

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

4.1.1 Pelaksanaan tes proses seleksi mutasi yang dilakukan oleh BKD mewajibkan para pegawai untuk dapat melengkapi berkas dan mempertimbangkan instansi mana yang akan dituju. Hal ini harus dilihat dari ketersediaan kuota yang masih harus diisi oleh setiap instansi. Selain itu, dalam proses mutasi harus melihat prinsip yang harus dilakukan dalam proses pemindahan (mutasi) PNS ke lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah.

Proses tes seleksi mutasi PNS yang akan diproses lebih lanjut sebagaimana prosedur yang ditetapkan adalah yang dilakukan secara resmi yaitu permohonan dari Instansi yang bersangkutan. Pengajuan secara pribadi yang ditujukan kepada Gubernur, Pimpinan OPD atau BKD Provinsi Jawa Tengah akan dikembalikan untuk dipenuhi sebagaimana ketentuan pengajuan resmi dari instansi. Berkas permohonan yang dinyatakan resmi dan sesuai dengan formasi mutasi yang dibutuhkan Instansi Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan memenuhi rekam jejak dapat dilanjutkan pada tahap tes kompetensi. Hasil Tes Kompetensi yang meliputi tes Psikologi, Simulasi Assessment Center, wawancara kompetensi serta Tes Kompetensi Dasar. Berdasarkan hasil laporan tes kompetensi yang memenuhi syarat akan mendapatkan persetujuan dari Gubernur Jawa Tengah.

Pelaksanaan proses tes seleksi mutasi PNS ini tak lepas dari adanya permasalahan yang terjadi didalam proses seleksi ini, yang kemudian dari permasalahan yang ada akan dijadikan sebagai perbaikan dalam pelaksanaan tes mutasi selanjutnya.

4.1.2 Permasalahan Pelaksanaan Proses Seleksi Mutasi

Dalam pelaksanaan proses seleksi mutasi pegawai ini terdapat berbagai masalah yang dihadapi, yaitu sebagai berikut :

1. Kurangnya Sumber Daya yang memadai.

Sumber Daya Manusia merupakan elemen utama dalam menjalankan proses mutasi pegawai. Kurangnya SDM mengakibatkan terhambatnya proses mutasi.

2. Beban kerja yang terlalu berat karena hanya dilakukan oleh 1 sub bidang saja.

Dalam 1 subbidang kerja terdapat 4 pegawai yang harus menangani berbagai urusan mutasi sehingga beban kerja menjadi berat. Jumlah pegawai yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan beban kerja yang ditugaskan.

3. Pelaksanaan seleksi mutasi pegawai masih menggunakan sistem manual.

Di dalam melaksanakan seleksi mutasi pegawai masih menggunakan sistem manual yaitu test tertulis menggunakan LJK (Lembar Jawab Kerja) dan dikoreksi secara manual pula oleh panitia seleksi sehingga membutuhkan waktu terlalu lama

4. Adanya unsur subjektif dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai

Faktor penghambat pelaksanaan mutasi pegawai yang dilakukan oleh BKD Provinsi Jawa Tengah yang pertama adalah terletak pada Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) sebagai salah satu persyaratan dan bahan pertimbangan dalam pelaksanaan mutasi pegawai yang dianggap mengandung unsur subjektif dalam penilaiannya. Sehingga dengan adanya unsur subjektif tersebut, dapat memunculkan *spoiled system*. *Spoiled system* merupakan mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem mutasi seperti ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka.

5. Seniority system

Faktor penghambat pelaksanaan mutasi pegawai yang dilakukan oleh BKD Provinsi Jawa Tengah di ialah pelaksanaan mutasi pegawai yang masih didasarkan pada pertimbangan pada masa kerja, pengalaman kerja (*seniority system*) dari pegawai yang bersangkutan yang belum tentu mampu atau mumpuni untuk memangku jabatan yang lowong.

6. Sulitnya Menghubungi *Contact Person* Pegawai yang akan mengikuti test mutasi

PNS yang akan mengikuti test mutasi pada saat mengumpulkan berkas mutasi tidak mencantumkan nomer telepon yang dapat dihubungi sehingga mengakibatkan terhambatnya proses mutasi.

4.2 Saran

1. Mutasi pegawai di lingkungan pemerintah provinsi Jawa Tengah sebaiknya dilaksanakan secara terbuka sehingga tidak menimbulkan kesan KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme).
2. Dalam pelaksanaan mutasi atau perpindahan jabatan sebaiknya mengikuti prosedur yang telah ditetapkan sehingga tidak akan menimbulkan sebuah polemik.
3. Mutasi pegawai sebaiknya dilakukan sesuai dengan kebutuhan instansi yang dituju.
4. Pelaksanaan mutasi pegawai diharapkan meningkatkan etos kerja yang tinggi dan mampu membuat perubahan kinerja ke arah yang positif dan menjadi lebih baik.
5. Dalam pelaksanaan tes seleksi mutasi pegawai sebaiknya sudah menggunakan teknologi modern seperti menggunakan sistem CAT, tidak lagi menggunakan sistem manual.