

## Analisis Pelaksanaan Mutasi Jabatan Aparatur Sipil Negara di Lingkup Pemerintahan Provinsi Sulawesi Selatan

### *Analysis of the Implementation of Mutations in the Position of State Civil Apparatus in the Scope of the Government of South Sulawesi Province*

Muhajid<sup>1</sup>, Edwar<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu-Ilmu Sosial Universitas Fajar  
Email: mujahid.unifa@gmail.com

#### ABSTRAK

Pelaksanaan mutasi di pemerintahan provinsi Sulawesi Selatan sudah dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku pada UU no 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pelaksanaan mutasi jabatan ASN di lingkup pemerintahan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan pendekatan analisis deskriptif kualitatif yang menggunakan informan sebanyak 5 orang yang berlokasi di kantor gubernur badan kepegawaian daerah provinsi Sulawesi selatan di Kota Makassar. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui Teknik Penelitian Pustaka (Library Research) dan Penelitian Lapangan (Field Research) dengan cara Wawancara dan Observasi. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa yang telah dilakukan, maka dapat di tarik kesimpulan pelaksanaan mutasi di pemerintahan provinsi Sulawesi Selatan sudah dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku pada UU no 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara. dalam pelaksanaannya, mutasi pada aparatur sipil negara pemerintahan provinsi Sulawesi Selatan di kelompokkan berdasarkan prestasi kerja, pengembangan karir dan kelowongan jabatan.

**Kata Kunci** : Mutasi, Aparatur Sipil Negara (ASN)

#### ABSTRACT

*The implementation of the mutation in the government of the province of South Sulawesi has been carried out in accordance with the laws and regulations that apply to Law No. 5 of 2014 concerning State Civil Apparatus (ASN). This study aims to determine the analysis of the implementation of ASN position transfers in the government of South Sulawesi Province. This research is a qualitative research with a qualitative descriptive analysis approach that uses 5 informants who are located in the governor's office of the regional civil service of South Sulawesi province in Makassar City. Data in this study were collected through Library Research Techniques and Field Research (Field Research) by means of Interviews and Observations. From the results of this study it can be concluded that what has been done, it can be drawn the conclusion of the implementation of mutations in the government of South Sulawesi province has been carried out in accordance with the laws and regulations that apply to Law No. 5 of 2014 concerning the state civil apparatus. in its implementation, mutations in the civil service of the state government of South Sulawesi province were grouped based on work performance, career development and job tunneling.*

**Keywords** : Mutation, State Civil Apparatus (ASN)

---

#### Sekretariat

Editorial: Kampus Fekon UNISMUH PALU - Palu 94118,  
Sulawesi Tengah, Indonesia  
Telp/HP: +6281245936241, Fax (0451) 425627  
E-mail: jsm.fe.umpalu@gmail.com  
OJS: <http://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JSM>

#### Article History:

⇒ Received 16 Juli 2018  
⇒ Revised 28 Juli 2018  
⇒ Accepted 7 Agustus 2018

## PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan dan sumber daya manusia aparatur sipil negara. Berbagai permasalahan atau hambatan yang mengakibatkan sistem penyelenggaraan pemerintahan diperkirakan tidak berjalan dengan tugas yang diberikan, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi dan melaksanakannya dengan sungguh-sungguh apabila melanggar tugas dan wewenang. Perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik serta bersih dari praktik korupsi juga dapat menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan perannya sebagai aparatur sipil negara.

Aparatur Negara adalah sebagai alat kelengkapan negara terutama yang meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kepegawaian yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari. Manajemen menitikberatkan pada kepegawaian negara dikenal dengan "profesi pegawai" yang bekerja di pemerintahan yang melaksanakan "Public Civil Servant Service". Kepegawaian negara di Indonesia dikenal dengan sebutan Pegawai Negeri Sipil (selanjutnya PNS). Dahulu dikenal dengan sebutan Pamong Projo atau Pangreh Projo. Dengan adanya Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, kepegawaian negara yang disebut dengan istilah aparatur sipil Negara, mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Keberadaan Aparatur Sipil Negara itu sendiri mempunyai fungsi sebagai pelaksana kebijakan publik yang dibuat pejabat pembina, pelayanan publik yang berkualitas dan profesional serta perekat dan pemersatu bangsa. Adapun peran aparatur sipil negara ialah sebagai perencana, pelaksana dan pegawai penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profes-

sional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme.

Agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan akuntabel, maka setiap pegawai negeri sipil diberikan hak seperti gaji, tunjangan, fasilitas, cuti, jaminan pensiun, jaminan hari tua serta pengembangan kompetensi. Selain hak sebagaimana di atur dalam pasal 70 UU ASN di sebutkan bahwa setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi. Adapun kewajiban ASN ialah setia dan taat kepada Pancasila, UUD Tahun 1945, NKRI, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa, melaksanakan kebijakan yang telah di rumuskan dan menaati ketentuan peraturan perundang-undangan.

Permasalahan perpindahan/mutasi aparatur sipil negara di provinsi Sulawesi Selatan merupakan bagian dari pembinaan, guna memberikan pengalaman kerja, tanggung jawab dan kemampuan yang lebih besar kepada pegawai tersebut. Tujuan utama dari adanya mutasi ASN adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas dari kinerja ASN yang bersangkutan tersebut.

Selain dari pada pembinaan, mutasi dapat juga dimungkinkan terjadi di karenakan adanya penyederhanaan atau pengembangan suatu instansi. Pelaksanaan mutasi ASN di daerah sudah menjadi tugas Badan Kepegawai Daerah (BKD). Hal ini sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Ketentuan mutasi yang di atur dalam pasal 73 undang-undang nomor 5 Tahun 2014.

BKD Provinsi Sul-Sel sebagai pelaksana mutasi ASN, dalam hal ini BKD juga dituntut untuk profesional dalam pelaksanaan tugasnya. dalam perkembangannya tidak sedikit sebuah kritik yang muncul terhadap pelaksanaan kewenangan kepala daerah dan pelaksanaan tugas BKD terutama dalam hal keadilan dan keterbukaan dalam pengambilan keputusan terhadap mutasi ASN. Mutasi di provinsi sering juga menjadi sorotan media, hal ini karena seringkali pemerintahan Provinsi Sulawesi Selatan melakukan mutasi ASN di lingkungannya.

Pentingnya perpindahan Pegawai negeri sipil di lingkup Pemerintahan Provinsi Sulawesi Selatan menjadikan motivasi Aparatur Sipil Negara lebih memperlihatkan ket Rampilan atau kinerja yang lebih baik, agar

mendapatkan tempat/jabatan yang lebih sesuai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pelaksanaan Mutasi Jabatan Aparatur Sipil Negara Di Lingkup Pemerintahan Provinsi Sulawesi Selatan”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan Metode penelitian kualitatif. Penelitian dilakukan bertempat di kantor gubernur (Badan Kepegawai Daerah) provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian dimulai pada bulan April hingga Juni 2017. Penentuan informan digunakan menggunakan teknik *purposive sampling*.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian yang dilakukan oleh peneliti pada kantor BKD Provinsi Sul-Sel dalam melihat pelaksanaan mutasi yang terjadi pada pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah provinsi Sulawesi Selatan. Dalam pelaksanaan mutasi tidak ada aturan yang pasti kapan dan berapa lama seorang pegawai negeri sipil itu dimutasi. Mekanisme atau aturan pelaksanaan mutasi terjadi dengan berbagai pertimbangan, melihat kekosongan posisi atau jabatan serta beberapa faktor lain. Seperti yang disampaikan oleh sekretaris badan kepegawaian daerah sebagai berikut:

