

**DAMPAK KEBIJAKAN MUTASI JABATAN STRUKTURAL
DALAM PELAYANAN PUBLIK
(Suatu Studi di Kabupaten Kepulauan Sangihe)**

Oleh :

KATERINA BATAHA

email: keketbataha@gmail.com

**Pembimbing : 1. Drs. J H. Posumah, M.Si
2. Drs. A Laloma, M.Si**

Abstract

Mutations structural position is one way that can be done to improve public services. Mutations as well as the incarnation or embodiment of the organizational dynamics that serve as one way to achieve organizational goals and implemented to reduce the tedium of the work, increase knowledge, skills and increase motivation and morale, in addition to placing appropriate officials with expertise in the areas of their each. Issues to be addressed in this study is how the policy impacts of structural mutations in the public service positions in the local government district Sangihe Islands. This study uses qualitative methods. This study aims to describe, analyze and determine the impact of structural policies mutation positions in the public service with the indicators work experience, knowledge and skills as well as utilization of employees.

Results of research conducted through the collection of data obtained through observation and interviews are: (1) Work experience of maturity seen an employee who has been carrying out work in a specified period, (2) knowledge and skills acquired structural due to mutation, (3) Empowerment of employees is done through structural mutation positions to maximize employee who simply work quietly in one place only. Based on the results of the study conclude that mutations in the structural position goes normative Sangihe regency, conducted for the benefit of the organization or public service better. Policy and structural position mutations impact both on public services. Based on the conclusion of the study, it is suggested, the government made a clump positions and monitor the working climate in the scope of local government so that there is a valid handle and facilitate the implementation of the structural position mutations

Keywords: Policy, mutation, structural positions, public service

I. PENDAHULUAN

Pasca bergulirnya era reformasi membawa dampak pada perubahan penyelenggaraan pemerintah daerah. Pemerintahan yang dulunya sentralistik berubah menjadi desentralistik, dimana peranan daerah lebih diberdayakan melalui penerapan otonomi daerah. Secara fundamental, pemberian penyelenggaraan otonomi daerah

dimaksudkan untuk mengoptimalkan fungsi pemerintahan yang meliputi: pemberian pelayanan yang lebih baik; fungsi pengaturan; fungsi pembangunan; fungsi perwakilan; dan fungsi koordinasi (*dalam* Dewey 1983: 14-16). Sederhananya dapat dikatakan bahwa hakikat dan tujuan dari otonomi daerah, salah satunya adalah untuk meningkatkan pelayanan publik. Guna meningkatkan pelayanan publik, titik berat pelaksanaan otonomi daerah diletakkan di kabupaten atau kota. Hal ini mengingat kabupaten atau kota merupakan tingkatan pemerintahan yang dekat dengan masyarakat, sehingga pemerintah kabupaten atau kota tentu lebih memahami tentang kebutuhan masyarakat. Pemerintah Daerah dalam melaksanakan salah satu fungsinya yaitu meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan, terutama dalam memberikan pelayanan publik, harus mampu mengatur atau *manage* organisasi birokrasi.

Di sisi lain salah satu permasalahan yang dihadapi organisasi birokrasi dewasa ini adalah pelayanan publik yang kurang prima. Sampai sekarang pelayanan birokrasi pemerintahan kita masih kurang produktif dan jauh dari harapan publik. Dimana organisasi birokrasi identik dengan pelayanan yang berbelit-belit dan penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki. *The right man in the right place* sangat penting dalam pelayanan publik. Dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009, pelayanan publik merupakan kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Oleh karena itu dalam penyelenggaraan pelayanan publik, menempatkan orang yang tepat pada tempat atau posisi yang tepat sesuai dengan kompetensinya sangat mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan. Pelaksanaan prinsip *the right man in the right place* dapat dilakukan melalui mutasi Jabatan struktural. Mutasi Jabatan struktural merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan guna meningkatkan pelayanan publik.

