

**PENERAPAN SISTEM MUTASI  
DALAM KETERSEDIAAN POSISI JABATAN  
PADA PT. ANGKASA PURA LOGISTIK  
KANTOR CABANG BALI**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**Oleh**

**Ervina Listyandari**

**NIM 2015713104**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**

**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**BADUNG**

**2023**

**PENERAPAN SISTEM MUTASI  
DALAM KETERSEDIAAN POSISI JABATAN  
PADA PT. ANGKASA PURA LOGISTIK  
KANTOR CABANG BALI**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**Oleh**

**Ervina Listyandari**

**NIM 2015713104**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**

**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**BADUNG**

**2023**

## DAFTAR ISI

|  |     |
|--|-----|
| HALAMAN JUDUL .....  | i   |
| SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR .....                              | ii  |
| LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN .....                                  | iii |
| PRAKATA .....  | iv  |
| DAFTAR ISI.....  | vii |
| DAFTAR TABEL.....  | ix  |
| DAFTAR GAMBAR.....   | x   |
| DAFTAR LAMPIRAN.....   | xi  |
| BAB I PENDAHULUAN .....  | 1   |
| A. Latar Belakang Masalah .....  | 1   |
| B. Pokok Masalah .....   | 8   |
| C. Tujuan Penelitian .....   | 9   |
| D. Manfaat Penelitian .....  | 9   |
| E. Metode Penelitian .....   | 10  |
| BAB II LANDASAN TEORI .....  | 18  |
| A. Sumber Daya Manusia .....   | 18  |
| 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....                        | 18  |
| 2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....                            | 19  |
| 3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kualitas Sumber Daya<br>Manusia ..... | 22  |
| 4. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia .....                     | 23  |

|   |    |
|---|----|
| B. Mutasi .....   | 24 |
| 1. Pengertian Mutasi .....  | 24 |
| 2. Prosedur Mutasi.....   | 25 |
| 3. Mutasi Dalam Ketersediaan Posisi .....   | 25 |
| 4. Manfaat dan Tujuan Mutasi.....   | 26 |
| BAB III GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN .....   | 29 |
| A. Sejarah Perusahaan .....   | 29 |
| B. Bidang Usaha .....   | 32 |
| C. Struktur Organisasi dan Uraian Jabatan .....   | 36 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....   | 48 |
| A. Kebijakan Perusahaan .....   | 48 |
| B. Analisis dan Interpretasi Data .....   | 53 |
| 1. Prosedur Penerapan Sistem Mutasi Dalam<br>Ketersediaan Posisi Jabatan Pada PT. Angkasa Pura<br>Logistik Kantor Cabang Bali ..... | 54 |
| 2. Dampak dan Kendala Penerapan Sistem Mutasi Pada<br>PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Bali .....                            | 79 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....   | 94 |
| A. Simpulan .....   | 94 |
| B. Saran .....  | 95 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| Tabel 1.1 Daftar Data Jumlah Karyawan Mutasi pada PT. Angkasa Pura<br>Logistik per Tahun 2018-2022.....                            | 5  |
| Tabel 1.2 Uraian Jabatan dan Cabang Mutasi pada PT. Angkasa Pura<br>Logistik Tahun 2022.....                                       | 5  |
| Tabel 4.1 Golongan perjalanan mutasi pada PT. Angkasa Pura Logistik<br>Kantor Cabang Bali.....                                     | 51 |
| Tabel 4.2 Fokus Penelitian Prosedur Mutasi pada PT. Angkasa Pura<br>Logistik Kantor Cabang Bali.....                               | 76 |
| Table 4.3 Fokus Penelitian dari Dampak dan Kendala Penerapan Sistem<br>Mutasi pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Bali .. | 91 |

