

BAB III

Analisis Pelaksanaan Mutasi Jabatan Di Pemerintah Kabupaten Gunungkidul

Penulis akan menyajikan data dan analisa tentang pelaksanaan mutasi jabatan di pemerintahan Kabupaten Gunungkidul. Penulis dalam hal ini telah melakukan penelitian di BKD Kabupaten Gunungkidul. Alasan mengapa diambilnya BKD Kabupaten Gunungkidul sebagai lokasi penelitian, adalah karena yang memajemen pegawai atau yang menangani tentang permutasian pegawai yang ada di pemerintahan Kabupaten Gunungkidul adalah BKD. Seperti yang sudah dijelaskan di latar belakang bahwa BKD itu adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen pegawai negeri sipil daerah dalam membantu tugas pokok pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.

Dalam melaksanakan penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara metode wawancara. Metode wawancara itu sendiri adalah metode penggalian informasi data dengan melakukan komunikasi dengan pihak-pihak yang terkait dan relevan bagi penelitian ini sesuai tema yang akan diteliti oleh peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi narasumber dalam wawancara adalah subbidang mutasi Jabatan administrasi, JPT dan penempatan pegawai Bapak Agus Sumaryono S.IP. Bapak Agus Sumaryono dipilih sebagai narasumber karena bapak Agus Sumaryono yang selaku Subbidang mutasi jabatan administrasi, JPT dan penempatan pegawai yang lebih mengerti tentang persoalan mutasi pegawai atau seluk beluk dari mutasi.

Penulis melakukan penelitian tentang pelaksanaan mutasi jabatan yang ada di BKD Kabupaten Gunungkidul. Mutasi itu sendiri adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain, bertujuan untuk memajukan pegawai tersebut. Pemindahan pegawai ini dapat terjadi baik karena keinginan pegawai ataupun karena keinginan atasan. Keinginan pegawai untuk dipindahkan dari satu jabatan ke jabatan yang lainnya terutama karena pegawai merasa tidak dapat bekerja sama dengan teman-temannya atau karena lingkungan tempat ia bekerja kurang sesuai dengan keadaan fisiknya atau keinginannya. Keinginan atasan bahwa pegawai dipindahkan dari satu jabatan ke jabatan yang lainnya dimaksudkan untuk menjamin kepercayaan pegawai bahwa mereka tidak akan diberhentikan, karena kurang cakap dalam jabatan yang lama.

Dalam hal ini terdapat sejumlah pegawai di kabupaten Gunungkidul yang di mutasi pada tahun 2016. Ada sekitar 200 orang pegawai yang mengalami mutasi. Dari jumlah tersebut, rata-rata pegawai di mutasi karena adanya kebutuhan dari instansi atau dinas. Dimana ada posisi yang kosong dari dinas tersebut sehingga dinas tersebut melaksanakan permutasian untuk mengisi kekosongan posisi di dinas tersebut. sehingga akan terjadi pemerataan pegawai, tidak ada kekurangan pegawai di dinas atau instansi yang ada di kabupaten Gunungkidul. Dengan demikian posisi-posisi yang kosong tersebut akan terisi dan tujuan dari dinas tersebut akan mudah tercapai.

Untuk mengetahui secara jelas pelaksanaan mutasi yang ada di BKD kabupaten Gunungkidul, penulis menggunakan teori dari Hasibuan yang mengatakan bahwa mutasi memiliki 5 indikator. 5 indikator tersebut adalah

1. Pengalaman
2. Pengetahuan
3. Kebutuhan
4. Kecakapan
5. Tanggungjawab

A. Pelaksanaan Mutasi di BKD kabupaten Gunungkidul

Dasar hukum yang di gunakan dalam pelaksanaan mutasi yang ada di BKD Kabupaten Gunungkidul adalah UU NO 5 TAHUN 2014. Pelaksanaan mutasi yang ada di BKD kabupaten Gunungkidul sudah sesuai dengan 5 indikator yang ada dalam teori milik Hasibuan. Selain sudah sesuai dengan 5 indikator tersebut pelaksanaan mutasi yang ada di BKD Kabupaten Gunungkidul bertujuan untuk efisiensi dan efektifitas pegawai dalam bekerja dan mutasi dilakukan untuk menempatkan sesuai dengan kompetensinya. Di BKD Kabupaten Gunungkidul tidak membutuhkan biaya dalam pelaksanaan mutasi.

