

PROSES MUTASI APARATUR SIPIL NEGARA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KERJA (Studi Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe)

*Chalvin R. Ruitan*¹
*Michael Mantiri*²
*Josef Kairupan*³

Abstrak

Keberhasilan organisasi pemerintahan sebagai unit pelayanan terhadap masyarakat dalam melaksanakan misinya ditentukan oleh keberadaan dan kinerja Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara bukan hanya sebagai unsur aparatur negara, tetapi juga sebagai abdi negara dan abdi masyarakat yang hidup di tengah masyarakat serta bekerja untuk kepentingan masyarakat. Untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagaimana dimaksudkan di atas, maka Aparatur Sipil Negara perlu dibina dengan sebaik-baiknya dan diadakan pengembangan. Salah satu bentuk dari pengembangan terhadap Aparatur Sipil Negara adalah mutasi sebagai penjelmaan/perwujudan dari dinamika organisasi yang dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi. Pada dasarnya mutasi 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 yang dibebankan kepadanya.

Kata Kunci: Proses, Mutasi Aparatur Sipil Negara.

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

² Ketua Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

³ Sekretaris Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

Pendahuluan

Mutasi merupakan suatu kegiatan rutin untuk dapat menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat (the right man on the right place), baik itu berupa mutasi horizontal (job transfer) dan juga mutasi vertikal (promosi dan demosi) Dan mutasi jabatan seringkali menghadapi beberapa masalah yang dapat merupakan hambatan apabila tidak mampu untuk dipecahkan terlebih dahulu. Adanya fenomena mengenai pelaksanaan proses mutasi jabatan struktural dilingkup Pemerintah Kabupaten KepulauanSangihe, yaitu meliputi penilaian kompetensi, prestasi kerja, loyalitas, diklat yang pernah dilakukan tanpa diskriminasi, belum sepenuhnyaadiberlakukan hal ini dapat diindikasikan dengan jabatan kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang tidak sesuai dengan keahlian bidang ilmu secara akademik, kurangnya sumber daya aparatur, pengalaman yang belum memadai, pangkat, faktor kedudukan, usia dan diklat yang pernah diikuti.

Aparatur Sipil Negara dalam melaksanakan pelayanan atau tanggung jawab yang diberikan Untuk melayani Masyarakat. Prosedur Mutasi biasanya dilaksanakan ketika terjadi pergantian kepala daerah atau perubahan pada birokrasi pemerintahan, pelaksanaan mutasi yang ada disetiap daerah seringkali menimbulkan polemik di dalam lingkungan pemerintahan dan lingkungan masyarakat dimana mutasi yang dilakukan tidak sesuai dengan porsi pengangkatan yang dilakukan, dimana jabatan yang di emban tidak sesuai dengan kedudukan atau jabatan. Aparatur Sipil Negara (ASN) pada hakekatnya sebagai implementasi pelaksana setiap tugas pemerintah, tentunya dalam pelaksanaan tugasnya peraturan pemerintah Republik Indonesia No. 42 Tahun 2004 pasal 13 menjelaskan tentang kode etik instansi

dan profesi dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang berdedikasi dan tangguh dalam pelayanan kepada masyarakat. Pelaksanaan mutasi yang ada di negara Republik Indonesia masih kental dengan faktor politik dan faktor kedekatan emosional. Padahal kegiatan mutasi pada dasarnya adalah untuk mengadakan transformasi atau perubahan pada tatanan sistem pemerintahan yang ada, baik tingkat pusat maupun daerah. Kegiatan mutasi yang ada ditingkat daerah tidak serta merta berdasarkan pendekatan rasional untuk menuju birokrasi pemerintahan yang elegan dan dapat memberikan dampak positif kepada masyarakat untuk mewujudkan pemerintahan yang baik.

