

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat di simpulkan bahwa pelaksanaan mutasi pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Dan diklat Kabupaten Bone Bolango. Kinerja pegawai, dengan adanya mutasi pegawai itu bahkan menjadikan pegawai lebih dapat termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerja dan tanggung jawab mereka untuk bekerja.

1. Penerapan Analisis Jabatan Dalam Mutasi Pegawai

Pelaksanaan analisis jabatan dilakukan dengan beberapa tahap yang telah ditetapkan dan telah pegawai susun dari awal perencanaan pelaksanaan analisis jabatan ini. sehingga bisa terlihat pegawai mana yang cocok di tempatkan di bidangnya masing-masing, berdasarkan usulan yang telah di tetapkan. analisis jabatan ini merupakan suatu elemen atau unsure di dalam pelaksanaan mutasi pegawai.

Analisis jabatan juga merupakan suatu proses yang sistematis yang menentukan tugas, keterampilan, dan pengetahuan sistematis yang diperlukan untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan dalam sebuah organisasi. Analisis jabatan bisa juga sebagai suatu cara dimana telah menentukan tugas-tugas dan sifat sesuatu pekerjaan. Ia juga merupakan proses untuk menentukan jenis pekerjaan (dari skill dan pengalaman) yang akan dipilih untuk mengisi suatu pekerjaan.

2. Promosi Dan Pengembangan Karir Pegawai Dengan Adanya Pelaksanaan Mutasi Pegawai Dikantor Badan Kepegawaian Bone Bolango

Promosi dalam mutasi pegawai ini menjadikan suatu motivasi bagi pegawai untuk melakukan tugas-tugas yang telah diberikan pada pegawai, pegawai yang telah dimutasikan atau juga disebut perpindahan dari suatu jabatan kejabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yg lebih tinggi. Biasanya perpindahan jabatan yang lebih tinggi tersebut diikuti dengan peningkatan gaji, walaupun tidak selalu demikian. tujuan pelaksanaan promosi dan pengembangan karir pegawai, Memberikan pengakuan, jabatan dan imbalan jasa yang semakin besar Dapat menimbulkan kepuasan dan kebanggaan pribadi, dalam pelaksanaan mutasi pegawai promosi dan pengembangn karir guna Untuk menambah/memperluas pengetahuan serta pengalaman kerja. juga Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. dan Promosi akan memperbaiki status pegawai dari pegawai sementara menjadi pegawai tetap setelah lulus masa percobaannya.

Pengembangan karir yang dilaksanakan dan dikembangkan pada Sumber Daya Manusia aparatur atau pegawai negeri sipil melalui pembinaan karir dan penilaian sistem prestasi kerja. Sistem karir pada umumnya melalui kenaikan pangkat, mutasi jabatan serta promosi (pengangkatan ke jabatan lain). Pengembangan karir (seperti promosi) sangat diharapkan oleh setiap pegawai.

C. Dampak Pelaksanaan Mutasi Pegawai Dikantor Badan Kepegawaian Bone Bolango

Di sini terdapat beberapa dampak negative dan positif yang telah mengemukakan alasan-alasan yang menyebabkan pegawai mengeluh dengan adanya mutasi pegawai yaitu: 1). Mutasi berpengaruh positif terhadap lingkungan tempat tinggal bagi pegawai yang akan di mutasikan, Apabila mutasi tidak dilakukan dengan mengadakan pertemuan terlebih dahulu terhadap pegawai yang bersangkutan maka tidak akan menciptakan lapangan kerja yang baik. 2). Mutasi mempunyai pengaruh negatif terhadap kepuasan lingkungan kerja yang tidak membuat pegawai bisa menyesuaikan diri dengan orang-orang atau pegawai yang baru pegawai kenal maka mutasi dilakukan akan menurunkan kepuasan dalam tempat atau juga dengan lingkungan yang tidak bisa memberikan mereka motivasi dalam melaksanakan pekerjaan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Mutasi yang dilakukan hendaknya mempertimbangkan lokasi mutasi dari tempat tinggal pegawai untuk meminimalkan terjadinya tidak kecocokan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Pegawai perlu memberikan pemahaman terhadap keluarga terhadap risiko mutasi yang dapat menyebabkan pegawai berpisah jauh dari keluarga.
3. Pimpinan perlu menggali permasalahan keluarga pegawai, sehingga dapat membantu permasalahan akibat terjadinya ketidak persetujuan keluarga, Istri atau suami pegawai dapat dikumpulkan dalam periode waktu tertentu, untuk memberikan pemahaman tentang mutasi yang pasti dialami oleh pegawai.

4. Hasil identifikasi kebijakan mutasi pegawai yang di laksanakan pada kantor badan kepegawaian dan diklat sekabupaten hendaknya dijadikan sebagai rencana yang baku untuk menetapkan kebijakan mutasi pegawai sesuai dengan hasil yang didapatkan.
5. Pengembangan karir pegawai harus lebih di tingkatkan untuk bisa menjadikan pegawai-pegawai yang lebih bersemangat untuk bekerja.

Daftar Pustaka

Anhar, 2011 : 40 *Rencana studi penelitian kualitatif* Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

A.S Ruky.2002 Manajemen penggajian dan pengupahan untuk kariawan perusahaan, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Atmodiwirio, (2000:54) *Pengertian pelaksanaan* Jakarta; PT Bumi aksara

Bintaro (1991: 199) *Faktor Pelaksanaan* Jakarta; PT Bumi aksara

Charles D. Jones dalam Silalai (1984:49) *Implementasi atau pelaksanaan* Jakarta; PT Bumi aksara

Fathoni, 2006:194 Tujuan pembinaan dan pengembangan, Gramedia Pustaka Utama Jakarta

Hariandja 2007 : 48 *Analisis jabatan* Jakarta; PT Bumi aksara

Hasibuan.1993: 127 *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta; PT Bumi aksara

Hasibuan.2007: 10 *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta; PT Bumi aksara

Irawan, Dkk. 1997 : 46 Penerapan analisis jabatan, Jakarta

Moleong Lexy J. 2002. *Penelitian kualitatif*, Bandung Rosdakarya

Moleong Lexy J. 1991 *metode penelitian kualitatif remaja* rosdakarya

Poerwadarmita (1986:553) *Pengertian pelaksanaan*, Jakarta; PT Bumi aksara

Sofyandi. 2003: 6 *manajemen sumber daya manusia*

SP. Siagian (1984:120) “*achievement oriented* Jakarta; PT Bumi aksara

Simamora, 1995 : 687 *Administrasi kepegawaian* : Jakarta

Syukur Abdullah (1987:9) *Definisi Implementasi* Jakarta: Pradnya Paramita

Taybnapis burhanudin.1995. *Administrasi kepegawaian.* Suatu tinjauan analitik.

Jakarta: pradnya paramita

Wursanto, 1991 : 39 *Penerapan Analisis Jabatan*, Jakarta