

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Menurut dari data diatas penulis menyimpulkan bahwa Mutasi 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 permutasian pegawai yang dilakukan oleh BKD kabupaten Gunungkidul ada sekitar 142 pegawai yang dimutasi dari jumlah tersebut rata-rata pegawai dimutasi karena faktor kebutuhan dinas. Dalam permutasian pegawai yang dilakukan oleh BKD kabupaten Gunungkidul tidak membutuhkan biaya dalam pelaksanaan permutasian. Pelaksanaan mutasi pegawai yang dilakukan BKD kabupaten Gunungkidul pun sudah berjalan cukup baik. Dalam melakukan proses permutasian BKD kabupaten Gunungkidul sudah menggunakan beberapa indikator dari mutasi

pegawai. indikator dari mutasi ada 5, pengalaman, pengetahuan, kebutuhan, kecakapan, dan tanggungjawab.

1. Pengalaman

Menurut dari data diatas 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. Seorang pegawai sudah dapat dikatakan berpengalaman apabila sudah bekerja minimal selama 8 tahun. Dengan berpengalamannya seorang pegawai, maka apabila pegawai tersebut dimutasi akan cepat menyesuaikan pekerjaannya ditempat yang baru.

2. Pengetahuan

Menurut dari data diatas pengetahuan juga menjadi dasar seorang pegawai itu dimutasi. Jika seorang pegawai memiliki pengetahuan atau kemampuan yang bagus tugas-tugas yang dimilikinya akan cepat diselesaikan. Untuk mutasi structural BKD kabupaten Gunungkidul bekerja sama dengan BKD DIY dan BKN. Untuk mutasi alih tugas cara BKD kabupaten Gunungkidul mengetahui pengetahuan seorang pegawai adalah dengan cara melihat data base dari dinas yang ditinggalkan. Kekurangan BKD kabupaten Gunungkidul dalam hal ini adalah tidak menggunakan indikator ini dalam pelaksanaan mutasi. indikator pengetahuan hanya dianggap sebagai formalitas saja.

3. Kebutuhan

Menurut dari data diatas kebutuhan instansi dapat membuat seorang pegawai itu dimutasi. Mutasi karena kebutuhan dinas, maka 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. Di kabupaten Gunungkidul rata-rata pegawai dimutasi karena kebutuhan dinas.

4. Kecakapan

Menurut data diatas 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. Tetapi dalam hal ini tidak ada data yang menunjukkan pegawai dimutasi karena kecakapannya. Indikator ini hanya dianggap sebagai formalitas saja.

5. Tanggung jawab

Sama halnya seperti indikator sebelumnya, indikator tanggungjawab juga sebagai dasar seorang pegawai dimutasi. Seorang pegawai harus mempunyai rasa tanggungjawab kepada tugas-tugas yang sudah diberikan. Dedikasi yang tinggi dari seorang pegawai terhadap pekerjaan itulah yang akan membantu terlaksananya tujuan

dari sebuah instansi. Tetapi dalam hal ini BKD kabupaten Gunungkidul juga tidak menggunakan indikator tanggungjawab dalam pelaksanaan mutasi pegawai.

Jadi dalam pelaksanaan mutasi pegawai yang dilakukan oleh BKD kabupaten Gunungkidul hanya menggunakan 2 indikator saja dalam pelaksanaan mutasi. indikator yang digunakan hanya indikator pengalaman dan indikator kebutuhan, indikator yang lainnya hanya dianggap formalitas saja.

B. Saran

Saran penulis untuk BKD kabupaten Gunungkidul adalah agar dalam pelaksanaan permutasian pegawai di kabupaten Gunungkidul menggunakan 5 indikator mutasi. 5 indikator tersebut adalah pengalaman, pengetahuan, kebutuhan, kecakapan, dan tanggungjawab. Dengan digunakannya 5 indikator tersebut diharapkan hasil dari mutasi pegawai akan maksimal. Dengan maksimalnya hasil dari pelaksanaan permutasian pegawai tersebut maka pemerintahan yang ada di kabupaten Gunungkidul akan berjalan dengan baik dan menjadikan kabupaten Gunungkidul menjadi lebih maju.