*“Jadi pelaksanaan pemerintahan Sul-Sel khususnya mutasi sudah di lakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, jadi kita berdasarkan dengan UUD no 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara. Kita mengikuti aturan yang dilakukan seperti misalnya untuk mutasi jabatan dari eselon 3 ke eselon 2 itu ada namanya tes jabatan pimpinan tinggi pratama, dimana orang yang mau jadi eselon 2 itu harus di tes, jadi tes pratama jabatan itu tidak asal di angkat saja. Kemudian untuk eselon 3, jadi eselon 4 ke eselon 3 untuk mutasi jabatan nah itu juga melalui tes, tes itu namanya tes kompetensi yang baru-baru kita lakukan sebanyak 1000 pejabat dimana ada kompetensinya itu nanti di pakai untuk siapa yang ingin di dudukan di jabatan ini di lihat dari hasil*

*tes kompetensinya. Di tesnya juga itu bisa di lihat apakah dia bisa di promosi ataukah di diklatkan dulu jadi tes ini sangat menentukan. (Hasil wawancara, 19 juli 2017)”*

Hal yang sama juga disampaikan oleh kepala bidang pengembangan karir, mengatakan bahwa :

*“Mutasi di pemerintahan provinsi Sul-Sel selama ini kita lakukan berdasarkan aturan yang ada, aturan itu UUD no.5 tahun 2014 sistem yang kita pergunakan yaitu melalui kompetensi, kinerja dan kualifikasi... (Hasil wawancara, 21 juli 2017)”*

Mutasi pada pemerintahan Sulawesi Selatan dilaksanakan berdasarkan aturan perundang-undangan yang termuat dalam UU no 5 tahun 2014. Dalam aturan tersebut mengatur tentang jabatan dan juga kelembagaan yang menyangkut aparatur sipil negara. Mutasi termasuk hal yang juga dibahas dalam perundang-undangan tersebut. Dalam pelaksanaan mutasi pada lingkungan pemerintahan provinsi Sulawesi Selatan terlaksana mulai dari pejabat dengan eselon 4 sampai dengan eselon 1. Eselon merupakan tingkat jabatan struktural, eselon tertinggi sampai eselon terendah dan jenjang pangkat untuk setiap eselon sebagaimana tersebut dalam peraturan pemerintahan nomor 13 tahun 2002.

Penjelasan mengenai aturan waktu dan penentuan pelaksanaan mutasi tidak tertera dalam peraturan UU, sehingga pelaksanaannya dinilai situasional dan juga berlandaskan kebutuhan. Seperti yang di katakan oleh kepala sub bagian pimpinan tinggi dan administrasi BKD :

*“Kalau ketetapan waktu secara regulasi itu tidak ada, yang penting memang saat ada tempat yang kosong dan memang ada waktu untuk melakukan rapat disitulah kita menghimpun semua data-data yang layak untuk di angkat dalam jabatan itu. Jadi tidak ada ketetapan waktu yang penting ada waktu untuk kita*

*melantik dan memang ada orang-orang yang kita mau angkat. (Hasil Wawancara, 21 juli 2017)"*

*kualifikasi, salah satu pengembangan karir sehingga dilakukan mutasi. (Hasil wawancara, 21 juli 2017)*

Sama halnya dengan yang dikatakan kepala bidang pengembangan karir :

*"...tidak menutup kemungkinan lebih dari itu kita lakukan mutasi dengan penilaian-penilaian dengan jabatan lowong yang ada, jadi melihat kondisi jabatan yang lowong yang ada. (Hasil wawancara, 21 juli 2017)"*

Mutasi yang dilakukan pada lingkungan Pemerintahan Provinsi SulSel lebih kepada aspek promosi atau peningkatan jabatan terhadap Aparatur Sipil Negara. Dimana promosi atau peningkatan jabatan tersebut di lihat dari kinerja serta prestasinya sehingga pentingnya dilakukan mutasi itu dalam lingkup pemerintahan, seperti yang di sampaikan oleh Sekertaris BKD :

