

ANALISIS PROSES MUTASI PROMOSI JABATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN GOWA

Krisdayanti¹, Edyanto²

¹Program Studi Ilmu Pemerintahan, FISIP, Universitas Indonesia Timur

²Program Studi Ilmu Pemerintahan, FISIP, Universitas Muhammadiyah Sorong
edyantolaone93@gmail.com

Abstrak

Aktivitas mutasi kepegawaian yang paling menonjol di Kabupaten Gowa adalah dalam rangka promosi jabatan dan pemindahan dalam rangka distribusi pegawai secara merata di jajaran Dinas, Badan dan Kantor di Kabupaten Gowa. Jenis penelitian yang dipilih dan dianggap tepat dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan secara kualitatif. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan berpedoman pada observasi, interview, dan dokumen, yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui bahan - bahan tertulis yang ada hubungannya dengan permasalahan yang diteliti. Dalam penelitian ini pihak yang dijadikan informan adalah pegawai yang sementara dalam proses mutasi promosi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini teknik analisis taksonomis (*taxonomis analysis*), yaitu membentuk analisis yang lebih rinci dan mendalam dalam membahas suatu tema atau pokok permasalahan. Analisis taksonomi ini digunakan untuk menjabarkan secara rinci proses mutasi promosi jabatan pegawai negeri sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gowa. Berdasarkan hasil penelitian, dalam hal mutasi pegawai negeri sipil, maka kewenangan yang ada pada pemerintah sangat luas. masih ada pegawai yang dipromosikan dalam suatu jabatan tidak relevan dengan disiplin pendidikan yang dimiliki.

Kata Kunci; Mutasi, Promosi Jabatan, Pegawai Negeri Sipil.

Abstract

The most prominent personnel mutation activity in Gowa Regency is in the framework of promotion of position and transfer within the framework of the distribution of employees evenly in the Office, Agency and Office offices in Gowa District. The type of research selected and considered appropriate in this research is descriptive method with a qualitative approach. The data collection of this research is conducted based on observation, interview, and document, that is collecting data which is done through written materials that have relation with the problem under study . In this research, the informant is a temporary employee in the process of promotional mutation. Data analysis techniques used in this study taxonomic analysis techniques (*taxonomic analysis*), namely to form a more detailed and in-depth analysis in discussing a theme or subject matter. Taxonomy analysis is used to describe in detail the process of promotion mutations civil service positions in the Office of Regional Officer of Gowa Regency. Based on the results of research, in the case of mutations of civil servants, the authority of the government is very broad. there are still employees who are promoted in an office irrelevant to the educational discipline they have,

Keywords; Mutation, Promotion of Position, Civil Servant.

PENDAHULUAN

Sejak berlakunya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah, yang kemudian menjadi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 sebagian kewenangan diberikan kepada pemerintah daerah kabupaten/kota. Kemandirian daerah untuk kegiatan mutasi kepegawaian, terletak pada kewenangan daerah sebagaimana diatur dalam pasal 130 ayat 2 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, di mana dikatakan bahwa pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dari dan dalam jabatan eselon II pada pemerintah daerah kabupaten/kota ditetapkan oleh Bupati/wali kota setelah berkonsultasi kepada gubernur dan mendapat persetujuan dari gubernur.

Oleh sebab itu dalam kegiatan mutasi kepegawaian, maka pembinaan kepegawaian harus tetap dipandang sebagai satu kesatuan pembinaan kepegawaian secara nasional, hal ini juga berkaitan dengan pendapatan atau gaji yang diterima oleh pegawai negeri sipil, yang ditetapkan oleh pemerintah pusat dan dibayar melalui APBD yang sumbernya berasal Dana Alokasi Umum (DAU). Dalam hal mutasi pegawai karena perpindahan karena kenaikan jabatan, jelas juga harus diikuti dengan kenaikan

tunjangan jabatan atau kenaikan pendapatan dan tentu tetap harus melibatkan pemerintah tingkat atasnya, oleh sebab itu dalam mutasi atau perpindahan pegawai di jajaran pemerintah daerah Kabupaten / Kota prinsip koordinasi dengan Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Pusat dalam hal ini Badan Kepegawaian Negara (BKN) tetap harus berjalan sebagaimana mestinya.

