

PELAKSANAAN MUTASI PEGAWAI DI BADAN LINGKUNGAN HIDUP, KEBERSIHAN DAN PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN SANGGAU

oleh : Fahrudin

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura Pontianak.
fahrudin_govenr@yahoo.com

Abstrak

Permasalahan dalam penelitian ini adalah 1) Penempatan PNS dalam jabatan masih belum didasarkan pada kompetensi, dan 2) Sistem kepegawaian belum berorientasi pada *Merit System*. Hasil penelitian menunjukkan 1) Proses mutasi yang dilakukan di BLHKPK Kabupaten Sanggau sudah memperhatikan aturan-aturan yang berlaku. Seorang Pegawai Negeri Sipil di mutasi bila sudah memenuhi syarat-syarat yang di atur dalam undang-undang kepegawaian. Seorang Pegawai yang dimutasi dinilai dari kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat seorang PNS. Mutasi dilakukan sekurang-kurangnya 2 kali setahun. Dan 2) Prinsip Dasar mutasi Pegawai Negeri Sipil didasarkan pada profesionalisme, kompetensi, prestasi kerja dan jenjang kepangkatan hal ini dimaksudkan agar pencapaian kinerja organisasi BLHKPK Kabupaten Sanggau menjadi lebih baik. Menyikapi fenomena yang ada sebaiknya komunikasi yang intens perlu dilakukan oleh tim Baperjakat dengan Bupati Sanggau. Agar dapat mempertemukan waktu hingga sidang Baperjakat bisa berjalan lancar. Disamping itu komunikasi yang baik juga perlu di bangun antara Bupati dan Wakil Bupati karena mutasi seorang PNS juga perlu memperhatikan saran dan usul dari Wakil Bupati. Dan saran terkahir Tim Baperjakat harus betul-betul memperhatikan latar belakang pegawai negeri sipil (PNS) ketika ingin menempatkan seorang PNS di sebuah kantor.

Kata kunci : Mutasi, Pegawai Negeri Sipil

Abstract

he problem in this study were 1) Placement in positions of civil servants still based on competence, and 2) has not been oriented personnel system Merit System. The results showed that 1) The process of mutation is performed in the District BLHKPK've noticed the rules that apply. A civil servant in the mutation when it meets the requirements set in legislation staffing. An employee who transferred assessed competence, work performance, and the level of the rank of a civil servant. Mutation is done at least 2 times a year. And 2) Basic Principles of Civil mutations targeting the professionalism, competence, performance and ranks it is intended that the achievement of the organization's performance BLHKPK the District for the better. Addressing the phenomenon that there is intense communication should be done by a team with Regent Sanggau Baperjakat. To be able to bring up Baperjakat trial could run smoothly. Besides good communication also needs to be built between the Regent and Vice Regent due to mutation of a civil servant also need to consider the suggestions and proposals of Vice Regent. And the last suggestion Baperjakat team should really pay attention to the background of civil servants (PNS) when you want to put a civil servant in an office.

Keywords: Movements, Civil Servants

PENDAHULUAN.

Tugas Pemerintah Daerah (Pemda) semakin berat dengan diterapkannya Undang-Undang No. 32 Tahun 2004, mengingat tanggungjawab yang diberikan oleh pemerintah pusat sangat besar. Pada akhirnya Pemda harus memberikan kontribusi dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan umum dan pembangunan ke arah yang lebih baik. Untuk mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan kinerja para aparatur pemerintah yang memiliki dedikasi, loyalitas serta profesionalisme yang tinggi dan tentunya mampu menjadi pelindung masyarakat.

Untuk mendapatkan aparat yang memiliki dedikasi dan hasil kerja yang optimal, maka harus dilakukan pertimbangan dan seleksi yang ketat bagi para calon pegawai negeri sipil, apalagi yang ingin menduduki suatu jabatan strategis. Agar aparat dapat lebih menghayati bidang tugasnya maka seyogianya pelaksanaan rekrutmen dan penempatan pegawai harus berpedoman pada analisis jabatan, dimana outputnya berisi uraian jabatan, spesifikasi jabatan, dan standar kinerja.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut diatas, maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu meningkatkan kinerja dan pelayanan terhadap masyarakat. Hal ini dapat tercapai dengan melaksanakan secara bertanggung jawab Peraturan Bupati Sanggau Nomor 16 Tahun 2011 tentang BAPERJAKAT. Badan ini yang memiliki wewenang penuh untuk mewujudkan teori "*The Right Man on The Right Place*".

Akan tetapi dalam era otonomi saat ini, Bupati sebagai pemimpin tertinggi di daerah memiliki wewenang dan pengaruh yang sangat kuat. Semua masalah tentang mutasi,

pemberhentian, dan kenaikan pangkat seakan-akan harus didasarkan pada keinginan dan pesanan Bupati. Tim BAPERJAKAT telah kehilangan kekuatannya ketika sudah berhadapan dengan kemauan Bupati sebagai pemimpin tertinggi di daerah. Tim BAPERJAKAT mengalami dilematis karena mereka sendiri akan mengalami dampak negatif ketika keinginan Bupati tidak dipenuhi.

