

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kedudukan pemerintah daerah berkaitan dengan otonomi daerah, bergulirnya otonomi daerah di Indonesia telah membawa perubahan yang signifikan terhadap penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia. Bertambahnya wewenang pemerintah yang diterima pemerintah daerah pada suatu sisi merupakan suatu bentuk pemberdayaan pemerintah daerah dalam menerima wewenang tersebut.

Sumber daya manusia sebagai salah satu isu strategis otonomi daerah memegang peranan penting dalam upaya mewujudkan kemandirian daerah dengan sifatnya yang dinamis dan aktif. Pemerintahan memiliki, sumber daya manusia yang merupakan cerminan pada Pegawai Negeri Sipil sebagai aktor pelaksana pemerintah. Oleh karena itu diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang penuh kesediaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat berdaya guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat.

Berlakunya Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian, dan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 yang telah diubah dengan Peraturan Pemerintah

Nomor 63 Tahun 2009 tentang wewenang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai negeri sipil, dalam kedua peraturan ini jelas sekali tata aturan untuk melaksanakan proses pelaksanaan mutasi pegawai. Kedua Peraturan perundang-undangan tersebut merupakan pedoman pelaksanaan mutasi kepegawaian di setiap instansi pemerintah umum dan daerah, terutama pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Pesawaran.

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 bahwa yang termasuk pegawai negeri sipil adalah mereka yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan satu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sempurna sebagaimana dimaksudkan di atas, maka pegawai negeri sipil perlu dibina dengan sebaik-baiknya dan diadakan pengembangan.

Tujuan pembinaan dan pengembangan tersebut adalah:

Diharapkan agar setiap pegawai 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 dan terwujudnya pegawai-pegawai yang setia dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintah, sehingga pegawai hanya mengabdikan kepada kepentingan negara dan masyarakat, demi terwujudnya aparatur yang bersih dan berwibawa (Fathoni, 2006:194).

Salah satu bentuk dari pengembangan terhadap pegawai negeri sipil adalah mutasi sebagai penjelmaan/ perwujudan dari dinamika organisasi yang dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi. Mutasi tidak terlepas dari alasan untuk mengurangi rasa bosan pegawai kepada pekerjaan serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai,

selain itu untuk memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing dimana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering disalah tafsirkan orang yaitu sebagai hukuman jabatan atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan.

Dalam pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi yang dicapai oleh karyawan mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para pegawai negeri sipil untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Proses mutasi pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah Kabupaten Pesawaran periode Januari-Desember 2011 berjalan sesuai dengan aturan dan perundang-undangan yang berlaku seperti halnya proses mutasi pada Kabupaten/Kota lain. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Sub Bidang Pemindehan dan Penempatan Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Pesawaran, Bapak Ali Wardana, S.STP pada saat wawancara pra-riset Kamis 31 Mei 2012.

Berikut ini adalah rekapitulasi mutasi pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan pemerintah Kabupaten Pesawaran periode Januari – Desember 2011.

Tabel 1. Mutasi pegawai negeri sipil (PNS) dalam daerah lingkungan Kabupaten Pesawaran

NO	Golongan	Jumlah Orang
1	Golongan IV	6 Orang
2	Golongan III	44 Orang
3	Golongan II	27 Orang
	Jumlah	77 Orang

Sumber: Data Pra-riset (BKD Pesawaran)

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa mutasi pegawai negeri sipil di dalam daerah lingkungan Kabupaten Pesawaran terdiri dari Golongan IV berjumlah 6 orang, Golongan III berjumlah 44 orang dan Golongan II berjumlah 27 orang, jadi semuanya berjumlah 77 orang.

Tabel 2. Mutasi pegawai negeri sipil (PNS) dari Provinsi, Kabupaten/Kota ke lingkungan pemerintah Kabupaten Pesawaran (masuk)

NO	Golongan	Jumlah Orang
1	Golongan IV	8 Orang
2	Golongan III	33 Orang
3	Golongan II	19 Orang
	Jumlah	60 Orang

Sumber: Data Pra-riset (BKD Pesawaran)

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa mutasi pegawai negeri sipil dari Provinsi, Kabupaten/Kota ke lingkungan pemerintah Kabupaten Pesawaran (masuk) terdiri dari Golongan IV berjumlah 8 orang, Golongan III berjumlah 33 orang dan Golongan II berjumlah 19 orang, jadi semuanya berjumlah 60 orang.

Tabel 3. Mutasi pegawai negeri sipil (PNS) dari lingkungan pemerintah Kabupaten Pesawaran ke Provinsi, Kabupaten/Kota (keluar)

NO	Golongan	Jumlah Orang
1	Golongan IV	1 Orang

2	Golongan III	2 Orang
3	Golongan II	- Orang
	Jumlah	3 Orang

Sumber: Data Pra-riset (BKD Pesawaran)

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa mutasi pegawai negeri sipil dari lingkungan pemerintah Kabupaten Pesawaran ke Provinsi, Kabupaten/Kota (keluar) terdiri dari Golongan IV berjumlah 1 orang, Golongan III berjumlah 2 orang dan Golongan II berjumlah 0 orang, jadi semuanya berjumlah 3 orang.