Proses mutasi yang ada di kabupaten Kepulauan Sangihe tidak sesuai dengan harapan yang diinginkan dimana jabatan yang diberikan bukan berdasarkan kinerja dari seorang Aparatur Sipil Negara tetapi berdasarkan spoil sistem dimana mutasi yang dilakukan berdasarkan atas landasan kekeluargaan dan proses mutasi hanya dilakukan ketika adanya pemilihan kepala daerah sehingga proses mutasi dijadikan sebagai sarana politik, dimana pemberian jabatan dilihat ketika orang yang ikut mendukung dijadikan salah satu pilihan dalam menduduki jabatan, baik jabatan struktural maupun jabatan fungsional. Dan yang menjadi permasalahan juga proses mutasi dari segi mana jerial dan kepemimpinan tidak sesuai dengan basik ilmu dimana dibeberapa kecamatan kepemimpinan dipegang bukan pada orang yang tepat dan cocok merangkapnya. Kemudian salah satu yang menjadi problematikan mutasi adalah ikatan emosional dimana banyak sekali Aparatur Sipil Negara yang diangkat menduduki jabatan struktural dan jabatan fungsional. Dengan pelaksanaan mutasi ini, baik mutasi transfer maupun promosi

diharapkan dapat menjamin kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi dan pemanfaatannya yang optimal, karena secanggih apapun peralatan yang dimiliki oleh organisasi tidak akan ada artinya jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang terampil dan mempunyai kinerja yang tinggi. Namun kondisi kepegawaian yang ada sekarang ini tidak bisa dipisahkan dari kebijakan penerimaan pegawai di masa lalu. Masalah netralitas birokrasi pemerintah terhadap pengaruh dan intervensi partai politik tampaknya tidak bisa dianggap ringan. Sejak lama sekali persoalan ini tumbuh bersamaan dengan tumbuhnya demokrasi yang ditandai dengan adanya partai politik. Di dalam sistem demokrasi, maka partai yang memenangkan suara dalam pemilu berhak untuk memimpin pemerintahan. Walaupun sudah ada UU No. 5 Tahun 2014 tentang kepegawaian negeri dan PP No. 5 dan No. 11 Tahun 2017 agar PNS tidak menjadi anggota dan pengurus partai politik, akan tetapi kalau ada upaya dari partai politik yang memimpin departemen/pemerintahan untuk mengintervensinya, maka peraturan pemerintah itu tidak akan efektif. Maka dari itu dalam proses penempatan pegawai berupa mutasi dan promosi jabatan masih banyak diwarnai aroma politik, karena banyak ditentukan oleh kedekatan dengan pejabat Pembina kepegawaian di daerah.

Tinjauan Pustaka

Pengertian mutasi dalam kamus Bahasa Indonesia yakni: pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain, perubahan dalam bentuk, kualitas atau sifat lain. Mutasi jabatan atau pemindahan jabatan meliputi segala perubahan jabatan seorang pegawai dalam arti umum. Perubahan posisi jabatan/tempat/ pekerjaan disini masih dalam level yang sama dan juga tidak

diikuti perubahan tingkat wewenang dan tanggung jawab, status, kekuasaan dan pendapatnya yang berubah dalam mutasi jabatan hanyalah bidang tugasnya.

Menurut Alex S Nitisemito (2010:132) pengertian mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.

Siswanto (2016:211) mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas dan dapat memberi prestasi yang semaksimal mungkin kepada organisasi.

Kadarman (1997) mutasi adalah kegiatan memindahkan karyawan dalam satu tingkat organisasi dari satu jabatan ke jabatan yang lainnya secara horizontal tanpa diikuti adanya peningkatan gaji, tanggung jawab ataupun kekuasaan.

Hasibuan (2007:102) mutasi adalah: "suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi". Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat dicermati bahwa pada prinsipnya mutasi adalah memutasikan karyawan kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai.

Pelaksanaan mutasi pegawai mempunyai banyak manfaat dan tujuan yang sangat berpengaruh kepada kemampuan dan kemauan kerja pegawai yang mengakibatkan suatu keuntungan bagi perusahaan itu sendiri. Mutasi pegawai ini merupakan salah satu metode dalam program pengembangan manajemen yang berfungsi untuk meningkatkan

efektivitas manajer secara keseluruhan dalam pekerjaan dan jabatannya dengan memperluas pengalaman.

