

## PELAKSANAAN MUTASI PEJABAT KARIR DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN MAMUJU

Jumraeni<sup>1</sup>, Abdul Kadir Adys,<sup>2</sup> Burhanuddin<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fisipol Unismuh Makassar

<sup>2</sup>Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fisipol Unismuh Makassar

<sup>3</sup>Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fisipol Unismuh Makassar

### ABSTRACT

*This research was intended to unveil implementation of carrier official mutation in scope of Government Staffing Agency (BKDD) Regency of Mamuju, due to common issue there have been unfair implementations of carrier official mutation at Government Staffing Agency (BKDD) Regency of Mamuju. This research applied case study and document investigation. While technical analysis of the data research is qualitative-descriptive. Based on its results, this research shows that implementation of carrier official mutation in scope of Government Staffing Agency (BKDD) Regency of Mamuju was unfairly done and some violationst regulations. Some of them are, insufficient years of service, inconvenient education background, or low achievement. All of these were estimated as influences of politic and kinship relation where mutual benefit underlies all of the mutation held by Government Staffing Agency (BKDD) Regency of Mamuju.*

*Keywords: Mutation, Carrier, Employment.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan mutasi pejabat karir di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamuju karena masih banyak terdapat ketidakadilan pada saat pelaksanaan mutasi pejabat Karir. Penelitian ini menggunakan studi kasus dan teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode wawancara, observasi dan telaah dokumen, sedangkan teknis analisa data yang di pakai dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan mutasi pejabat karir di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamuju belum terlaksana dengan baik dan belum sesuai dengan aturan yang menjadi syarat seseorang pegawai untuk dapat di promosikan di antaranya, kurangnya masa kerja, latar belakang pendidikan, dan prestasi kerja, ketidakadilan tersebut sering terjadi karena adanya hubungan politik dan kekerabatan. Sehingga semua pihak khususnya para pegawai mengharapkan suatu kebijakan yang dapat memberikan rasa adil untuk kedua belah pihak pada saat pelaksanaan mutasi Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Mamuju.

**Kata Kunci: Mutasi, Karir, Kepegawai**

## PENDAHULUAN

Menghadapi tuntutan dunia kerja profesional, organisasi pemerintah maupun non pemerintah telah membenahi diri untuk menghadapi dinamika kerja yang semakin kompetitif dalam keprofesionalan. Atas dasar tersebut, maka banyak organisasi telah membenahi diri untuk melakukan pemeliharaan sumber daya manusianya untuk menjadi tenaga kerja yang profesional. Salah satu upaya untuk melakukan pemeliharaan pegawai agar tetap profesional dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi yaitu melalui pelaksanaan mutasi promosi.

Mutasi dalam sebuah organisasi memainkan peranan ganda dalam mengembangkan, memelihara dan membina sumber daya manusia untuk berprestasi dalam meningkatkan kinerjanya sesuai dengan jabatan yang diemban, mencitakan pemeliharaan hubungan yang baik antara pimpinan, bawahan dan sejawat serta upaya untuk meminimalkan sumber daya manusia dapat mewujudkan prestasinya, memperbaiki hubungan kerja menajaukan diri dari hukuman. Suarsa (2008:8). Menurut Syadam (2008:45) menyatakan bahwa mutasi merupakan bagian dari proses kegiatan yang dapat

mengembangkan posisi atau seseorang dalam suatu organisasi.

Pengembangan merupakan salah satu komponen fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2002:69) mendefinisikan pengembangan pegawai adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teoritis, teknis dan konseptual, moral pegawai sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan maupun latihan. Menurut Keban (2004:102) bahwa suatu organisasi merupakan konsep kebijakan pimpinan dalam melihat kondisi sumberdaya manusia untuk dilakukan pengembangan pemeliharaan hubungan kerja dan tersedia menerima sanksi sebagai hukuman kerja dalam rangka mewujudkan pencapaian tujuan organisasi.

