

Penerapan Standar Mutasi Dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja Aparat Di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara

¹Franciska Makuta, ²Abdurrahman Pakaya, ³Abdul Hamid Tome

¹Program Studi Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Gorontalo

²Program Studi Administrasi Publik Universitas Negeri Gorontalo

³Program Studi Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Gorontalo
Gorontalo 9600, Indonesia

Email : rf_makuta@gmail.com

Abstract

This research was conducted at Sumalata Head Office of North Gorontalo District. The purpose of this research was to determine standard mutation in improving the performance of the apparatus and the factors of inhibiting and the of implemantation of the standard mutation in Sumalata Head Office. The results of this research is to indicate that the application of environmental standards at the Sumalata Head Office based on the standard operating procedures. There are local mutation, entry mutation, and out mutation

Key Words: Mutation standar, Effectivenes

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui standar mutasi dalam peningkatan kinerja aparat dan faktor-faktor yang menjadi penghambat dan pendorong penerapan standar mutasi di Kantor Camat Sumalata. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan standar mutasi di lingkungan kantor camat Sumalata berdasarkan pada standar operasional prosedur mutasi pegawai yakni adanya mutasi lokal, mutasi masuk, dan mutasi keluar.

Kata Kunci: Standar, Mutasi, Efektifitas

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi dan menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif sehingga sepenuhnya dapat dikuasai dan diatur sesuai keinginan dalam

mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Adapun secara teoritis, kinerja organisasi merupakan efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.

Secara efisien, Aparat Sipil Negara (ASN) bekerja di bawah wewenang

peraturan perundang-undangan kepala badan kepegawaian negara nomor 18 tahun 2015 tentang standar audit manajemen kepegawaian. Dalam hal ini, manajemen kepegawaian memastikan pengelolaan kepegawaian sesuai dengan norma, standar, prosedur, dan peraturan perundang-undangan di bidang kepegawaian. Selain itu, untuk menentukan tingkat kinerja pengelolaan di bidang kepegawaian, serta mengidentifikasi setiap peluang peningkatan kinerja kepegawaian agar pengelolaan di bidang kepegawaian dapat berjalan efektif dan efisien juga memberikan informasi yang objektif yang diperlukan oleh pihak-pihak yang berkepentingan.

Dalam Fathoni (2006:194) untuk mewujudkan Aparat Sipil Negara (ASN) yang sempurna sebagaimana dimaksudkan di atas, maka aparat sipil negara perlu dibina dengan sebaik-baiknya dan diadakan pengembangan. Tujuan pembinaan dan pengembangan tersebut diharapkan agar setiap aparat yang ada dalam organisasi yang bersangkutan dapat memberikan prestasi kerja yang sebaik-baiknya sehingga benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasil kerja yang tepat guna sesuai dengan sasaran organisasi yang hendak dicapai, terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan, terwujudnya pegawai - pegawai yang setia serta taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, sehingga aparat hanya mengabdikan kepada kepentingan negara dan masyarakat, demi terwujudnya aparatur yang bersih dan berwibawa.

Berdasarkan dokumen kepegawaian di kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara, tidak ada mutasi aparat

pada tahun 2010 sampai tahun 2011. Mutasi pegawai dilaksanakan pada tahun 2012 yakni bapak Nono Moha. Selanjutnya, pada tahun 2013 yakni bapak Ariyanto Polamolo, S.Ak, dilanjutkan pada tahun 2014 yakni bapak Rafiq Rahmola, S.E, dan pada tahun 2015 tidak dilaksanakan mutasi kepegawaian di kantor Camat Sumalata. Adapun pelaksanaan mutasi tersebut bertujuan sebagai penyegaran agar pegawai tidak mengalami kejenuhan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Adapun dalam pelaksanaan mutasi kepada aparat harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi yang dicapai oleh pegawai itu sendiri. Mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para aparat sipil negara untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Dapat dikatakan semangat kerja pegawai menurun apabila pihak atasan tidak memperhatikan kepentingan para bawahan.

