesuai dengan dinamika organisasi dan tuntutan pekerjaan di pelabuhan. Hal ini menjadi penting untuk dikaji karena mutasi yang dilakukan tanpa alasan yang jelas atau tanpa prosedur yang transparan dapat menimbulkan ketidakpuasan, menurunkan motivasi kerja, dan berdampak negatif pada kinerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan.

Mutasi pegawai yang terjadi di Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus hanya terjadi kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS), jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus adalah 36 orang, dan penulis sudah mendapatkan respon dari kurang lebih 30% Pegawai Negeri Sipil (PNS) yaitu berjumlah 11 responden untuk kuesioner tentang mutasi pegawai karena kebutuhan organisasi.

Berikut data rekapitulasi mutasi pegawai karena kebutuhan organisasi di Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus:

Tabel 1.3 Rekapitulasi Data Kuesioner

No	Pertanyaan	Jawaban Responden				Nilai Persentase
		SS	S	KS	TS	
1	Sejauh mana Anda setuju bahwa mutasi pegawai dilakukan berdasarkan kebutuhan organisasi	8 (32)	3 (9)	0 (0)	0 (0)	91%
2	Mutasi pegawai membantu menyeimbangkan jumlah tenaga kerja di Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus	3 (12)	8 (24)	0 (0)	0 (0)	76%
3	Produktivitas menjadi peran penting dalam hal mutasi pegawai	6 (24)	5 (15)	0 (0)	0 (0)	85%
4	Menurut Anda, apakah mutasi pegawai dapat membantu mengurangi rasa jenuh karena terlalu lama berada di posisi atau tempat kerja yang sama	5 (20)	6 (18)	0 (0)	0 (0)	82%
5	Apakah Anda setuju bahwa mutasi pegawai di PPS Bungus dilakukan untuk menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensi mereka dan kebutuhan organisasi	6 (24)	5 (15)	0 (0)	0 (0)	85%
6	Apakah Anda setuju bahwa mutasi pegawai dilakukan	4	7	0	0	79%

	untuk membantu mengurangi beban kerja di bagian/unit yang mengalami kelebihan tugas	(16)	(21)	(0)	(0)	
7	Mutasi pegawai di PPS Bungus mempertimbangkan kecakapan dan kompetensi pegawai agar sesuai dengan tuntutan jabatan baru	5 (20)	6 (18)	0 (0)	0 (0)	82%
8	Mutasi pegawai dilakukan untuk menyesuaikan jumlah pegawai dengan kebutuhan tugas di masing-masing bagian atau unit kerja	4 (16)	7 (21)	0 (0)	0 (0)	79%
9	Apakah mutasi pegawai yang dilakukan karena kebutuhan pelabuhan telah mengikuti prosedur yang jelas dan terstruktur	6 (24)	5 (15)	0 (0)	0 (0)	85%
Rata-Rata						83%

Sumber: Pegawai Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus

Secara umum, hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa 83% mayoritas pegawai mendukung pelaksanaan mutasi berdasarkan kebutuhan organisasi, baik dari sisi penyesuaian jumlah tenaga kerja, kompetensi, maupun prosedur yang diterapkan. Karena sebelum adanya mutasi pegawai, ada beberapa pegawai ditempatkan pada posisi yang kurang sesuai dengan perkembangan organisasi dan tuntutan tugas yang berubah, oleh sebab itu Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus melakukan mutasi pegawai untuk menempatkan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensi mereka dan kebutuhan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengambil judul Pola Mutasi Pegawai di Kantor Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus ini karena mutasi pegawai merupakan salah satu mekanisme penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk menyesuaikan penempatan pegawai

dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien. Mutasi karena kebutuhan organisasi menjadi fokus utama karena proses ini tidak hanya berperan dalam mengisi posisi yang kosong, tetapi juga dalam meningkatkan produktivitas, menyeimbangkan beban kerja, serta mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang diungkapkan pada latar belakang, maka penulis dalam penelitian merumuskan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah mutasi pegawai di Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus didasarkan kebutuhan organisasi ?
2. Bagaimana peran kebutuhan organisasi dalam mutasi pegawai di Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus?

1.3 Tujuan Tugas Akhir

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis dalam penelitian ini membuat tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah mutasi pegawai yang dilakukan oleh Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus didasarkan oleh kebutuhan organisasi.
2. Untuk mengetahui peran kebutuhan organisasi dalam mutasi pegawai di Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus.

1.4 Manfaat Tugas Akhir

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan kontribusi pemikiran dalam memperkaya konsep dan teori tentang pelaksanaan mutasi pegawai, khususnya pada aspek kesesuaian dengan ketentuan dan pengaruhnya terhadap semangat kerja pegawai.
- b. Menjadi referensi akademis untuk penelitian selanjutnya yang membahas hubungan antara mutasi, kebutuhan organisasi, dan kesejahteraan pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Menjadi acuan bagi pihak manajemen Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus dalam mengambil keputusan terkait pelaksanaan mutasi agar sesuai dengan ketentuan dan kebutuhan organisasi.
- b. Memberikan masukan dan rekomendasi untuk perbaikan sistem mutasi, sehingga prosesnya lebih objektif, adil, dan transparan.
- c. Membantu pihak terkait dalam memecahkan masalah yang muncul akibat pelaksanaan mutasi, serta menjadi bahan pertimbangan dalam pengembangan kebijakan kepegawaian.

3. Manfaat bagi Pegawai

- a. Memberikan pemahaman kepada pegawai mengenai mutasi pegawai karena kebutuhan organisasi.
- b. Memberikan pemahaman kepada pegawai mengenai peran kebutuhan organisasi dalam mutasi pegawai

1.5 Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara

Melakukan wawancara dengan pimpinan kepegawaian untuk mengetahui jumlah seluruh pegawai yg ada di Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus serta mengetahui jumlah pegawai yang di mutasi per tahun dari tahun 2020-2024.

2. Kuesioner

Membagikan kuesiner kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus untuk mengetahui apakah mutasi yang terjadi di kantor Pelabuhan Perikanan Samudera Bungus didasarkan oleh kebutuhan organisasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan uraian mengenai hal-hal yang akan dilaporkan secara sistematis bab demi bab dalam Tugas Akhir. Dari bab hasil laporan penulis diperoleh gambaran yang berurutan dan saling terkait. Sistematika penulisan Tugas Akhir terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini memuat latar belakang, perumusan masalah, tujuan tugas akhir, manfaat tugas akhir, metode pengumpulan data dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini memuat memaparkan teori-teori yang menjadi landasan untuk menjawab rumusan masalah.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat gambaran ringkas objek penelitian dan pembahasan dari rumusan masalah yang diselesaikan oleh penulis.

BAB IV PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan dan saran dari hasil pembahasan tugas akhir yang telah dibuat oleh penulis.