“Dalam pelaksanaan mutasi di BKD Kabupaten Gunungkidul tidak membutuhkan biaya, karena mutasi sudah diatur dalam perundang-undangan, tidak ada pungutan biaya dalam proses mutasi” (Agus Sumaryono subbidang mutasi Jabatan administrasi, JPT dan penempatan pegawai 20-03-2017 di BKD kabupaten Gunungkidul).

Dalam proses permutasian yang ada di Kabupaten Gunungkidul membutuhkan waktu selama 3 bulan jika itu mutasi antar kabupaten. Ini juga tergantung kepada

pelayanan dari dinas yang akan dituju tersebut. jika pelayanannya buruk mungkin proses permutasian akan sedikit terhambat dan membutuhkan waktu lebih lama lagi. Dan mutasi yang dilakukan hanya di wilayah kabupaten membutuhkan waktu kurang lebih 1 bulan.

“Dalam permutasian di kabupaten Gunungkidul, jika mutasi dilakukan antar kabupaten maka membutuhkan waktu selama 3 bulan, itu pun tergantung pada pelayanan dari kabupaten yang akan di tuju. Dan jika mutasi hanya dilakukan di wilayah kabupaten Gunungkidul maka hanya membutuhkan waktu kurang lebih 1 bulan.” (Agus Sumaryono subbidang mutasi Jabatan administrasi, JPT dan penempatan pegawai 20-03-2017 di BKD kabupaten Gunungkidul).

Penjelasan beberapa indikator diatas adalah

1. Pengalaman

Pengalaman adalah kejadian yang pernah dialami baik sudah lama atau baru saja terjadi. Dalam pelaksanaan mutasi yang dimaksud dengan pengalaman adalah memiliki pengalaman sesuai dengan bidangnya, mempunyai sejumlah pengalaman yang mendukung pekerjaannya dan mempunyai jam terbang yang tinggi. Dalam hal ini pengalaman seorang pegawai menjadi dasar seorang pegawai di mutasi. Penulis menanyakan kepada narasumber Apakah pengalaman seorang pegawai menjadi dasar seorang pegawai di mutasi?

“iya, karena pada dasarnya mutasi dilaksanakan sebagai pengembangan karir untuk pegawai. Pengalaman seorang pegawai dapat dijadikan dasar jika seorang pegawai di mutasi ditempat yang baru. Sebagai contoh jika ada pengangkatan jabatan structural, pengalaman sangat dibutuhkan dalam hal ini supaya nanti dalam pemberian tugas dapat menyesuaikan dengan kebutuhan yang ada” (Agus Sumaryono subbidang mutasi Jabatan administrasi, JPT dan penempatan pegawai 20-03-2017 di BKD kabupaten Gunungkidul).

Melalui apa yang disampaikan oleh bapak Agus Sumaryono diatas dapat kita lihat bahwa pengalaman menjadi dasar seorang pegawai di mutasi. Untuk ditempatkan di tempat yang baru atau posisi yang baru pengalaman seorang pegawai dinilai sangat diperlukan dalam pelaksanaan mutasi. Sehingga jika pegawai sudah sangat berpengalaman, pegawai tersebut tentu bisa dengan cepat menyesuaikan dengan posisi atau tempat baru yang dia terima dari hasil mutasi. Dengan pengalamannya seorang pegawai, saat ditempatkan di instansi yang baru pun tidak akan menghambat dari tujuan instansi karena pegawai sudah mengerti apa yang seharusnya dia kerjakan. Dalam hal ini umur bisa menjadikan seorang pegawai dikatakan berpengalaman, berpengalaman yang dimaksud adalah pengalaman kerja seorang pegawai. Berapa tahun seorang pegawai bekerja juga bisa menjadi faktor yang menunjukkan seorang pegawai disebut pengalaman.

“Seorang pegawai baru dapat dikatakan berpengalaman itu minimal sudah bekerja selama 8 tahun, dengan sudah bekerja di dinas tersebut selama 8 tahun di harapkan pengalaman seorang pegawai akan bertambah dan seumpama terjadi permutasian, pegawai tersebut sudah mempunyai pengalaman untuk bekerja di tempat yang baru. Sehingga dalam hal ini tidak ada batasan umur untuk seorang pegawai dikatakan berpengalaman.”(Tugiran Subbidang Mutasi Jabatan Fungsional dan Kepangkatan 10-07-2017 di BKD Gunungkidul)

Dalam penjelasan bapak tugiran diatas dapat kita lihat bahwa seorang pegawai sudah dapat dikatakan sebagai pegawai yang berpengalaman adalah ketika pegawai tersebut sudah bekerja atau sudah mengabdikan kepada dinas yang ia tempati selama 8 tahun. Lama masa bekerja ini diharapkan dapat menambah pengalaman-pengalaman dari seorang pegawai. Seperti tujuan dari mutasi, dimana seorang pegawai di mutasi karena untuk menambah pengalaman dari pegawai tersebut. Dengan pengalaman

tersebut diharapkan seorang pegawai yang di pindahkan ke tempat lain akan secepatnya menyesuaikan atau beradaptasi ditempat barunya. Dengan cepatnya seorang pegawai menyesuaikan di tempat barunya, ini tidak akan menghambat proses dari tujuan dinas tersebut. Dan dari penjelasan bapak tugiran diatas bahwa umur dari seorang pegawai tidak bisa dijadikan seorang pegawai itu berpengalaman.