Konsekuensi dari pelaksanaan otonomi daerah yang memberikan kewenangan yang luas kepada Pemerintah Daerah termasuk bidang kepegawaian itu sendiri, meskipun harus diakui bahwa kemandirian kewenangan daerah dalam mengurus kepegawaian di daerah masih sangat terbatas, bahkan saat ini sistem pembinaan kepegawaian kembali bersifat sentralistik setelah sebelumnya pernah berlaku sistem desentralistik saat berlakunya Undang - Undang Nomor 22 Tahun 1999 sampai keluarnya Undang - Undang Nomor 32 Tahun 2004. Kemandirian daerah yang dapat berarti adanya kemampuan dan kewenangan daerah yang dapat dilakukan tanpa intervensi dari pihak lain, baik pemerintah atasnya, maupun oleh kekuatan politik.

Oleh sebab itu, kemandirian daerah dalam melakukan mutasi seharusnya merupakan kewenangan

pemerintah daerah, berdasarkan kebutuhan-kebutuhannya sedangkan pemerintah tingkat atasnya baik pusat maupun Gubernur hanya bersifat koordinasi, terutama untuk eselon II sebagaimana diatur dalam pasal 130 ayat 2 Undang - Undang Nomor 32 Tahun 2004, dimana dikatakan bahwa pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dari dan dalam jabatan eselon II pada pemerintah daerah kabupaten/kota ditetapkan oleh Bupati/Walikota setelah berkonsultasi kepada Gubernur dan mendapat persetujuan dari Gubernur Sedangkan untuk perpindahan dan pengangkatan pegawai dalam jabatan dibawahnya, merupakan kewenangan Bupati Kepala Daerah, yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah. Oleh sebab itu Badan Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan tugas bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten.

Berdasarkan data penempatan dan mutasi pegawai di lingkup Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gowa Tahun 2013/2014, maka terlihat adanya beberapa pegawai yang memperoleh mutasi karena alasan promosi, namun terkesan ada kurang sesuai dengan latar belakang kompetensinya, terutama dilihat latar belakang pendidikan pegawai tersebut. Seperti adanya pegawai yang

ditempatkan pada suatu jabatan namun latar belakang pendidikannya yang berbeda. Kondisi ini tentu memberikan kesan bahwa proses mutasi pegawai ke dalam jabatan-jabatan, kadang lebih banyak mengikuti keinginan individu pegawai itu sendiri, tanpa memperhitungkan tujuan organisasi secara keseluruhan, padahal antara tujuan individu pegawai dan tujuan organisasi harus sejalan.

Permasalahan dalam pelaksanaan mutasi pegawai negeri sipil di lingkup tugas Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gowa adalah; Pelaksanaan mutasi pegawai, terutama yang berkaitan dengan promosi belum sepenuhnya dilakukan secara obyektif dan transparan yang berpedoman pada masa kerja (karier) dan prestasi kerja, yang diindikasikan pada adanya pegawai yang menduduki jabatan belum memenuhi persyaratan jabatan, banyak pegawai yang memiliki keinginan untuk ditempatkan pada tempat yang diinginkan sesuai pilihan mereka sehingga menimbulkan dinamika mutasi kepegawaian yang berjalan di luar prosedur dan mekanisme yang tidak wajar. Dalam proses mutasi pegawai, masih kadang adanya intervensi dari elit-elit politik atau elit lokal setempat, terutama dalam hal penempatan dalam jabatan-jabatan yang dianggap strategis.

Berdasar pada asumsi-asumsi tersebut di atas, maka penulis mengadakan penelitian tentang mutasi kepegawaian dengan mengangkat judul : *Analisis Proses Mutasi Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gowa*.

Berdasar latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana proses mutasi promosi jabatan pegawai negeri sipil di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gowa?”

KAJIAN PUSTAKA

Administrasi sebagai usaha kerjasama manusia muncul bersama dengan timbulnya peradaban manusia melalui kemampuannya untuk menggunakan pikirannya sehingga melahirkan cipta, karsa dan rasa. Pengembangan cipta dan karsa serta rasa memungkinkan manusia dapat bekerja sama yang merupakan unsur utama dalam administrasi.