Hal demikian nantinya akan menurunkan semangat kerja para aparat. Adapun berbagai faktor dari turunnya semangat kerja antara lain rendahnya produktivitas, tingkat absensi pegawai tinggi, gaji rendah, dan lain-lain. Dengan demikian pastilah hal ini akan mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka hal ini menjadi pendorong bagi peneliti untuk melakukan penelitian mengenai masalah mutasi yang dikaitkan dengan semangat kerja pegawai dengan pemikiran bagaimana upaya untuk menumbuhkan semangat kerja dikalangan aparat sehingga semangat kerja pegawai dapat meningkat, khususnya pegawai pada Kantor Camat Sumalata Kabupaten

Gorontalo Utara. Berdasarkan sudut pandang tersebut, penelitian ini dilaksanakan dengan formulasi judul “Penerapan Standar Mutasi Dalam Meningkatkan Efektifitas Kerja Aparat Di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara.”

METODE PENELITIAN

Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Dalam melakukan riset ini, peneliti mengenal berbagai jenis pendekatan penelitian seperti pendekatan kualitatif, pendekatan kuantitatif dan participatory action research (PAR). Adapun penelitian ini menjelaskan bagaimana penerapan standar mutasi di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara. Untuk itu penelitian ini menggunakan penelitian dan pendekatan kualitatif, yaitu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain. Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian studi kasus (case studies), dengan pengertian salah satu pendekatan kualitatif yang dilakukan terhadap suatu kesatuan (program, kegiatan, peristiwa, atau sekelompok individu yang terikat oleh tempat, waktu, atau ikatan tertentu. Adapun jenis penelitian studi kasus merupakan penelitian yang diarahkan untuk menghimpun data, mengambil makna, memperoleh pemahaman dari kasus tersebut. Kegiatan atau peristiwa dari adanya standar dan penerapan mutasi di lingkungan Kantor Camat Sumalata.

Jenis dan Prosedur Pengumpulan Data

Jenis data pada umumnya dibagi menjadi dua, yaitu: data primer dan data sekunder, namun jenis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini memilih jenis data primer sebagai

pengumpulan data. Menurut Borja Fernandez (2009), “data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara)”. Dalam hal ini data yang dihimpun meliputi: Aparat Sipil Negara (ASN) yang mengalami mutasi keluar dan mutasi masuk di lingkungan Kantor Camat Sumalata; Penerapan standar mutasi di lingkungan Kantor Camat Sumalata 1) Macam-macam penerapan mutasi di lingkungan Kantor Camat Sumalata, 2) Penerapan mutasi karena kehendak lembaga atau kepala di lingkungan Kantor Camat Sumalata, 3) Waktu penerapan mutasi di lingkungan Kantor Camat Sumalata, 4) Penerapan mutasi karena keinginan dari pegawai di lingkungan Kantor Camat Sumalata, 5) Cara penerapan standar mutasi di lingkungan Kantor Camat Sumalata menggunakan cara ilmiah, 6) Cara penerapan standar mutasi di lingkungan Kantor Camat Sumalata menggunakan cara ilmiah sumber data adalah seseorang yang memberikan data. Prosedur pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Penelitian kualitatif dengan paradigma naturalistik, datanya di kumpulkan peneliti sendiri. Peneliti menjadi instrumen utama yang terjun ke lapangan serta berusaha mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder.

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepengumpul data, dan sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya lewat orang lain atau lewat

dokumen. Untuk lebih jelasnya prosedur pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dokumentasi

Pada penggunaan teknik ini peneliti bermaksud untuk memperoleh data berupa dokumen seperti peraturan perundang-undangan dan peraturan lainnya

2. Observasi

Teknik ini digunakan untuk mengamati secara langsung tentang objek yang akan diteliti.

3. Wawancara

Teknik ini diadakan untuk mengadakan wawancara secara langsung, dengan para Pegawai di Kantor Kecamatan Sumalata.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Lokasi

