

Peranan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan dalam Penyelenggaraan Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Halmahera Utara

**Mutlaben Kapita
Masje S. Pangkey
Jericho D. Pombengi**

Abstract: The research objective was to determine the role of the Advisory Board Position and Rank in the administration of personnel transfers structural position as mandated by Law No. 43 of 1999 on changes to Law No. 8 of 1974 About the Fundamentals of Civil Service that in the appointment, transfer and dismissal of employees must be based principles of professionalism of employees which include competence, work performance, and level rank Civil Servant. To determine the role of the Advisory Board Positions and Ranks in the implementation of personnel transfers structural position, the research method used is qualitative method, which is where the researcher as a key instrument in the study consisted of 13 informants.

The role of the Advisory Board Position and Rank in the administration of personnel transfers in North Halmahera is his duty to give consideration and advice in terms of personnel transfers by taking into account the competence, performance and level of rank is not everything is going well. Because the data is based on mutations in January that there are many employees who are placed not in accordance with the principles of The riht Man On The Right Place even exist in mutation employee has concurrently. And so is the implementation of personnel transfers more attention to long term in-service tasks, proximity or kinship relationships compared with competence, work performance and level rank for employees transferred. And there is recognition of employees that once issued Decree of the new regent he knows himself in mutasikan on new positions.

To avoid the Spoil System Advisory Board Positions and Ranks need to cooperate with an independent assessment team and has experience in assisting the selection of employees transferred. And to the results of the session of the Advisory Board Positions and Ranks recommended to the Regional Personnel Officer in a transparent manner for the sake of accountability in policy mutation. Similarly, to get a good employee performance, then it should in the implementation of personnel transfers expected consideration Agency Position and Rank refers to Law Number. 43 of 1999 on changes to Law No. 8 of 1974 About the Fundamentals of Civil Service which is technically explained that the appointment or removal shall be in accordance with the Civil Servants professionalism.

Keywords: The role of the Advisory Board Position. Rank in the Implementation of Civil Servants Mutation.

PENDAHULUAN

Dalam rangka melaksanakan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan nasional sebagaimana termaktub dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 ialah melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Maka dengan itu pemerintah pusat maupun didaerah perlu membangun Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur Negara yang memiliki integritas, profesionalitas, netral dan bebas dari intervensi politik, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik

bagi masyarakat, dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Berkenaan dengan hal tersebut diatas, maka tugas pokok dan fungsi Pegawai Negeri Sipil (PNS) bertanggung jawab untuk menjamin penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang baik, transparansi, akuntabilitas dan berorientasi kepada masyarakat (*New Public Service*). Buruknya birokrasi pemerintahan harus diperbaiki dengan langkah-langkah reformasi. Pemutasian Pegawai Negeri Sipil merupakan

salah satu strategi mereformasi birokrasi dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik (*good governance*). Sebagaimana tertuang dalam UU No. 08 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pada bagian umum bahwa kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah penting dan menentukan, karena Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional.

Nuansa profesionalisme Pegawai Negeri Sipil semakin tinggi tuntutan di era reformasi. Konsep teori "*The right man on the right place*" (penempatan seseorang sesuai dengan keahliannya) ingin diwujudkan dan menjadi agenda reformasi dan birokrasi pemerintahan. Aplikasinya, telah dilakukan perubahan peraturan penyelenggaraan pemerintah daerah dengan menetapkan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 sebagai pengganti Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang memberikan otonomi daerah yang nyata, luas dan bertanggungjawab dan dapat menjamin perkembangan dan pembangunan daerah.

Dengan berlakunya Undang-Undang tersebut pula, kewenangan pemerintah daerah untuk melakukan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang ada di daerah, salah satunya dalam pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dimana, pemerintah daerah harus mempertimbangkan integritas, moralitas, pendidikan, pangkat dan jabatan Pegawai Negeri Sipil. Maka dengan itu, dalam pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil pemerintah daerah perlu melibatkan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) untuk memberikan penilaian dan pertimbangan bagi para Pegawai Negeri Sipil yang akan di mutasikan di tempat kerja yang baru guna dapat

meningkatkan semangat kerja dan mampu melaksanakan tugas dengan baik.