Konsep manajemen sumber daya aparatur hampir sama dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia/aparatur (*human aparatur resources management*) menurut Simamora (2006:3) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen

sumber daya aparatur merupakan aktivitas atau kegiatan yang dilakukan oleh sumber daya aparatur di dalam suatu organisasi pemerintahan yang dapat digunakan secara efektif dalam mencapai berbagai tujuan. Sedang menurut Hamdoko (2008:126) bahwa manajemen sumber daya manusia, kegiatan mutasi dapat dikategorikan sebagai pengembangan, pembinaan sumber daya manusia yang tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam organisasi.

Mutasi adalah pemindahan seorang karyawan dari suatu pekerjaan ke posisi lainnya yang gaji, tanggung jawab dan/atau jenjang organisasi yang sama. Simamora (2006:640), pendapat lain menurut Hasibuan (2002 :103) mutasi suatu perubahan posisi/jabatan/tempat pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam suatu organisasi. Menurut Warsanto (2008:77) mutasi pegawai dilaksanakan melalui dua cara yaitu 1) mutasi biasa yaitu mutasi atau perpindahan pegawai tanpa diikuti kenaikan pangkat/jabatan, 2) mutasi promosi yaitu mutasi atau promosi yang diikuti oleh kenaikan jabatan.

Dasar promosi bagi pengangkatan pejabat antara lain adalah prestasi kerja,

disiplin, loyalitas, daftar urutan kepangkatan yang dikategorikan baik, dan pegawai yang akan dipromosikan harus mempunyai perilaku tidak tercela, serta telah lulus dari diklat penjenjangan. Selain itu hal-hal tersebut, pertimbangan dari badan pertimbangan jabatan dan pangkat (baperjakat) menjadi dasar bagi penunjuk seorang pegawai untuk menduduki organisasi, maka pegawai diarahkan juga untuk mengisi jabatan fungsional. Menurut Thoha (2005:57) Staf pindahan dari instansi yang dilikuidasi juga diperlakukan sama dalam hal promosi, baik ke dalam jabatan struktural maupun jabatan fungsional. Menurut Azizah (2008:28) sumber daya manusia merupakan subjek yang menjalankan mutasi kerja dan organisasi merupakan objek dari implementasi mutasi kerja.

Menurut Thoha (2005:57) Dasar yang digunakan untuk menentukan promosi pegawai di antaranya adalah lamanya masa kerja di suatu badan pekerjaan, kebutuhan organisasi, penyelenggaraan organisasi, pengetahuan dan keterampilan serta alasan khusus. Dan maksimal 4 tahun sekali yang berdasarkan usulan Kepala unit kerja. Pihak yang berwenang dalam penentuan promosi pegawai umumnya

mereka yang menentukan penilaian kinerja, promosi dan diklat.

Penempatan Pegawai Negeri dalam jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang kepangkatan yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat dan objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, ras, suku, agama, atau golongan.

Pada prinsipnya, promosi merupakan sebuah tindakan yang diperlukan kepada individu sumber daya manusia dalam rangka keterkaitan umpan balik dalam suatu organisasi, berkenaan dengan pentingnya promosi jabatan. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamuju mengimplementasikan promosi jabatan sebagai perwujudan pemeliharaan pegawai sebagai sumber daya manusia yang memainkan peranan penting dalam kegiatan kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Implementasi promosi jabatan Pegawai Negeri Sipil pada instansi pemerintahan diperlukan untuk mengerakkan, motivasi, memelihara dan mengenakan sanksi kepada pegawai untuk memiliki komitmen dan menjalankan tugas pokok dan fungsi

dengan baik sebagai sebuah amanah yang harus dilaksanakan. Mutasi yang sering di terapkan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamuju adalah Mutasi Karena Promosi.