## DAFTAR GAMBAR

|  |    |
|--|----|
| Gambar 3.1 Logo PT. Angkasa Pura Logistik.....   | 31 |
| Gambar 3.1 Struktur Organisasi pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor<br>Cabang Bali .....  | 37 |
| Gambar 4.1 Flowchart Prosedur Mutasi pada PT. Angkasa Pura Logistik<br>Kantor Cabang Bali.....                                       | 55 |
| Gambar 4.2 Wawancara dengan Ibu Fortuna Rahajeng Human Capital<br>pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Bali.....             | 56 |
| Gambar 4.3 Wawancara dengan Bapak Sanris Fajar Business Support<br>Manager pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang<br>Bali..... | 61 |
| Gambar 4.4 Form Usulan Rencana Perjalanan Dinas pada PT. Angkasa<br>Pura Logistik Kantor Cabang Bali .....                           | 68 |
| Gambar 4.5 Form Surat perintah perjalanan dinas pada PT. Angkasa Pura<br>Logistik Kantor Cabang Bali.....                            | 70 |
| Gambar 4.6 Tabel Daftar pemberian biaya pindah pada PT. Angkasa Pura<br>Logistik Kantor Cabang Bali.....                             | 71 |
| Gambar 4.7 Wawancara dengan Ibu Arum Sari Nugroho Supervisor Pada<br>PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Bali.....               | 80 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Menghadapi persaingan bisnis di era kompetisi global saat ini, setiap perusahaan diharapkan memiliki keunggulan kompetitif dari berbagai aspek. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah instansi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi (Sulistiyowati : 2021). SDM sangat berperan penting dalam aktivitas bisnis karena SDM merupakan pelaksana dari fungsi-fungsi bisnis seperti pemasaran, produksi/operasi, keuangan, sistem informasi dan administrasi. Berhasil atau gagalnya pelaksanaan dari fungsi-fungsi bisnis suatu perusahaan sangat tergantung dari kualitas SDM-nya. Karena bagaimanapun canggihnya suatu teknologi dan berbagai sistem komputer yang dipergunakan dalam operasional perusahaan,

namun faktor manusia tetap merupakan unsur kunci dalam pengoperasian teknologi dan sistem tersebut. Harus dipastikan sumber daya manusia ini dikelola dengan baik agar nantinya mampu memberikan kontribusi yang optimal seimbang antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini dapat dicapai dengan pengembangan karyawan dimana salah satunya adalah mutasi dalam ketersediaan posisi jabatan yang nantinya dapat mempengaruhi kinerja.

Menurut Affandi (2021) mengemukakan bahwa Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Kinerja yang tinggi dan rendah yang dimiliki karyawan sangat berpengaruh pada suatu perusahaan, adanya kinerja yang tinggi ataupun kinerja yang rendah timbul disebabkan adanya beberapa aspek serta terdapat juga berbagai faktor yang mempengaruhi pada kinerja karyawan yang baik harus diadakan pembinaan, penyegaran dan pengembangan yang sebaik-baiknya, karena seperti yang diketahui salah satu dorongan seseorang untuk bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah adanya kesempatan untuk maju (*upgrade*), salah satunya melalui pembinaan mutasi kerja sebagai strategi peningkatan kinerja para karyawan agar tetap produktif untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Mutasi kerja pada



dasarnya merupakan sebuah peraturan perusahaan berdasarkan NOMOR KEP. 247/PHIJSK-PK/PP/II/2020 Pasal 18 tentang Mutasi.

Menurut Hasibuan (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dan tugas- tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari : perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahannya, pengembangan, pemeliharaan dan pemberhentian. Hal ini ditunjukkan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. Salah satu aktivitas dalam manajemen SDM adalah mutasi. menurut Hasibuan (2017) Mutasi adalah suatu perubahan posisi, jabatan, tempat, pekerjaan yang dilakukan baik secara vertikal maupun horizontal dalam organisasi. Menurut Supraningsih (2018) mutasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mutasi pada dasarnya merupakan fungsi pengembangan pegawai, karena tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam organisasi yang bersangkutan. Umumnya mutasi merupakan tindak lanjut dari penilaian prestasi kerja para pegawai. Dari penilaian prestasi kerja akan diketahui kecakapan seorang pegawai dalam menyelesaikan uraian pekerjaan atau *job description* yang dibebankan kepadanya.

Mutasi atau pemindahan merupakan suatu aktivitas rutin dari sebuah organisasi untuk melaksanakan prinsip The Right Man in The Right Place atau orang yang tepat pada tempat yang tepat. Dengan demikian mutasi dijalankan agar pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif dan lebih efisien (Semito : 2013). Ketersediaan posisi jabatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan instansi, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat dan dapat membantu dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam menghasilkan sumber daya manusia yang terampil dan andal perlu adanya suatu perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam suatu instansi tersebut. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai. Data karyawan yang dimutasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Mutasi  
pada PT. Angkasa Pura Logistik  
per Tahun 2018-2022

| <b>Tahun</b> | <b>Jumlah Mutasi</b> |
|--------------|----------------------|
| 2018         | 8                    |
| 2019         | 11                   |
| 2020         | 12                   |
| 2021         | 15                   |
| 2022         | 19                   |