Undang- Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 08 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian merupakan landasan bagi pemerintah secara nasional dalam hal pengaturan Pegawai Negeri Sipil (PNS), salah satunya dalam pelaksanaan Mutasi Pegawai yang secara teknis dalam Undang-Undang ini diartikan sebagai perpindahan merupakan sebuah mekanisme kebijakan tentang bagaimana mengatur pemindahan pegawai dalam suatu jabatan. Pegawai Negeri Sipil diangkat dalam suatu pangkat dan jabatan tertentu harus sesuai dengan kecakapan, pengabdian, dan prestasi kerja menurut peraturan perundang-undangan. Dan dalam Undang-Undang tersebut pada Pasal 17 ayat 2 dijelaskan bahwa, dalam rangka pelaksanaan sistem karier dan sistem prestasi kerja maka harus ada pengaitan yang erat antara kepangkatan dan jabatan atau perlu adanya pengaturan tentang jenjang kepangkatan pada setiap jabatan. Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka pemerintah membentuk Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) dalam rangka membantu pejabat yang berwenang untuk mewujudkan objektivitas pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam dan dari jabatan serta pengangkatan dalam pangkat, bagi jabatan struktural eselon I Pegawai Negeri Sipil (PNS) penetapannya dilakukan oleh presiden atas usul pimpinan instansi setelah mendapatkan pertimbangan dari komisi kepegawaian Negara. Tim Penilai Akhir (TPA) (Keputusan Presiden Nomor 162 Tahun 1999). Dan untuk jabatan struktural eselon II kebawah setiap instansi membentuk Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) yang terdiri dari :

- (1) Baperjakat Instansi Pusat,
- (2) Baperjakat Instansi Daerah Provinsi,
- (3) Baperjakat Instansi Daerah Kabupaten/kota

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor. 100 Tahun 2000 yang telah direvisi kedalam Peraturan Pemerintah Nomor. 13 Tahun 2002, tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil yang termaktub dalam Pasal 14 ayat 1 mengenai pembentukan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat), dimana badan tersebut memiliki tugas dan fungsi untuk membantu kepala daerah dalam hal ini Bupati dalam memberikan pertimbangan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai negeri sipil dalam dan dari jabatan struktural eselon II kebawah, memberikan pertimbangan dalam pemberian kenaikan pangkat bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural yang menunjukkan prestasi kerja yang baik, dan pertimbangan perpanjangan usia pensiun bagi PNS yang menduduki jabatan struktural eselon II kebawah.

Pembentukan Badan ini menjadi agenda reformasi birokrasi pemerintahan dengan prinsip "*The Right Man on The Right Place*" sebagai landasan pelaksanaan dalam hal pemutasian pegawai yang diharapkan mampu membawa perubahan di birokrasi pemerintahan. Jabatan dan kepangkatan merupakan salah satu indikator terhadap pegawai yang akan dimutasikan.

Tujuan pemerintah membentuk Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) disetiap instansi agar pegawai yang dimutasikan dapat di tempatkan sesuai dengan jabatan dan kepangkatan, serta tugas dan keahlian yang dimilikinya. Realita yang terjadi dalam pemutasian pegawai seringkali pegawai yang telah ditempatkan tidak sesuai dengan pangkat dan jabatan sehingga, dalam menjalankan tugasnya telah mendapat kesulitan dan pada akhirnya tidak mampu melaksanakan tugas dengan baik. Secara umum hal-hal yang dijadikan pertimbangan untuk penempatan dalam jabatan adalah penilaian pelaksanaan pekerjaan, keahlian, perhatian, daftar urutan kepangkatan,

kesetiaan, pengalaman, dan dapat dipercaya. Jabatan dalam birokrasi pemerintah adalah jabatan karier yang berarti jabatan yang hanya bisa diduduki oleh pegawai negeri sipil atau pegawai yang telah beralih status sebagai pegawai negeri sipil.

Golongan dan kepangkatan dilingkungan Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 dan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang kenaikan pangkat PNS, status kepegawaian, susunan pangkat, golongan, dan ruang. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Dalam jabatan struktural, pegawai yang berpangkat lebih rendah tidak dapat membawahi PNS yang berpangkat lebih tinggi. Jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi pemerintahan mempunyai batas minimal pangkat yang harus dimiliki seorang PNS. Ini merupakan tugas dari pimpinan untuk memperhatikan jenjang pangkat seorang PNS dalam melakukan mutasi pegawai.