Promosi jabatan yang di laksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamuju dilakukan sebagian bagian dari 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 urusan tersebut maka promosi dimaksudkan agar pegawai dapat lebih meningkatkan pengetahuan, kecakapan dengan melihat, karier, prestasi kerjanya, usaha tersebut di lakukan agar nantinya dapat mempunyai minat untuk menerapkan secara efektif tanggung jawab yang diembannya. Menurut Moekijat (1986:9). Namun yang terjadi dalam pelaksanaan promosi jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamuju sering dilatar belakangi adanya hubungan politik maupun hubungan non politik. Hubungan politik di sini yaitu

seorang Pegawai Negeri Sipil sebetulnya belum bisa mendapatkan jabatan yang lebih tinggi atau orang tersebut belum pantas dipromosikan tetapi karena intervensi politik dari pejabat politik atau partai politik tertentu yang menang dalam pemilihan kepala daerah maka orang tersebut dapat dipromosikan sesuai dengan keinginan dari pimpinan partai politiknya.

Pelaksanaan promosi jabatan pada tingkat-tingkat tertentu harusnya melalui ujian atau *fit and provert test*, pelaksanaan promosi jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil merupakan suatu kebutuhan yang dapat disempurnakan secara terus-menerus, agar pelaksanaannya dapat lebih efisien dan efektif. Menurut Moekijat (1986:6) dimana promosi tolak ukurnya yaitu prestasi kerja harus memenuhi syarat-syarat yang merupakan usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang, agar dapat meningkatkan efektifitas kerjanya.

Promosi jabatan didasarkan pada prestasi kerja serta kemampuan dan kecakapan yang di miliki seorang pegawai bukan didasarkan pada golongan atau partai politik pemenang pemilu, karena terkadang banyak Pegawai yang kemampuan dan prestasi

kerja dan pantas di promosikan namun harus menjadi korban politik pimpinannya. Semua keputusan tentang promosi jabatan Pegawai Negeri Sipil sudah dipertimbangkan oleh badan pertimbangan jabatan dan pangkat (baperjakat), namun yang paling berhak menuntukan siapa yang berhak di promosikan adalah Kepala Daerah yaitu Bupati. Jadi tetap Bupati yang mempunyai peranan penting dalam menuntukan siapa yang akan di promosikan.

Pelaksanaan promosi jabatan yang di laksanakan oleh Badan Kepegawaian Kabupaten Mamuju dalam hal ini mutasi karena promosi juga sering di latarbelakangi oleh hubungan non politik yaitu hubungan keluarga, sering terjadi dalam promosi jabatan, yaitu jabatan-jabatan atau karier yang lebih tinggi di duduki oleh keluarga dekat dari pimpinan itu sendiri. Memahami pentingnya mutasi kerja pada Pegawai Negri Sipil, menjadi sebuah penilaian bahwa mutasi di perlukan dalam rangka mengembangkan dan memperbaiki kualitas sumber daya manusia untuk besinerjik melaksanakan tugasnya dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi.

### **METODE PENELITIAN**

Lokasi atau objek penelitian yang di pilih penulis dalam rangka pengumpulan data adalah pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamuju dan waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini selama kurang lebih dua bulan yaitu bulan Agustus sampai dengan November 2014. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah yang bermaksud untuk menafsirkan fenomena yang terjadi. Dan dikakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah : observasi dan wawancara .

Fokus permasalahan dalam penelitian ini adalah pelaksanaan mutasi pejabat karir di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamuju.

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Mamuju, Sedangkan situs penelitian dilaksanakan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamuju. Sumber data yang di peroleh dari data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi, Analisis data melalui empat tahap yaitu pengumpulan

data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Promosi adalah proses kegiatan memindahkan pegawai dari suatu jabatan kejabatan yang lebih tinggi. Dengan demikian promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya, promosi juga merupakan sarana yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan.

Pelaksanaan Mutasi Pejabat Karir di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamuju. Penentuan formasi ini penting dilakukssan oleh Badan Kepegawaian Daearah Kabupaten Mamuju untuk mengetahui jumlah dan susunan jabatan yang diisi saat promosi jabatan.

Formasi jabatan dimulai dengan pemetaan jabatan. Pemetaan jabatan merupakan suatu struktur yang menggambarkan dengan jelas, jumlah pegawai yang dibutuhkan yang kurang dalam menduduki suatu jabatan. Dari pemetaan jabatan inilah akan dianalisis berapa jabatan yang lowong, perlu tidaknya penambahan jabatan baru, dan berapa, jumlah pegawai yang dibutuhkan

untuk mengisi jabatan tersebut. Pemetaan jabatan adalah susunan nama dan tingkat jabatan struktural dan fungsional yang tergambar dalam struktur organisasi dari tingkat yang paling rendah sampai dengan paling tinggi jabatan fungsional yang diperlukan.