Kantor Camat yang ada di Kabupaten Gorontalo Utara tepatnya di Sumalata berdiri pada tahun 1889 dan di kepalai oleh Bulonggodu Dangkua. Adapun visi Kantor Kecamatan Sumalata yakni “Sumalata Terdepan di Bagian Barat Gorontalo Utara”, sedangkan misi dari Kantor Kecamatan Sumalata antara lain: (1) memaksimalkan pelayanan masyarakat dan memelihara serta mewujudkan keamanan dan ketertiban masyarakat, (2) meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, (3) meningkatkan partisipasi sekolah di semua jenjang pendidikan, (4) pengembangan ekonomi lokal, (5) mendorong peningkatan nilai-nilai moral masyarakat. Adapun struktur organisasi yang ada di Kantor Camat Sumalata adalah Camat. Tugas seorang camat adalah melaksanakan sebagian kewenangan pemerintahan yang oleh Bupati sesuai karakteristik wilayah untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah dan tugas pemerintahan umum lainnya berdasarkan

peraturan perundang-perundangan. Berikutnya adalah Sekretaris Camat (sekcam)/sekretariat yang memberikan pelayanan teknis administratif kepada seluruh perangkat dan/atau aparatur kecamatan, melaksanakan pengelolaan ketatausahaan, penyusunan program, keuangan, administrasi umum, dan kepegawaian. Operasional sekretariat dibantu oleh subbagian perencanaan dan keuangan yang bertugas menyusun perencanaan program dan pengelolaan administrasi keuangan.

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil wawancara bersama bapak I.I selaku Sekretariat Camat Sumalata. Pengaruh mutasi tidak berpengaruh pada kinerja bagi aparat sipil negara (ASN) agar mempunyai kesempatan untuk meningkatkan wawasan, pengalaman, dan pengetahuan serta keahliannya. Hal ini terjadi karena pegawai akan lebih mudah mengerjakan pekerjaan yang bervariasi.

“Saya di mutasi/dialih tugaskan karena saya bekerja di bidang BKKBN di Limboto selama hampir 20 tahun dan menggeluti dunia pemerintahan dalam waktu hampir 15 tahun semenjak saya duduk di bangku kelas 2 SMK Jurusan Pemerintahan sampai saya terangkat menjadi Sekretaris Camat di Kantor Sumalata sampai sekarang ini. Menurut saya, pelaksanaan pemindahan tempat kerja atau mutasi kerja aparat sipil negara, tidak mempengaruhi kinerja, disebabkan karena saya mempunyai peluang untuk memperlihatkan dan atau menunjukkan wawasan dan pengalaman yang saya miliki. Bagi saya, pelaksanaan mutasi sudah sesuai standar operasional kepegawaian karena saya masih melakukan pengurusan berkas dan menunggu SK Bupati. Kemudian dalam hal suasana baru di tempat kerja, saya mengakui bahwa tempat kerja yang baru

dengan tempat kerja sebelumnya tidak berpengaruh terhadap kinerja, karena saya merasa saya harus menjalin kekeluargaan bersama aparat sipil lainnya. Dalam mengemban tugas pemerintahan, bagi saya tidaklah sulit dilaksanakan, karena tugas kerja sudah merupakan tupoksi bagi setiap aparat sipil dan merupakan kewajiban untuk melaksanakannya.

Dengan adanya perpindahan/alih tugas, maka aparatur sipil negara tidak mengalami kejenuhan dalam bekerja dan berkesempatan untuk mengembangkan kualitas yang dimiliki oleh aparat sipil itu sendiri. Hal yang sama terjadi pada bapak E.M. S.Sos selaku Camat di Kantor Camat Sumalata :

Saya awalnya bertugas di kantor Camat bagian Sumalata selama kurang lebih 2 tahun. Bagi saya, pekerjaan dan tugas selaku pemerintahan merupakan bagian dari hidup saya, karena saya merasa mengemban tugas selaku camat itu sudah berdasarkan keputusan yang diberikan kepada saya dan harus dilaksanakan. Dalam hal pemindahan tempat kerja, menurut saya itu tidaklah sulit untuk dijalankan karena ia mengakui bahwa selama ia menjadi aparat sipil negara sudah berpindah-pindah tempat kerja, dan bagi saya pelaksanaan mutasi tidaklah menjadi suatu masalah dalam mengemban tugas. Alasan lain karena mutasi kerja bagi setiap aparat sudah bernaung pada standar operasional kepegawaian. Saya mempunyai prinsip bahwa, dimanapun saya ditempatkan, bekerja haruslah memiliki tanggung sebagai aparat, ikhlas terhadap suatu pekerjaan yang diembannya. Bagi saya, pelaksanaan mutasi sah-sah saja terhadap aparat sipil negara, karena sebelum ditugaskan para aparat sipil negara telah disumpah jabatan, yaitu harus melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai tupoksi yang ada, serta ikhlas dalam menjalankan tugasnya.