Mengenai istilah administrasi di Indonesia terdapat dua macam, yaitu ditinjau dari segi asal usulnya yakni dari Bahasa Belanda dan Inggris. Istilah administrasi yang ditulis oleh orang Belanda adalah *administratie* pada umumnya berarti tata usaha, yaitu urusan pencatatan mengisi formulir, membaca informasi, menerima atau mengisi

informasi, menyimpan catatan (Handayani, 1986).

Isitlah administrasi dari bahasa Inggris, yaitu *administration* yang diterjemahkan sebagai administrasi dimana berarti seluruh proses kegiatan kelompok kerjasama yang saling membantu guna mencapai tujuan bersama, pekerjaan ini berupa teknis operasional dan bersifat pencatatan dari semua transaksi yang bersangkutan paut dengan pekerjaan operasional maupun yang bersifat konseptual (Handayani, 1986).

Leonard D White dalam Widjaja (1986 : 8), mengemukakan bahwa Administrasi adalah suatu proses yang biasanya terdapat pada semua usaha kelompok baik usaha pemerintah atau swasta, sipil atau militer baik secara besar-besaran ataupun secara kecil - kecilan. Sedangkan menurut Siagian dalam bukunya “ Filsafat Administrasi “(1975 : 13) mengemukakan bahwa: Administrasi adalah keseluruhan kerjasama sekelompok manusia, dua orang atau lebih yang didasarkan pada rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditentukan.

Istilah mutasi dalam beberapa literatur disebut sebagai pemindahan dalam pengertian sempit dapat dirumuskan sebagai suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan dalam

kelas yang lain yang tingkatannya tidak lebih tinggi atau lebih rendah (yang tingkatnya sama) dalam rencana gaji (Moekijat, 1989:107). Sedangkan dalam pengertian yang lebih luas konsep mutasi dirumuskan sebagai suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horisontal maupun vertikal (promosi) di dalam suatu organisasi (Hasibuan, 1994 :114). Sehingga pada dasarnya mutasi dalam pengertian perubahan horisontal hanyalah merupakan salah satu bagian dari pengertian mutasi itu sendiri.

Berdasarkan kedua batasan tersebut, maka dalam manajemen sumber daya manusia, kegiatan mutasi dapat dikategorikan sebagai fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi tersebut. Hal ini selaras dengan pendapat Nitisemito (1982:118) bahwa mutasi atau pemindahan merupakan suatu kegiatan rutin dari suatu organisasi untuk melaksanakan prinsip "*the right man in the right place*" agar pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif efisien. Selain itu mutasi juga dapat dilakukan sebagai bentuk tindak lanjut dan hasil penilaian prestasi karyawan (Hasibuan, 1994:114). Dengan penilaian prestasi kerja pegawai dalam

menyelesaikan uraian pekerjaan (*job description*) akan diketahui kecakapan pegawai sehingga dapat diarahkan kepada tugas-tugas yang mempunyai kesesuaian dengan kecakapan prestasi kerjanya masing-masing, yang diharapkan dalam pelaksanaan tugasnya menjadi lebih efektif dan efisien. Disamping tujuan sebagai pengembangan sumber daya manusia, pelaksanaan mutasi juga mempunyai dimensi tujuan yang lebih luas dalam kerangka manajemen sumber daya manusia.

Menurut Martoyo (1996), pada dasarnya bahwa pelaksanaan mutasi pegawai (*turnover*) terdiri dari mutasi, promosi. Mutasi karena promosi merupakan suatu hal yang paling sering dilakukan sebagai alasan memindahkan pegawai ke tempat yang lebih tinggi. Promosi pegawai adalah sebagai suatu usaha untuk mengembangkan / memajukan dan merubah suatu pegawai jika memungkinkan yang bersangkutan agar dapat bekerja lebih efektif, hail dari promosi adalah pegawai yang memiliki kemampuan, kecakapan atau keterampilan dan dapat dikembangkan kedudukannya menjadi lebih tinggi dari jabatan sebelumnya.