Ada beberapa permasalahan yang dihadapi oleh pemerintah daerah yang berkaitan dengan sumber daya aparatur antara lain: pertama, pemda kekurangan pegawai yang berkualitas yang mampu bekerja secara efektif. Kedua, setiap perekrutan dan penempatan PNS selalu berujung pada pertimbangan politik artinya terdapat beberapa kepentingan politik atau yang didasarkan atas hubungan kekeluargaan. Ketiga, tidak adanya standar kerja yang jelas untuk suatu jabatan sehingga meracukan pengertian profesionalisme. Untuk mengatasi permasalahan tersebut diatas, maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas yang mampu meningkatkan kinerja dan pelayanan terhadap masyarakat.

Berdasarkan informasi yang diperoleh di Badan Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Pemadam Kebakaran (BLHKPK) Kabupaten Sanggau, menunjukkan bahwa pelaksanaan mutasi pegawai menimbulkan beberapa masalah, antara lain rendahnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menyebabkan beberapa pegawai menjadi kurang produktif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Aparat Pemerintah adalah perangkat pelaksana tugas-tugas pemerintah dari tingkat paling rendah sampai paling tinggi.

Sedangkang aparat adalah sebutan orang secara individu. Biasanya dalam pemerintahan mereka disebut dengan pegawai. Menurut Widjaya (1995 : 13) memberikan definisi dari pegawai adalah orang-orang yang dipekerjakan pada suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintahan maupun dalam badan-badan usaha. Selain itu Widjaya (1995 : 150) menambahkan istilah pegawai mengandung pengertian sebagai berikut :

- a. Menjadi anggota suatu usaha kerja sama (organisasi) dengan maksud memperoleh belas jasa atau imbalan kompensasi atas jasa yang telah diberikan.
- b. Berdasarkan dalam sistem kerja yang sifatnya lugas dan pamrih.
- c. Berkedudukan sebagai penerima kerja dan berhadapan dengan pihak pemberi kerja.
- d. Kedudukan sebagai penerima kerja diterima setelah melalui proses penerimaan.

Dari pendapat tersebut menyimpulkan bahwa aparat pemerintah adalah semua/seluruh pegawai negeri yang bekerja pada instansi pemerintah diangkat dan disertai tugas negara dan digaji dengan uang negara.

Berkenaan dengan pegawai sebagai unsur utama dalam suatu instansi pemerintah, dapat dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan pegawai negeri lebih khusus dapat dilihat dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 mengenai "Pokok-Pokok Kepegawaian" pada pasal 1 ayat 1 yang berbunyi :

"Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh Pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku."

Adapun pegawai negeri itu sendiri, menurut pasal 2 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 terdiri dari :

1. Pegawai negeri terdiri dari :
 - a. Pegawai Negeri Sipil.
 - b. Anggota Tentara Nasional Indonesia, dan
 - c. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
2. Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a, terdiri dari :
 - a. Pegawai Negeri Sipil Pusat.
 - b. Pegawai Negeri Sipil Daerah.
3. Disampaikan Pegawai Negeri sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap.

Sebagai seorang pegawai negeri sipil, maka sudah selayaknya dalam melaksanakan tugas negara harus dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas-tugas kantor. Selain itu diperlukan pula usaha untuk memperluas pengalaman dan usaha dalam mengembangkan karir. Disini diperlukan proses mutasi bagi seorang pegawai negeri sipil, khususnya dalam suatu instansi pemerintah, dalam pengembangan sumber daya manusia yang profesional.

Mutasi atau pemindahan oleh sebagian masyarakat sudah dikenal, baik dalam lingkungan maupun di luar lingkungan perusahaan (pemerintahan). Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari suatu tempat tenaga 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 menurut UU No. 32 Tahun 2004 yaitu pemindahan pegawai negeri sipil antara Kabupaten/Kota, dan antar provinsi ditetapkan oleh menteri dalam negeri setelah memperoleh pertimbangan kepala Badan Kepegawaian Negara, demikian pula untuk perpindahan Pegawai Negeri Sipil Provinsi/Kabupaten/Kota ke departemen/lembaga/ pemerintahan non departemen atau sebaliknya menurut Thoha, (2005 : 82-83) tujuan pelaksanaan mutasi atau pemindahan adalah :

- a. Menempatkan pegawai pada tempatnya.
- b. Meningkatkan semangat/gairah kerja.
- c. Perolehan keterampilan baru.
- d. Menciptakan persaingan sehat.
- e. Memenuhi peraturan dan kebijakan yang ditetapkan (Nitisemito, 1996 : 118).

Selanjutnya secara lebih terperinci pada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian mengenai perpindahan Pegawai Negeri Sipil, diamanahkan “Untuk kepentingan pelaksanaan tugas kedinasan dalam rangka pembinaan pegawai negeri sipil dapat diadakan perpindahan jabatan dan atau perpindahan wilayah kerja.” Amanah tersebut semakin penting maknanya karena perpindahan jabatan atau perpindahan wilayah kerja seperti yang dimaksud di atas merupakan suatu hal yang penting dan sangat berguna dalam memperluas pengalaman dan pengembangan bakat.

Mutasi merupakan salah satu langkah organisasi guna meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja bagi pegawai dalam suatu organisasi. Mengenai hal tersebut di atas, jelas bahwa faktor mutasi pegawai tidak bisa dikesampingkan begitu saja, karena

hal itu menjadi suatu rangkaian yang berkaitan dengan usaha-usaha kepegawaian yang dilakukan sebelumnya.