Pemetaan Jabatan Mutlak dilaksanakan agar promosi jabatan sesuai dengan yang diharapkan, dan untuk mengetahui jabatan apa yang cocok untuk pegawai yang dipromosikan.

Analisa jabatan dilaksanakan sebagai landasan dalam menentukan penempatan Pegawai Negeri Sipil, kegiatan ini dilaksanakan untuk mengetahui gambaran atau spesifikasi tentang jabatan tersebut. Dari kegiatan analisa jabatan kita dapat mengetahui bentuk jabatan itu sendiri, seperti uraian jabatan, besar kecilnya pekerjaan, tinggi rendahnya pendidikan dan pertimbangan yang lain-lain. Analisa jabatan adalah suatu kegiatan mengumpulkan, menilai, dan mengorganisasikan informasi tentang jabatan meliputi : uraian jabatan atau uraian pekerjaan, yaitu keterangan mengenai syarat-syarat yang diperlukan oleh seseorang pegawai dapat melakukan tugas tertentu misalnya pendidikan tertentu.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamuju melakukan analisa jabatan untuk menentukan syarat mental dan syarat fisik dari pegawai yang akan memangku suatu jabatan. Jabatan dalam organisasi ada banyak jenis dan ragamnya. Untuk dapat mengenal lebih dalam terhadap masing-masing pekerjaan diperlukan penelitian yang cukup. Untuk itulah diadakan analisa jabatan. Dengan adanya analisa jabatan, maka penempatan pegawai dalam pelaksanaan mutasi dapat didasarkan atas kualifikasi perseorangan yang dicantumkan dalam analisa jabatan tersebut.

Analisa jabatan mempunyai tujuan membuat suatu perencanaan kebutuhan pegawai dengan analisa jabatan yaitu menentukan secara terperinci hal-hal yang tercakup dalam jabatan dan jenis orang yang perlu diangkat untuk dapat melaksanakan jabatan itu, dicocokkan dengan formasi yang tersedia. Kegunaan informasi analisa jabatan antara lain untuk menempatkan para pegawai pada jabatan yang sesuai dengan keterampilan mereka sehingga efektif.

Setelah melakukan analisa jabatan Badan Kepegawai Daerah Kabupten Mamuju membuat daftar nama-nama pejabat atau pegawai yang akan di

promosikan. Pada tahap ini, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamuju mulai melakukan penyusunan bahan yang bersumber dari SKPD kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamuju tentang adanya jabatan yang lowong dan selanjutnya melakukan proses penyiapan data calon yang diusulkan sesuai untuk diajukan dalam sidang Baperjakat sesuai dengan format yang di tentukan.

Dalam penyusunan daftar nama-nama pegawai yang akan di promosikan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamuju harus teliti melihat syarat-syarat apa yang harus di penuhi dalam rangka melaksanakn promosi, dan apakah syarat-syarat tersebut dapat dilaksanakan dengan baik dalam arti telah dijadikan sebagai patokan dalam memberikan promosi kepada pegawai yang bersangkutan, agar tidak menyimpang dari tujuan semula. Syarat-syarat yang harus di penuhi pegawai untuk dapat di promosikan.

Tingkat senioritas pegawai seringkali dipergunakan sebagai salah satu syarat untuk melaksanakan promosi, dengan pertimbangan senioritas/masa kerja yang lama maka pengalaman yang miliki banyak dibandingkan dengan mereka yang baru diangkat jadi pegawai

Negeri Sipil. Senioritas diartikan sebagai lamanya masa kerja seseorang yang bersangkutan maupun dalam organisasi seraca keseluruhan. Senioritas pada dasarnya merupakan salah satu bentuk pegalaman organisasi kepada tetangga kerja atas kesetian dan dedikasi kepada organisasi. Karena sistem ini akan mendorong tenaga kerja untuk bersikap lebih loyal dan setia kepada instansinya.