Menurut Simamora (2006:66) manfaat pelaksanaan mutasi adalah:

1. memenuhi kebutuhan tenaga kerja di bagian atau unit yang kekurangan tenaga kerja tanpa merekrut dari luar.
2. memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan pekerjaan.
3. memberikan jaminan bagi pegawai bahwa dia tidak akan diberhentikan.
4. tidak terjadi kejenuhan.
5. motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

Di masyarakat sering dipahami bahwa mutasi merupakan suatu bentuk hukuman dalam bidang kepegawaian. Anggapan demikian terutama datang dari pegawai yang merasa kurang mampu, kurang cakap atau kurang berhasil dalam menjalankan tugas serta pegawai yang merasa melakukan kesalahan. Anggapan demikian tentu saja tidak selalu benar. Terlepas dari sebab-sebab yang sesungguhnya ada, diadakannya mutasi bukanlah suatu hukuman jabatan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2007:104), “sebab-sebab mutasi digolongkan atas permintaan sendiri (personel transfers) dan alih tugas produktif (production transfers)”. Seperti halnya yang diutarakan oleh Dale Yoder (Moekijat, 2010:109), “membedakan dua macam pemindahan berdasarkan sebab-sebab pemindahan itu sendiri, yakni personel transfer dan production transfer”. Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari karyawan yang bersangkutan dan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi. Sedangkan alih tugas produktif adalah mutasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan karyawan bersangkutan

ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya. Henry Simamora (2012:640) mengutarakan pendapat lain tentang sebab terjadinya mutasi, di antaranya :

- 1) Karyawan dengan riwayat kinerja yang rendah atau perilaku bermasalah yang tidak ingin lagi dipertahankan oleh kepala departemennya.
- 2) Karena praktik penempatan karyawan yang tidak sempurna, ketidakcocokan pekerjaan bisa saja terjadi.
- 3) Seorang karyawan yang dapat menjadi tidak puas dengan sebuah pekerjaan karena satu atau berbagai alasan.
- 4) Beberapa organisasi kadang-kadang memulai transfer untuk pengembangan karyawan yang lebih lanjut.
- 5) Perusahaan sering menjumpai perlunya reorganisasi.
- 6) Membuat posisi-posisi tersedia dalam saluran promosi utama.
- 7) Memuaskan hasrat pribadi karyawan.

Menurut Hanggraeni (2012:80) “mutasi adalah pemindahan dari posisi yang baru tapi memiliki kedudukan, tanggung jawab, dan jumlah remunerasi yang sama”. Dan menurut Daryanto (2013: 41) “mutasi adalah suatu kegiatan rutin dari suatu perusahaan untuk dapat melaksanakan prinsip ‘the right men on the right place’”. Sedangkan menurut Moekijat (2010: 112) mutasi adalah suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan dalam kelas yang lain yang tingkatnya tidak lebih tinggi atau tidak lebih rendah (yang tingkatnya sama) dalam rencana gaji. Istilah-istilah yang samapengertiannya dengan mutasi adalah pemindahan, transfer, dan job rotasi karyawan.

Sastrohadiwiryo (2008:9) mengemukakan bahwa “rotasi jabatan adalah kegiatan ketenagakerjaan yang

berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan”.

Promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintah (swasta). Menurut Husein Umar (2010:78) seseorang yang menerima promosi harus memiliki kualifikasi yang baik dibanding kandidat-kandidat yang lainnya. Terkadang jender pria wanita serta senioritas tua muda mempengaruhi keputusan tersebut. Hal inilah yang banyak diusahakan oleh kalangan pekerja agar bias menjadi lebih baik dari jabatan yang sebelumnya ia jabat.

Pengertian Aparatur Sipil Negara adalah segala aspek administrasi yang dibutuhkan dalam penyelenggaraan negara atau pemerintah, sebagai alat untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Adapun beberapa aspek administrasi yang cukup penting adalah administrasi organisasi dan kepegawaian.