Sumber : Data Diolah

Dari data jumlah karyawan mutasi pada PT. Angkasa Pura Logistik. Dapat diuraikan level dan tujuan mutasi dilihat pada tahun terakhir, yaitu pada tahun 2022 pada sebagai berikut :

Tabel 1.2 Uraian Jabatan dan Cabang Mutasi pada PT. Angkasa Pura Logistik Tahun 2022

| <b>No</b> | <b>Jabatan Saat Ini/<br/>Asal Cabang</b>            | <b>Diangkat Dalam Jabatan/<br/>Tujuan Mutasi</b> |
|-----------|---|--|
| 1         | Logistic Manager/<br>Kantor Cabang Balikpapan       | Logistic Manager/<br>Kantor Cabang Semarang      |
| 2         | Logistic Manager/<br>Kantor Cabang Ma/kasar         | Logistic Manager/<br>Kantor Cabang Balikpapan    |
| 3         | Logistic Manager/<br>Kantor Cabang Semarang         | Logistic Manager/<br>Kantor Cabang Batam         |
| 4         | Operation Manager/<br>SBU Forwarder Kantor<br>Pusat | Logistic Manager/<br>Kantor Cabang Makassar      |

|    |  |   |
|----|--|---|
| 5  | Cargo Services Manager/<br>SBU Cargo Services<br>cabang Semarang | Operation Manager/<br>SBU Forwarder Kantor Pusat  |
| 6  | Regulated Agent Manager/<br>Kantor Cabang Balikpapan             | Cargo Service Manager/<br>SBU Cargo Service Cabang<br>Semarang                                      |
| 7  | Regulated Agent Manager/<br>Kantor Cabang Banjarmasin            | Regulated Agent Manager/<br>Kantor Cabang Balikpapan  |
| 8  | Regulated Agent Manager/<br>Kantor Cabang Makassar               | Regulated Agent Manager/<br>Kantor Cabang Banjarmasin   |
| 9  | Regulated Agent<br>Supervisor/<br>Kantor Cabang Bali             | Pjs Regulated Agent Manager/<br>Kantor Cabang Makassar  |
| 10 | Cargo Service Manager/<br>SBU Cargo Service Cabang<br>Makassar   | Senior Specialist (Project<br>Manager New Cargo<br>Services)//<br>SBU Cargo Service Kantor<br>Pusat |
| 11 | Regulated Agent Manager<br>Kantor Cabang Surabaya                | Cargo Services Manager/<br>SBU Cargo Services Cabang<br>Makassar                                    |
| 12 | Regulated Agent<br>/Supervisor/<br>Kantor Cabang Banjarmasin     | Pjs Regulated Agent Manager/<br>Kantor Cabang Surabaya  |
| 13 | Regulated Agent Manager/<br>Kantor Cabang Bali                   | Cargo Service Manager/<br>SBU Cargo Services Cabang<br>Bali   |
| 14 | Regulated Agent<br>Supervisor/<br>Kantor Cabang Surabaya         | Pjs Regulated Agent Manager/<br>Kantor Cabang Bali  |
| 15 | Pjs Compensation &<br>Personal Manager/<br>Kantor Pusat          | Pjs Geberal Affair & Asset /<br>Management Manager  |
| 16 | Training Analyst/<br>Kantor Pusat                                | Compensation & Personal<br>Manager/<br>Kantor Pusat   |
| 17 | Taxation Manager/<br>Kantor Pusat                                | Business Support Manager/<br>Kantor Cabang Bali   |

|    |  |  |
|----|--|--|
| 18 | Finance Supervisor<br>Kantor Cabang Bali | Taxation Manager<br>Kantor Pusat                       |
| 19 | Budget Analyst<br>Kantor Purat           | Pjs Business Support Manager<br>Kantor Cabang Semarang |

