

ABSTRAK

MODEL PELAKSANAAN MUTASI DAN PROMOSI KEPEGAWAIAN DALAM PENINGKATAN KAPASITAS BIROKRASI PEMERINTAH KABUPATEN CIAMIS (Studi Kasus pada BKPSDM Kabupaten Ciamis).

Penelitian ini dilatar belakangi oleh belum optimalnya sistem birokrasi dan kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki tujuan mulia atas kinerja yang dilakukannya dan untuk menekankan kepada manajemen pengembangan SDM yang strategis (strategic human resource management) di BKPSDM Kabupaten Ciamis. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis model pelaksanaan mutasi dan promosi pada BKPSDM Kabupaten Ciamis. 2) Untuk mengetahui upaya peningkatan kapasitas birokrasi Pemerintah Daerah pada BKPSDM Kabupaten Ciamis. 3) Untuk mengetahui model pelaksanaan mutasi dan promosi kepegawaian dalam peningkatan kapasitas birokrasi Pemerintah Daerah pada BKPSDM Kabupaten Ciamis.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi (pengamatan), interview (wawancara), dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Pada pelaksanaan mutasi dan promosi, BKPSDM Kabupaten Ciamis menggunakan model merit system dalam kebijakan penempatan perpindahan dan peningkatan posisi jabatan pegawainya. Karena dengan model merit system proses pelaksanaan mutasi dan promosi akan lebih transparansi dan objektivitas, serta mengedepankan kompetensi, prestasi dan kinerja individu. 2) Upaya peningkatan kapasitas birokrasi pemerintah Daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis adalah dengan: Pertama, menerapkan sistem pengendalian gratifikasi dalam rangka meningkatkan pencegahan terjadinya tindak pidana korupsi di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Ciamis dan mewujudkan *good governance and clean government* yang amanah, transparan, dan akuntabel. Kedua, Membangun digital mindset ASN terhadap pelayanan publik. BKPSDM Kabupaten Ciamis perlu membuat perubahan mindset yang kuat bahwa digitalisasi membawa kemudahan dalam pelayanan dan terkait dengan perubahan Ketiga, Penataan kembali kelembagaan/organisasi sebagai upaya dan langkah yang BKPSDM Kabupaten Ciamis ambil sebagai peran penting penyelenggaraan Pemerintah Daerah yang bersih dan akuntabel. Keempat, Peningkatan Pengetahuan dan Keterampilan Pegawai sebagai upaya yang dilakukan BKPSDM Kabupaten Ciamis dengan memberikan penugasan kepada para ASN untuk mengikuti jenjang pendidikan tinggi S1, S2, dan S3, serta pemberian ijin belajarnya. Kelima, Perbaiki sistem reward and punishment. Dengan sistem reward dan punishment ini menjadi cara terbaik untuk mengatur pegawai sehingga Instansi akan adil memperlakukan pegawainya. Pegawai akan dapat berlomba-lomba untuk meningkatkan kinerjanya agar menjadi pegawai yang berprestasi dan mendapatkan reward sedangkan pemberian punishment adalah suatu sanksi atau hukuman

untuk para ASN yang melanggar peraturan yang berlaku. 3) Model pelaksanaan mutasi dan promosi kepegawaian dalam peningkatan kapasitas birokrasi Pemerintah Daerah pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Ciamis yaitu dilakukan berdasarkan merit system. Pengambilan keputusan mutasi dan promosi ini dilakukan oleh pimpinan baik pimpinan SKPD yang mengusul maupun Bupati sebagai pejabat pembina kepegawaian daerah yang mengambil keputusan akhir dalam proses mutasi pegawai tersebut. Ada beberapa tahapan yang sudah BKPSDM Kabupaten Ciamis tempuh yaitu BKPSDM menginventaris lowongan jabatan struktural yang ada disertai persyaratan Kedua, lowongan formasi jabatan struktural yang ada diinformasikan kepada seluruh pimpinan SKPD, melalui surat edaran yang ditujukan kepada kepala SKPD. Ketiga, berdasarkan lowongan formasi jabatan tersebut, kepala SKPD mengusulkan nama-nama calon pejabat yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan struktural sesuai dengan formasi yang tersedia. Keempat, pada tahapan ini seleksi dilakukan oleh Tim Baperjakat untuk menentukan kualifikasi pegawai yang bersangkutan. Setelah didapati calon pegawai yang tepat mengisi jabatan selanjutnya adalah penerimaan SK dari Bupati. Dan dalam proses pelaksanaan promosi jabatan di Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis tidak hanya memilih pegawai yang berkompeten, tetapi dalam pelaksanaan pengangkatan dan penempatan pejabat baik dalam jabatan struktural maupun dalam jabatan fungsional merupakan faktor penting dalam perencanaan sumber daya manusia, Mutasi dan promosi sebagai peningkatan kapasitas birokrasi terlebih dalam pelaksanaannya sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kata Kunci : Mutasi, Promosi, Birokrasi Pemerintah