Perpindahan/alih tugas kepada setiap Aparat Sipil Negara (ASN) adalah untuk memberikan perangsang agar pegawai mau berupaya meningkatkan karir yang lebih tinggi dan dapat memperluas atau menambah pengetahuan pegawai.

Berikut pernyataan dari bapak S.U, S.Pd.

“Berbicara tentang mutasi, saya merasa bahwa saya tidak dapat mengemban tugas sesuai tupoksi yang diberikan kepada saya. Karena sebelumnya saya bekerja dibidang pendidikan yaitu mengabdikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP). Namun, dengan berjalannya waktu saya mencoba untuk tetap dengan pekerjaan yang saya geluti sampai sekarang ini. Bagi saya, pelaksanaan mutasi kerja dari bidang pendidikan ke bidang pemerintahan ialah karena di kantor Camat Sumalata membutuhkan staff baru sebagai Kasie SOKESRA. Untuk kendala, menurut saya tidak ada halangan dalam menjalankan pekerjaan sesuai tupoksi selama saya mencintai pekerjaan yang diberikan kepada saya dan karena itu sudah merupakan tanggung jawab yang diberikan kepada saya. Bersama itu, saya mengakui bahwa pemindahan tempat kerjanya dari tempat kerja sebelumnya berarti ia telah dinaikkan pangkat dan jabatannya. Mengenai standar operasional kepegawaian, menurut saya perpindahan/alih tugas sudah berdasar pada Undang-Undang kepegawaian.

Pengalihan jabatan kepada setiap aparat adalah untuk dapat mengusahakan pelaksanaan prinsip orang tepat pada tempat yang tepat. Seperti halnya pada ibu F.D, A.Md diangkat jabatannya karena mengingat bahwa adalah seorang aparat yang tepat dalam jabatan tersebut:

“Saya diberikan mutasi jabatan sebelum saya bertugas menjadi Kasubag Umum dan Kepegawaian di Kantor Camat Sumalata, dahulunya saya bekerja sebagai staff biasa di kantor ini. Menurut saya, di kantor Camat Sumalata ini telah mendasari

pada peraturan pemerintah tentang kepegawaian, karena setiap instansi tidak akan jalan jika tanpa adanya undang-undang yang mengaturnya. Saya merasa jabatan yang saya geluti sekarang ini harus dijalankan sesuai tupoksi yang ada dan harus diemban dengan baik. Awalnya, saya mengalami kendala dalam bertugas, dimana saya masih banyak belajar dalam bagian kepegawaian. Namun kendala-kendala itu sudah tertutupi selama 6 bulan saya bertugas menjadi Kasubag umum dan sayapun sudah bisa melaksanakan tugas dan fungsi sebagai Kasubag umum dan kepegawaian. Saya merasa senang karena saya terangkat menjadi Kasubag Umum dan Kepegawaian di Kantor Camat Sumalata ini. Bagi saya, mungkin saya adalah merupakan salah satu pegawai honorer yang tepat dijadikan sebagai kepala bagian kepegawaian.

Pembahasan

Menurut kajian teori sesuai dengan hasil wawancara bersama tujuh narasumber, bahwa penerapan mutasi di kantor Camat Sumalata di bawah naungan peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2003 tentang pokok-pokok kepegawaian, dan tentang wewenang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Aparat Sipil Negara (ASN) yang mengacu pada Standar Operasional Prosedur (SOP) mutasi kepegawaian. Mengingat bahwa untuk mewujudkan kekuasaan yang baik dan pemerintah yang bersih dan mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, maka pelaksanaan mutasi di Kantor Camat Sumalata diatur dalam Undang-Undang kepegawaian Nomor 18 Tahun 2015. Berdasarkan teori yang diangkat dari H. Malayu S.P. Hasibuan (2008:102), dari pelaksanaan mutasi jabatan maka peningkatan kinerja pegawai mulai terlihat dengan perubahan kerjanya, di samping