Menurut Siagian (2001:172) melalui mutasi, pejabat sesungguhnya memperoleh manfaat yang tidak sedikit, yaitu: (1) Pengalaman baru; (2) Cakrawala pandang yang lebih luas; (3) Tidak terjadinya kejenuhan atau kebosanan; (4) Perolehan pengetahuan dari keterampilan baru; (5) Perolehan prospektif baru mengenai kehidupan organisasional; (6) Persiapan untuk menghadapi tugas baru, misalnya promosi; (7) Motivasi dan

keputusan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi. Dewasa ini, mutasi pejabat atau yang lebih dikenal dengan *rolling* pejabat identik dengan adanya unsur politik didalamnya. Dalam terminologi birokrasi pemerintahan, menyebut politik dan mutasi, dua hal yang harus diperhatikan yakni politik mutasi dan mutasi politik. Politik mutasi adalah upaya sadar yang dilakukan oleh pemimpin di sebuah lembaga untuk mengganti elemen-elemen organisasi guna memaksimalkan keuntungan atau keberhasilan guna kesejahteraan semua orang.

Caranya adalah dengan menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat. Jadi, sifatnya positif. Sebaliknya, mutasi politik adalah konsep yang menjadikan mutasi sebagai ruang untuk menempatkan orang-orang sesuai keinginan pemimpin dalam hal ini bupati/walikota agar tujuan individunya bisa tercapai. Kabupaten Kepulauan Sangihe resmi dipimpin oleh Bupati HR. Makagansa dan Wakil Bupati Jabes E. Gaghana, SE, ME pada tanggal 29 Oktober 2011. Selama kurang lebih satu tahun melayani di Kabupaten Kepulauan Sangihe, Drs.H.R. Makagansa,M.Si dan Jabes E. Gaghana,SE,ME telah melaksanakan mutasi jabatan struktural atau yang dikenal dengan *rolling* pejabat di tingkat Eselon II, III, dan IV. Banyak pejabat yang mengalami mutasi, promosi dan bahkan banyak pegawai yang mengalami demosi. Berkaitan dengan ini, banyak spekulasi yang muncul dimana mutasi ini didasarkan pada balas jasa atau balas dendam pemelukada yang lalu. Dengan kata lain mutasi politiklah yang terjadi di lakukan di Kabupaten Sangihe.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Dampak Kebijakan Mutasi Jabatan Struktural Dalam Pelayanan Publik (Suatu Studi Di Kabupaten Kepulauan Sangihe) ".

II. TINJUAN PUSTAKA

2.1 Kebijakan

Secara etimologis kata kebijakan berasal dari kata bijak yang dalam Kamus Umum Indonesia diartikan sebagai pandai, mahir, selalu menggunakan akal budinya. Jadi seseorang yang dikatakan bijaksana adalah orang yang selalu menggunakan akal budinya. Prof. Miriam Budiardjo (2008:20) memberikan pengertian kebijakan (policy) adalah suatu kumpulan keputusan yang diambil oleh seseorang pelaku atau kelompok politik, dalam

usaha memilih tujuan dan cara untuk mencapai tujuan itu. Pada prinsipnya, pihak yang membuat kebijakan-kebijakan itu mempunyai kekuasaan untuk melaksanakannya. Sedangkan Laswel dan Kaplan (*dalam* Irfan Islami 2001:17) menyatakan bahwa kebijakan adalah suatu program pencapaian tujuan, nilai-nilai, dan praktek-praktek terarah. Ealau dan Prewitt (*dalam* Edy Suharto 2005:7), kebijakan adalah sebuah ketetapan yang berlaku dicirikan oleh perilaku yang konsisten dan berulang, baik dari yang membuatnya maupun yang mentaatinya. Sedangkan Titmuss (*dalam* Edy Suharto 2005:7) mendefinisikan kebijakan sebagai prinsip-prinsip yang mengatur tindakan yang diarahkan kepada tujuan-tujuan tertentu. Menurutnya kebijakan senantiasa berorientasi kepada masalah dan berorientasi kepada tindakan.

James Anderson (2001) mengatakan bahwa kebijakan merupakan suatu pola tingkah laku yang terarah kepada tujuan dan diikuti oleh seseorang atau beberapa orang dalam menangani suatu masalah. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kebijakan adalah suatu program usaha, tindakan-tindakan yang terarah dan konsisten dalam mencapai nilai dan tujuan yang diusulkan seseorang, kelompok, pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu. Ada beberapa definisi tentang kebijakan publik antara lain menurut Robert Eyestone (*dalam* Budi Winarno 2007:17) mengatakan bahwa “secara luas” kebijakan publik dapat didefinisikan sebagai hubungan suatu unit pemerintah dengan lingkungannya. Carl Friedrich (*dalam* Budi Winarno 2007:18) memandang kebijakan sebagai suatu arah tindakan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok, atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu yang memberikan hambatan-hambatan dan peluang-peluang terhadap kebijakan yang diusulkan untuk menggunakan dan mengatasi dalam rangka mencapai suatu tujuan atau merealisasikan suatu sasaran atau suatu maksud tertentu.