Salah satu tujuan pelaksanaan mutasi kerja adalah untuk mengusahakan orang yang tepat pada tempat yang tepat “*the right man on the right place.*” Denan demikian akan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Meskipun kita sudah mengusahakan agar tujuan untuk menempatkan orant tepat pada tempat yang tepat, tetapi tidaklah berarti persoalannya telah selesai. Suatu pekerjaan yang bersifat rutin mungkin dapat menimbulkan rasa bosan, sehingga dalam keadaan terserbut kemungkinan semangat dan kegairahan kerjanya turun. Hal ini dapat terjadi meskipun sebetulnya penempatan orang tersebut pada tempat orang yang tepat telah dilaksanakan.

Pembatasan masalah diperlukan supaya peneliti dapat terarah dan tidak menyimpang dari prosedur penelitian, baik dalam pengumpulan data maupun menganalis data. Untuk memenuhi tuntutan prosedur penelitian di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada : Pelaksanaan Mutasi pegawai di Badan Lingkungan Hidup, Kebersihan Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sanggau.

METODE

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah menggambarkan fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan secara apa adanya. Selanjutnya ditarik kesimpulan, guna mendapatkan suatu teori dan lebih mementingkan proses dari hasil, hal ini berarti

bahwa penelitian yang hanya menggambarkan atau mendeskripsikan suatu fenomena yang berkenaan dengan masalah yang diteliti yaitu menggambarkan mutasi pegawai pada BLHKPK Kabupaten Sanggau

Adapun informan yang dijadikan sebagai objek dalam penelitian ini adalah pegawai yang sudah pernah mengalami mutasi dan yang belum dimutasi selama bekerja di BLHKPK yang ditentukan secara *accidental*. Sementara informan yang menjadi subjek dalam penelitian ini ditentukan secara *purposive*, untuk itu informan dalam penelitian ini adalah :

- a. Kepala BLHKPK Kabupaten Sanggau.
- b. Kepala Sub Bagian Tata Usaha BLHKPK Kabupaten Sanggau.
- c. Kepala Sub Bagian Kepegawaian BLHKPK Kabupaten Sanggau.
- d. Kepala Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT)

Metode pengolahan data yang penulis gunakan teknik analisa data secara kualitatif, artinya data yang telah dikumpulkan dilapangan, diolah dan disusun berdasarkan kategori-kategori sesuai dengan sifat dan jenisnya. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisa model interaktif yaitu melalui 3 (tiga) komponen diantaranya :Reduksi data yaitu membuat catatan penting atau rangkuman inti dari data yang diperoleh melalui wawancara dan telaah kepustakaan, Penyajian data yaitu menyajikan semua data dan informasi yang telah disusun dan diklasifikasikan dalam bentuk catatan dan tulisan. Dan Verifikasi/Kesimpulan data yaitu membuat kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan

untuk menjawab pertanyaan dari permasalahan penelitian.

PELAKSANAAN MUTASI PEGAWAI DI BADAN LINGKUNGAN HIDUP, KEBERSIHAN DAN PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN SANGGAU.

1. Pelaksanaan Mutasi Pegawai di Badan Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sanggau

Badan Lingkungan Hidup, Kebersihan Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sanggau sudah dibentuk sejak tahun 2007. Dalam proses pelaksanaan administratifnya sudah beberapa kali melakukan mutasi pegawai. Mutasi yang dilaksanakan oleh Badan Lingkungan Hidup, Kebersihan dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sanggau minimal 2 kali setahun. Informasi ini peneliti dapatkan dari Kasubag Kepegawaian BLHKPK Kabupaten Sanggau, Jamian, mengatakan bahwa :

“ Paling sedikit dalam setahun 2 kali kami melakukan sidang dan mutasi pegawai”. (Wawancara, 27 Februari 2013).

Pegawai yang peneliti wawancarai ada yang mengatakan bahwa mereka sudah puas dengan posisi dan tempat mereka bekerja sekarang. Namun ada juga pegawai yang mengatakan bahwa mereka tidak senang dengan posisinya saat ini. Hal ini bergantung apakah pegawai tersebut di naikkan jabatannya (promosi) atau justru di turunkan jabatannya (demosi).

Salah seorang pegawai di BLHKPK mengatakan bahwa :

“ Baru-baru ini saya di mutasi alasannya karena suami dan istri tidak boleh dalam satu kantor”. (Wawancara, 28 Februari 2013).

Hal yang sama juga dilontarkan oleh Kepala Bidang Pemulihan Lingkungan Hidup Nazmi Yahya mengatakan bahwa :

“ saya sudah senang dengan posisi saya sekarang karena saya ditempatkan telah sesuai dengan latar belakang pendidikan saya, teknologi lingkungan”. (Wawancara 28 Februari 2013).

Berbeda dengan Halomoan Sinaga, yang merasa tidak senang dengan posisinya saat ini, mengatakan bahwa :

“ Saya merasa tidak senang dengan posisi saya saat ini karena saya sudah bekerja secara profesional, jujur, disiplin, dan berkompeten. Masalah pilkada kan wajar ketika orang berbeda pilihan karena setiap warga negara punya hak yang sama dalam menentukan pilihan dan tidak berhak diintervensi oleh orang lain”. (Wawancara 28 Februari 2013)

Sesuai dengan hasil pengamatan peneliti di lapangan bahwa rata-rata pegawai sudah bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya masing-masing. Kalaupun ada yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya itu sangat kecil jumlahnya. Pegawai yang di mutasi selalu dinilai secara objektif. Hal ini dikatakan oleh Kasubag Kepegawaian Jamian, mengatakan bahwa

“ orang-orang yang dimutasi dan dinaikkan jabatannya itu dinilai dari masa kerja, kompetensi, prestasi dan pangkatnya, itu yang utama “. (Wawancara 27 Februari 2013).