Sumber : Data Diolah

PT. Angkasa Pura Logistik (APLOG) adalah salah satu perusahaan terbaik rantai pasok di Indonesia. Dengan transportasi dan kegiatan logistik yang ditunjang oleh teknologi yang dimiliki, dan menempatkan bisnis ke tingkat terbaik di jaringan angkutan udara, laut dan darat secara global untuk mengakomodir seluruh kegiatan dari timur hingga barat wilayah kepulauan Indonesia. Melalui jaringan global yang dimiliki. PT. Angkasa Pura Logistik mampu memberikan kualitas pelayanan terbaik secara terus menerus dengan memberikan rasa nyaman, aman serta keakuratan dalam memberikan solusi atau pun ide-ide untuk pemecahan masalah demi terciptanya rasa puas untuk customer. PT. Angkasa Pura Logistik (APLOG ) hadir dengan pelayanan yang terintegrasi di moda angkutan darat, laut dan udara serta ditunjang dengan sertifikasi Pengusaha Pengurusan Jasa Kepabeanan (PPJK) guna menjalankan proses customs yang diimbangi dengan kemampuan Cargo Handling yang handal untuk memastikan keamanan dan keselamatan barang kargo customer. APLOG juga menangani pengelolaan warehousing, cargo handling serta X-ray untuk melengkapi service terbaik kepada *customer* Angkasa Pura Logistik.

Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat hambatan-hambatan yang terjadi dalam penerapan sistem mutasi dalam ketersediaan posisi jabatan dengan adanya kekosongan posisi jabatan dari cabang PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Bali yang susah mengembangkan motivasi hingga perlunya mengukur keterampilan mutasi dan perlunya membangun hubungan dalam mutasi karyawan.

Berdasarkan uraian masalah di atas peneliti ingin menuju lebih dalam mengenai penerapan sistem mutasi dan dengan adanya ketersediaan posisi jabatan dalam mutasi yang ada pada PT Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Bali. Sehingga peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **“Penerapan Sistem Mutasi Dalam Ketersediaan Posisi Jabatan Pada PT Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Bali”**

## **B. Pokok Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka hal yang perlu dikembangkan dengan pokok masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah prosedur penerapan sistem mutasi dalam ketersediaan posisi jabatan pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Bali?

2. Bagaimana dampak dan kendala sistem mutasi dalam ketersediaan posisi jabatan pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Bali?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Latar Belakang dan Pokok Masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan sistem mutasi dalam ketersediaan posisi jabatan pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Bali
2. Untuk mengetahui dampak dan kendala sistem mutasi terhadap kinerja pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Bali.

### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dalam penulisan Tugas Akhir sebagai berikut :

1. Bagi Mahasiswa
  - a. Untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan Ijazah Diploma III (tiga) Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bali
  - b. Untuk Menambah Wawasan, Memperluas pengetahuan, mengasah keterampilan dan bakat, serta melatih untuk menjadi tenaga kerja yang profesional.

## 2. Bagi Politeknik Negeri Bali

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan memperluas pengetahuan, menjadikan dasar atau referensi bagi penulis lain yang tertarik untuk memperdalam pembahasan mengenai masalah yang dianalisis oleh penulis.

## 3. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pembelajaran bagi pihak perusahaan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh mutasi dalam ketersediaan posisi jabatan terhadap kinerja pegawai menurut sudut pandang dari pihak eksternal perusahaan.

## **E. Metode Penelitian**

### 1. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Office PT. Angkasa Pura Logistik kantor Cabang Bali, yang beralamat di Jl. Airport I Gusti Ngurah Rai No. 181 Bali Logistics Park Lot 6 Lantai 2. Kelurahan Tuban, Kec. Kuta, Kab. Badung, Bali ( 80361) Indonesia

### 2. Objek Penelitian

Objek penelitian adalah variabel yang diteliti oleh peneliti ditempat penelitian dilakukan Menurut Supriati (2015). Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah prosedur mutasi karyawan pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Bali.



### 3. Data Penelitian

#### a. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Data Kualitatif. Pengertian Data Kualitatif menurut Sugiyono (2015) adalah data yang berbentuk kata, skema, dan gambar. Data kualitatif penelitian ini meliputi tentang perusahaan dan alamat obyek penelitian.

#### b. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan terkait dengan penelitian ini yaitu :

##### 1) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrument-instrumen yang telah ditetapkan. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Pengumpulan data primer merupakan bagian internal dari proses penelitian dan yang seringkali diperlukan untuk tujuan pengambilan keputusan. Data primer dapat didefinisikan sebagai data yang diperoleh dari sumber pertama, baik yang berasal dari individu/perseorangan misalnya hasil dari wawancara,

atau yang berasal dari hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti oleh Umar (2013).

Adapun data primer dari penelitian ini ialah hasil wawancara dari Pimpinan Perusahaan, maupun dari karyawan PT Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Bali

## 2) Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018) Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, buku, jurnal, artikel yang berkaitan dengan topik penelitian mengenai sistem pengendalian internal atas sistem dan prosedur penggajian dalam usaha mendukung efisiensi biaya tenaga kerja.