*"Sangat Penting, kan mutasi kita lakukan misalnya untuk golongan itu penghargaan kepada pegawai karena prestasinya juga untuk menambah motivasi pegawai, kalau pegawai tidak naik-naik pangkatnya juga, buat apa dia kerja kalau dia tidak naik pangkatnya berarti tidak naik juga pendapatannya. Jadi penting di lakukan mutasi itu karena pertama untuk memotivasi pegawai agar dia bisa bekerja, karena adanya peningkatan kesejahteraan juga sebagai penyegaran serta menambah wawasan. (Hasil wawancara 19 juli 2017)."*

Dengan adanya pelaksanaan mutasi yang bersifat promosi juga, ini menjadi satu alasan atau motivasi terhadap ASN untuk mengembangkan karir mereka dimana kepala bidang pengembangan karir juga mengatakan :

*"Jelas penting, mutasi itu kan salah satu pengembangan karir dan salah satu penyegaran serta penilaiannya itu melalui kinerja, kompetensi dan*

*mutasi yang bersifat promosi dianggap sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang baik dan juga prestasi yang di peroleh seorang PNS pada pemerintahan provinsi Sulawesi Selatan. Pendidikan juga merupakan salah satu indikator pegawai negeri sipil dapat mengalami mutasi yang bersifat promosi yang dianggap memenuhi kebutuhan dan juga prestasi yang diperoleh. Hal ini juga di sampaikan oleh Sekertaris Badan Kepegawai Daerah :*

*"yang menyebabkan dilakukan mutasi pertama karena mereka berprestasi dia di anggap mampu untuk meningkat dari pangkat ini ke pangkat ini di situ dinilai pendidikannya, contohnya dia sarjana teknik sipil kok di administrasi, kasih pindah atau mutasi ke PU. penyebabnya juga pangkat yang memenuhi syarat. (Hasil wawancara 19 juli 2017)*

Mutasi juga ada yang berbau negative hal ini di karenakan adanya penurunan kinerja dan beberapa permasalahan baik yang bersifat pribadi maupun fungsional. Penurunan kinerja atau beberapa permasalahan lainnya terkait kinerja aparatur sipil negara (ASN) dapat berimbas pada pelaksanaan mutasi yang melibatkan setiap aparatur sipil negara (ASN) yang bermasalah seperti yang disampaikan kepala sub bidang pimpinan tinggi dan administrasi :

*"... disitu kadang kita memberikan rotasi pergeseran sehingga yang bersangkutan di arahkan ketempat lain. Penurunan bisa saja ada, apabila sudah di berikan kesempatan beberapa kali, dia tidak bisa laksanakan itu bisa saja ada penurunan, tetapi hal tersebut sangat jarang apalagi di pemerintah provinsi. Paling penurunan itu yang sering terjadi biasanya mengundurkan diri karena sakit atau memang dia sudah tidak sanggup bekerja disitu. (Hasil wawancara, 21 juli 2017)"*

Banyak penyebab yang menjadi alasan dilaksanakan mutasi ini agar tujuan yang

ingin dicapai pemerintah provinsi dapat berjalan sesuai pencapaian yang ditargetkan. Dengan adanya jabatan lowong serta aparatur sipil negara (ASN) yang pensiun juga karena adanya yang meninggal dunia ini juga menjadi penyebab terjadinya pelaksanaan mutasi seperti yang dikatakan kepala bidang pengembangan karir badan kepegawai daerah (BKD) :

*“Mutasi dilakukan itu apabila ada jabatan yang lowong, ada evaluasi kinerja, ada penyegaran dan pengembangan, jadi semua sisi penilaian itulah sehingga ada mutasi. Ya itu semua penyebabnya, jabatan yang lowong karena kosong, karena meninggal pegawainya atau karena ada beberapa evaluasi sehingga di evaluasi kondisi organisasi perlu penyegaran, perlu pengembangan sehingga di adakan mutasi.(Hasil wawancara, 21 juli 2017)”*