Dengan bertambahnya pengalaman, keterampilan, kecakapan, dan kecekatan dalam pengabdian kerjanya dalam sebuah instansi, dengan demikian semakin banyak pengaaman kerja seseorang akan meningkatkan kemampuan kerjasama dengan kata lain akan mempengaruhi peningkatan kinerja orang yang bersangkutan tersebut.

Pendidikan dalam sebuah promosi jabatan merupakan sebuah hal yang sangat penting "*the rigt man on the right place*"sangat dipentingkan dalam satu instansi. Sebab pegawai ditempatkan dalam suatu jabatan atau pekerjaan disesuaikan dengan kualitas pendidikannya dan hal ini adalah mutlak supaya sesuai dengan kulifikasi pendidikan yang dimilikinya, seandainya kualifikasi dimiliki tidak sesuai dengan bidang pekerjaanya akan memunculkan masalah dikemudian hari dan juga

supaya dapat memberikan pengembangan dalam sebuah instansi secara tepat. Dalam pendidikan terhadap proses yang terus menerus berjalan dan bukan sesaat saja. Namun pendidikan juga bisa disebut sebagai usaha untuk meningkatkan pendidikan dan juga bisa disebut sebagai usaha untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk di dalamnya penguasaan teori untuk memutuskan persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan pencapaian dalam program sebuah instansi.

Aspek pendidikan yang di miliki Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamuju merupakan salah satu dasar pertimbangan dalam promosi pegawai merupakan efektifitas pelaksanaan tugas pegawai sehingga penyelesaian tugas sesuai dengan yang diharapkan. Namun dari dokumen mengenai keadaan pegawai manunjukkan bahwa spesifikasi pendidikan formal yang dimiliki masih ada beberapa pegawai yang kurang sesuai dengan posisi atau jabatan yang dimilikinya.

Untuk itu, implementasi kebijakan promosi pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamuju, menjadikan jenjang formal

sebagai salah satu syarat dalam mempertimbangkan pelaksanaan promosi jabatan setelah melalui proses analisa jabatan.

Prestasi kerja menjadi dasar penting dalam melaksanakan promosi yang di laksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamuju, karena prestasi kerja berarti ada kemampuan untuk menjalankan suatu jabatan atau tugas baru yang dibebankan oleh instansi organisasi. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamuju menempatkan prestasi kerja sebagai salah satu syarat dalam melaksanakan suatu promosi dengan tujuan untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Demikian pula bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamuju menjadikan prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai sebagai kriteria utama dalam pelaksanaan promos. Dasar prestasi berarti program promosi jabatan dilaksanakan dalam rangka melakukan penyesuaian antara seseorang dengan standar kemampuan dari suatu jabatan tertentu.

Penilaian prestasi kerja yang di laksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamuju terhadap pegawai sangat penting bagi setiap pegawai maupun instansi, karena

dengan adanya penilaian prestasi kerja seseorang pegawai akan memperoleh umpan balik dari hasil pekerjaannya, sehingga pegawai dapat memenuhi kelemahan dan keunggulan yang dihadapi di dalam pekerjaannya. Apabila hasil penelitian prestasi kerja pegawai dianggap positif dan baik, maka hasil tersebut akan dijadikan sebagian besar pengambilan keputusan promosi jabatan demi pencapaian tujuan karir yang diinginkan pegawai.

Perstasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Melaksanakan suatu mutasi promosi pegawai, prestasi kerja menjadi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamuju dalam melaksanakan promosi jabatan sebab kriteria ini secara langsung berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai. Selain itu pegawai saling berkompetisi untuk menghasilkan kinerja yang baik guna mendapatkan promosi yang diharapkan. Untuk itu dalam rangka usaha lebih menjamin objektivitas dalam promosi jabatan berdasarkan sistem karir