Pada penelitian ini Data Sekunder diperoleh dengan cara mengkaji data-data pustaka yang berupa buku, jurnal, tesis, berkas, naskah publikasi, dsb.

## c. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah mencari, mencatat, dan mengumpulkan semua secara objektif dan apa adanya sesuai dengan hasil observasi dan wawancara di lapangan yaitu pencatatan data dan berbagai bentuk data yang ada di

lapangan menurut Sugiyono (2017). Pengumpulan data merupakan kegiatan mencari data di lapangan yang akan digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian. Validitas pengumpulan data serta kualifikasi pengumpul data sangat diperlukan untuk memperoleh data yang berkualitas. Pengumpulan data amat penting diperoleh dalam metode ilmiah, karena pada umumnya data yang dikumpulkan digunakan, kecuali untuk penelitian eksploratif, untuk menguji hipotesis yang dirumuskan. Data yang dikumpulkan harus cukup valid untuk digunakan.

Dalam penelitian ini Teknik Pengumpulan Data yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### 1) Wawancara

Metode pengumpulan data dengan wawancara merupakan cara yang banyak digunakan peneliti, sehingga metode ini sangat populer. Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data, dimana pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan subyek penelitian. Wawancara adalah proses percakapan dengan maksud untuk mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, kegiatan, motivasi, perasaan dan sebagainya yang dilakukan dua pihak yaitu pewawancara dan yang diwawancarai.

Wawancara baik dengan terstruktur maupun tidak terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan baik yang sudah menyiapkan pertanyaan yang diajukan sesuai dengan alur pembicaraan (Sugiyono, 2019).

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara secara langsung, dan bertatap muka dengan karyawan kepada Bapak Sanris Fajar S. selaku Business Support Manager, Arum Sari Nugroho selaku General Service Supervisor serta Fortuna Rahajeng Paramita dan Anisa Fitri Salsabila selaku Human Capital pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Bali.

## 2) Observasi

Pengalaman adalah alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang akan diselidiki. Secara luas observasi atau pengamatan berarti setiap kegiatan untuk melakukan pengukuran. Akan tetapi, observasi atau pengamatan di sini diartikan lebih sempit yaitu pengamatan dengan menggunakan indra penglihatan yang berarti tidak mengajukan pertanyaan-pertanyaan, (Cholid Narbuko & Abu Achmad, 2010).

Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi secara langsung dengan mengamati prosedur mutasi

karyawan pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Bali.

### 3) Dokumentasi

Dokumentasi menurut sugiyono (2015) “suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian”. Dalam penelitian ini bentuk dokumentasi yang digunakan adalah surat peringatan, surat pernyataan, formulir dan beberapa dokumen lainnya.

### 4) Studi Pustaka

Studi kepustakaan yaitu mencari dengan mengumpulkan bahan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti untuk memperoleh data sekunder dengan cara membaca, mempelajari, dan mendalami literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dalam tugas akhir ini sehingga peneliti memperoleh landasan teori yang cukup untuk mempertanggung jawabkan analisis dan pembangunan masalah.

#### 5) Triangulasi Data

Menurut Wijaya (2018) Triangulasi data merupakan teknik pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Triangulasi dilakukan melalui wawancara, observasi langsung, observasi tidak langsung ini dimaksudkan dalam bentuk pengamatan atas beberapa kejadian yang kemudian dari hasil pengamatan tersebut dihubungkan antara keduanya.

#### 4. Teknik Analisis Data

Menurut Bogdan dalam Sugiyono (2010) Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun suatu data secara sistematis. Data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain. Tujuan analisis data adalah mengendalikan data agar sistematis dan sesuai dengan perumusan masalah.

Berdasarkan pernyataan di atas, analisis data dalam penelitian kualitatif sebelum peneliti memasuki lapangan yaitu dengan melakukan studi pendahuluan atau pra-penelitian untuk menentukan fokus permasalahan. Pada saat pengumpulan data berlangsung. Maka hal ini sejalan dengan model Miles dan Huberman (2015) mengemukakan bahwa analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data

berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang menggambarkan objek penelitian berdasarkan fakta-fakta yang tampak. Data yang diperoleh berasal dari dokumen maupun keterangan lisan atau wawancara dari karyawan mutasi pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Bali. Miles and Huberman dalam Sugiyono (2020) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai prosedur pengajuan pensiun pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Bali dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Prosedur penerapan sistem mutasi pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Bali terdapat 9 (sembilan) tahap dalam tahap pelaksanaannya yaitu karena adanya kebutuhan posisi, Direksi menerbitkan surat perintah, Manager menerima surat perintah, Manager mengecek posisi atau kompetensi karyawan, Direksi membuat Surat Keputusan (SK) untuk di proses kepada Human Capital, Membuat SPPD atas Surat Keputusan (SK) dari Direksi, karyawan mutasi menyiapkan kebutuhan pindah, karyawan menerima SPPD segera melakukan perjalanan dinas



mutasi.