Pegawai Negeri Sipil memang akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila dia merasa nyaman dengan pekerjaan yang digelutinya. Pegawai juga akan bekerja dengan baik apabila dia betul-betul berkompeten dipekerjaan itu. Olehnya itu memang sudah sepantasnya apabila pegawai yang ingin dimutasi dinilai berdasarkan latar belakang pendidikan dan keahliannya. Dan untuk meningkatkan gairah kerja Pegawai Negeri Sipil salah satu caranya adalah dengan memberikan penghargaan kepada Pegawai yang berprestasi atau menunjukkan hasil kerja yang baik. Pegawai yang berprestasi bisa diberikan penghargaan dengan cara menaikkan pangkatnya.

Dalam pergaulan sehari-hari kita sering mendengar bahwa orang yang dinaikkan jabatannya karena pegawai itu dekat dengan pimpinannya atau karena unsur politik. Tapi asumsi ini di bantah oleh Kasubag Kepegawaian Jamian, mengatakan bahwa:

“ PNS itu dilarang berpolitik karena ada aturannya, kalaupun ada PNS yang berpolitik itu adalah pelanggaran dan harus diproses. Tapi yang susah adalah barang bukti bahwa PNS itu betul-betul ikut dalam politik”. (Wawancara 27 Februari 2013).

Didalam aturan kepegawaian yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 37 Tahun 2004 Tentang Larangan Pegawai Negeri Sipil Menjadi Anggota Partai Politik tepatnya Pasal 2 yang berbunyi sebagai berikut :

1. Pegawai Negeri Sipil dilarang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik
2. Pegawai Negeri Sipil yang menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik diberhentikan sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Dalam teori memang sudah dijelaskan bahwa untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal maka pegawai harus ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikannya, “*The Right Man In The Right Place*”. Di BLHKPK Kabupaten Sanggau hal ini sudah di upayakan oleh pemerintah bahkan sekretaris Baperjakat Kabupaten Sanggau, mengatakan bahwa :

“ Kalau penempatan pegawai, saya menganggap itu sudah sesuai dengan bidang ilmunya masing-masing, walaupun ada yang tidak sesuai dengan bidang ilmunya tapi kami menilai dari pengalaman kerjanya”. (Wawancara 28 Februari 2013).

Bila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensinya maka akan timbul gairah kerja pada pegawai tersebut. Semua pekerjaan yang dibebankan padanya dapat diselesaikan dengan baik karena punya pengalaman sehingga semuanya terasa ringan. Sebaliknya jika seorang pegawai ditempatkan pada posisi dan bidang kerja yang tidak sesuai dengan keahliannya maka pegawai tersebut akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Pegawai tersebut dapat merusak citra atau nama baik instansi dimana dia bekerja. Makanya dalam proses pelaksanaan mutasi harus betul-betul dinilai secara objektif sehingga pegawai yang dimutasi betul-betul pantas untuk di mutasi.

Mutasi yang terjadi di BLHKPK Kabupaten Sanggau harus melalui pertimbangan dari Tim Baperjakat yang diberikan kuasa penuh untuk memberikan penilaian kepada Pegawai Negeri Sipil. Tim Ini di ketuai langsung oleh Sekda

Fahrudin

Ilmu Administrasi FISIP Universitas Tanjunggura

Kabupaten Sanggau. Dan keputusan akhir tentang mutasi seorang Pegawai Negeri Sipil berada di tangan Bupati.

2. Prinsip Dasar Mutasi Pegawai di Badan Lingkungan Hidup, Kebersihan Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sanggau

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kasubag Kepegawaia Jamian, mengatakan bahwa :

“ orang-orang yang dimutasi dan dinaikkan jabatannya itu dinilai dari masa kerja, kompetensi, prestasi dan pangkatnya, itu yang utama “. (Wawancara 27 Februari 2012)

Kompetensi dapat dibagi atas dua kategori yaitu “*Threshold*” dan “*Differentiating*“, menurut kriteria yang digunakan untuk memprediksi kinerja suatu pekerjaan. “*Threshold competencies*” adalah karakteristik utama, yang biasanya berupa pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca yang harus dimiliki seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Tetapi kategori yang ini tidak untuk menentukan apakah seseorang tersebut berkinerja tinggi atau tidak.

Kategori ini jika untuk menilai karyawan hanyalah untuk mengetahui apakah ia mengetahui tugas-tugasnya, bisa mengisi formulir dan lain sebagainya. Sedangkan “*Differentiating competencies*” adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah. Karena seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi maka ia akan mampu menetapkan target atau tujuan

yang jauh lebih ketimbang kinerjanya pada tingkat rata-rata.

Dari hasil bacaan penulis dikatakan bahwa rendahnya kompetensi PNS setidaknya bersumber pada beberapa persoalan mendasar. Pertama, dari sisi input penerimaan PNS yang sarat dengan suap, kolusi, dan nepotisme, sehingga yang terseleksi menjadi PNS bukan pilihan yang terbaik dan berkualitas, melainkan calon-calon PNS yang bisa menyuap, memiliki kedekatan hubungan keluarga dan akses dengan para pejabat.

Kedua, sistem penjenjangan karier pegawai yang tidak berbasis pada kompetensi, tetapi pada struktur kepegangatan formal. Jabatan-jabatan teknis di lingkungan birokrasi pemerintah yang seharusnya diisi oleh pegawai yang memiliki kompetensi di bidangnya, tetapi dalam kenyataannya bisa diisi pegawai dengan latar belakang umum, sepanjang kepegangatannya memenuhi syarat.