Dalam data di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) terdapat sejumlah pegawai yang di mutasi karena berdasarkan pengalaman dari pegawai tersebut. seperti dari penjelasan bapak Agus Sumaryono bahwa pengalaman menjadi dasar seorang pegawai itu di mutasi. Berikut adalah data pegawai yang dimutasi berdasarkan pengalaman :

Tabel 3.1

Data mutasi pegawai berdasarkan pengalaman

No.	Nama dan Pendidikan	Golongan	Jabatan dan tempat kerja	
			Lama	Baru
1	Bagong Kriswanto DII/AII PAI	III/a	Guru PAI SDN Wonolagi kecamatan Playen	Guru PAI SDN Sampang kecamatan Gedangsari
2	Oni Nur Aswad S1/AIV Sejarah	IV/a	Guru IPS SMPN 1 Playen	Guru IPS SMPN 1 Gedangsari
3	Agus Ariwibowo DII/AII	II/d	Guru PAI SDN Tobong kecamatan Ngawen	Guru PAI SDN Deguran kecamatan Ngawen
4	Kuswanti S1/AIV PGSD	III/b	Guru kelas SDN Klayar kecamatan Nglipar	Guru kelas SDN Giriasih kecamatan Purwosari

Sumber : BKD Kabupaten Gunungkidul, 2016

Data di atas merupakan data beberapa pegawai yang dimutasi berdasarkan pengalaman. Dimana pegawai tersebut telah berpengalaman dalam mengajar dan di mutasikan di tempat dimana pengalaman dari pegawai tersebut sangat dibutuhkan untuk membantu proses pembelajaran ditempat yang baru. Sehingga tempat yang baru atau sekolah yang baru tersebut dapat maju seperti tempat sebelumnya.

2. Pengetahuan

Pengetahuan adalah segala sesuatu yang diketahui, segala sesuatu yang diketahui. Dalam hal ini pengetahuan yang dimaksud adalah memahami dengan baik tugas pokok dan fungsi, mengetahui kebijakan-kebijakan tentang mutasi dan memahami tujuan dari mutasi. Pelaksanaan mutasi yang dilakukan oleh BKD kabupaten Gunungkidul sudah sesuai dengan indikator mutasi yang ada. Pengetahuan menjadi dasar seorang pegawai untuk dimutasi.

“iya, perlu diketahui di kabupaten Gunungkidul pelaksanaan mutasi khususnya dalam pengangkatan jabatan structural kita melakukan uji kompetensi dengan bekerja sama balai pengukuran kompetensi yang ada di BKD DIY dan BKN. Sehingga pengetahuan menjadi dasar seorang pegawai di mutasi. Kemampuan atau kompetensi seorang pegawai menjadi dasar seorang pegawai ditempatkan.” (Agus Sumaryono subbidang mutasi Jabatan administrasi, JPT dan penempatan pegawai 20-03-2017 di BKD kabupaten Gunungkidul).

Melalui yang disampaikan oleh bapak Agus Sumaryono diatas dapat kita lihat seperti halnya pengalaman, pengetahuan juga menjadi dasar seorang pegawai itu dimutasi. Jika seorang pegawai memiliki pengetahuan atau kemampuan yang bagus tugas-tugas yang dimilikinya akan cepat diselesaikan. Dengan demikian tujuan atau visi misi dari instansi baru yang dia tempati akan cepat tercapai. Dengan cara melakukan uji kompetensi di Balai Pengukuran Kompetensi yang ada di BKD DIY dan BKN pengetahuan dari seorang pegawai akan terlihat, dan jika pengetahuan atau kompetensi dari pegawai itu bagus maka kemungkinan pegawai tersebut akan dipromosikan. Ini berarti pengetahuan berdampak baik bagi instansi. Dengan pengetahuan yang baik kerja sama dengan pegawai yang lainnya pun akan berjalan dengan baik, antar pegawai pun bisa saling mendukung dengan pengetahuan yang dimiliki.