Menurut Moekijat (1986:9) mengatakan bahwa promosi adalah bagian daripada pembinaan yang menjadi tolak

ukur untuk diproses, yaitu karier dan prestasi kerja harus memenuhi syarat-syarat yang merupakan usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang, agar dapat bersemangat dan bergairah dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan efektifitas kerjanya. Berdasarkan rumusan tersebut di atas, maka promosi pegawai dimaksudkan agar pegawai dapat lebih meningkatkan pengetahuan, kecakapan dengan melihat, karier dan prestasi kerjanya, usaha tersebut dilakukan agar nantinya dapat mempunyai minat untuk menerapkan secara efektif tanggung jawab yang diembangnya. Pelaksanaan promosi jabatan diharapkan dapat lebih menjamin peningkatan prestasi kerja dan rasa tanggung jawab, kesetiaan, prakarsa, disiplin kerja kemampuan bekerja sama dan kepemimpinannya. Jadi promosi pegawai itu bertujuan agar kegairahan untuk bekerja dapat dicapai dengan peningkatan kerja dan tanggung jawab dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien serta dapat berpengaruh pada karier dan prestasi kerja setiap pegawai yang memperoleh jenjang promosi.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gowa. Tipe penelitian ini adalah deskriptif

kualitatif yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara jelas proses mutasi promosi jabatan pegawai negeri sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gowa.

Informan Penelitian

Dalam penelitian ini pihak yang dijadikan informan adalah pegawai yang sementara dalam proses mutasi promosi. Bentuk penelitian adalah Penelitian lapangan, yaitu penelitian yang menekankan penggunaan data primer yang diperoleh melalui wawancara dengan informan. Peneliti terjun langsung ke lapangan untuk mengadakan pengamatan mengenai proses mutasi promosi jabatan, disamping itu peneliti melakukan wawancara dengan informan.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan wawancara. Dalam penelitian ini, peneliti terjun langsung di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gowa. Disamping itu peneliti juga melakukan observasi, dalam hal ini peneliti terjun langsung ke lapangan untuk mengadakan observasi mengenai proses mutasi promosi jabatan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gowa. Selain itu peneliti juga melakukan telaah dokumentasi.

Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini teknik analisis taksonomis (*taxonomis analysis*), yaitu membentuk analisis yang lebih rinci dan mendalam dalam membahas suatu tema atau pokok permasalahan. Analisis taksonomi ini digunakan untuk menjabarkan secara rinci proses mutasi promosi jabatan pegawai negeri sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gowa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Mutasi Promosi

Mutasi karena promosi dalam tubuh pegawai negeri sipil adalah berarti adanya pengembangan karier dalam bentuk bertambahnya kewenangan, tanggungjawab serta hak-hak yang dapat diperoleh pegawai negeri sipil yang bersangkutan. Promosi berarti ada kenaikan peran dari sebelumnya, seperti kenaikan pangkat atau jabatan dalam organisasi, ataupun karena adanya nilai tanggungjawab terhadap pemanfaatan potensi dirinya, seperti untuk jabatan fungsional.

Promosi adalah proses kenaikan jabatan, yang berarti bahwa adanya perubahan kedudukan seorang pegawai dari jabatan yang rendah ke jabatan yang lebih tinggi dengan tugas dan tanggung jawab yang lebih besar. Dengan adanya promosi jabatan memberikan kesempatan

kepada aparatur untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Promosi jabatan sebagai salah satu upaya pengembangan sumber daya aparatur haruslah dilakukan dengan memenuhi beberapa persyaratan sesuai dengan aturan yang telah ditentukan, antara lain adalah kepangkatan, latar belakang pendidikan dan kinerja aparatur selama melaksanakan tugas pokoknya sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Pelaksanaan promosi jabatan merupakan klimaks dari pengembangan karier seorang pegawai, sebab justru individu-individu pegawai berkepentingan melanjutkan pendidikan dan mengikuti diklat, bahkan berprestasi karena dimotivasi oleh keinginan untuk mendapat posisi yang lebih baik dalam kariernya. Bahkan terjadinya geliat yang tinggi dalam tubuh administrasi kepegawaian umumnya dipicu oleh motivasi yang berlebihan dalam mendapatkan promosi jabatan yang baik, bahkan ada segelintir pegawai yang menggunakan cara-cara di luar peraturan perundang-undangan dalam mendapatkan jabatan tersebut, sebut saja sistem nepotisme, kolusi ataupun cara-cara lain yang tidak lazim.