Ketiga, orientasi PNS bukan lagi mengedepankan persoalan kompetensi, tetapi lebih cenderung mencari pekerjaan yang bisa menghasilkan uang sebanyak mungkin (jabatan basah). Tidak peduli apakah dia memiliki kecakapan bekerja atau tidak.

Orientasi keinginan menjadi pejabat struktural lebih kuat dibandingkan harus mengabdikan dirinya sebagai PNS biasa, sehingga jenjang karier PNS identik dengan menduduki jabatan struktural. Sementara persaingan untuk menduduki jabatan ini juga tidak dilakukan secara objektif dan berdasarkan kompetensi, karena jabatan sekarang bisa diperjualbelikan. Jabatan menjadi lahan bagi pejabat untuk merauk keuntungan ekonomis dengan cara memperjualkan jabatan.

Keempat, di era reformasi, terjadi politisasi PNS. PNS yang seharusnya netral dan mengedepankan pengabdian pada masyarakat malah cenderung terlibat dalam aksi dukung-mendukung terhadap atasannya. Konsekuensinya, PNS dengan mudah bisa dimutasi atasannya karena masalah loyalitas, bukan karena persoalan kompetensi.

Jadi, banyak hal yang menjadi persoalan penyebab rendahnya kompetensi PNS. Intinya bukan hanya karena masalah keterbatasan skill atau kualifikasi pendidikan PNS yang tidak mendukung, melainkan oleh faktor lingkungan dan sistem karier PNS banyak dipengaruhi unsur subjektivitas baik yang bersifat politik, kedekatan keluarga, disorientasi PNS yang mengarah pada persoalan-persoalan pragmatis, duplikasi pekerjaan, dan pekerjaan yang belum berbasis fungsi kerja.

Tuntutan PNS agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar sistem prestasi kerja adalah agenda yang mendesak dan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas, profesionalitas pegawai, serta membangun citra PNS yang positif dalam melayani masyarakat.

Jalan ke luar untuk membangun kompetensi PNS bukan dilakukan secara parsial, tetapi harus dilakukan reformasi secara menyeluruh terhadap akar persoalan yang menyebabkan rendahnya kompetensi PNS. Salah satu pilihan reformasi untuk meningkatkan kompetensi PNS yaitu mengubah lingkungan budaya kerja PNS yang tidak produktif dan bekerja secara rutinitas tanpa ada gregat untuk berprestasi menuju budaya kerja yang kompetitif dan produktif.

Oleh karena itu, dibutuhkan PNS profesional yang memiliki kompetensi dalam

bekerja, melayani masyarakat dengan baik, ramah dan memuaskan, serta bekerja dengan target kinerja yang jelas dan terukur.

Perubahan kultur PNS tersebut harus menjadi agenda utama pemerintah, bukan dengan hanya memberikan pendidikan dan pelatihan (Diklat). Tanpa ada perubahan kultur di lingkungan birokrasi pemerintahan, hampir dapat dipastikan PNS akan masuk tradisi bekerja apa adanya.

Mereka akan bekerja tanpa motivasi untuk berprestasi, sarat dengan kepentingan pejabat, merasa nyaman walaupun tidak memiliki prestasi, tidak produktif, dan melanggengkan kebiasaan korupsi yang sudah membudaya.

Hal-hal demikian yang menjadi perusak dalam struktur organisasi pemerintahan tidak terkecuali di Sanggau. Tapi walaupun itu terjadi kemungkinannya sangat kecil dan persentasenya tidak terlalu tinggi. Hal ini didukung oleh ungkapan dari Kasubag Kepegawaia Jamban, yang mengatakan bahwa:

“ PNS itu dilarang berpolitik, dia harus bersikap netral, walaupun memang terbukti bahwa PNS itu terlibat dalam politik maka kami akan memprosesnya sesuai aturan yang berlaku”. (Wawancara 27 Februari 2012)”

Pegawai Negeri Sipil merupakan orang terdepan dalam pelayanan kepada masyarakat. Mereka harus betul-betul diperhatikan, salah satu bentuk perhatian pemerintah bisa dilakukan dengan memberikan nilai tambah kepada Pegawai Negeri Sipil yang menjalankan tugasnya dengan baik dan pegawai yang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi.

Sebagai rekomendasi, mungkin pemerintah dapat memberikan posisi yang tinggi bagi pegawai yang menunjukkan prestasi kerja yang

baik. Dengan adanya penghargaan seperti itu, juga akan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Namun yang harus diperhatikan adalah indikator-indikator penilaian bagi pegawai yang dianggap berprestasi. Semua itu harus jelas dan disosialisasikan kepada para pegawai.

Pemerintah harus memperhatikan kesejahteraan para Pegawai Negeri Sipil. Jika kesejahteraan pegawai diperhatikan ada kemungkinan pegawai akan bekerja lebih baik lagi dan budaya korupsi yang sering disiarkan di televisi sudah dapat di hindari.

Berdasarkan hasil observasi penulis dapat dikatakan bahwa mutasi yang telah dilakukan BLHKPK Kabupaten Sanggau memang sudah bisa dikatakan berdasarkan prestasi kerja PNS. Walaupun ada mutasi yang dilakukan dengan tidak memperhatikan prestasi kerja pegawai. Hal itu bisa saja terjadi karena memang pada dasarnya manusia tidak luput dari kesalahan. Akan tetapi kualitas PNS yang ada di Sanggau sudah cukup baik. Senada dengan yang diungkapkan oleh Kasubag Kepegawaia Jamban, mengatakan bahwa :

“Sumber Daya yang ada di BLHKPK Kabupaten Sanggau itu sudah cukup baik, tapi perlu ada peningkatan mutu, dalam rangka mendapatkan hasil kerja yang lebih baik” (Wawancara 27 Februari 2013)”.