Jabatan yang lowong, untuk penyegaran serta pengembangan karir aparatur sipil negara menjadi salah satu di laksanakan mutasi tersebut dengan adanya pelaksanaan mutasi ini juga sangat berdampak positif bagi pemerintah provinsi Sulawesi Selatan seperti yang di sampaikan kepala bidang pengembangan karir :

*“Kalau mengadakan mutasi sudah jelas dampaknya adalah sisi positifnya. Karena itu ada wawasan di dalamnya ada pengembangan kompetensi, sangat bermanfaat dampak positifnya itu. Jadi ya itu tadi terjadi pengembangan karir, wawasan bertambah dan penyegaran serta regenerasi atau biasa di sebut pengkaderan.(Hasil wawancara, 21 juli 2017)”*

Sama halnya yang di sampaikan oleh sekertaris badan kepegawaian daerah :

*“Dampak positifnya bagi pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan bahwa terjadi regenerasi agar gerbong berjalan serta proses kepegawaian berjalan dengan baik.(Hasil wawancara, 19 juli 2017)”*

Kompetensi menjadi sebuah indikator dalam pelaksanaan mutasi pada lingkup

provinsi Sulawesi Selatan. Aparatur Sipil Negara yang memiliki kemampuan kompetensi yang baik tentu akan mendapat kesempatan untuk terus mengembangkan karir melalui promosi jabatan yang nilai berdasarkan kinerja dan juga prestasi lainnya.

Sementara kinerja sendiri harus menjadi sebuah tanggung jawab yang di emban untuk setiap pegawai pada lingkungan pemerintah provinsi Sulawesi Selatan. Kinerja bahkan di tuntut agar terus memperlihatkan peningkatan baik dari sector pelayanan publik juga pekerjaan lainnya. Kinerja memiliki penilaian yang cukup besar terhadap pelaksanaan mutasi, bahkan ketika kinerja dari pegawai di nilai menurun mutasi bahkan bisa dilakukan. Pelaksanaan penurunan jabatan pun dapat terjadi.

Pelaksanaan mutasi juga terjadi dengan melihat kualifikasi berdasarkan pendidikan atau bahkan waktu pengabdian terhadap pemerintah provinsi Sulawesi Selatan, kualifikasi ini memberikan peluang kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki jenjang pendidikan yang telah memenuhi kriteria.

Jabatan yang lowong, untuk penyegaran serta pengembangan karir aparatur sipil negara menjadi salah satu dilaksanakan mutasi tersebut dengan adanya pelaksanaan mutasi ini juga sangat berdampak positif bagi pemerintah provinsi Sulawesi Selatan. Dampak positif karena terjadinya penambahan wawasan, pengembangan karir, serta regenerasi para aparatur sipil Negara (ASN).

Selain mempunyai dampak yang positif, pelaksanaan mutasi bisa berbau negatif. Hal ini dikarenakan adanya penurunan kinerja dan beberapa permasalahan yang bersifat pribadi maupun fungsional. Penurunan kinerja atau beberapa permasalahan lainnya terkait kinerja aparatur sipil Negara (ASN) dapat berimbas pada pelaksanaan mutasi yang melibatkan setiap aparatur sipil Negara (ASN) yang bermasalah. Akan tetapi dari hasil wawancara hal tersebut sangat jarang terjadi di pemerintahan provinsi Sulawesi Selatan.

Beberapa penyebab yang menjadi alasan dilaksanakan mutasi ini agar tujuan yang ingin dicapai pemerintah provinsi Sulawesi Selatan dapat berjalan sesuai pencapaian yang ditargetkan. Dimana salah satu penyebab mutasi karena mereka aparatur

sipil Negara (ASN) berpretasi, dia dianggap mampu untuk meningkatkan kinerjanya, di situ kami memberikan rotasi pergeseran sehingga yang bersangkutan di arahkan ketempat lain.