dan prestasi kerja. Hasil penilaian Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamuju dituangkan dalam suatu daftar yang disebut Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerja (DP-3) yang kemudian sekarang diistilahkan dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Dalam pengukuran kinerja ini, penilaian terhadap potensi pegawai diartikan sebagai perkiraan terhadap pengangkatan tertinggi atau tingkat pekerjaan yang pada akhirnya mampu dilakukan seorang pegawai. Melalui penilaian potensi ini, akan diketahui siapa saja yang memiliki kemampuan dan kecakapan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi kelak. Dalam jangka panjang dapat diperkirakan sejauhmana seorang pegawai dapat mencapai puncak karirnya. Selain hal di atas, penilaian potensi ini juga dimaksudkan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan kemungkinan pengembangan seorang Pegawai Negeri Sipil, merencanakan kesempatan kemajuan karir, dan merencanakan sukses dalam organisasi.

Pembahasan oleh Badan Pertimbangan Jabatan dan Pangkat. Sebelum Bupati Kabupaten Mamuju menyampaikan usulan atau mengangkat pejabat di lingkup pemerintah

Kabupaten Mamuju, maka di bentuk suatu tim yang bertugas memberikan saran dan pertimbangan dalam pengangkatan jabatan yaitu Badan Pertimbangan Jabatan dan Pangkat (Baperjakat). Badan pertimbangan jabatan dan pangkat mempunyai tugas membantu pejabat pembina kepegawaian Daerah Kabupaten Mamuju dalam menentukan pegawaian yang akan di promosikan. Badan pertimbangan jabatan dan pangkat melakuakn evaluasi dan pertimbangan-pertimbangan terhadap syarat yang menjadi dasar pegawai untuk dapat di promosikan, penilaian yang dilaksanakan oleh badan pertimbangan jabatan dan pangkat bersifat objektif dan transparan dalam menentukan pegawai yang akan di promosikan, selain itu pertimbangan badan pertimabangan jabatan dan pangkat yang bersifat objektif dan transparan juga memberkan pelunang kepada Pegawai Negeri Sipil yang berprestasi tinggi untuk dapat meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompotisi secara sehat, dengan demikian pengangkatan dalam jabatan harus di dasarkan atas penilaian objektif terhadap prestasi, kompotisi dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil.

Promosi jabatan yang baik berlandaskan sifat ilmiah, objektif dan hasil prestasi kerja pegawai. Landasan lain diadakannya promosi jabatan dalam suatu instansi adalah masa kerja, pengalaman dan latar belakang pendidikan. Dengan mengguakan penilaian tersebut dapat dijadikan sebuah rekomendasi kelayakan Pegawai Negeri Sipil tersebut dalam menjabat jabatan struktural. Prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil tentu saja manunjukkan kemampuan dan akrebilitasnya dalam melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil seleksi yang dilakukan oleh Baperjakat kemudian disampaikan kepada Kepala Daerah untuk dilakukan pertimbangan-pertimbangan. Dalam pelaksanaan sidang aperiakat, Kepala Daerah memang merasa perlu ikut campur dalam proses penyusunan calon pejabat yang akan ditempatkan pada suatu jabatan tertentu karena harus ada masukan dari Baperjakat sebelum keputusan ditetapkan. Semua keputusan akhir berada ditangan Kepala Daerah tersebut. Kepentingan kepentingan politis dan birokrasi terkadang rasa cukup kental dalam mempegaruhi keputusan hasil sidang Baperjakat atas usulan-usulan tersebut. Kepentingan-

kepentingan polit, seperti menempatkan pejabat yang memiliki peranan aktif dalam partai politik maupun tim sukses pemenangan misalnya, adanya keinginan pimpinan dalam menenpatkan pegawai yang memiliki relasi langsung dengan unsur pimpinan untuk langsung ditempatkan pada jabatan-jabatan strategis tertentu sehingga hal ini sedikit banyak dapat mempegaruhi sidang Baperjakat.