2.2 Mutasi

Kata mutasi atau pemindahan oleh sebagian masyarakat sudah dikenal terlebih khusus dalam lingkungan pemerintahan. Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya.

Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat lain. Mutasi memiliki banyak arti yang dijelaskan oleh para ahli. Malayu S.P. Hasibuan (2007:103) mengungkapkan bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi dan demosi) dalam suatu organisasi.

Pendapat lain Moekijat (1999:107) yang menggunakan istilah mutasi dengan istilah pemindahan menjelaskan bahwa pemindahan adalah suatu perubahan horizontal bukan suatu kenaikan maupun suatu penurunan. Selain itu Henry Simamora (2004:640) mengutarakan istilah mutasi dengan transfer dimana tranfer dapat diartikan sebagai perpindahan seorang pegawai dari suatu pekerjaan ke posisi yang lainnya yang gaji, tanggungjawab dan jenjang organisasinya sama. Mutasi yang dilaksanakan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi oleh karena itu perlu ada evaluasi pada setiap perkerja secara berkesinambungan secara objekif.

2.3 Jabatan Struktural

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2012 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang pengangkatan dalam jabatan struktural, yang dimaksud dengan jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara. Jabatan Struktural, yaitu jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi. Taliziduhu Ndraha (2002:180), mengatakan bahwa jabatan struktural adalah jabatan yang menunjukan suatu posisi formal dalam suatu organisasi.

Sedangkan yang dimaksud eselon adalah tingkatan jabatan struktural. Pola karier adalah pola pembinaan PNS yang menggambarkan alur pengembangan karier yang menunjukan keterkaitan dan keserasian antara jabatan, pangkat, pendidikan dan pelatihan jabatan, kompetensi, serta masa jabatan PNS sejak pengangkatan pertama dalam jabatan tertentu sampai pensiun. Dalam PP Nomor 13 tahun 2002 dijelaskan pula bahwa PNS yang menduduki jabatan struktural tidak dapat menduduki jabatan rangkap, baik dengan jabatan struktural maupun dengan jabatan fungsional.

2.4 Pelayanan Publik

Sinambela (2010:3), pada dasarnya setiap manusia membutuhkan pelayanan, bahkan secara ekstrim dapat dikatakan bahwa pelayanan tidak dapat dipisahkan dengan kehidupan manusia. Menurut Kotlern dalam Sampara Lukman, pelayanan adalah setiap kegiatan yang menguntungkan dalam suatu kumpulan atau kesatuan, dan menawarkan kepuasan meskipun hasilnya tidak terikat pada suatu produk secara fisik. Dalam Kepmen No.63/KEP/M.PAN/7/2003, publik adalah segala kegiatan pelayanan yang dilakukan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksana ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009, pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Dengan demikian, pelayanan publik adalah pemenuhan keinginan dan kebutuhan masyarakat oleh penyelenggara negara. Pelayanan publik dapat diartikan sebagai pemberian layanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian adalah kualitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci. Desain penelitian adalah untuk menggambarkan, menganalisis, mencatat, dan menginterpretasikan kondisi lapangan khususnya dampak kebijakan mutasi jabatan struktural dalam pelayanan publik di Kabupaten Kepulauan Sangihe. Fokus penelitian ini adalah dampak dari kebijakan mutasi jabatan struktural di Kabupaten Kepulauan Sangihe. Menurut Sugiyono (2003:90), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pejabat yang ada di lingkungan pemerintah daerah serta masyarakat yang merupakan objek pelayanan sedangkan sampel adalah

pejabat daerah dan masyarakat di Kabupaten Kepulauan Sangihe yang berjumlah 15 orang. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer melalui wawancara mendalam dengan menggunakan pedoman wawancara dan data sekunder melalui observasi secara langsung lokasi yang sudah ditetapkan sebagai objek penelitian. Karena penelitian ini adalah penelitian kualitatif, maka teknik analisis data bersifat deskriptif kualitatif.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebagaimana telah dikemukakan dalam uraian sebelumnya bahwa fokus dalam penelitian ini adalah dampak kebijakan mutasi jabatan struktural oleh sebab itu untuk menjawab permasalahan penelitian, maka telah dilakukan pengumpulan data dengan melakukan teknik-teknik wawancara dan observasi lapangan. Hasil wawancara dengan para informan yaitu pengambil kebijakan, unsur baperjakat, pejabat yang dimutasi, serta masyarakat dijelaskan sesuai dengan indikator-indikator atau aspek-aspek untuk melihat atau menilai dampak kebijakan mutasi jabatan struktural dalam pelayanan publik di lingkup pemerintah daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.