“Untuk permutasian di daerah kabupaten Gunungkidul belum ada uji kompetensi atau ujian dalam pelaksanaan mutasi. karena jika menggunakan ujian ditakutkan seorang pegawai tidak akan mengikuti ujian karena alasan ribet harus melakukan ujian segala. tugas dari BKD Gunungkidul hanya mengklarifikasi pegawai yang akan dimutasi ke tempat yang baru. seperti pengalaman seorang pegawai, latar belakang pendidikan pegawai”. (Tugiran Subbidang Mutasi Jabatan Fungsional dan Kepangkatan 10-07-2017 di BKD Gunungkidul)

Menurut penjelasan bapak tugiran diatas dapat kita ketahui bahwa dalam pelaksanaan mutasi intern atau mutasi di daerah kabupaten Gunungkidul tidak menggunakan uji kompetensi. Tidak menggunakan uji kompetensi agar seorang pegawai mau untuk di mutasi. karena jika menggunakan uji kompetensi seorang pegawai dapat berasumsi bahwa bahwa dengan uji kompetensi malah akan merasa ribet. Dengan tidak adanya uji kompetensi tugas dari BKD kabupaten Gunungkidul hanya mengkoreksi data-data dari pegawai yang akan di mutasi apakah seorang pegawai tersebut cocok ditempatkan ke tempat yang baru.

“Cara dari dinas mengetahui pengetahuan seorang pegawai adalah melalui database dari dinas yang ditinggalkan. Dilihat apakah pegawai tersebut dalam menjalankan tugasnya sudah sesuai dengan tupoksinya. Juga bisa melalui SKP (sasaran kerja pegawai) apakah apa yang di targetkan pegawai tersebut sudah sesuai atau belum.” (Tugiran Subbidang Mutasi Jabatan Fungsional dan Kepangkatan 10-07-2017 di BKD Gunungkidul)

Dari penjelasan bapak tugiran diatas dapat kita lihat bagaimana dari BKD mengetahui pengetahuan seorang pegawai yang akan dipindahkan. Dilihat dari pengalaman kerja pegawai di dinas yang akan ditinggalkan. Dengan melihat dari data tersebut akan kelihatan apakah seorang pegawai memiliki pengetahuan yang baik. Dengan pengetahuan yang baik diharapkan dalam melaksanakan tupoksi di dinas yang baru akan berjalan dengan baik dan mampu bekerja sama yang baik dengan rekan satu kantornya. Sehingga visi dari dinas yang baru tersebut akan cepat terlaksana.

Pengetahuan juga jadi faktor penting agar dalam pelaksanaan mutasi di kabupaten Gunungkidul dapat tepat sasaran dan tidak ada pegawai yang mengeluh karena ditempatkan di dinas yang tidak sesuai dengan bidang pengetahuannya.

Dalam pelaksanaan proses mutasi yang dilakukan oleh BKD kabupaten Gunungkidul yang seharusnya menggunakan 5 indikator disini hanya menggunakan 2 indikator saja, indikator pengalaman dan indikator kebutuhan saja. Dalam hal ini indikator pengetahuan belum digunakan dalam proses mutasi. Indikator ini hanya digunakan sebagai formalitas saja dalam permutasian pegawai. Dalam hal ini terbukti karena penulis tidak mendapatkan data tentang pegawai yang dimutasi karena pengetahuannya. Indikator ini hanya sebagai formalitas saja dalam permutasian pegawai di kabupaten Gunungkidul yang di lakukan oleh BKD kabupaten Gunungkidul.

3. Kebutuhan

Kebutuhan adalah sesuatu yang diinginkan atau dibutuhkan. Yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya kebutuhan pada instansi tertentu, adanya kesesuaian mutasi dengan kebutuhan, dan kebutuhan sesuai dengan bidangnya. Kebutuhan dari instansi juga menjadi dasar seorang pegawai di mutasi. di BKD kabupaten Gunungkidul juga sudah sesuai dengan indikator yang menjadikan kebutuhan sebagai dasar dalam pelaksanaan mutasi.

“Mutasi tidak hanya dilakukan karena kebutuhan dari seorang pegawai tetapi, seorang pegawai di mutasi memang juga bisa karena kebutuhan dari instansi. Contohnya mutasi dengan kualifikasi pendidikan, sesuai dengan kompetensinya, dan juga pengangkatan jabatan juga kepentingan dinas.” (Agus Sumaryono

subbidang mutasi Jabatan administrasi, JPT dan penempatan pegawai 20-03-2017 di BKD kabupaten Gunungkidul).