Dalam pelaksanaan mutasi seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak dilakukan secara serta merta tetapi penilaiannya harus sesuai dengan pertimbangan objektif dari Baperjakat. Adapun yang menjadi prinsip-prinsip dasar dalam melakukan mutasi seorang Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut : Profesionalisme, Kompetensi, Prestasi Kerja, Jenjang Pangkat, dan Tanpa diskriminasi suku, agama, gender dan ras. Disini dapat terlihat bahwa pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Baperjakat sangat menentukan dalam pemutasian Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan agenda reformasi birokrasi sehingga hasil penilaian Baperjakat tersebut mampu membantu Pimpinan Daerah dalam hal ini Bupati untuk menciptakan penyelenggaraan pemerintahan yang lebih baik. Namun dalam pemutasian Pegawai, pelaksanaannya akan tetap berujung pada landasan apakah sesuai dengan kompetensi

(*Merit System*), atau dengan landasan masa kerja (*Seniority System*), atau justru dengan landasan “*like Or dislike*” (*Spoil System*).

Hubungan kinerja Bupati dengan Baperjakat adalah bersifat administrative, dimana Bupati sebagai pemimpin di daerah sekaligus pengarah terhadap Tim Baperjakat dalam memberikan penilaian berdasarkan syarat yang harus dipenuhi oleh Pegawai Struktural yang dimutasikan. Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) mempunyai tugas yang sangat strategis dalam pelaksanaan mutasi PNS. Oleh karena itu dalam memberikan pertimbangan serta saran kepada pejabat pembina kepegawaian di daerah harus secara objektif, karena kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sangat menentukan keberhasilan pembangunan di suatu daerah kearah yang lebih baik khususnya dilingkup pemerintahan Kabupaten Halmahera Utara.

Kabupaten Halmahera Utara merupakan salah satu kabupaten di propinsi Maluku Utara yang telah diresmikan pada tanggal 31 Mei 2003 berdasarkan Undang-Undang No. 1 Tahun 2003 dengan ibu kota terletak di Tobelo. Dengan demikian maka, diperlukan kinerja Pegawai yang profesional dalam melaksanakan tugas guna keberhasilan pembangunan di daerah. Seiring dengan hal tersebut maka, dalam hal pemutasian Pegawai Negeri Sipil, peranan Baperjakat sangat penting dalam memberikan penilaian objektif berdasarkan dengan keahlian pada bidang yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil dengan memperhatikan prinsip profesionalisme sesuai dengan *kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat*, agar pegawai yang dimutasikan dapat membawa perubahan di birokrasi pemerintahan Kabupaten Halmahera Utara.

Namun banyak spekulasi yang muncul bahwa dalam pemutasian pegawai di Kabupaten Halmahera Utara peranan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) belum berjalan secara optimal. Dimana Bupati sebagai pemimpin di daerah

mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap keputusan hasil sidang Baperjakat sehingga setiap pengangkatan, pemindahan, dan penempatan PNS cenderung didasarkan atas hubungan kekeluargaan atau Spoil System bukan pada Merit System. Dan ini mengakibatkan dalam penempatan pegawai yang telah dimutasikan tidak sesuai dengan prinsip “*The Right Man On The Right Place*”.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis melakukan penelitian sesuai dengan judul, “Peranan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan dalam penyelenggaraan Mutasi Pegawai di Kabupaten Halmahera Utara.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti objek yang alamiah dimana peneliti sebagai instrument kunci. Pada dasarnya penelitian kualitatif dilaksanakan dalam keadaan yang alamiah (*natural setting*) dan data yang dikumpulkan umumnya bersifat kualitatif. Oleh karena itu penelitian ini disebut penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (Pasolong, 2013:161), penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, sebagai lawannya eksperimen, dimana peneliti sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisa data bersifat induktif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Informan dalam penelitian kualitatif berkembang terus secara bertujuan (*purposive*) sampai data yang dikumpulkan dianggap memuaskan.