Soerwano Handyaningrat 2011. Aparatur Sipil Negara adalah keseluruhan pejabat negara atau organ pemerintah yang bertugas melaksanakan suatu kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan kewajiban sebagai tanggung jawab yang dibebankan oleh negara kepadanya. Widjaja Tunggal (2012:1)

Menurut Mahfud MD pengertian Aparatur Sipil Negara dalam buku Hukum Kepegawaian, terbagi dalam dua bagian yaitu pengertian stipulatif dan pengertian ekstensif (perluasan pengertian

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Prosedur pendekatan kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati (Moleong, 2000). Pendekatan ini mementingkan fenomena yang teramati dan konteks makna yang melingkupi suatu realitas, menggambarkan atau melukiskan keadaan objektif/objek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain). Metode kualitatif merupakan prosedur meneliti yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian ini akan menggunakan metode kualitatif, yaitu suatu penelitian konseptual yang menjadikan manusia sebagai instrumen, dan disesuaikan dengan situasi yang wajar dalam kaitannya dengan pengumpulan data yang pada umumnya bersifat kualitatif.

Dari teori yang di paparkan oleh Hasibuan (2007:102) mengenai dasar/landasan mutasi yaitu :

1. Merit sistem adalah mutasi karyawan didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, obyektif dan hasil prestasi kerja. Merit sistem atau career sistem ini merupakan dasar mutasi yang baik, karena :
 - a. Output dan produktivitas kerja meningkat;
 - b. Semangat kerja meningkat;
 - c. Jumlah kesalahan yang diperbuat menurun;
 - d. Absensi dan disiplin karyawan semakin baik, dan
 - e. Jumlah kecelakaan akan menurun.
2. Seniority sistem adalah mutasi yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia dan pengalaman kerja dari karyawan yang bersangkutan. Sistem mutasi ini tidak obyektif, karena kecakapan orang yang dimutasikan

berdasarkan senioritas belum tentu mampu memangku jabatan baru.

3. Spoil sistem adalah mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem mutasi seperti ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka (like or dislike).

Teori ini dijadikan peneliti sebagai landasan untuk membangun penelitian ini.

Di dalam subjek penelitian kualitatif, informasi atau data diperoleh dari sumber yang dapat memberikan informasi yang sesuai dengan tujuan penelitian. Berdasarkan hal tersebut maka dapat ditentukan informasi dalam penelitian ini adalah :

- a. Asisten III
- b. Kabag Bagian Pemerintahan Dan Otonomi Daerah
- c. Kasubag Bagian Pemerintahan Dan Otonomi Daerah
- d. Staf

Hasil Penelitian

Mutasi yang berdasarkan Seniority system atau berdasarkan masa kerja, usia dan pengalaman kadangkala menghambat pekerjaan dari ASN karena ketika masa kerja sudah terlalu lama dan usia sudah semakin tinggi ASN sudah semakin lalai dalam pekerjaannya. Dan ketika pengalaman kerja sudah semakin banyak Semangat bekerja sudah semakin menurun karena melakukan pekerjaan yang sudah pernah dilakukan atau mengulangi pekerjaan sama.

Mutasi yang berdasarkan Landasan Kekeluargaan kurang baik karena akan mempengaruhi pekerjaan ASN bahkan penghargaan terhadap atasan sudah tidak ada karena ada hubungan kekeluargaan didalamnya. Selain itu sistem ini juga tidak sesuai dengan tujuan dari Pemerintah Pusat untuk memberantas Nepotisme dari sistem pemerintahan yang ada di Indonesia.

Karena terkesan seperti membangun pemerintahan yang bersifat Dinasty atau kerajaan.