Dalam penjelasan oleh bapak Agus Sumaryono diatas dapat dilihat bahwa kebutuhan instansi dapat membuat seorang pegawai itu dimutasi. Kebutuhan instansi untuk mengisi jabatan yang kosong bisa membuat seorang pegawai di mutasi. Kebutuhan instansi dengan kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan itu juga bisa membuat seorang pegawai di mutasi. Jadi jika instansi tersebut kekurangan pegawai dengan latar belakang pendidikan sarjana maka instansi tersebut dapat melakukan permutasian. Dalam permutasian ini juga tidak serta merta dinas melakukan mutasi, harus melihat apakah posisi yang akan ditinggalkan pegawai tersebut sudah ada ganti belum.

Mutasi karena kebutuhan dinas maka semua urusan dalam permutasian tersebut diatur oleh dinas yang membutuhkan. Penulis menanyakan kepada narasumber tentang bagaimana mekanisme permutasian jika itu karena kebutuhan dinas

“Mutasi karena kebutuhan dinas berarti dinas lah yang harus mengusulkan. Dan dalam hal ini seorang pegawai yang akan dimutasi karena kebutuhan dinas tidak bisa menolak untuk di pindahkan. Tidak bisa menolak untuk dipindahkan karena dari awal diangkat sebagai pegawai, pegawai tersebut sudah menyetujui untuk ditempatkan di daerah seluruh kabupaten Gunungkidul.” (Tugiran Subbidang Mutasi Jabatan Fungsional dan Kepangkatan 10-07-2017 di BKD Gunungkidul)

Menurut penjelasan dari bapak tugiran diatas dapat kita ketahui bahwa dalam pelaksanaan mutasi karena kebutuhan dinas semua urusan-urusan dalam mutasi tersebut diurus oleh dinas yang membutuhkan. Dalam hal ini pegawai hanya mengeluarkan dokumen-dokumen pribadi sebagai identitas. Sebelum dinas tersebut melakukan mutasi, dinas tersebut juga harus melihat apakah posisi yang akan

ditinggalkan sudah ada cadangannya atau sudah ada yang menggantikan posisi tersebut. jika posisi yang akan ditinggalkan tidak ada penggantinya maka permutasian tersebut belum bisa dilakukan.

“Dalam permutasian tidak ada batasan waktu seorang pegawai mengalami permutasian, seperti tiga bulan sekali mengalami permutasian. Mutasi dapat dilaksanakan kapan pun apabila dari dinas tersebut membutuhkan untuk mengisi kekosongan jabatan, seperti apabila ada seorang pegawai yang pension, barulah dinas tersebut melakukan mutasi untuk mengisi jabatan yang ditinggalkan.”
(Tugiran Subbidang Mutasi Jabatan Fungsional dan Kepangkatan 10-07-2017 di BKD Gunungkidul)

Dari penjelasan bapak tugiran diatas dapat kita lihat bahwa permutasian itu tidak ada batasan waktunya. Seorang pegawai dapat di mutasi karena bisa saja untuk mengisi kekosongan jabatan yang ditinggal oleh pegawai sebelumnya. Seorang pegawai harus siap dipindahkan ke dinas lain apabila ada dinas yang membutuhkan pegawai untuk mengisi jabatan yang kosong. Jadi dalam pelaksanaan mutasi yang ada di kabupaten Gunungkidul tidak ada batasan waktu atau jarak dalam melaksanakan permutasian. Kapanpun seorang pegawai dapat dimutasikan untuk mengisi jabatan yang kosong agar tujuan dari dinas tersebut tidak terhambat.

Dalam proses permutasian, Kebutuhan dinas juga menjadi dasar seorang pegawai untuk dimutasi. Itu dikarenakan untuk mengisi kekurangan atau kekosongan pada jabatan. Dengan terisinya kekurangan atau kekosongan tersebut maka tujuan dari dinas atau instansi tersebut akan cepat terlaksana. Berikut adalah beberapa data pegawai yang dimutasi berdasarkan kebutuhan dinas :