itu, dari mutasi tersebut para pegawai memiliki keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan yang digelutinya saat ini. Selebihnya untuk memperluas atau menambah pengetahuan pegawai yang sedang menjalani mutasi kerja. Mutasi kerja juga dapat menghilangkan rasa jenuh terhadap pekerjaannya dan lebih memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi. Pemberian mutasi juga dapat disesuaikan dengan kondisi fisik pegawai sehingga perselisihan antara sesama pegawai dapat di atasi, serta mutasi terhadap pegawai di Kantor Camat Sumalata dapat mengembangkan prinsip orang tepat pada tempat yang tepat. Oleh karena itu, di Kantor Camat Sumalata memberikan kesempatan bagi ke tujuh aparatnya untuk dapat melaksanakan mutasi yang sesuai dengan tujuan pelaksanaan mutasi yang tidak lari demi menjaga kualitas kinerja aparat di Kantor Camat Sumalata.

Melalui interview pertama, diangkat dari teori Ricca Adelina (2010:7) tentang pengaruh mutasi terhadap semangat kerja aparat, bapak Ibrahim mengungkapkan bahwa akan lebih mudah mengerjakan pekerjaan yang bervariasi dan tempat kerja yang berpindah-pindah, karena mutasi yang dilaksanakan oleh beliau dinamis dan dapat mengurangi kebosanan serta kejenuhan bekerja. Menurut bapak Ibrahim, pelaksanaan mutasi olehnya disesuaikan dengan standar operasional mutasi masuk, disebabkan karena beliau membuat berita acara dan dipertimbangkan serta ditandatangani oleh SEKDA. Alasan lain karena menurut beliau, ia sudah lama menjabat sebagai aparat di BKKBN selama 15 tahun, kemudian dipindahkan jabatan dan tempat kerjanya sebagai

sekretaris camat selama hampir 20 tahun di Kantor Camat Sumalata.

Studi kasus di atas, diperkuat oleh informan kedua dari bapak Efendi. Berdasarkan teori Ricca Adelina (2010:7), penyelenggaraan mutasi bermanfaat bagi aparat sipil negara (ASN) agar mempunyai kesempatan untuk meningkatkan wawasan, pengalaman, dan pengetahuan serta keahliannya. Hal ini terjadi karena pegawai akan lebih mudah mengerjakan pekerjaan yang bervariasi. Di samping itu, mutasi pegawai juga merupakan salah satu cara untuk mengatasi suasana pekerjaan yang rutin atau monoton, sehingga dapat merubah kondisi kerja yang statis menjadi dinamis atau bisa mengurangi kebosanan dan kejenuhan pegawai itu sendiri.

Kemudian untuk informan kedua oleh bapak Efendi, beliau menjadi aparat sipil negara sudah lebih 12 tahun dan selalu berpindah-pindah tempat kerja. Beliau menambahkan, mutasi kerja tidak menjadi satu alasan untuk tidak dapat mempromosikan keterampilannya. Namun, pelaksanaan mutasi kerja justru dapat merubah aparat sipil negara menjadi bertanggung jawab atas pekerjaan yang diembannya. Ditambahkan oleh beliau, mutasi terhadap beliau telah sesuai standar operasional prosedur mutasi masuk, prosesnya pengurusannya mudah dan cepat sehingga pelaksanaan mutasi terhadap pegawai tidak sulit untuk dilaksanakan. Dengan pelaksanaan mutasi kerja ini tidak membuatnya enggan untuk melaksanakan tanggung jawabnya, karena tugas yang diembannya sudah merupakan tupoksi kerja selama beliau menjabat sebagai aparat sipil negara.

Ditambahkan oleh bapak Sutamin, beliau berpendapat bahwa SOP (Standar Operasional) mutasi yang dilaksanakan adalah SOP mutasi keluar, karena

menimbang bahwa beliau pernah bekerja di bidang pendidikan dan dipindahtugaskan di kantor Camat Sumalata. Beliau mempersiapkan berkas dan menunggu serta menerima SK Bupati. Beliau berpendapat, bahwa dengan dipindahtugaskan berarti ia memiliki kesempatan untuk mempromosikan kinerjanya dan mengabdikan di Kantor Camat Sumalata. Beliau mengungkapkan tidak ada yang tidak mungkin, karena beliau hanyalah seorang staff di bidang pendidikan yakni bekerja di sekolah menengah.