Karena itu proses Mutasi di Lingkup Setda Kabupaten Kepulauan Sangihe tidak berdasarkan Spoil System ataupun Seniority System Tetapi berdasarkan Merit System atau Prestasi Kerja. Proses Mutasi Dilakukan Sesuai dengan Kebutuhan Organisasi dengan catatan aturan teknis Misalnya, sebelum dia menduduki jabatan 2 tahun di jabatan itu dia tidak bisa di promosi ke jabatan atau Eselon yang lebih tinggi selain nilai Asesmen mendukung dan yang menjadi Faktor-Faktor Pertimbangan Dalam Pelaksanaan Mutasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Meningkatkan Kualitas Kerja (Studi Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe) Di antaranya Faktor Asesmen, Faktor Disiplin, Faktor Kinerja, Kepangkatan.

Selanjutnya ditambahkan oleh Kabag Pemerintahan dan Otonomi Daerah di lingkup Setda Pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe Pelaksanaan Mutasi sudah sesuai dengan aturan serta sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pelaksanaan mutasi Dilingkup Setda tidak ditentukan oleh jangka waktu karena sesuai dengan kebutuhan dari bagian-bagian organisasi yang membutuhkan.

Yang Dikatakan Oleh Kabag Pemerintahan Dan Otonomi Daerah dalam pelaksanaan mutasi faktor Yang mempengaruhi adalah pengisian jabatan yang lowong dan penambahan personil. Proses Mutasi dilaksanakan dengan tahapan dan prosedur sesuai aturan perundang-undangan yang berlaku. Mekanisme pelaksanaan mutasi jabatan di lingkup Setda pemerintah Kabupaten Kepulauan Sangihe telah mengikuti aturan yang ditetapkan dan sesuai petunjuk berdasarkan peraturan perundang-undangan karena setiap ASN yang di mutasi telah memenuhi

ketentuan baik dari segi kepangkatan maupun kompetensi yang dimiliki yang kemudian akan di bahas dalam rapat Tim Analisa Jabatan.

Sesuai dengan informasi yang peneliti peroleh, bahwa pelaksanaan mutasi jabatan melalui beberapa proses, yaitu:

1. Tahap Inventaris Dan Penginformasian Jabatan Lowong

Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) Kabupaten Kepulauan Sangihe menginventaris lowongan jabatan struktural yang ada disertai persyaratan jabatan melalui pejabat yang membidangi kepegawaian.

Dalam tahap ini, lowongan formasi jabatan struktural yang ada di informasikan kepada seluruh pimpinan SKPD, melalui surat edaran yang ditujukan kepada kepala SKPD. Berdasarkan lowongan formasi jabatan tersebut, kepala SKPD mengusulkan nama-nama calon pejabat untuk mengisi jabatan struktural sesuai dengan formasi yang tersedia di SKPD.

Penyampaian usul diperlukan sebagai bahan masukan dan perbandingan antara hasil analisis kebutuhan dan penyediaan PNS yang telah dilakukan. Dengan adanya analisis jabatan, maka penempatan pegawai dalam pelaksanaan mutasi dapat didasarkan atas kualifikasi perseorangan yang dicantumkan dalam analisis jabatan tersebut. Analisis jabatan mempunyai tujuan membuat suatu perencanaan kebutuhan pegawai dengan menganalisis jabatan yaitu menentukan secara terperinci hal-hal yang tercakup dalam jabatan dan jenis orang yang perlu diangkat untuk melaksanakan jabatan itu, disesuaikan dengan formasi yang tersedia.

2. Tahap pengusulan calon pejabat

Pada tahap ini, BKDD mulai melakukan penyusunan bahan yang bersumber dari usulan SKPD dan database kepegawaian di BKDD tentang

adanya jabatan yang lowong dan selanjutnya melakukan proses penyiapan data calon yang diusulkan sesuai dengan penyusunan bahan ini berdasarkan hasil analisis kebutuhan dan penyediaan PNS dan usulan dari pimpinan unit kerja. Penilaian yang dilakukan oleh Baperjakat dalam mencari calon pejabat yang dianggap layak dalam menjabat suatu jabatan, yaitu dengan melihat perkembangan PNS tersebut terutama melalui DP3 selama 2 tahun terakhir.