4.1 Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Manulang, 1984 : 15). Pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik (Ranupandojo, 1984 : 71). Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu (Trijoko, 1980 : 82). Dapat disimpulkan, bahwa pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya.

Pengalaman kerja dalam penelitian ini berbicara mengenai kematangan dari seorang pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab pekerjaan sebagai pelayan publik di beberapa instansi karena mengalami mutasi. Setelah mengalami mutasi, maka tentunya ada pengalaman yang didapat di tempat kerja atau instansi sebelumnya. Mutasi dilakukan guna menambah pengalaman kerja dari pegawai karena dapat menguasai beberapa bidang pekerjaan sesuai dengan tempat bekerja. Karena didukung oleh pengalaman kerja yang dimiliki, maka seorang pegawai yang berpengalaman dapat mengantisipasi berbagai kesulitan, mampu mencari solusi terhadap persoalan yang muncul dan mampu membuat keputusan secara bijaksana dan hati-hati atau lebih profesional sehingga *output* atau pelayanan publik yang diberikan berkualitas.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa mutasi jabatan struktural yang dilakukan di lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe dapat menambah pengalaman kerja dari pejabat-pejabat yang dimutasi. Karena pejabat-pejabat tidak monoton bekerja di satu instansi terus tapi ada hal-hal baru yang dapat mereka peroleh ketika dimutasi. Pengalaman-pengalaman kerja inilah yang dipakai mereka untuk lebih maksimal dalam melaksanakan tugas ditempat kerja yang baru, sehingga *outputnya* atau pelayanan publik yang diberikan lebih baik.

4.2 Pengetahuan dan Keterampilan

Pengetahuan adalah hasil “tahu” dan ini terjadi setelah orang melakukan pengindraan terhadap suatu objek tertentu. Pengindraan terjadi melalui panca indra manusia, yakni indra penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia di peroleh melalui mata dan telinga (Notoatmojo, 2007). Pengetahuan adalah merupakan hasil mengingat suatu hal, termasuk mengingat kembali kejadian yang pernah dialami baik secara sengaja maupun tidak sengaja dan ini terjadi setelah orang melakukan kontak atau pengamatan terhadap suatu objek tertentu (Mubarok, dkk, 2007).

Pengetahuan pada dasarnya merupakan hasil dari proses melihat, mendengar, merasakan, dan berfikir yang menjadi dasar manusia dan bersikap dan bertindak. Partanto Pius dalam kamus bahasa indonesia (2001) pengetahuan dikaitkan dengan segala sesuatu yang diketahui berkaitan dengan proses belajar. Keterampilan dapat

diartikan sebagai kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat. Semakin tinggi keterampilan maka akan terjadi peningkatan kinerja. Pengetahuan dan keterampilan akan diperoleh ketika terjadi pergerakan untuk meningkatkan kompetensi. Ketika pengetahuan dan keterampilan itu ada pada pejabat yang melaksanakan pelayanan publik maka *output* berupa pelayanan yang diberikan akan lebih baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pejabat yang mengalami mutasi di Kabupaten Kepulauan Sangihe mendapat pengetahuan dan keterampilan yang baru dalam jabatannya yang baru. Yang dulunya tidak langsung bersentuhan dengan masyarakat sekarang langsung bersentuhan dengan masyarakat ataupun sebaliknya. Dan itu membuka cakrawala berpikir, menambah pengetahuan dan keterampilan bagi pejabat dan memacu pejabat untuk bagaimana beradaptasi dan memmanage organisasi guna efektif dan efisiennya pelayanan publik.

4.3 Pendayagunaan Pegawai

Pendayagunaan berasal dari kata “guna” yang berarti manfaat. Dalam Kamus Bahasa Indonesia, Pendayagunaan adalah pengusahaan agar mampu mendatangkan hasil dan manfaat atau pengusahaan (tenaga) agar mampu menjalankan tugas dengan baik. Dapat disimpulkan pendayagunaan adalah bagaimana cara atau usaha mendatangkan hasil dan manfaat yang lebih besar serta lebih baik. Pegawai merupakan tenaga kerja manusia baik jasmani maupun rohani (mental dan pikiran), yang senantiasa dibutuhkan dan menjadi modal pokok dalam mencapai tujuan organisasi.