ABSTRACT

MODEL FOR IMPLEMENTING EMPLOYMENT MUTATIONS AND PROMOTIONS IN INCREASING THE BUREAUCRACY CAPACITY OF THE CIAMIS DISTRICT GOVERNMENT (Case Study at BKPSDM Ciamis Regency).

This research is motivated by the suboptimal bureaucratic system and quality of the State Civil Apparatus (ASN) which has noble goals for its performance and to emphasize strategic human resource management in BKPSDM Ciamis Regency. The aims of this research are: 1) To find out and analyze the transfer and promotion implementation model at BKPSDM Ciamis Regency. 2) To find out efforts to increase the bureaucratic capacity of the Regional Government at BKPSDM Ciamis Regency. 3) To find out the model for implementing staff transfers and promotions in increasing the capacity of the Regional Government bureaucracy at BKPSDM Ciamis Regency.

The research method used is a descriptive method with a qualitative approach. Data collection tools used in this research include observation, interviews and documentation.

The results of the research show that 1) In implementing transfers and promotions, BKPSDM Ciamis Regency uses a merit system model in its policy of placing transfers and increasing employee positions. Because with the merit system model, the process of implementing transfers and promotions will have more transparency and objectivity, and prioritize individual competence, achievement and performance. 2) Efforts to increase the capacity of the Regional Government bureaucracy at the Civil Service and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Ciamis Regency are by: First, implementing a gratification control system in order to increase the prevention of criminal acts of corruption within the Ciamis Regency Government and realize good governance and clean government which is trustworthy, transparent and accountable. Second, building a digital mindset for ASN towards public services. BKPSDM Ciamis Regency needs to make a strong change in mindset that digitalization brings convenience in services and is related to change. Third, institutional/organizational restructuring is an effort and step that BKPSDM Ciamis Regency is taking as an important role in implementing a clean and accountable Regional Government. Fourth, increasing employee knowledge and skills as an effort carried out by the Ciamis Regency BKPSDM by giving assignments to ASN to take undergraduate, master's and doctoral levels of higher education, as well as granting them study permits. Fifth, Improve the reward and punishment system. This reward and punishment system is the best way to manage employees so that the agency will treat its employees fairly. Employees will be able to compete to improve their performance in order to become employees who excel and receive rewards, while giving punishment is a sanction or penalty for ASNs who violate applicable regulations. 3) The model for implementing staff transfers and promotions in increasing the capacity of the Regional Government bureaucracy at the Civil Service and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Ciamis

Regency is carried out based on the merit system. Decision making on transfers and promotions is carried out by the leadership, both the SKPD leadership who proposes and the Regent as the regional civil service development official who makes the final decision in the employee transfer process. There are several stages that the Ciamis Regency BKPSDM has taken, namely BKPSDM inventorying existing structural position vacancies accompanied by requirements. Second, existing structural position formation vacancies are informed to all SKPD leaders, through a circular addressed to the SKPD heads. Third, based on the vacancy in the position formation, the SKPD head proposes the names of prospective officials who meet the requirements to fill structural positions in accordance with the available formation. Fourth, at this stage the selection is carried out by the Baperjakat Team to determine the qualifications of the employees concerned. After finding the right employee candidate to fill the position, the next step is to receive a decree from the Regent. And in the process of implementing job promotions in the Ciamis Regency Regional Government, not only does selecting competent employees, but in implementing the appointment and placement of officials both in structural positions and in functional positions, it is an important factor in human resource planning, transfers and promotions as an increase in bureaucratic capacity, especially in its implementation it is in accordance with applicable laws and regulations.

Keywords: Transfer, Promotion, Government Bureaucracy