Penelitian ini didesain untuk melihat menggambarkan, dan menganalisis, mencatat dan menginterpretasikan kondisi lapangan khususnya peranan Baperjakat selama ini dalam penyelenggaraan Mutasi Pegawai apakah sudah efektif, dimana yang menjadi

indikator keberhasilan peranan Baperjakat dalam pelaksanaan mutasi Pegawai adalah didasarkan pada prinsip Profesionalisme yang sesuai, *kompetensi, prestasi kerja, jenjang pangkat*. Penelitian ini juga di desain untuk memperoleh informasi yang objektif. Penelitian ini memfokuskan pada Peranan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) dalam penyelenggaraan mutasi Pegawai di Kabupaten Halamhera Utara.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a) Data Primer, yaitu diperoleh dengan cara mengadakan wawancara yang berupa daftar pertanyaan yang telah disusun berdasarkan pada fokus penelitian. Menurut Sugioyono dalam (Kaelan, 2014:119), Wawancara adalah merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar pikiran dan ide melalui Tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu,
- b) Data Sekunder, yaitu diperoleh dengan cara mendatangi langsung lokasi yang telah ditetapkan sebagai objek penelitian (Observasi langsung) dalam rangka untuk memperoleh informasi yang jelas tentang masalah yang diteliti guna pengamatan atau pengumpulan data. Menurut Satori dalam (Kaelan, 2014:100), mengatakan bahwa observasi dalam penelitian kualitatif secara esensial adalah pengamatan langsung terhadap objek untuk mengetahui keberadaan objek, situasi, kondisi, konteks, ruang beserta maknanya dalam upaya pengumpulan data penelitian.

Informan penelitian adalah diharapkan orang yang memberikan data dan informasi yang relevan dengan masalah penelitian, oleh karena informan merupakan narasumber atau sumber data primer yang sangat dibutuhkan dalam penelitian. Jumlah informan dalam penelitian adalah sebanyak

13 orang. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bupati Halmahera Utara
2. Sekretaris daerah (KetuaBaperjakat)
3. Kepala Badan Kepegawaian Daerah (Sekretaris Baperjakat)
4. Anggota Baperjakat 1 Orang
5. Pegawai struktural Eselon II, III dan IV yang dimutasikan sebanyak 9 Orang.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisa data kualitatif, seperti yang dikemukakan oleh Milles dan Huberman (Sugiyono, 2014:91-99) yang mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis kualitatif secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas. Aktivitas atau langkah-langkah dalam analisis data yaitu sebagai berikut:

- 1) Reduksi data (*data reduction*) mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok difokuskan pada hal-hal yang penting sesuai dengan tema dan polanya. Jadi laporan penelitian yang berupa data penelitian masih merupakan bahan mentah, direduksi, disingkatkan dipadatkan intisarinnya, dan disusun secara sistematis sehingga mudah dikendalikan. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencari bila diperlukan. Dari rangkuman yang dibuat ini kemudian peneliti melakukan reduksi data yang kegiatannya mencakup unsur-unsur spesifik termasuk (1) proses pemilihan data atas dasar tingkat relevansi dan kaitannya dengan setiap kelompok data, (2) menyusun data dalam satuan-satuan sejenis. Pengelompokan data dalam satuan yang sejenis ini juga dapat diekuivalenkan sebagai kegiatan kategorisasi/variable, (3) membuat koding data sesuai dengan kisi-kisi kerja penelitian.

- 2) Penyajian data (*data display*) penyajian data ini dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, atau dilakukan penyajian data dengan teks yang bersifat naratif.
- 3) Penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusi drawing, and verification*). Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru dan sebelumnya belum pernah ada. Temuan berupa deskripsi data gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah dilakukan diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) merupakan badan yang telah dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural Pasal 14 ayat 1 yang berbunyi “Untuk menjamin kualitas dan obyektifitas dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural Eselon II kebawah di setiap instansi dibentuk Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan, selanjutnya disebut Baperjakat”.

Pembentukan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan merupakan suatu apresiasi yang sangat besar kepada setiap instansi pada khususnya untuk pemerintah di masing-masing lingkup pemerintahan. Dengan adanya Baperjakat tentunya masyarakat menaruh harapan yang sangat besar kepada pemerintah dalam hal pengangkatan maupun pemindahan bagi Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan structural untuk menghadirkan pegawai-pegawai yang berkompeten dan

terampil dalam bidang yang ditugaskan oleh pimpinan.

