BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah menganalisis data sesuai dengan fokus penelitian, peneliti menyimpulkan sebagai berikut :

1. Standar mutasi di lingkungan Kementerian Agama Kota Surabaya menggunakan landasan Peraturan Pemerintah yakni Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian dan Undang-Undang Nomor 96 Tahun 2000 tentang wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai. Secara khusus dalam penerapan mutasi menggunakan acuan Keputusan Kepala BKN Nomor 12 tahun 2001 dalam ketentuan pelaksanaan PP Nomor 100 tahun 2000 dan Peraturan Menteri Agama.
2. Penerapan standar mutasi di lingkungan Kementerian Agama Kota Surabaya dibagi menjadi tiga macam yaitu:
    a. Mutasi lokal merupakan perpindahan pegawai dari jabatan satu ke jabatan lain yang setingkat di lingkungan Kementerian Agama Kota Surabaya. Mutasi rotasi jabatan merupakan perpindahan pegawai dari jabatan satu ke jabatan yang lain yang setingkat di kantor Kementerian Agama Kota Surabaya. Mutasi lokal dan mutasi rotasi jabatan termasuk mutasi dengan cara ilmiah karena penerapannya sesuai dengan standar KK BKN yang dilaksanakan empat tahun sekali dengan kebijakan Baperjakat.

b. Mutasi masuk merupakan perpindahan atas permintaan pegawai sendiri yang masuk ke lingkungan Kementerian Agama Kota Surabaya baik dari kabupaten atau kota, provinsi atau luar provinsi dengan persetujuan pimpinan lembaga asal. Mutasi masuk dilakukan dengan cara ilmiah dan tidak ilmiah, cara ilmiah penerapannya sesuai dengan ketentuan dari Peraturan Menteri Agama sedangkan cara tidak ilmiah penerapannya juga sesuai dengan ketentuan dari Peraturan Menteri Agama namun dalam pemprosesannya berdasarkan *spoil system* (berdasarkan kekeluargaan) dengan waktu satu bulan karena pada umumnya tiga sampai empat bulan.

c. Mutasi pindah keluar merupakan perpindahan atas permintaan pegawai sendiri yang pindah keluar dari lingkungan Kementerian Agama Kota Surabaya ke kabupaten atau kota, provinsi atau luar provinsi Surabaya dengan persetujuan kepala Kementerian Agama Kota Surabaya. Pada dasarnya penerapan mutasi pindah keluar syarat dan pemrosesannya sama dengan mutasi masuk.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti perlu memberikan saran-saran, antara lain:

1. Diharapkan kepala Kementerian Agama Kota Surabaya beserta tim Baperjakat dalam pelaksanaan mutasi sesuai dengan prinsip *the right*

man on the right place, agar para pegawai yang berada dalam lingkungan Kementerian Agama Kota Surabaya dapat bekerja dengan maksimal dan produktifitas pegawai meningkat.

2. Diharapkan para pegawai yang telah di mutasi dapat menyesuaikan pekerjaan baru dengan baik serta bertanya pada pegawai lain yang masih dalam satu devisi agar pekerjaan lebih mudah dilaksanakan.
3. Diharapkan para pegawai yang berkeinginan untuk mutasi memperhatikan alasan yang tepat dan mempertimbangkan tempat tujuan mutasi serta lebih aktif untuk ikut serta dalam pemrosesan mutasi agar mutasi dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat banyak kekurangan–kekurangan dalam pemerolehan data yang disebabkan karena pelayanan dalam menggali data kurang maksimal dikarenakan kesibukan informan menunaikan tugas sehingga data yang diperoleh tidak seluruhnya didapatkan. Oleh karena itu, diharapkan bagi penulis selanjutnya dalam melakukan penelitian, peneliti lebih aktif dalam mendapatkan data dari informan yang lain dan mencari waktu yang tepat dalam mendapatkan data sehingga penelitian dapat menghasilkan data dan hasil yang maksimal.