Pelaksanaan mutasi mengenai aturan waktu dan penentuan pelaksanaan mutasi tidak tertera dalam peraturan UU, sehingga pelaksanaannya dinilai situasional dan juga berlandaskan kebutuhan. Mutasi yang dilakukan pada lingkungan Pemerintahan Provinsi Sulawesi Selatan lebih kepada aspek promosi atau peningkatan jabatan terhadap Aparatur Sipil Negara.

Dimana promosi atau peningkatan jabatan tersebut dilihat dari kinerja serta prestasinya sehingga pentingnya dilakukan mutasi itu dalam lingkup pemerintahan. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian dalam Michael (2015) mengatakan bahwa promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas hasil karya yang sangat baik. Dengan demikian promosi tersebut dapat dipandang sebagai penghargaan organisasi atas prestasi kerja anggotanya.

Hasil penelitian ini juga tidak sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Michael E'en (2015) yang mendapatkan pelaksanaan mutasi jabatan hanya memperhatikan pangkat tanpa melihat hasil kerja hanya menggunakan syarat-syarat kepangkatan tanpa memperhatikan kompetensi pegawai, syarat prestasi kerja hanya dinilai berdasarkan penilaian DP-3 yang dinilai oleh atasan yang bersangkutan, pengalaman kerja/jabatan hanya memperhatikan pengalaman pada tingkatan eselon, tingkat pendidikan yang tidak disesuaikan dengan kompetensi jabatan, senioritas dalam kepangkatan hanya diperhatikan untuk jabatan pada tingkatan eselon II, serta pendidikan dan pelatihan yang diikuti setelah menduduki jabatan.

Adapun fenomena yang di amati dalam pelaksanaan mutas seperti di atur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS menyebutkan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) Daerah (Gubernur, Walikota atau Bupati)

memiliki wewenang untuk menetapkan dan memberhentikan Sekretaris Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota. PPK Daerah Propinsi juga mempunyai kewenangan dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dalam dan dari jabatan struktural eselon II ke bawah dan jabatan fungsional yang jenjangnya setingkat dengan itu di lingkungan Pemerintah Daerah Propinsi. Sedangkan, PPK Daerah Kabupaten/Kota mempunyai kewenangan dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dalam dan dari jabatan struktural eselon II ke bawah dan jabatan fungsional yang jenjangnya setingkat dengan itu di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.

Adanya kewenangan yang begitu besar dari PPK Daerah bagaimanapun telah pula memunculkan permasalahan-permasalahan dalam konteks pembinaan kepegawaian daerah, antara lain terdapat kecenderungan penerapan PP Nomor 9 Tahun 2003 yang kurang proporsional oleh PPK Daerah. Dalam kaitan ini, seringkali terjadi pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dalam dan dari jabatan struktural yang berlangsung tanpa mengindahkan norma dan prosedur kepegawaian. Situasi seperti ini seringkali menimbulkan permasalahan yang berkepanjangan diantara pejabat politis (Gubernur/Bupati/Walikota) dengan kalangan birokrasi di bawahnya. Bahkan, persoalan seperti ini sering menimbulkan pertentangan yang pada gilirannya berujung di pengadilan (PTUN).

Di lingkup Pemerintahan Daerah, kecenderungan penggantian, pemindahan atau penurunan jabatan lebih terasa dan menjadi kekhawatiran "yang luar biasa" bagi pejabat-pejabat karier. Dalam hal ini, momen-momen yang dikhawatirkan adalah Pertama, saat terjadinya perpindahan kekuasaan dari pejabat lama kepada pejabat baru. Tidak dipungkiri bahwa pergantian pejabat (baca: pimpinan) di suatu instansi pemerintah seringkali berdampak pada penggantian atau perpindahan pejabat-pejabat di bawahnya. Kecenderungan seperti ini didasari oleh banyak hal yang lebih terkait pada kepentingan-kepentingan (*interests*) pejabat yang baru tersebut.

Penggantian kepala daerah oleh pejabat di bawahnya atau mewakili, ketika kepala daerah kembali mencalonkan diri (calon *incumbent*) menjadi momen yang cukup terasa bagi pejabat-pejabat karier. Pejabat baru, atas nama untuk memperbaiki kinerja Pemerintah Daerah seringkali mengganti “gerbong” di bawahnya dengan orang-orang kepercayaannya.