Tujuan pembentukan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan adalah untuk mewujudkan objektivitas dalam Pengangkatan, Pemindahan maupun Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural. Tetapi realita yang terjadi di Kabupaten Halmahera Utara, bahwa Baperjakat sebagai badan yang tugasnya untuk memberikan pertimbangan serta saran terhadap Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam hal ini Bupati yang salah satu indikatornya adalah kompetensi Pegawai yang di mutasi belum berjalan dengan optimal. Karena berdasarkan hasil penelitian dilapangan bahwa masih banyak Pegawai yang ditempatkan tidak didasarkan pada disiplin ilmu pegawai sehingga ada pegawai yang kurang berkompeten pada jabatan yang ditempatkan. Ada beberapa pegawai yang ditempatkan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan namun mayoritas pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan disiplin ilmunya dibandingkan dengan pegawai yang di tempatkan pada jabatan yang sesuai dengan disiplin ilmu pegawai.

Dan begitu juga dalam pelaksanaan mutasi Pegawai Jabatan Struktural salah satu indikator yang harus diperhatikan oleh Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan adalah Prestasi Kerja. Dalam penilaian Prestasi Kerja dilihat dari unsur Standar Kerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja (PK). Dan salah satu penilaian dalam unsur Perilaku Kerja adalah disiplin Pegawai itu sendiri. Menurut beberapa informan yang didapatkan oleh peneliti dilapangan bahwa peranan Baperjakat dalam penyelenggaraan mutasi pegawai sudah memperhatikan beberapa unsur penilaian dalam prestasi kerja. Namun salah satu unsur prestasi kerja yang belum diperhatikan oleh Baperjakat adalah kedisiplinan Pegawai dalam bekerja sebagai pelayan masyarakat.

Kemudian dari pada itu, dalam pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural, Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan dalam memberikan pertimbangan harus memperhatikan jenjang pangkat dari seorang PNS yang di mutasi pada jabatan yang baru. Berdasarkan hasil wawancara dengan informan bahwa sesuai data mutasi Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan pada bulan Januari ada pegawai yang di mutasi dan di tempatkan sudah sesuai dengan pangkat yang dimiliki. Tetapi ada juga pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan pangkat yang dimiliki oleh pegawai.

Begitu juga hasil wawancara oleh peneliti dengan beberapa informan bahwa dalam pelaksanaan mutasi pegawai, Badan Kepegawaian dan Baperjakat sebagai tim yang memberikan pertimbangan serta saran kepada Pejabat Pembina Kepegawaian seharusnya melakukan konsultasi dengan pegawai yang dimutasi agar pegawai tersebut dapat mengetahui jabatan yang akan ditempati. Tetapi sesuai hasil wawancara dengan beberapa informan, mereka mengatakan bahwa pelaksanaan mutasi pegawai, Badan Kepegawaian dan Baperjakat tidak berkonsultasi dengan pegawai yang di mutasi dan mereka tahu setelah keluarnya Surat Keputusan dari Bupati bahwa yang bersangkutan telah dimutasi, sehingga ada pegawai merasa tidak cocok dengan jabatan yang ia tempati.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor.13 Tahun 2003 tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural, dijelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural tidak dapat menduduki jabatan rangkap, baik dengan jabatan struktural maupun dengan jabatan fungsional. Namun berdasarkan hasil temuan oleh peneliti di lapangan bahwa ada pegawai jabatan struktural yang merangkap jabatan, misalnya salah satu pegawai jabatan lama sebagai Kasubag Hubungan Masyarakat Bagian Infokom Setda kemudian di

mutasikan pada jabatan yang baru adalah sebagai Pj. Sekcam Tobelo merangkap Plt. Camat Tobelo Kabupaten Halmahera Utara. Oleh karena itu untuk mewujudkan tata pemerintahan yang baik, maka seyogianya pemerintah Kabupaten Halmahera Utara melakukan evaluasi kembali mengenai dengan pelaksanaan mutasi di Kabupaten Halmahera Utara.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan ulasan pada bagian-bagian sebelumnya maka penulis menyimpulkan bahwa dalam pelaksanaan mutasi pegawai di Kabupaten Halmahera Utara lebih memperhatikan masa lama tugas dalam jabatan dan hubungan kedekatan/kekeluargaan (*Spoil System*) di bandingkan dengan amanat Undang-Undang No. 43 tahun 1999 atas perubahan Undang-Undang No. 13 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang di dalamnya mengatur bahwa dalam pelaksanaan mutasi harus sesuai dengan Kompetensi, Prestasi Kerja dan Jenjang Pangkat bagi yang di mutasikan. Bahkan dalam pelaksanaan mutasi di Kabupaten Halmahera Utara Bidang Kepegawaian dan Baperjakat tidak melakukan konsultasi dengan pegawai yang di mutasi sehingga ada pegawai mengaku bahwa setelah dikeluarkan SK Bupati baru mengetahui ia di mutasikan, serta masih ada pegawai jabatan struktural yang merangkap jabatan.