3. Tahap seleksi oleh tim seleksi

Seleksi yang dilakukan oleh Tim ini untuk menentukan kualifikasi pegawai yang bersangkutan. Hasil dari seleksi yang dilakukan oleh Tim seleksi memegang kunci pokok, karena apabila seleksi dilakukan dengan kurang tepat maka akan berpengaruh terhadap penempatan pegawai yang bersangkutan dan sebaliknya apabila seleksi dilakukan dengan baik, maka akan dapat dihasilkan "the right man in the right place". Hasil dari seleksi yang dilakukan oleh Tim kemudian disampaikan kepada Kepala Daerah untuk dilakukan pertimbangan-pertimbangan karena semua keputusan akhir terkait mutasi pegawai berada ditangan kepala daerah selaku Pejabat Pembina Kepegawaian. Kepala SKPD menilai bawahannya tapi keputusan juga ada pada Bupati". Dalam proses pembahasan pada sidang penentuan, para anggota cenderung terikat pada hubungan atasan dan bawahan. Mereka pada umumnya relatif kesulitan untuk menolak kebijakan kepala daerah selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.

4. Pelaksanaan/ Pelantikan

Setelah surat keputusan dari Bupati keluar, maka tahap selanjutnya adalah pelantikan dan pengambilan sumpah/janji jabatan. Pejabat struktural yang telah ditetapkan pengangkatannya dengan keputusan kepala daerah. Sebagai salah satu usaha untuk

menjamin pelaksanaan tugas kedinasan dengan sebaikbaiknya, setelah diangkat ASN wajib mengangkat Sumpah/Janji ASN di hadapan atasan berwenang menurut agama atau kepercayaan masing-masing. Bagi masyarakat, mutasi ini diharapkan akan berdampak pada optimalnya penyelenggaraan pemerintahan Kabupaten Kepulauan Sangihe serta pelayanan publik. Mutasi melalui analisis jabatan yang kemudian menempatkan pegawai/pejabat yang tepat dan memiliki profesionalisme pada bidangnya tentu akan menciptakan pelayanan prima.

Dan Yang Menjadi Masalah yg dihadapi dalam pelaksanaan mutasi adalah pertimbangan teknis :

- a. Kompetensi,
- b. Prestasi kerja,
- c. Jenjang pangkat,
- d. Tanpa diskriminasi, dan
- e. Loyalitas.

Pertimbangan Teknis ini sangat berguna untuk pejabat yang akan menduduki satu jabatan yang baru sehingga dia bisa lebih meningkatkan prestasi kerja dan loyalitas terhadap atasannya juga memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik, dengan adanya pertimbangan seperti ini bisa mewujudkan visi dan misi yang di buat oleh Bupati dan Wakil Bupati Di Kabupaten Kepl Sangihe .

Berdasarkan teori Merit sistem yang digunakan dalam penelitian ini Proses Mutasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe Sudah Sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan dan Latar belakang Pendidikan karena setiap ASN yang di mutasi telah memenuhi ketentuan baik dari segi kepangkatan maupun kompetensi yang dimiliki.

Kesimpulan

1. Secara mekanisme pelaksanaan Mutasi pegawai yang ada dalam

lingkup Setda Kabupaten Kepulauan Sangihe telah sesuai dengan peraturan yang ada yaitu mengacu pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang mengamanatkan mengenai tahap-tahap pelaksanaan mutasi yaitu:

- a. Tahap inventaris dan penginformasian jabatan lowong,
 - b. Tahap pengusulan calon pejabat,
 - c. Tahap seleksi oleh tim seleksi, dan
 - d. Tahap Pelantikan.
2. Masalah yg dihadapi dalam pelaksanaan mutasi ada pertimbangan teknis misalnya 1 organisa membutuhkan latar belakang pendidikan A tapi tidak tersedia, pemerintah daerah mencari solusi dengan mengadakan pelatihan Terutama Untuk Para Camat harus memiliki sertifikat Kepamong prajaan.
 3. Pelaksanaan Mutasi yang Berdasarkan spoil System (Mutasi atas Landasan Kekeluargaan) Pelaksanaan Mutasi seperti ini di Minimalisasikan Karena Pelaksanaan Mutasi di lingkup Setda dilakukan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan Hasil Prestasi Kerja atau Disebut dengan Merit System.
 4. Menurut Aturan skarang Pejabat yang akan menduduki satu Jabatan harus ada Asesmen, Disiplin, Kinerja dari Pejabat yang bersangkutan dan itu adalah Syarat-syarat yang harus dipenuhi Oleh Pejabat yang akan menduduki satu Jabatan.