Penilaian kerja pegawai selama ini sudah dilaksanakan di lingkungan PNS dikenal dengan DP-3 yang diatur pada PP 10 Tahun 1979. Kenyataan empirik menunjukkan proses penilaian DP-3 tersebut terjebak ke dalam proses formalitas. DP-3 PNS kehilangan arti dan makna substantif, tidak efektif dan tidak optimal memberikan daya dukung pada tujuan pengembangan dan pemanfaatan potensi PNS yang berorientasi pada peningkatan

produktivitas kerja. DP-3 juga secara substantif tidak dapat digunakan sebagai penilaian dan pengukuran seberapa besar produktivitas dan kontribusi PNS terhadap organisasi.

Berdasarkan hasil informasi dapat disimpulkan bahwa mutasi yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Sanggau sudah memperhatikan jenjang pangkat seorang PNS. Bagi PNS yang memiliki pangkat yang tinggi dan sudah mengabdikan cukup lama maka akan ditempatkan pada jabatan yang lebih tinggi pula. Ini merupakan penghargaan dan apresiasi pemerintah Sanggau kepada PNS yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja PNS serta kesejahteraan PNS. Sebagai pendukung peneliti tuliskan hasil wawancara dengan Kasubag Kepegawaian Jamian, mengatakan bahwa: "Orang-orang yang dimutasi atau dinaikkan jabatannya itu dinilai dari masa kerja, kompetensi, prestasi dan pangkatnya, itu yang utama". (Wawancara 27 Februari 2013)

Penempatan seorang Pegawai Negeri Sipil memang harus memperhatikan jenjang pangkat dari PNS itu sendiri. 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 jika melakukan mutasi.

Akan tetapi dalam beberapa kasus pernah terjadi pimpinan lebih rendah pangkatnya di bandingkan dengan stafnya. Hal ini sesuai dengan yang di ungkapkan oleh Halomoan Sinaga, mengatakan bahwa :

"Mutasi tidak sesuai dengan jenjang pangkat karena pernah terjadi DP3 saya itu ditandatangani oleh pimpinan yang golongannya 3B sedangkan pada saat itu

golongan saya 4A. Jadi sangat tidak masuk akal bahwa pangkat bawahan lebih tinggi daripada pimpinannya. Ibarat saya jenderal dan pimpinan kopral". (Wawancara 28 Februari 2013).

Mutasi seorang PNS merupakan bentuk penghargaan pimpinan dan sekaligus mengurangi rasa bosan PNS dengan rutinitas yang sama. Diharapkan dengan adanya mutasi maka kinerja PNS semakin meningkat.

Mutasi merupakan hal yang sudah pasti dilakukan oleh organisasi pemerintahan setiap tahunnya. Bagi Pegawai Negeri Sipil mutasi bisa menjadi hal yang menyenangkan dan bisa juga menjadi hal yang menyakitkan. Mutasi menjadi menyenangkan bila Pegawai Negeri Sipil di promosikan untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Mutasi bisa menjadi menyakitkan bila Pegawai Negeri Sipil mendapat hukuman sehingga ia diturunkan ke jabatan yang lebih rendah. Tapi sebagai insan akademik yang baik, kita harus menilai mutasi sebagai proses penyegaran struktur organisasi pemerintahan dalam rangka meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil dan juga melepaskan rasa bosan PNS.

Selaras dengan yang dikatakan oleh Tim Baperjakat, mengatakan bahwa:

"Orang yang dimutasi itu biasa karena karena promosi, penyegaran atau hukuman atas pelanggaran yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS)". (wawancara 28 Februari 2012).

Dalam melakukan proses mutasi pasti ada hal yang mempengaruhi seorang pimpinan dalam pengambilan keputusannya. Faktor-faktor yang berpengaruh itu bisa saja berasal dari lingkungan organisasi pemerintahan atau juga dari dalam diri pimpinan itu sendiri (Faktor Internal). Tidak menutup kemungkinan

bahwa faktor yang berpengaruh itu juga berasal dari luar lingkungan pemerintahan (Faktor Eksternal).

Dari hasil wawancara dengan Bapak Halomoan Sinaga, mengatakan bahwa :

“Mutasi saat ini itu penuh dengan kepentingan.Siapa yang dekat dengan Bupati maka pasti dia akan mendapatkan jabatan dan posisi yang baik”.(Wawancara 28 Februari 2012).

Aturan tentang pelaksanaan mutasi di BLHKPK Kabupaten Sanggau mengacu pada Undang-Undang yang berlaku secara nasional. Dalam rangka mengeksekusi proses mutasi maka pemerintah Kabupaten Sanggau mengeluarkan kebijakan tentang mutasi yaitu Peraturan Bupati Sanggau Nomor 16 Tahun 2011 tentang Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT). Baperjakat merupakan sebuah tim yang memberikan rekomendasi kepada Bupati mengenai siapa-siapa saja yang layak dan pantas untuk di mutasi. Tim Baperjakat di ketuai oleh Sekda Sanggau. Begitu pentingnya peran dari tim Baperjakat, maka mutasi banyak di tentukan oleh tim Baperjakat yang keputusan akhirnya ditentukan oleh Bupati sebagai pucuk pimpinan di wilayah Kabupaten.