Dalam proses tersebut, upaya untuk memperoleh pejabat struktral yang profesional dan berkompoten belum menjadi efektif karena dalam pelaksanaanya tetap mendapt pengaruh dari kebijakan Kepala Daerah. Adanya kepentingan dalam kebijakan Kepala Daerah sudah mulai terlihat pada tahap pemberian pertimbangan hasil sidang Baperjakat kepada Kepala Daerah. Adanya kebijakan Kepala Daerah pada proses promosi jabatan dan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural di kabupaten Mamuju semakin nyata terlihat pada saat pertimbangan Baperjakat. Dalam tahap ini, anggota Baperjakat melaksanakan pembahasan usulan pengangkat Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan strktural.

Dari uraian hasil penelitian yang dipaparkan pada tahap pembahasan

dalam sidang Baperjakat sebagaimana di atas dapat disimpulkan bahwa proses sidang Baperjakat hanyalah merupakan proses legitimasi atas kebijakan Kepala daerah yang terjadi pada tahap penyusunan bahan sidang Baperjakat. Hal ini dikarenakan berdasarkan aturan kepegawaian yang berlaku dinyatakan bahwa setiap mutasi dalam dan dari jabatan struktural harus dilakukan dalam pembahasan Baperjakat. Dalam proses pembahasan sidang Baperjakat, para anggota Baperjakat cenderung terikat pada hubungan atasan dan bawahan. Mereka pada umumnya relatif kesulitan untuk menolak kebijakan Kepala Daerah selaku Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.

Pelantikan dan pengambilan sumpah/janji jabatan struktural yang telah ditetapkan pengangkatannya dengan keputusan Kepela Daerah. Pelantikan dan pengambilan janji dilaksanakan oleh Badan Kepegawain Daerah Kabupaten Mamuju sebagai badan yang berwenang langsung dalam kepegawaian di Kabupaten Mamuju. Pelantikan dan pengambilan sumpah janji sebagai bagian seremonial serta penguatan hukum atas pelantikan pejabat struktural di SKPD. Kegiatan ini dilakukan langsung oleh Bupati

Kabupaten Mamuju sebagai wujud tanggung jawab pembina kepegawaian Daerah serta agar tumbuh rasa tanggung jawab atas jabatan yang di emban oleh pejabat yang dilantik.

Pegawai yang akan dilantik pada dasarnya harus memenuhi syarat-syarat dan kriteria yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan, agar nantinya pegawai yang dilantik di harapkan menjadi pegawai yang mampu melaksanakan tugasnya dengan baik dan profesional demi mewujudkan tujuan Nasional dan pembangunan Nasional.

### KESIMPULAN

Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan mutasi pejabat karir di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Mamuju yang pertama adalah Badan Kepegawaian Daerah melakukan formasi jabatan kemudian melaksanakan analisa jabatan struktural berdasarkan pemetaan jabatan struktural peta jabatan dan daftar kekosongan jabatan struktural dari unit kerja serta menghimpun usulan promosi jabatan struktural dan disampaikan kepada Baperjakat. Baperjakat melaksanakan sidang dan hasilnya disampaikan kepada Kepala Daerah untuk mendapatkan persetujuan. Setelah mendapat persetujuan Kepala Daerah

atas usulan promosi jabatan struktural hasil sidang Baperjakat maka Kepala Daerah mengeluarkan surat keputusan Kepala Daerah. Kemudian terahir adalah mengadakan pelantikan dan pengangkatan dalam jabatan struktural oleh Kepala Daerah atau Bupati Kabupaten Mamuju.

### DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, Nurul. 2008. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka.
- Hamdoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu s.p. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Keban, Yeremis. 2004. *Adminidstari Kepegawaian*. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka.
- Moekijat. 1987. *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Suarsa, Abdul. 2008. *Penerapan Pengembangan Sumber Daya Manusia Menuju Kualitas Next Generation*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Syadam, Gojali. 2006. *Sumber Daya Manusia*. Manajemen Koptensi

Kerja. Jakarta: Penerbit  
Pustakajaya.

Thoha, Mihiftah. 2005. *Manajemen  
Kepegawaian sipil Indonesia*.  
Jakarta: Perada Media Jakarta.

Warsanto. 2008. *Pegembangan Pegawai  
Dalam Kontes Organisasi*. Jakarta  
:Penerbit Pustakajaya.