Tabel 3.2**Data mutasi pegawai berdasarkan kebutuhan**

No.	Nama dan Pendidikan	Golongan	Jabatan dan tempat kerja	
			Lama	Baru
1	Sumpono SE S1	III/b	Sekdes Kedungkeris Seksi Tata pemerintah kecamatan Nglipar	Pengadministrasi Umum Subbagian Umum sekretariat kecamatan Nglipar
2	Sumardi S.Sos S1	III/c	Sekdes Katongan Seksi Tata pemerintah kecamatan Nglipar	Pengolah dan penyaji data seksi ketentraman dan ketertiban umum kecamatan Nglipar
3	Saliya SMA	II/c	Sekdes Bendungan seksi tata pemerintah kecamatan Karangmojo	Pengolah dan penyaji data seksi kesejahteraan sosial kecamatan Karangmojo
4	Sudaryani SMA	II/b	Sekdes Pengkok seksi tata pemerintah kecamatan Patuk	Pengadministrasian umum subbagian umum sekretariat kecamatan patuk
5	Kasno S.IP S1	III/d	Pengadministrasi kepegawaian subbagian kepegawaian bagian Tata usaha RSUD Wonosari	Pembantu bendahara barang subbagian umum bagian tata usaha RSUD Wonosari

Data diatas merupakan contoh beberapa pegawai yang di mutasi berdasarkan kebutuhan. Dimana kebutuhan dinas untuk menempati jabatan yang kosong. Dalam hal ini pegawai dimutasi karena dinas menginginkan pegawai tersebut mengisi

kekosongan dari jabatan yang ditinggalkan oleh pegawai sebelumnya. Seperti yang dikatakan oleh bapak tugiran :

“pegawai tersebut dimutasi karena kebutuhan dinas, kebanyakan pegawai yang dimutasikan itu karena kebutuhan dinas atau instansi pemerintah. Mutasi pegawai yang berdasarkan indikator mutasi seperti pengalaman, pengetahuan, kecakapan, dan tanggungjawab itu hanya formalitas saja. Cuma ada beberapa pegawai yang dimutasi berdasarkan pengalaman selebihnya mutasi dilakukan karena kebutuhan dinas” (Tugiran Subbidang Mutasi Jabatan Fungsional dan Kepangkatan 10-07-2017 di BKD Gunungkidul).

Menurut dari penjelasan bapak tugiran diatas bisa kita lihat bahwa dalam melaksanakan mutasi pegawai yang dilakukan oleh BKD kabupaten Gunungkidul hanya ada beberapa pegawai yang dimutasi berdasarkan pengalaman kerja, Pegawai lainnya dimutasi karena kebutuhan dinas. Berdasarkan dari 5 indikator dalam mutasi seperti pengalaman, pengetahuan, kebutuhan, kecakapan, dan tanggungjawab dalam proses mutasi pegawai BKD hanya menerapkan 2 indikator seperti indikator pengalaman dan kebutuhan, indikator lainnya dianggap formalitas saja. Dimana dari 2 indikator tersebut hanya beberapa pegawai yang dimutasi berdasarkan pengalaman dan selebihnya pegawai dimutasi karena kebutuhan dinas.

4. Kecakapan

Kecakapan adalah kemampuan atau keterampilan seseorang dalam melakukan atau melaksanakan suatu tugas. Mampu untuk mengerjakan sesuatu yang diberikan. Bisa juga seorang pegawai dikatakan sebagai cakap apabila seorang pegawai tersebut memiliki skill yang mampu diandalkan.

“Kecakapan itu jelas di gunakan sebagai dasar untuk seorang itu mengalami mutasi. Karena dalam SK sudah tertulis bahwa seorang pegawai harus mampu

dan dipandang cakap untuk menduduki suatu jabatan. Jika seorang pegawai tidak memiliki kecakapan kenapa harus dipromosikan, kenapa harus di mutasi.” (Agus Sumaryono subbidang mutasi Jabatan administrasi, JPT dan penempatan pegawai 20-03-2017 di BKD kabupaten Gunungkidul).

Melalui apa yang telah dijelaskan bapak Agus Sumaryono diatas, bahwa kecakapan sama halnya seperti pengetahuan yaitu adalah sebagai dasar seorang pegawai mengalami permutasian. Karena dari yang diungkapkan oleh bapak Agus Sumaryono diatas sudah jelas tertulis dalam SK bahwa seorang pegawai harus memiliki kecakapan. Dengan memiliki kecakapan, tugas seorang pegawai pun akan cepat terlaksana. Sehingga tugasnya pun akan selesai dengan tepat waktu. Ini dapat membuat seorang pegawai dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi. Oleh karena itu jika seorang pegawai menginginkan untuk dipromosikan maka harus dituntut untuk memiliki kecakapan.