Mutasi di Sanggau sangat ditentukan oleh Sumber Daya dari Tim Baperjakat. Ketika Sumber Daya dari tim baperjakat tidak bekerja secara profesional maka ada kemungkinan rekomendasi yang diberikan kepada Bupati tidak adil dan penilaiannya secara subjektif. Akan tetapi dari hasil wawancara yang peneliti dapatkan bahwa Tim Baperjakat adalah orang-orang yang profesional dan ahli di bidangnya masing-masing. Tim Baperjakat, mengatakan bahwa :

“Sumber Daya yang ada dalam tim Baperjakat sudah cukup profesional. Misalnya Inspektorat, dalam hal pengawasan pegawai, apakah pegawai itu punya masalah atau tidak. Kalau orang dari bagian Mutasi dalam hal kelengkapan berkas dan kriteria pegawai, misalnya pangkatnya sudah memenuhi atau belum”.(Wawancara 28 Februari 2012).

Selain tim Baperjakat, masing-masing pimpinan di sebuah badan atau dinas dapat memberikan penilaian kepada bawahannya sehingga ada kemungkinan bahwa seorang Pegawai itu di mutasi karena ada permintaan dari pimpinannya. Dengan demikian bahwa struktur birokrasi cukup berpengaruh dalam hal mutasi seorang PNS.

Berbeda dengan yang di ungkapkan oleh Sekretaris Baperjakat Kabupaten Sanggau, mengatakan bahwa :

Baperjakat itu sudah bekerja secara profesional karena mereka itu ditentukan oleh Bupati.Rekomendasi yang mereka tentukan itu bisa saja di tolak dan diganti oleh Bupati.Bahkan yang paling parah karena faktor keluarga cukup berpengaruh terhadap mutasi saat ini. (Wawancara 28 Februari 2012).

Begitupun dengan tim Baperjakat, mereka hanya memberikan rekomendasi kepada Bupati tapi keputusan akhir dari rekomendasi itu ada di tangan Bupati. Olehnya itu struktur birokrasi pemerintahan cukup mempengaruhi mutasi seorang PNS. Untuk mendukung pernyataan peneliti maka Sekretaris Baperjakat, mengatakan bahwa

“ Struktur birokrasi jelas sangat berpengaruh, Bupati sebagai pimpinan tertinggi punya kewenangan penuh. Kami tim Baperjakat hanya sekedar memberikan pertimbangan kepada Bupati. Jadi keputusan akhir berada di tangan Bupati.Kalau Bupati tidak setuju, pasti rekomendasi kami ditolak, tapi dengan

alasan-alasan tertentu”.(Wawancara 28 Februari 2012).

Mutasi seorang Pegawai Negeri Sipil, tidak mutlak ditentukan oleh Tim Baperjakat, tetapi juga ditentukan oleh pimpinan dari masing-masing kantor atau dinas. Hal ini senada dengan yang dikatakan oleh kepala bidang Pengelolaan Lingkungan Hidup, Halomoan Sinaga, mengatakan bahwa

“saya di mutasi hanya menerima surat pelantikan, tidak ada pemberitahuan sebelumnya, ditempatkan dimana dan di kantor apa, tergantung pimpinan”. (Wawancara 28 Februari 2012).

Tim Baperjakat memberikan rekomendasi kepada Bupati mengenai pegawai yang di mutasi setelah melakukan sidang secara internal. Dalam sidang itu tim Baperjakat saling beradu argument tentang kelayakan seorang PNS di mutasi atau tidak tapi sesuai dengan aturan yang berlaku. Melihat kondisi diatas maka dapat dipastikan bahwa komunikasi antara tim Baperjakat cukup mempengaruhi keputusan seorang PNS di mutasi atau tidak. Dari hasil wawancara, peneliti mendapatkan bahwa komunikasi antar Bupati dan tim Baperjakat mempengaruhi hasil sidang yang dilakukan oleh tim Baperjakat. Tim Baperjakat terkadang menunda sidangnya karena ketidakhadiran Bupati dalam sidang. Jadi, tim Baperjakat mengalami kesulitan dalam mengkomunikasikan waktu yang tepat untuk melakukan sidang bersama Bupati dengan alasan bahwa Bupati sering keluar daerah. Hal ini senada dengan yang di ungkapkan oleh Sekretaris Baperjakat, Tim Baperjakat mengatakan bahwa

“Kendala yang dialami tim Baperjakat hanya dalam hal mempertemukan waktu antara tim Baperjakat dengan Bupati Sanggau karena biasanya Bupati itu banyak

tugasnya di luar daerah. Jadi itu yang biasa memperlambat sidang Baperjakat”.(Wawancara 28 Februari 2012).

Kita harus tetap memberikan apresiasi penuh kepada tim Baperjakat atas tugas yang dilaksanakannya. Mereka mempunyai kewenangan untuk memberikan penilaian kepada Pegawai dalam hal layak tidaknya seorang pegawai untuk di mutasi. Tapi sekali lagi yang harus kita pahami bahwa walaupun ada hal-hal yang tidak sejalan dengan apa yang terjadi dilapangan, itu semata-mata karena manusia ada makhluk yang pelupa dan tidak sempurna yang penuh dengan ke khilafan.