2. Terdapat dampak dan kendala dilihat dari hasil penelitian yang telah dilakukan yakni:
  - a. Pengembangan motivasi, dimana karyawan dalam menghadapi peran baru setelah mutasi susah untuk lebih aktif mengembangkan keterampilan dan motivasi mereka
  - b. Pengaruh Keterampilan dimana dalam tempat kerja baru keterampilan karyawan belum bisa dikeluarkan secara maksimal sehingga perlunya mengukur kinerja karyawan
  - c. Kinerja tim dan individual dimana karyawan yang mengalami mutasi ke tim baru perlu ditingkatkan dalam beradaptasi agar dapat membangun hubungan dan komunikasi yang terbuka

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai penerapan sistem mutasi pada PT. Angkasa Pura Logistik Kantor Cabang Bali terdapat beberapa dampak dan kendala yang dihadapi dalam alur prosedur penerapan mutasi tersebut. Dari dampak dan kendala tersebut, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat membantu dalam menangani hambatan tersebut.

1. Melakukan pembelajaran dan pelatihan tambahan untuk mengatasi tantangan peran baru dapat mengalami peningkatan

keterampilan dan pengetahuan yang berdampak positif pada kinerja mereka di masa depan pada karyawan mutasi.

2. Penggunaan evaluasi kinerja karyawan (EKK) dan indikator kinerja utama (KPI) dalam proses mutasi dapat memberikan kerangka kerja yang lebih objektif untuk menilai kinerja karyawan di peran baru mereka. Hal ini membantu manajemen dalam mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan dan mengidentifikasi langkah-langkah pengembangan lebih ditingkatkan lagi.
3. Dalam menghadapi kinerja tim dan individual, kerjasama dan komunikasi yang baik di antara anggota tim sangatlah penting. Adanya dukungan dari manajemen dan komunikasi yang efektif membantu memperkuat kerja tim, meningkatkan kolaborasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung. Selain itu, kesempatan untuk mengembangkan keterampilan membantu individu dalam memberikan kontribusi yang lebih baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab baru kepada karyawan mutasi

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru: Zanafala
- Catio, M. (2020). Manajemen sumber daya manusia. Asep Rachatullah. Indigo Media. Tangerang.
- Cholid, dan Abu Achmad. 2013. Metodologi Penelitian – Memberikan bekal teoritis padamahasiswa tentang metodologi penelitian serta diharapkan dapat melaksanakan penelitiandengan langkah-langkah yang benar. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Indrawan, M. I., & Se, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan dan Mutasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. Jurnal ilmiah INTEGRITAS, 1(3).
- Moekijat. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. 9th ed. Bandung: Mandar Maju.
- Nugroho, M. A. (2012). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandara Internasional Sultan Hasanuddin Makassar. Skripsi,(Fakultas Ilmu Manajemen, UniPutri, N. R., & Diawati, P. (2017).
- PENGARUH MUTASI JABATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA PT ANGKASA PURA II (PERSERO) CABANG HUSEIN SASTRANEGARA BANDUNG. Pro Mark, 3(1).versitas Hasanuddin, Makassar, 2012).
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.

- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif,dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitativ, dan R&D, penerbit Alfabeta,Bandung
- Sulistiyowati, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Sarana Prasarana Terhadap Kualitas
- Tantowi, M. I., Hayati, R., & Subadi, W. (2018). Penerapan Sistem Merrit Mutasi Pegawai Pada Pemerintahan Kabupaten Barito Timur Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Barito Timur. JAPB, 1(2), 425-432.
- Umar. 2013. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali
- Utamingtyas, D. A., & Sumarmo, S. (2021). REFORMASI BIROKRASI SUMBER DAYA MANUSIA: IMPLEMENTASI SISTEM MERIT DALAM SELEKSI MUTASI MASUK PEGAWAI DI PEMERINTAH KOTA SEMARANG. JURNAL MEDIA ADMINISTRASI, 3(1), 76-88.