Promosi biasanya dilakukan atau diberikan kepada pegawai yang membuktikan kesanggupan dan loyalitas kepada organisasi. Dengan adanya promosi berarti kenaikan jabatan, yakni

menerima keluasan dan tanggung jawab lebih besar dari sebelumnya. Pemberian promosi kepada seseorang pegawai berarti bahwa pegawai tersebut naik keposisi yang lebih tinggi dalam suatu struktur organisasi. Promosi tidak selalu diikuti oleh kenaikan gaji. Gaji itu bisa tetap, tetapi pada umumnya bertambah besar kekuasaan dan tanggung jawab seorang bertambah juga balas jasanya dalam bentuk uang yang diterima. Dalam hal ini kenaikan upah tidak selalu dapat diartikan merupakan promosi.

Dalam pelaksanaan mutasi promosi pegawai, dalam arti pengangkatan dan pemindahan pegawai dalam suatu jabatan maka terdapat kewenangan yang cukup luas bagi pemerintah daerah Kabupaten Gowa, di mana bahwa untuk pengangkatan dalam jabatan untuk eselon III ke bawah adalah merupakan kewenangan pemerintah daerah itu sendiri. Sedangkan untuk jabatan eselon II, maka Bupati kepala Daerah perlu berkonsultasi dengan Gubernur, hal ini sesuai dengan pasal 130 ayat 2 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 yang mengatakan bahwa Pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dari dan dalam jabatan eselon II pada pemerintah daerah kabupaten/kota ditetapkan oleh Bupati/Walikota setelah berkonsultasi kepada Gubernur.

Dengan demikian bahwa untuk pimpinan SKPD (Satuan Kerja Pemerintah Daerah) seperti Dinas dan Badan yang berkedudukan sebagai eselon II b, maka dalam hal pengangkatannya perlu berkoordinasi dengan Gubernur, dalam arti bahwa calon-calon pimpinan Dinas dan Badan yang dianggap memenuhi syarat dapat diajukan ke Gubernur untuk dikonsultasikan. Meskipun demikian dalam prakteknya, bahwa umumnya pejabat yang diajukan untuk dikonsultasikan ke Gubernur adalah mereka telah masuk target pimpinan daerah, dalam hal ini oleh Bupati, dalam arti tentu ada muatan politik dalam arti ada alasan asas kepatutan dan azas kepatuhan di dalamnya, hal ini berkaitan dengan loyalitasnya kepada Bupati selaku Kepala Daerah. Oleh sebab itu meskipun terdapat aturan dalam pemindahan dan pengangkatan pejabat eselon II, namun tentu pejabat Pembina kepegawaian di daerah sangat berwenang untuk mendapatkan pejabat sesuai dengan harapan organisasinya.

Dengan adanya kewenangan yang cukup luas tersebut maka memungkinkan pemerintah Kabupaten Gowa untuk melakukan penyegaran struktur organisasi berdasarkan kebutuhan-kebutuhan organisasinya. Meskipun demikian dalam hal pengangkatan dalam suatu jabatan,

maka pemerintah daerah melalui Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah, tentu saja melakukan suatu analisis kompetensi jabatan, agar untuk pengangkatan pegawai dalam suatu jabatan hanya pegawai yang benar-benar persyaratan yang dapat di angkat, dalam arti memenuhi syarat prestasi dan memenuhi syarat karir.

Dari wawancara yang dilakukan dengan Kepala Bidang Perencanaan dan Mutasi PNS BKDD Kab. Gowa,

“.. Penilaian pengangkatan pegawai dalam suatu jabatan eselon, maka seharusnya yang menjadi pertimbangan utama adalah kompetensi dan profesionalisme pegawai, namun tentu tidak bisa juga dilepaskan dengan faktor loyalitas berdasarkan penilaian dari pejabat yang akan menggunakan pegawai tersebut, sebab seluruh pelaksanaan tugas-tugas SKPD yang ada di Gowa tentu harus bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekwilda sebagaimana dalam tupoksi yang ada, sehingga meskipun ada pegawai yang secara kompetensi lebih bagus tapi belum tentu dapat diangkat sesuai harapan”.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diketahui bahwa dalam hal pelaksanaan mutasi pegawai negeri sipil di Kabupaten Gowa maka tugas dan kewenangan dilimpahkan ke BKDD untuk mengolah data dengan berpedoman pada standar peraturan yang ada