Pegawai adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam, peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas jabatan negeri atau tugas negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan digaji menurut perundang-undangan yang berlaku. Pendayagunaan pegawai adalah cara atau usaha menggerakkan pegawai untuk dapat memberikan pelayanan yang baik dalam pelaksanaan pelayanan publik serta usaha memberdayakan pegawai guna pengembangan organisasi sehingga tercapainya pelayanan publik yang efektif dan efisien.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa mutasi jabatan struktural di lingkup pemerintah daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe dilakukan guna memberdayakan pegawai. Pegawai yang hanya berkutat dengan pekerjaan itu saja dan tempat kerja itu saja, di mutasi guna menghindari kejenuhan ditempat kerja atau dilakukan penyesuaian pegawai dan pendayagunaan pegawai dengan memfasilitasi pegawai untuk mengembangkan kreatifitasnya dalam tugasnya, sehingga *output* yaitu pelayanan publik yang diberikan maksimal bahkan siap dengan promosi atau pengembangan karier.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kebijakan mutasi jabatan struktural di lingkup pemerintah daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe dilakukan sesuai dengan kebutuhan organisasi atau kebutuhan pelayanan publik. Tidak ada mutasi politik karena unsur balas dendam atau balas jasa pasca pemilu karena semua dilakukan berdasarkan ketentuan yang berlaku di Kabupaten Kepulauan Sangihe. Profesionalisme dalam tugas dan tanggungjawab menjadi pegangan bagi pejabat pembina kepegawaian daerah dalam hal ini bupati, dengan berkoordinasi dengan Baperjakat dalam merumuskan dan mempertimbangkan pelaksanaan mutasi jabatan struktural di lingkup pemerintah daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe.

Melalui pelaksanaan mutasi jabatan struktural, ada pengalaman baru yang didapat oleh seorang pegawai atau pejabat yang dimutasi. Pengalaman kerja berbicara tentang kematangan seorang pelayan publik dalam melaksanakan tugas pelayanannya sebagai pelayan publik. Karena menguasai pekerjaan maka pegawai atau pejabat akan lebih proaktif dalam tugas dan kerjanya. Selain itu melalui mutasi maka akan ada pengetahuan dan keterampilan yang baru yang didapat karena tidak monoton disatu tempat kerja yang sama selama bertahun-tahun dan tidak akan terjadi kejenuhan yang dapat mengurangi keterampilan atau kreatifitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab.

Selain itu, mutasi jabatan struktural dilakukan guna pendayagunaan atau pemberdayaan pegawai. Pegawai difasilitasi untuk berinovasi dalam tugas dipelayanan publik dan dimatangkan untuk siap dipromosikan atau ada pengembangan karier.

Pejabat-pejabat Kabupaten Kepulauan Sangihe yang mengalami mutasi, merespon positif pelaksanaan mutasi jabatan struktural serta bertanggungjawab terhadap jabatan yang diberikan sebagai kepercayaan atasan. Dan pada prinsipnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus siap ditempatkan dimana saja dan harus loyal terhadap atasan serta jabatan yang diberikan, harus belajar dan beradaptasi serta memberikan yang terbaik dalam pelayanan publik, walaupun dari dasar ilmu kurang tepat dengan posisi yang baru.

5.2 Saran

Berdasarkan berbagai kajian yang telah dikemukakan di atas, yang menjadi saran dari penulis seputar Dampak Kebijakan Mutasi Jabatan Struktural Dalam Pelayanan Publik (Suatu Studi di Kabupaten Kepulauan Sangihe) adalah sebagai berikut:

1. Pemerintah rutin memeriksa data-data tentang kepegawaian daerah, membuat rumpun jabatan dan memantau iklim kerja di lingkup pemerintah daerah supaya ada pegangan yang valid dan mempermudah pelaksanaan mutasi jabatan struktural di lingkup pemerintah daerah sehingga terjadi penyegaran dan pemberdayaan untuk pegawai atau pejabat yang hanya menetap di satu instansi terus-menerus.
2. Pemerintah meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui penempatan orang yang tepat pada posisi yang tepat dengan mempertimbangkan berbagai aspek seperti pendidikan, pengalaman, kemampuan dan keterampilan serta peraturan yang berlaku dalam proses pelaksanaan mutasi tanpa mengabaikan salah satunya.
3. Pejabat Pembina Kepegawaian daerah dalam hal ini bupati, harus menggerakkan pejabat-pejabat struktural untuk maksimal dalam tugas tanggung jawabnya melalui pemberian penghargaan khusus kepada pejabat struktural yang dinilai berhasil dalam pelaksanaan tugas pelayanan publik.
4. Pejabat yang mengalami mutasi jabatan struktural harus melaksanakan tugas tanggungjawab yang dipercayakan dengan baik, tidak hanya karena loyalitas terhadap atasan tapi harus memaksimalkan potensi dan kinerja guna pelayanan publik yang lebih baik
5. Untuk pejabat yang mengalami mutasi jabatan struktural, jangan terpusat pada pola pikir akan melanjutkan sesuai dengan apa yang telah dilakukan pejabat sebelumnya dan takut untuk melakukan terobosan-terobosan baru. Tapi pejabat struktural harus

lebih inovatif tanpa melenceng dari SOP guna mengefektifkan dan mengefisienkan pelayanan publik

DAFTAR PUSTAKA

- Amins, H Achmad. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*, Yogyakarta: LaksBang PRESSindo, 2012.
- Djohan, Djohermansyah. *Potret Otonomi Daerah dan Wakil Rakyat Di Tingkat Lokal*, Yogyakarta:Pustaka Belajar, 2007.
- Dunn, N William. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik Edisi Kedua*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2005
- Ibrahim, H Amin. *Pokok-Pokok Administrasi Publik dan Implementasinya*, Bandung:Refika Aditama, 2008.
- Indiahono, Dwiyanto. *Perbandingan Administrasi Publik Model, Konsep, dan Aplikasi*, Yogyakarta: Gava Media, 2009.
- Kaloh, J. *Mencari Bentuk Otonomi Daerah Suatu Solusi Dalam Menjawab Kebutuhan Lokal dan Tantangan Global*, Jakarta: Rineka Cipta, 2007.
- Lubis, Solly. *Kebijakan Publik*, Bandung: CV.Mandar Maju, 2007
- Nugroho, D Riant. *Analisis Kebijakan*, Jakarta: PT.Gramedia, 2007
- Pasolong, Harbani. *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung: Alfabeta, 2010
- Pasolong, Harbani. *Metode Penelitian Administrasi Publik*, Bandung: Alfabeta,2012
- Pramusinto,Agus dan Erwan Agus Purwanto. *Reformasi Birokrasi, Kepemimpinan dan Pelayanan Publik: Kajian tentang pelaksanaan otonomi daerah di Indonesia*, Yogyakarta: Gava Mediaa JIAN-UGM MAP-UGM, 2009.
- Puwanto,Erwan dan Dyah Sulistyastuti. *Implementas Kebijakan Publik Konsep dan Aplikasinya Di Indonesia*, Yogyakarta: Gava Media, 2012
- Ridwan,Juniarso dan Achmad Sodik Sudrajat. *Hukum Administrasi Negara Dan Kebijakan Pelayanan Publik*,Bandung: NUANSA, 2010
- Santosa, Pandji. *Administrasi Publik Teori dan Aplikasi Good Governance*, Bandung: Refika Aditama, 2009
- Sarundajang,S.H. *Penerapan Otonomi Daerah Untuk Mengoptimalkan Sumber Daya Lokal Menghadapi Tantangan Global*, Jakarta:Taskap Regular Angkatan XXXIII Lemhanas, Dephankam RI, 2000
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Refika Aditama, 2011
- Sinambela,Poltak.Lijan. *Reformasi Pelayanan Publik Teori, Kebijakan, dan Implementasi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010

Suharto, Edi. *Analisis Kebijakan Publik*, Bandung: Alfabeta, 2006

Thoha, Miftah. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2009

Thoha, Miftah. *Birokrasi Pemerintah dan Kekuasaan Di Indonesia*, Yogyakarta: Thafa Media, 2012

Waluyo. *Manajemen Publik (Konsep, Aplikasi dan Implementasinya Dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah)*, Bandung: Mandar Maju, 2007

Wicaksono, Widya Kristian. *Administrasi dan Birokrasi Pemerintah*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006

Winardi, J. *Manajemen Perubahan (Management of Change)*, Jakarta: Kencana, 2010