Proses mutasi seorang Pegawai Negeri Sipil adalah proses yang dinamis. Banyak hal-hal yang mempengaruhi seorang Bupati memutuskan untuk memutasi pegawainya. Proses mutasi bisa saja menjadi politis ketika pengaruh itu datang dari partai politik pendukung Bupati.

Tim Baperjakat sebagai tim yang berwenang menilai kelayakan mutasi seorang PNS tapi hanya sebatas memberikan rekomendasi kepada Bupati. Keputusan akhir seorang PNS di mutasi atau tidak berada di tangan Bupati.

Rekomendasi yang diajukan oleh tim Baperjakat pernah ditolak oleh Bupati. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan Sekretaris Baperjakat, selaku Tim Baperjakat mengatakan bahwa

“Memang ada penolakan dari Bupati tapi ditolak bukan untuk dibatalkan hanya penggeseran posisi”.(Wawancara 28 Februari 2012).

Penjelasan dari Sekretaris Baperjakat mengatakan bahwa penolakan itu tidak

mengandung unsur politik. Bupati menolak karena katanya Pegawai yang dimaksud belum layak untuk menduduki posisi yang diajukan oleh tim Baperjakat. Bupati hanya menginginkan agar ada kaderisasi dalam sebuah badan atau dinas. Terlepas dari itu semua kita harus tetap berprasangka positif bahwa mengenai mutasi PNS itu adalah hak prerogatif dari Bupati sebagai pimpinan di wilayah Kabupaten. Bupati adalah orang yang menggunakan jasa dari pegawai dalam hal menyelesaikan tugas-tugas pemerintahan. Jadi sebagai perpanjangan tangan dari pemerintah pusat maka hak Bupati untuk menempatkan seorang pegawai sesuai kebutuhan Bupati.

Salah satu juga yang mempengaruhi Bupati memutuskan seorang PNS di mutasi atau tidak adalah karena lingkungan pergaulan Bupati yang selalu bersentuhan dengan orang-orang yang memiliki status dan starata sosial yang tinggi. Tapi yang pasti bahwa mutasi adalah hak prerogatif dari Bupati.

PENUTUP

Beranjak dari hasil penelitian yang telah dikemukakan dan diuraikan dalam bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut proses mutasi yang dilakukan di BLHKPK Kabupaten Sanggau sudah memperhatikan aturan-aturan yang berlaku. Seorang Pegawai Negeri Sipil di mutasi bila sudah memenuhi syarat-syarat yang di atur dalam undang-undang kepegawaian. Seorang Pegawai yang dimutasi dinilai dari kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat seorang PNS. Mutasi dilakukan sekurang-kurangnya 2 kali setahun. Menyikapi fenomena yang ada sebaiknya komunikasi yang intens perlu

dilakukan oleh tim Baperjakat dengan Bupati Sanggau. Agar dapat mempertemukan waktu hingga sidang Baperjakat bisa berjalan lancar. Disamping itu komunikasi yang baik juga perlu di bangun antara Bupati dan Wakil Bupati karena mutasi seorang PNS juga perlu memperhatikan saran dan usul dari Wakil Bupati.

Selanjutnya prinsip dasar mutasi Pegawai Negeri Sipil didasarkan pada profesionalisme, kompetensi, prestasi kerja dan jenjang kepangkatan hal ini dimaksudkan agar pencapaian kinerja organisasi BLHKPK Kabupaten Sanggau menjadi lebih baik. Untuk itu Tim Baperjakat harus betul-betul memperhatikan latar belakang pegawai negeri sipil (PNS) ketika ingin menempatkan seorang PNS di sebuah kantor. Selain itu sebaiknya pembinaan kepegawaian diserahkan sepenuhnya kepada Sekda karena bukan jabatan politis. Bila pembinaan pegawai (mutasi) berakhir pada keputusan Bupati jelas ada unsur politiknya karena Bupati dan Wakil Bupati adalah jabatan politis. Dan bagi semua pegawai negeri sipil (PNS) harus bekerja secara maksimal agar memperoleh jabatan yang lebih baik sekaligus masyarakat merasa puas dengan pelayanan yang diberikan.

REFERENSI

- Hasibuan, Malayu. S.P, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Bumi Aksara.
- Moekijat, 2000, *Dasar-Dasar Motivasi*, Bandung, Pionir Jaya.
- Nasution, Mulia, 2000. *Manajemen Personalialia : Aplikasi Dalam Perusahaan*, Jakarta : Djambatan.

NitiseMITO, Alex S, 1996. Manajemen Personalia, Jakarta : *Ghalia Indonesia*.

Siagian S. P, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Peraturan Daerah No 20 Tahun 2008 Tentang Baperjakat Kabupaten Sanggau

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 *tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*. Jakarta.



**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
 KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : FACHRUDIN
 NIM / Periode lulus : E2110094
 Fakultas/Jurusan : ISIP / Adnc
 E-mail address/HP : 085252063434

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa.....*) pada Program Studi..... Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **):

PELAKSANAAN MUTASI PEGAWAI DI BADAN LINGKUNGAN
 HOVP, KEBERSIHAN DAN PEMADAM KEBAKARAN
 KABUPATEN SANGGAU.

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain):

- secara *fulltext*
- content* artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui
 Pengelola Jurnal.....

DR. ERDI, M. Si
 NIP.

Dibuat di : Pontianak
 Pada tanggal : 16-7-2013

 (FACHRUDIN)
 nama terang dan tanda tangan mhs

catatan:
 *tulis nama jurnal sesuai prodi masing-masing

setelah mendapat persetujuan dari Pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author).