

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya mengenai implementasi sistem merit dalam pelaksanaan mutasi ASN di Pemerintahan Kota Banjarmasin, dan faktor-faktor yang mempengaruhi terjadi perbedaan dalam seleksi masuk mutasi. Maka pada bab ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kecenderungan pelaksanaan mutasi tersebut yaitu dilaksanakan berdasarkan standar merit yaitu sistem merit dimana dalam implementasi sistem merit dalam pelaksanaan mutasi ASN di Pemerintahan Kota Banjarmasin yang dominan digunakan untuk menjadi pertimbangan mutasi yaitu dengan melihat prestasi kerja pegawai, disiplin pegawai, kinerja pegawai, dan profesionalisme pegawainya. Akan tetapi pelaksanaan mutasi tersebut belum sepenuhnya hanya berdasarkan sistem merit hal ini dapat diketahui dengan adanya pertimbangan-pertimbangan lain yang ikut mempengaruhi pelaksanaan mutasi tersebut ialah sistem kekeluargaan yang masih adanya unsur suka atau tidak suka karena faktor kepentingan individu, faktor kedekatan dengan pimpinan atau karena faktor kekeluargaan.
2. Faktor yang menjadi adanya perbedaan dalam seleksi mutasi yaitu faktor psikologis dan faktor sosiologis. Faktor psikologis terletak

pada emosi, komunikasi dan adaptasi dilingkungan kerja. Faktor tersebut akan menyebabkan kekhawatiran pada diri sendiri. Sedangkan faktor sosiologis terletak pada kebudayaan yang akhirnya berdampak pada bidang yang digeluti. Dikarenakan apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang lain dari keahlian pada bidangnya dan tidak mendapat kesempatan untuk dimutasi ulang maka akan berpengaruh pada semangat kerja dan motivasi kerja pegawai dan juga kinerja pegawai akan menurun.

B. Rekomendasi

Ada beberapa saran yang diberikan oleh peneliti yang ditunjukkan kepada pihak-pihak dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Bagi ASN

Sebaiknya pegawai dapat menjadikan gambaran evaluasi bagi para pegawai instansi yang dimutasi agar tidak mengulang kesalahan yang sama, dan mampu melakukan kinerja yang baik sesuai keahlian dan kompetensi pegawai.

2. Bagi Instansi

Ada baiknya agar produktifitas kinerja pegawai meningkat, terciptanya keseimbangan antar divisi atau dinas terkait kebutuhan kerja dan mampu merangsang pegawai untuk termotivasi dan pada akhirnya *output* dan *income* instansi meningkat.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan agar lebih memaksimalkan penelitian tentang implementasi terkait sistem merit dan seleksi mutasinya yang masih dirasa kurang. Dalam penelitian yang akan datang hendaknya peneliti lebih menguasai teori yang dipakai dan semaksimal mungkin dalam menggunakan waktu sebaik mungkin guna mendapatkan data penelitian yang maksimal. Dan dalam proses pengumpulan data lebih diperhatikan jumlah subjeknya agar data yang diinginkan maksimal terpenuhi. Serta peneliti diharapkan menggunakan metode kuantitatif agar mempermudah penelitian dalam mendapatkan data penelitian yang diinginkan. Kemudian untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar mampu dan memberikan masukan maupun solusi agar yang diharapkan dan diinginkan oleh pegawai dapat terpenuhi, guna kenyamanan dan timbulnya semangat kerja yang baik di instansi.