“Cara untuk mengetahui kecakapan dari seorang pegawai biasanya dinas atau instansi menggunakan baperjakat yang di bentuk dan di tetapkan oleh bupati. Baperjakat ini mengawasi atau yang menilai kinerja dari seorang pegawai. Setelah itu BKD yang mengklarifikasi apakah seorang pegawai tersebut layak atau tidak untuk dimutasi.” (Tugiran Subbidang Mutasi Jabatan Fungsional dan Kepangkatan 10-07-2017 di BKD Gunungkidul)

Dari penjelasan bapak tugiran diatas dapat kita ketahui bahwa untuk mengetahui kecakapan dari seorang pegawai Bupati membentuk baperjakat. Baperjakat ini lah yang akan menilai kinerja seorang pegawai. Jika kinerja dari pegawai atau kecakapan dari seorang pegawai itu baik, kemungkinan pegawai tersebut akan di promosikan. Tugas dari BKD setelah itu menindaklanjuti apakah pegawai tersebut memang layak untuk di promosikan. Tetapi BKD juga harus melihat apakah posisi yang akan

ditinggalkan sudah ada penggantinya atau tidak, jika posisi yang kan ditinggalkan belum ada yang mengisi maka proses mutasi belum bisa dilaksanakan.

Dalam pelaksanaan proses mutasi yang dilakukan oleh BKD kabupaten Gunungkidul yang seharusnya menggunakan 5 indikator disini hanya menggunakan 2 indikator saja, indikator pengalaman dan indikator kebutuhan saja. Seperti halnya indikator pengetahuan, dalam hal ini indikator kecakapan belum digunakan dalam proses mutasi. Indikator ini hanya digunakan sebagai formalitas saja dalam permutasian pegawai. Dalam hal ini terbukti karena penulis juga tidak mendapatkan data tentang pegawai yang dimutasi karena kecakapannya. Indikator ini hanya sebagai formalitas saja dalam permutasian pegawai di kabupaten Gunungkidul yang di lakukan oleh BKD kabupaten Gunungkidul.

5. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran seseorang akan perbuatan yang disengaja maupun tidak disengaja. Semua perbuatan yang telah dilakukan pasti ada pertanggungjawabannya. Dalam hal ini yang dimaksud dengan tanggung jawab adalah tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya yang telah diberikan. Konsekuensinya dalam penyelesaian tugas yang telah diberikan.

“tanggung jawab dari pegawai sangat diperlukan, karena pada dasarnya ketika penempatan pegawai walaupun sudah sesuai dengan kompetensinya, walaupun sesuai dengan kualifikasinya tetapi ketika menjalankan tugas tidak disertai dengan dedikasi dan tanggung jawab terhadap pekerjaan itu juga akan menghambat pekerjaan. Karena kalau dalam bekerja hanya mampu tapi tidak

diikuti dengan kemauan itu akan sama saja hasilnya.” (Agus Sumaryono subbidang mutasi Jabatan administrasi, JPT dan penempatan pegawai 20-03-2017 di BKD kabupaten Gunungkidul).

Dalam penjelasan dari bapak Agus Sumaryono diatas dapat dilihat bahwa tanggung jawab juga bagian penting dalam pelaksanaan mutasi pegawai. Jadi pada dasarnya seorang pegawai harus memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas atau pekerjaan yang telah diberikan. Dedikasi yang tinggi dari seorang pegawai terhadap pekerjaan itulah yang akan membantu terlaksananya tujuan dari sebuah instansi dengan terlaksananya tujuan dari sebuah instansi maka program pemerintah juga akan terlaksana dan akan menimbulkan pemerintahan Kabupaten Gunungkidul akan menjadi lebih maju.

“Dalam proses mutasi BKD biasanya bekerjasama dengan kepala dinas atau kalau untuk sekolah kepala sekolah untuk melakukan mutasi pegawai. ini bertujuan untuk mengetahui kinerja dari pegawai yang akan dimutasi tersebut apakah pegawai tersebut bertanggungjawab dengan menyelesaikan targetnya yang dibuat diawal tahun” (Tugiran Subbidang Mutasi Jabatan Fungsional dan Kependidikan 10-07-2017 di BKD Gunungkidul)

Dari penjelasan bapak tugiran diatas dapat kita lihat bahwa untuk mengetahui tanggung jawab dari seorang pegawai adalah dengan data dari atasan pegawai tersebut. karena atasan pegawai tersebutlah yang lebih mengerti dari kinerja anak buahnya. Tanggung jawab ini dilihat dari seorang pegawai menyelesaikan tugasnya yang ia targetkan dari awal tahun. Jika apa yang di targetkan pegawai tersebut tercapai maka kinerja dari pegawai tersebut baik dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugasnya. Seorang pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi jika ditempatkan dimanapun akan menerima karena tanggung jawab

menyelesaikan pekerjaan itu penting. Pegawai dengan rasa tanggung jawab seperti inilah yang akan mempercepat tercapainya tujuan dari instansi atau dinas.