1. Peranan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan dalam penyelenggaraan mutasi pegawai di Kabupaten Halmahera Utara aspek kompetensi belum diperhatikan dengan baik. Karena berdasarkan data mutasi masih banyak pegawai yang ditempatkan belum sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki, sehingga kurang berkompeten pada tugas yang dilaksanakan.

2. Pelaksanaan mutasi pegawai jabatan struktural di Kabupaten Halmahera Utara, Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) sudah memperhatikan beberapa unsur penilaian dalam prestasi kerja. Namun salah satu unsur prestasi kerja yang belum diperhatikan oleh Baperjakat adalah perilaku kerja pegawai dalam bekerja sebagai pelayan masyarakat.
3. Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan dalam memberikan pertimbangan serta saran kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dalam hal mutasi yang salah satunya adalah unsur Jenjang Pangkat dari Pegawai Negeri Sipil bahwa ada pegawai yang di mutasi dan di tempatkan sudah sesuai dengan pangkat yang dimiliki. Tetapi ada juga pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan pangkat yang dimiliki oleh pegawai.

B. Saran

Untuk menghindari terjadinya Spoil System maka Baperjakat perlu bekerja sama dengan Tim penilai yang independen dan memiliki pengalaman dalam membantu seleksi pegawai yang di mutasikan. Dan untuk hasil sidang Baperjakat di rekomendasikan terhadap Pejabat Kepegawaian Daerah secara transparan demi akuntabilitas dalam kebijakan mutasi. Begitu pula untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik, maka seyogianya sebelum pelaksanaan mutasi diharapkan BKD'PP dan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan melakukan konsultasi terlebih dahulu dengan pegawai yang akan dimutasikan.

1. Dalam pelaksanaan mutasi pegawai di Kabupaten Halmahera Utara peranan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan diharapkan memberikan pertimbangan dengan memperhatikan latar belakang pendidikan agar bekerja

secara profesional sehingga dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas. Karena latar belakang pendidikan sangat berpengaruh pada kompetensi dan keahlian serta kinerja bagi pegawai yang menduduki jabatan.

2. Pelaksanaan Mutasi pegawai di Kabupaten Halmahera Utara peranan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan diharapkan memperhatikan perilaku kerja pegawai yang di mutasikan. Karena perilaku kerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu sukses dan dan tidaknya suatu pekerjaan. Oleh karena itu Baperjakat dalam memberikan pertimbangan harus mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penyusunan Penilaian Prestasi Kerja.
3. Pelaksanaan Mutasi pegawai di Kabupaten Halmahera Utara peranan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan diharapkan memperhatikan Jenjang Pangkat dari pegawai yang akan di mutasikan. Karena pangkat merupakan kedudukan atas dasar tingkatan dalam Pegawai Negeri Sipil dan dijadikan sebagai dasar penggajian.

DAFTAR PUSTAKA

- Kaelan, 2014. *Metode Penelitian Kualitatif Interdisipliner*. Yogyakarta: Paradigma. Cet ke-2
- Pasolong, Harbani, 2013. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung :Alfabeta.
- Pasolong, Harbani, 2011. *Teori-teori Administrasi Publik*. Bandung : Alfabeta. Cetakan-3
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sumber Hukum
Undang-Undang Nomor.32 Tahun 2004 tentang *Pemerintah Daerah*.

Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2000 yang telah direvisi dalam PP No. 13 Tahun 2002 tentang *Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural*.

Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 08 Tahun 1974 tentang *Pokok-Pokok Kepegawaian*.

Keputusan BKN No. 46 A Tahun 2003 Tentang *Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural*.

PP No. 99 Tahun 2000 dan PP No. 12 Tahun 2002 Tentang *Kenaikan Pangkat PNS*.