Jadi jumlah keseluruhan mutasi pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan pemerintah Kabupaten Pesawaran selama periode Januari-Desember 2011 adalah 140 orang.

Beberapa kendala dalam proses mutasi pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Pesawaran menurut pengamatan peneliti pada pra-riset Kamis 31 Mei 2012, saat mewawancarai Sub Bidang Pemandangan dan Penempatan Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Pesawaran, Bapak Ali Wardana, S.STP adalah:

1. Prosedur peraturan sudah cukup jelas namun kebijakan di wilayah tempat tugas yang baru berbeda-beda
2. Banyaknya pegawai negeri sipil yang belum memahami persyaratan proses mutasi tersebut
3. Adanya penolakan-penolakan yang dilakukan oleh individu yang dimutasi

Buruknya mutasi pegawai negeri sipil ini antara lain dikarenakan belum diterapkannya prinsip profesionalisme dalam proses pemutasian. Berdasarkan asas *Good Governance* menurut Undang-Undang No. 28 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme. Prinsip profesionalisme adalah

mengutamakan keahlian yang berlandaskan kode etik dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Sedarmayanti. 2009:284).

Sebab dan alasan mutasi atau pemindahan pegawai dapat terjadi karena 2 hal sebagaimana menurut H. Malayu S.P. Hasibuan (2008 : 104) yaitu :

1. Mutasi atas keinginan pegawai
Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari pegawai yang bersangkutan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi. Misalnya, karena alasan keluarga untuk merawat orang tua yang sudah lanjut usia. Kemudian alasan kerja sama, dimana tidak dapat bekerja sama dengan pegawai lainnya karena terjadi pertengkaran atau perselisihan, iklim kerja kurang cocok dengan pegawai dan alasan-alasan sejenisnya.
2. Alih tugas produktif (ATP)
Alih tugas produktif adalah mutasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan pegawai bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya. Alasan lain tugas produktif didasarkan pada kecakapan, kemampuan pegawai, sikap dan disiplin pegawai. Kegiatan ini menuntut keharusan pegawai untuk menjalankannya.

Berdasarkan indikator minimal profesionalisme (Dadang Solihin: 2010) ada lima yaitu:

1. Berkinerja tinggi,
2. Taat azas,
3. Memiliki kualifikasi di bidangnya
4. Standar kompetensi yang sesuai dengan fungsinya
5. Sistem pengembangan Sumber Daya Manusia

Berikut adalah tabel indikator profesionalisme, dimana dalam tabel ini peneliti mencoba menguraikan satu persatu pengertian indikator.

Tabel 4. Indikator Profesionalisme

No	Indikator	Sub Indikator
1	Berkinerja Tinggi	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya
2	Taat Asas	Suatu keadaan yang tidak berubah dari ketentuan yang telah ditetapkan / konsisten
3	Memiliki kualifikasi di bidangnya	Seorang pegawai memiliki kemampuan / skill sesuai dengan disiplin ilmu yang ditekuninya dan bersifat ilmiah serta objektif
4	Standar kompetensi yang sesuai dengan	Bahwa pegawai memahami apa yang telah ditugaskan, diperintahkan

	fungsinya	kepadanya
5	Sistem pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)	Suatu usaha atau proses yang ditujukan untuk memperoleh kemampuan terpadu dari daya piker dan fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya

Sumber: <http://www.artikata.com/arti-35> diunduh pada tanggal 25 Maret 2012 pukul 19.30 WIB

Hal-hal tersebut di atas adalah pendorong semangat peneliti untuk melakukan penelitian mengenai masalah profesionalisme Badan Kepegawaian dan Diklat dalam mutasi pegawai negeri sipil di Kabupaten Pesawaran tahun 2011 (Studi komparatif pada Dinas Pendidikan dan Dinas Pasar Kebersihan dan Pertamanan).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Penerapan Prinsip Profesionalisme Badan Kepegawaian dan Diklat dalam Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pesawaran tahun 2011 (Studi komparatif pada Dinas Pendidikan dan Dinas Pasar Kebersihan dan Pertamanan)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Penerapan Prinsip Profesionalisme Badan Kepegawaian dan Diklat dalam Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Pesawaran tahun 2011 (Studi komparatif pada Dinas Pendidikan dan Dinas Pasar Kebersihan dan Pertamanan).

D. Kegunaan Penelitian

A. Secara akademis, hasil penelitian ini sebagai salah satu kajian Ilmu Pemerintahan di dalam matakuliah Pemerintahan di Indonesia, Politik Desentralisasi dan Otonomi Daerah khususnya yang berkaitan dengan tentang penerapan prinsip profesionalisme dalam mutasi pegawai negeri sipil.

B. Secara praktis hasil penelitian ini sarana input sebagai bentuk penerapan prinsip profesionalisme dalam mutasi pegawai negeri sipil khususnya pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Pesawaran