Dalam pelaksanaan proses mutasi yang dilakukan oleh BKD kabupaten Gunungkidul yang seharusnya menggunakan 5 indikator disini hanya menggunakan 2 indikator saja, indikator pengalaman dan indikator kebutuhan saja. Seperti indikator pengetahuan dan indikator kecakapan di atas. Dalam hal ini indikator tanggung jawab belum digunakan dalam proses mutasi. Indikator ini hanya digunakan sebagai formalitas saja dalam permutasian pegawai. Dalam hal ini terbukti karena penulis tidak mendapatkan data tentang pegawai yang dimutasi karena tanggung jawabnya. Indikator ini hanya sebagai formalitas saja dalam permutasian pegawai di kabupaten Gunungkidul yang di lakukan oleh BKD kabupaten Gunungkidul.

B. Analisis Kelebihan dan Kekurangan proses mutasi oleh BKD

Dalam pelaksanaan sebuah program pasti akan ada sebuah tujuan, dimana tujuan dari program tersebut adalah untuk hal yang lebih baik. Dalam pelaksanaan program tersebut pasti ada yang namanya kelebihan dan kekurangan dalam pelaksanaan tersebut. seperti dalam proses mutasi yang dilakukan oleh BKD kabupaten Gunungkidul, yang memiliki kelebihan dan kekurangan dalam proses atau pelaksanaan mutasi pegawai yang ada di kabupaten Gunungkidul. Dalam pelaksanaan mutasi pegawai ada 5 indikator yang menjadi dasar seorang pegawai di mutasi. indikator tersebut adalah pengalaman, pengetahuan, kebutuhan, kecakapan, dan tanggungjawab.

Pelaksanaan mutasi pegawai yang dilakukan oleh BKD kabupaten Gunungkidul menurut penulis sudah terlaksana dengan cukup baik dimana dalam proses mutasi pegawai sudah menggunakan indikator dasar dari mutasi pegawai. seperti indikator pengalaman, dimana indikator tersebut melihat dari pengalaman kerja pegawai yang akan dimutasikan. Dengan berpengalamannya seorang pegawai diharapkan akan cepat menyesuaikan diri ditempat yang baru. Dengan demikian apa yang diaharapkan oleh BKD kabupaten Gunungkidul untuk memajukan dinas atau instansi pemerintah kabupaten Gunungkidul akan tercapai, dengan cara memutasi atau merotasi pegawai yang berpengalaman ke seluruh dinas atau instansi pemerintah yang ada di Gunungkidul. Dengan begitu kesetaraan antar dinas atau instansi pun akan tercapai.

Indikator lainnya yang digunakan oleh BKD kabupaten Gunungkidul adalah indikator kebutuhan. Dimana indikator kebutuhan ini adalah kebutuhan dinas atau instansi dalam memutasi pegawai. Jadi jika ada dinas atau instansi yang memiliki jabatan yang kosong dinas atau instansi tersebut dapat memutasi pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan tersebut. Dalam hal ini pegawai tidak dapat menolak untuk dimutasikan karena sudah kewajiban pegawai mematuhi peraturan yang telah diberikan. Dalam hal ini juga harus melihat kondisi dari dinas atau instansi yang akan ditinggalkan. Jika kondisi dari dinas atau instansi memang kelebihan pegawai maka pegawai tersebut dapat dimutasikan tetapi jika kekurangan pegawai atau jabatan yang akan ditinggalkan pegawai tidak ada yang menggantikan maka proses mutasi tersebut ditunda. Dengan indikator ini dinas atau instansi dapat memutasi pegawai untuk

mengisi kekosongan jabatan agar di dinas atau instansi tersebut tidak kekurangan pegawai. Dengan lengkapnya formasi pegawai dalam dinas atau instansi tersebut diharapkan tujuan dari dinas atau instansi tersebut akan segera tercapai.

Menurut data diatas di BKD kabupaten Gunungkidul dalam melaksanakan mutasi pegawai memiliki kekurangan dimana hanya menggunakan 2 indikator saja. Dimana hanya menggunakan indikator pengalaman dan indikator kebutuhan. Ini yang menjadi kekurangan dalam proses mutasi yang dilaksanakan oleh BKD kabupaten Gunungkidul yang seharusnya menggunakan 5 indikator untuk melaksanakan mutasi atau sebagai pertimbangan dalam pelaksanaan mutasi dan hanya menggunakan 2 indikator saja, dimana indikator yang lain hanya dianggap sebagai formalitas saja. Dan mayoritas pegawai yang dimutasi hanya menggunakan indikator kebutuhan.