Selanjutnya, ibu Fitriyati berpendapat bahwa beliau mengalami mutasi lokal atau mutasi secara vertikal, artinya beliau dialih-tugaskan dari jenjang jabatan yang rendah ke jenjang yang lebih tinggi. Di maksudkan di sini adalah karena menurut beliau sebelum ia bertugas menjadi Kabag Humas, beliau bekerja sebagai honor daerah di kantor Camat Sumalata. Ibu Fitriyati mengungkapkan bahwa beliau senang dan bahagia atas kenaikan jabatan yang diberikan kepadanya, karena menurut beliau hal itu merupakan suatu cara untuk mempromosikan kinerjanya terhadap Kantor Camat Sumalata. Kemudian untuk bapak Syafrudin, beliau berpendapat bahwa ia dipindahtugaskan dari kantor SKB ke kantor Kecamatan Sumalata, berarti ia masuk dan beradaptasi dengan sistem kerja yang ada di Kantor Camat Sumalata. Menurutnya, proses kerja di Kantor Camat Sumalata tidaklah berbeda jauh dengan yang ada di kantor SKB Sumalata. Hanya saja berbeda pada visi dan misi kantor serta struktur organisasi di dalamnya. Maka dari penjelasan bapak Syafrudin tersebut, beliau telah mengikuti standar operasional mutasi masuk.

Menurut bapak Ibrahim, Ibu Fitriyati dan Bapak Sutamin dengan studi kasus yang sama, menambahkan bahwa mereka mengusulkan standar operasional prosedur kenaikan pangkat ke BKN dan Ditjen Badilag. Mereka mempersiapkan usulan kenaikan pangkat pegawai PTA dan melengkapi berkas/dokumen yang belum lengkap, mengentry dan/atau mengoreksi ulang data ke dalam aplikasi SAPK BKN dan Simpeg Badilag menggunakan jasa elektronik. Terakhir, membuat surat pengantar ke BKN dan Badilag untuk ditandatangani pemimpin. Bapak Ibrahim mengungkapkan bahwa jika SOP ini tidak dilaksanakan, maka kenaikan pangkat tidak bisa diusulkan.

Berdasarkan wawancara bersama ibu Nur dan ibu Yuli, diperkuat dan dihubungkan dengan teori promosi (Fahmi Ami, 2010) dan pengembangan karir pegawai dengan adanya pelaksanaan mutasi pegawai Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara setiap unit atau instansi mempunyai tujuan dan manfaat yang berbeda-beda dalam mempromosikan para pegawai ke jenjang yang lebih tinggi, namun disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan tersebut. Selanjutnya, terdapat beberapa para pakar telah banyak mempublikasikan tentang tujuan dari promosi jabatan, salah satunya adalah Malayu S.P. Hasibuan yang mengemukakan tujuan dari pelaksanaan promosi, sebagai berikut (Hasibuan, 1993:127): Untuk memperbaiki semangat kerja pegawai, yaitu bila promosi dilakukan pada pegawai yang berprestasi tinggi maka otomatis menimbulkan motivasi pegawai untuk mempertinggi semangat kerja tersebut diharapkan tercapai produktivitas yang tinggi. Untuk memperluas pengalaman dan menambah pengetahuan pegawai atau

karyawan dalam berbagai bidang jabatan dengan memindahkan jabatannya yang sekarang ke jabatan yang lebih tinggi, sehingga menjadi daya dorong semangat bagi karyawan lainnya. Promosi ditujukan menjamin stabilitas kepegawaian yang menunjang pencapaian tujuan organisasi, antara lain seringnya mengadakan penarikan karyawan atau pegawai, pelatihan bagi para pegawai atau memberikan pesangon kepada pegawai yang berhenti.