Kedua, saat terjadinya “perubahan rezim” di lingkup Pemerintah Daerah. Pergantian pucuk pimpinan atau kepala daerah melalui pemilu kada pun seringkali menuai dampak bagi pergantian pejabat-pejabat di bawahnya. Apalagi, rezim yang baru ini merupakan bagian atau diusung dari partai politik yang berbeda dengan rezim sebelumnya.

Atas nama penguatan kinerja dan loyalitas yang diperlukan kepada pucuk pimpinan, rezim baru ini tidak jarang merombak “kabinet daerah” dengan pejabat-pejabat yang dianggap sesuai dengan selera pimpinan. Disini, dapat pula terjadi adanya “*bargaining*” atau praktek-praktek kemufakatan terhadap posisi jabatan struktural di daerah. Disisi lain, terungkap pula temuan bahwa pemindahan/mutasi pegawai atau pejabat serta pengangkatan pegawai dalam dan dari jabatan struktural daerah dilakukan melalui mekanisme penyederhanaan/ perampingan organisasi Pemerintah Daerah. Meski, dalam proses pemindahan/mutasi pejabat/pegawai serta pengangkatan pegawai dalam dan dari jabatan struktural daerah tersebut kurang memperhatikan kepangkatan, kompetensi dan Diklat yang dimiliki seorang pegawai/pejabat dimaksud.

#### KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini meyimpulkan pelaksanaan mutasi di pemerintahan provinsi Sulawesi Selatan sudah dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku pada UU no 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil negara. dalam pelaksanaannya, mutasi pada aparatur sipil negara pemerintahan provinsi Sulawesi Selatan di kelompokkan berdasarkan prestasi kerja, pengembangan karir dan kelowongan jabatan, dan menyarankan kepada pihak apa-

ratur sipil negara di lingkup pemerintah provinsi Sulawesi Selatan tidak memandang mutasi itu sebagai sebuah punishment (hukuman) melainkan memandang mutasi itu sebagai suatu motivasi agar terus meningkat kualitas kerja dan pelayanannya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Diana, Salina. 2013. Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perum Perhutani Jakarta. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan. Jakarta. Skripsi. Jakarta : Program, Sarjana
- E'en, Michael. 2015. Studi Tentang Promosi Dan Mutasi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Kutai Barat. Universitas Mulawarman.
- Fitri, Rahmika. 2009. Gambaran Potensi Perawat ICU Dan HCU Serta Hubungannya Dengan Pendidikan, Pelatihan Dan Pengalaman Di Rumah Sakit Islam Jakarta Cempaka Putih. Universitas Indonesia. Depok. Skripsi. Depok : Program, Sarjana
- Kalangi, Roosje. 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Selatan. IPDN Sulawesi Utara.
- Philips, 2014. Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Dari Kabupaten Kutai Barat Ke Kabupaten Mahakam Ulu. Jurnal Ilmu Pemerintahan Vol. 2 No.3 2014
- Rayadi, 2012. Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan Dan Perusahaan Di Kalbar. AMIK Panca Bhakti Pontianak. Pontianak.
- Sony, Budi & Euis. 2012. Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang. Provinsi Jawa Barat.

Sugiono, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Cetakan Ke-19. Bandung: Alfabeta

Sugiono, 2014. Memahami Penelitian Kualitatif. Cetakan Kesembilan. Bandung: Alfabeta

Suyadi, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Dasar Negeri 1 Delanggu. IAIN Surakarta. Surakarta. Tesis. Surakarta : Program, Megister

Wahyu, Muhammad. 2014. Analisis Pelaksanaan Mutasi Jabatan Di Pemerintahan Kabupaten Luwu Utara. Univesitas Hasanuddin. Makassar. Skripsi. Makassar : Program, Sarjana