Baik promosi jabatan maupun kenaikan pangkat berkaitan dengan Diklat,

sebagaimana diatur dalam PP No. 101 Tahun 2003. Untuk promosi jabatan struktural, pegawai wajib mengikuti Diklatpim. Pegawai eselon III juga wajib mengikuti diklatpim III dalam waktu satu tahun setelah menjabat. Apabila tidak dilakukan, maka yang bersangkutan harus mundur dari jabatannya. Pegawai yang sudah diklat diprioritaskan untuk menduduki jabatan tertentu. Dari hasil wawancara dengan Kepala BKDD Kab. Gowa:

“.....Bahwa untuk kegiatan mutasi pegawai dalam arti pemindahan karena pengangkatan dalam suatu jabatan tertentu melalui suatu mekanisme yang ditetapkan berdasarkan aturan yang berlaku. Dan BKDD hanya bertugas mempersiapkan data-data faktual yang akan menjadi dasar pertimbangan dari Baperjakat, yang akan melahirkan suatu rekomendasi kepada Bupati setelah melalui sidang Baperjakat.

Oleh sebab itu dalam pengangkatan pegawai dalam suatu jabatan, harus menempuh suatu jalan kompetisi, karena untuk seleksi jabatan, minimal tiga calon yang diajukan oleh SKPD yang membutuhkan pengisian lowongan jabatan, dan semua data kepegawaian yang ada tersebut tentu harus mendapat pengesahan verifikasi data factual dari BKDD, yang kemudian diajukan ke

Baperjakat untuk bersidang. Baperjakat sendiri dipimpin oleh Sekwilda dan sekretarisnya adalah Kepala BKDD Kabupaten Gowa.

Hanya saja bahwa hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa untuk kompetensi dasar dari pegawai yang bersangkutan, maka masih ada pegawai yang dipromosikan dalam suatu jabatan tidak relevan dengan disiplin pendidikan yang dimiliki, seperti sarjana pendidikan ditempatkan sebagai pejabat dalam lingkungan Kantor Infokom, yang seharusnya diisi oleh sarjana komunikasi. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi pegawai berdasarkan kompetensi dasar di pemerintah daerah Kabupaten Gowa, belum merata sesuai kebutuhan formasi jabatan dan analisis beban kerja yang ada.

B. Sistem dan Prosedur Mutasi PNS

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya bahwa kewenangan pemerintah daerah dalam hal pengangkatan, dan pemindahan pegawai di era otonomi daerah sangat luas, sehingga dalam dalam hal mutasi pegawai negeri sipil umumnya sangat bergantung pada kemauan dari pembina kepegawaian daerah itu sendiri, meskipun demikian bukan tanpa batasan, sebab pemerintah daerah tetap berpedoman pada sistem dan prosedur yang ada.

Dalam pelaksanaan pembinaan dan pengembangan pegawai pada umumnya, dan promosi jabatan pegawai khususnya pada dasarnya selalu berpedoman pada sistem pembinaan dan pengembangan yang ada, dan sistem pembinaannya selalu didasarkan pada sistem prestasi kerja dan sistem karier. Di jajaran Pemerintah Daerah Kabupaten Gowa, pelaksanaan promosi jabatan, baik jabatan struktural maupun jabatan fungsional selalu didasarkan pada sistem karier dan prestasi kerja. Sistem karier yaitu didasarkan pada pertimbangan masa kerja dari pegawai yang bersangkutan dalam jabatan-jabatan tertentu serta pengalaman-pengalamannya selama memangku jabatan selaku pegawai negeri sipil. Dan sistem prestasi kerja, yaitu promosi dilakukan dengan mempertimbangkan pada tingkat prestasi, kecakapan dan keterampilan dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dicerminkan pada Daftar Penilaian Prestasi Pegawai (DP3).

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002, Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural, maka pemerintah daerah diberi kewenangan untuk membantu Baperjakat (Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan). Struktur Baperjakat ini juga mencerminkan kekuatan kewenangan yang ada di daerah,

di mana Ketua Baperjakat adalah Sekretaris Daerah dan Sekretaris Baperjakat adalah Kepala BKDD, hasil kerja Baperjakat berujung pada keputusan Bupati. Oleh sebab itu, kewenangan-kewenangan dalam penilaian pengangkatan pegawai dalam suatu jabatan, sebagaimana dijelaskan sebelumnya bahwa kecuali jabatan eselon II yang harus berkonsultasi dengan Gubernur, maka seluruh kewenangan pembinaan kepegawaian berada pada Kepala Pembina Kepegawaian Daerah, dalam hal ini Bupati Kepala Daerah.