Saran

1. Tim seleksi jabatan harus betul-betul memperhatikan latar belakang Aparatur Sipil Negara (ASN) ketika ingin menempatkan seorang (ASN) disebuah unit kerja tertentu agar mampu bekerja lebih professional sehingga dapat meningkatkan

- efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dalam roda pemerintahan Kabupaten Kepulauan Sangihe khususnya Di Lingkup Setda.
2. 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.
 3. Pelaksanaan mutasi jabatan Di Lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe jangan hanya menerapkan Merit System harus Juga Menerapkan Senioriti System Karena Sistem ini Berdasarkan Pengalaman Kerja.
 4. Diharapkan setiap pelaksanaan mutasi benar-benar berdasarkan kajian dari BAPERJAKAT yang objektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 1996. Manajemen Personalialia, Sumber Daya Manusia, Gholia Indonesia, Jakarta.
- Akbar, Dinnul Alfian dan Lidyah, Rika. 2010. Manajemen Keuangan. Grafika.Telindo. Palembang.
- Astuti, RetnoSunu, 2004. Reformasi Administrasi. Semarang: FISIP UNDIP.
- Amin Widjaja Tunggal. 1995. Activity based Costing: Untuk Manufaktur dan Pemasaran. Jakarta. Harvarindo
- Crosby, Philip B. 1979. Quality is Free: The Art of Making Quality Certain. New York
- Drs. H. Malayu, S.P. Hasibuan, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Cetakan 9. PT. Bumi Aksara
- Edwin, B. Flipo (1995), Manajemen Personalialia Edisi ke-6 Jilid 2, Alih Bahasa Oleh Moh. masud
- Henry Simamora. 2000. Basis Pengambilan Keputusan Bisnis. Salemba Empat. Jakarta.
- Hanggraeni, Dewi. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia
- Heidjrachman, Suad Husnan, (1993), Manajemen Personalialia, BPFE, Yogyakarta
- Heizer, Jay dan Barry Rander. 2006. Operations Management Buku 2 edisi ke tuju. Penerbit Salemba Empat
- Handyaningrat, Soewarno. (1994). Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen. Jakarta : Cv. Haji Masagung
- Kotler, Philip, 2000, Manajemen, Edisi Milenium, Jakarta, Prehallindo.
- Kotler, Philip, 2002, Manajemen Pemasaran, Jilid I, Edisi Milenium, Jakarta prehallindo
- Kadarman, A.M dan Jusuf Udaya, 2001, Pengantar Ilmu Manajemen, Jakarta: PT. Prenhallindo
- Moekijat. 2011. Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Bandar Maju. Bandung
- Marcana, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Matutina. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Gramedia
- Nasution, 1994, Berbagai Pendekatan Belajar Dan Mengajar, Jakarta, Bina Aksara
- Prawirosentono, Suyadi, 2007, Filosofi Baru Tentang Mutu Terpadu. Edisi 2. Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Saydam, Gouzali, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management) Suatu

EKSEKUTIF

ISSN : 2337 - 5736

Jurnal Jurusan Ilmu Pemerintahan

Volume 1 No. 1 Tahun 2018

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi

Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab). Jakarta. Penerbit Djambatan
Siswanto, Bedjo. (1989). Manajemen Tenaga Kerja, Rancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Bandung: Sinar Baru

Wungu & Brotoharjo. 2003. Tingkatan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit Sistem. Jakarta: Raja Grafindo Pustaka
Zeithaml, Valarie A. and Bitner, Mary Jo. (2002). Service Marketing. McGraw Hill Inc, Int'l Edition, New York