Promosi memberikan kemampuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi tinggi, sehingga menimbulkan kepuasan dan kebanggaan dan juga status sosial yang semakin tinggi. Promosi juga dimaksudkan untuk memajukan pegawai dimana pegawai yang dipromosikan itu diberi kesempatan untuk mengembangkan kariernya, kreatifitas, dan inovas yang lebih baik sehingga perusahaan atau organisasi dapat merasakan manfaat dari perkembangan tersebut, yaitu: Menurut Henry Simamora (Simamora, 1995:587) manfaat dari promosi adalah sebagai berikut: Promosi memungkinkan perusahaan atau instansi untuk mendayagunakan keahlian dan kemampuan pegawai atau kariawan setinggi mungkin.

Promosi seringkali diberikan mengimbali pegawai yang berkinerja sangat baik. Pegawai yang dihargai promosi akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih tinggi lagi jika pegawai merasa bahwa kinerja yang efektif menyebabkan promosi. Riset memperlihatkan bahwa kesempatan untuk promosi dan tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi berkorelasi secara signifikan. Sistem promosi pegawai yang efektif dapat menyebabkan efisiensi organisasional yang

lebih besar dan tingkat moral kerja pegawai atau karyawan yang tinggi.

Jadi pada Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara bagi mereka promosi merupakan suatu kegiatan yang sangat pegawai jadikan motivasi dan peluang bagi pegawai yang akan di mutasikan sesuai dengan kemampuan yang telah mereka milik, bagi mereka juga promosi bermanfaat bagi perusahaan atau instansi-instansi dan pegawai maupun karyawan. Bagi instansi/unit promosi bermanfaat untuk mendayagunakan kemampuan kinerja setinggi mungkin. Dan juga bagi pegawai promosi memberikan motivasi untuk bekerja lebih serius lagi. Pengembangan karir adalah karir mengandung dua fokus utama, yaitu fokus internal dan fokus eksternal. Fokus internal menunjuk kepada cara seseorang memandang karirnya, sedangkan fokus eksternal menunjuk kepada rangkaian kedudukan yang secara aktual diduduki oleh seorang pekerja. Pengembangan karir nilai dan perspektif pekerja, manajer, dan supervisor Karena mutasi bisa bermakna dua yakni promosi dan demosi.

PENUTUP

Simpulan

Setelah menganalisis data sesuai dengan fokus penelitian, peneliti menyimpulkan sebagai berikut: Bahwa penerapan standar mutasi di lingkungan kantor camat Sumalata berdasarkan pada standar operasional prosedur mutasi pegawai yakni adanya mutasi lokal, mutasi masuk, dan mutasi keluar. Bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada di Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara memenuhi syarat-syarat mutasi, diantaranya : Setiap mutasi yang dilakukan hendaknya jangan sampai dirasakan

sebagai suatu hukuman bagi tenaga kerja yang bersangkutan; Hendaknya mutasi dilakukan untuk memperkuat kerjasama kelompok; Mengurangi kejenuhan/kebosan an dari seorang tenaga kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti perlu memberikan saran-saran, antara lain:

1. Diharapkan kepala Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara beserta tim Baperjakat dalam pelaksanaan mutasi sesuai dengan prinsip the righ man on the right place, agar para pegawai yang berada dalam lingkungan Kantor Camat Sumalata Kabupaten Gorontalo Utara dapat bekerja dengan maksimal dan produktifitas pegawai meningkat.
2. Diharapkan para pegawai yang telah di mutasi dapat menyesuaikan pekerjaan baru dengan baik serta bertanya pada pegawai lain yang masih dalam satu devisi agar pekerjaan lebih mudah dilaksanakan.
3. Diharapkan para pegawai yang berkeinginan untuk mutasi agar dapat memperhatikan alasan yang tepat agar mutasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.

Hasibuan, Malayu S.P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Murhaini, Suriansah. (2014). *Manajemen Pengawasan Pemerintahan Daerah*. Malang : Pustaka Pelajar.

Manullang, Marihot. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

Mohammad, Mahsun. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : BPFE, h. 77

Murhaini, Suriansah. (2014). *Manajemen Pengawasan Pemerintahan Daerah*, Malang : Pustaka Pelajar.

Nawawi, Uha. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta : Kencana.

Pasolong, Harbani. (2008). *Teori Administrasi Publik*. Bandung,: Alfabeta

Sjafri, Mangkuprawita. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Bogor: Ghalia Indonesia

Thoha, Miftah. (2007). *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta : Kencana.

Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Grafindo Persada.