Dalam hal sistem dan prosedur, sebagaimana diketahui bahwa dalam pembinaan kepegawaian tentu masih dilakukan secara nasional, sehingga untuk prosedur ditetapkan berdasarkan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaannya yang ditetapkan dengan Keputusan pemerintah. Jadi standar sistem prosedur pengangkatan pegawai dalam suatu jabatan adalah merupakan petunjuk yang diberikan oleh pemerintah pusat, sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002, Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural. Ketentuan mengenai sistem prosedur tersebut, tetap mengacu pada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 yang menyebutkan bahwa pembinaan karier pegawai negeri sipil di dasarkan

pada sistem karier dan sistem prestasi kerja. Oleh sebab itu, pertimbangan utama untuk menduduki jabatan-jabatan struktural dalam lingkup Pemkab Gowa adalah didasarkan pada prestasi kerja dan masa kerja pegawai, dalam arti bahwa pembinaan dan pengembangan pegawai lebih diarahkan pada kemampuan, keterampilan serta kecakapan pegawai itu sebagaimana yang tertuang dalam syarat-syarat khusus dalam promosi jabatan, berupa kompetensi manajerial dan kompetensi substantif. Dalam pelaksanaan promosi jabatan, maka harus tunduk pada Peraturan perundang-undangan yang ada, termasuk kepada prosedur-prosedur kerja dari Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT) yang merupakan suatu badan yang membantu Bupati dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dari dan dalam jabatan struktural.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam hal mutasi pegawai negeri sipil daerah Kabupaten Gowa, dapat dikatakan cukup mandiri, dalam arti seluruh keputusan-keputusan mengenai pengangkatan pegawai dalam suatu jabatan berdasarkan kebutuhan ditetapkan sendiri oleh

pemerintah daerah tanpa intervensi dari pemerintah tingkat atasnya.

2. Prosedur untuk mutasi pegawai, berbeda sesuai dengan kedudukan dari mutasi tersebut. Untuk mutasi karena promosi, maka telah ditetapkan berdasarkan perundang-undangan yang berlaku, di mana terdapat persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai yang akan di mutasi promosi sesuai dengan pertimbangan prestasi kerja dan karier yang dimiliki, dan mendapat proses dari BAPERJAKAT (Badan Pertimbangan Jabatan dan Pangkat) yang terdiri dari Sekretaris Daerah, Asisten Tata Praja, Asisten Administrasi, Kepala Inspektorat, Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah, dan Kepala Bidang Perencanaan dan Mutasi PNS, jadi pelaksanaan mutasi di Gowa, khususnya mutasi jabatan promosi di proses oleh BAPERJAKAT berdasarkan usulan dari Kepala SKPD masing-masing.

SARAN

1. Disarankan perlu kinerja yang lebih tinggi dari Baperjakat melalui kewenangan pengawasan pembinaan kepegawaian oleh pemerintah. Mengingat luasnya kewenangan daerah dalam melakukan mutasi, terutama

untuk promosi pegawai di lingkungan internalnya.

2. Agar kewenangan dan pengembangan kemandirian daerah dalam pengangkatan pegawai dalam jabatan sesuai dengan proses dan prosedur maka perlu di bentuk dewan etik kepegawaian, dengan kewenangan melakukan verifikasi kelayakan pengangkatan pegawai dalam suatu jabatan oleh pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Handayaniingrat Sowarno, (1989). *Administrasi Pemerintah dalam Pembangunan Nasional*, Gunung Agung, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. (1986) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Moekijat, (1986), *Manajemen Kepegawaian*, Alumni, Bandung
- Nitisemito, Alex, ((1982), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Siagian,S.P.(1980). *Teknik Menumbuhkan dan Memelihara Perilaku Organisasional*, Gunung Agung, Jakarta.
- Siagian, Sondang P.(1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara.

The Liang Gie (1986). *Ensiklopedi Administrasi*, PT. Gunung Agung, Jakarta

Widjaja, A.W. (1986). *Administrasi Kepegawaian Suatu Pengantar*, Rajawali, Jakarta.