

**PELAKSANAAN MUTASI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KOTA
LUBUKLINGGAU SETELAH BERLAKUNYA UNDANG UNDANG NO 5
TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA**

NASKAH PUBLIKASI

**Diajukan sebagai Salah Satu Persyaratan untuk Mendapatkan Gelar
Sarjana Hukum (SH)**

Di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Disusun Oleh :

Nama : MEILINDA MUSLIMAH
NIM : 20150610225
Jurusan : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Administrasi Negara

**PROGRAM ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

2019

HALAMAN PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**PELAKSANAAN MUTASI PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KOTA
LUBUKLINGGAU SETELAH BERLAKUNYA UNDANG UNDANG NO 5
TAHUN 2014 TENTANG APARATUR SIPIL NEGARA**

Penyusun:

Nama: Meilinda Muslimah
NIM: 20150610225

Dosen Pembimbing

Beni Hidayat, SH., M.Hum
NIK. 19731231199804 153 030

Mengesahkan

Dekan Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Dr. Trisno Raharjo, S.H., M.Hum.
NIK. 19710409199702 153 028

Meilinda Muslimah
Program Studi Ilmu Hukum
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Email : meilinsy26@gmail.com

ABSTRAK

Mutasi adalah perpindahan suatu jabatan atau wilayah kerja bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan tujuan untuk menempatkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di tempat yang tepat serta memberikan pengalaman kerja sebagai penambahan pengetahuan dan penyegaran organisasi. Membandingkan kesesuaian pengimplementasian mutasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Lubuklinggau terhadap ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Lubuklinggau setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan faktor yang menjadi penghambat pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Lubuklinggau. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian empiris dengan mengambil sumber data dan responden di Kota Lubuklinggau. Penelitian ini juga merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan dua pendekatan yaitu pendekatan kasus (*case approach*) dan pendekatan Undang-Undang (*statute approach*). Berdasarkan hasil penelitian penulis di Kota Lubuklinggau, pelaksanaan mutasi di Kota Lubuklinggau dilakukan berdasarkan ketentuan Undang-Undang dan tidak ditemukannya penyimpangan yang signifikan. Oleh karena itu dalam hal pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Lubuklinggau dikatakan sesuai dengan amanat Undang –Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dengan demikian penulis menyarankan Pemerintah Kota Lubuklinggau melakukan mutasi sesuai dengan dasar hukum pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil (PNS),serta meningkatkan pengawasan terhadap kedisiplinan proses pelaksanaan administrasi mutasi sehingga pelaksanaan mutasi Pegawai Negei Sipil (PNS) di Kota lubuklinggau bersifat objektif tanpa unsur kedekatan maupun kekeluargaan.

Kata kunci: *Pelaksanaan, Mutasi, PNS*

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN), Aparatur Sipil Negara yang (selanjutnya disingkat menjadi ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Sedangkan PNS adalah WNI yang memenuhi persyaratan tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Keberhasilan pemerintah dalam menjalankan pelayanannya terhadap masyarakat ditentukan oleh keberadaan dan kinerja Pegawai Negeri Sipil. Dalam mewujudkan Pegawai Negeri Sipil berkinerja yang baik untuk menjalankan misi pemerintahan di perlukannya adanya pembinaan dan pengembangan yang sebaik-baiknya terhadap Pegawai Negeri Sipil. Salah satu bentuknya yaitu mutasi sebagai wujud dinamika yang dapat dijadikan sebagai cara untuk mencapai tujuan organisasi.¹

Sadili mengatakan bahwa mutasi adalah kegiatan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan pegawai ke situasi tertentu dengan tujuan agar pegawai yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi dan kontribusi kerja yang maksimal pada organisasi. Jadi kegiatan memindahkan pegawai dari suatu tempat kerja ke tempat lain dinamakan mutasi.² Pengertian lain menurut Sastro Hadiwirjo mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja pada situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang

¹Veronica Lesyani Monintja, Sarah Sambiran, Michael S Mantiri, "Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Pelayanan Pembuatan Kartu Tanda Penduduk Elektronik", *Jurnal Eksekutif*, Vol 1, No 1, 2017, hlm. 20

²Sadili Samsudin, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Putaka Setia, Hlm 245.

bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada organisasi.³

Perpindahan atau mutasi merupakan bagian dari pembinaan, guna memberikan pengalaman kerja, tanggung jawab dan kemampuan yang lebih besar pada pegawai.⁴ Tujuan utama dari adanya mutasi Pegawai Negeri Sipil adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas dari kinerja Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan. Selain untuk pembinaan Pegawai Negeri Sipil, mutasi dapat dimungkinkan terjadi karena adanya penyederhanaan atau pengembangan suatu instansi.

UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN disebutkan, setiap Pegawai Negeri Sipil dapat di mutasi tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) instansi pusat, antar instansi daerah, antar instansi pusat dan instansi daerah, dan perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri

Dapat diartikan bahwa mutasi merupakan pemindahan jabatan terhadap Pegawai Negeri Sipil yang diharapkan dari proses pemindahan tersebut Pegawai Negeri Sipil dapat memperoleh pengalaman dan pembelajaran baru untuk mengembangkan kemampuan dan kinerjanya. Oleh karena itu pelaksanaan mutasi harus berasal dari penilaian kinerja pegawai secara objektif .

Di Kota Lubuklinggau mutasi Pegawai Negeri Sipil menjadi pembicaraan publik , pengembangan karir terhadap Pegawai Negeri Sipil masih belum maksimal dan diwarnai kepentingan politik sehingga prinsip *“one man in the right place”* masih belum maksimal. Meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan sistem kebijakan yang harus dilaksanakan dengan tepat dan benar dengan pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil yang tepat dan benar akan terbentuk birokrasi yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

³B. Siswanto Sastro Hadiwirjo, 2013, *Manajemen ketenaga kerjaan*, Jakarta: Bumi Aksara, Hlm 247.

⁴Burhannudin A. Tayibnapis, 1995, *Administrasi kepegawaian: Suatu tinjauan analitik, Pradnya paramita*, Jakarta, hlm. 1992.

Pelaksanaan mutasi jabatan pada 10 febuari 2018 di lingkungan pemerintahan Kota Lubuklinggau meliputi 91 pejabat pemerintah yang di lantik terdiri dari 7 orang administrator, 81 orang pengawas, 2 orang kepala sekolah dan 1 orang fungsional tertentu. Pelantikan ini sudah mendapatkan persetujuan dari Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, Nomor 821/1081/OTDA, tertanggal 8 februari 2018 yang ditandatangani oleh Direktur OTDA, Dr Sumarsono. Mutasi jabatan yang di lakukan pemerintah Kota Lubuklinggau pada tanggal 10 febuari 2018 berdasarkan ketentuan Pasal71 ayat (2) Undang-Undang No 10 Tahun 2016 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang No 1 Tahun 2015 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang No 1 Tahun 2014 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati dan Walikota menjadi undang-undang menegaskan bahwa, Gubernur atau Wakil Gubernur, Bupati atau Wakil Bupati, Walikota atau Wakil Walikota dilarang melakukan penggantian pejabat 6 (enam) bulan sebelum tanggal penetapan pasangan calon sampai dengan akhir masa jabatan kecuali mendapatkan persetujuan tertulis dari Menteri.

Dasar hukum dalam pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil sebagai pedoman instansi pemerintah dalam melaksanakan mutasi Pegawai Negeri Sipil :

1. Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
2. Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2015 tentang Pedoman Mutasi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kementrian Dalam Negeri
4. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 28 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Mutasi Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil

Kewenangan kepala daerah termasuk Bupati/Walikota yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan

kepala daerah sebagai pihak eksekutif di daerah pada dasarnya melakukan apa yang disebut mengaplikasikan (*rule application*) dari yang sudah di tetapkan bersama legislatif. Kepala daerah memiliki kewenangan administratif dan kewenangan politik.⁵

Undang-Undang No 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dalam Pasal 129 ayat (2) menyebutkan kewenangan administratif kepala daerah meliputi penetapan formasi, pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban kedudukan hukum, pengembangan kompetensi, dan pengendalian jumlah.

Kewenangan politik merupakan perwujudan dari kewenangan seorang kepala daerah yang langsung membawa implikasi politik yang meluas dalam masyarakat. Terkadang diwujudkan dalam kebijakan politik dan semua aspek yang terkait dengan kebijakan publik. Pada dasarnya dalam kaitan dengan tugas kewenangan politik, kepala daerah mempunyai tugas membuat, memutuskan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi. Kepala daerah juga mempunyai tugas kewenangan untuk memutuskan apakah kebijakan dapat dilanjutkan atau dibatalkan. Kewenangan politik yang dijalankan dengan baik akan berimplikasi terhadap legitimasi dan dukungan politik yang sangat luas sehingga peluang untuk mempertahankan jabatan akan besar.⁶

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian mengenai Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Di Kota Lubuklinggau Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

⁵ Syaukani, Afan Gaffar Dkk, 2012, *Otonomi Daerah Dalam Negara Kesatuan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hlm: 235

⁶ Siti Jamilatus Sa'diyah, "Analisis Mutasi Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural pada Kepemimpinan Bupati Boyolali Seno Samodro Tahun 2014-2015". *Jurnal Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro*, Vol. 01 No. 01. 2016

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian hukum empiris, yaitu mengkaji pelaksanaan atau implementasi ketentuan hukum positif (perundang-undangan) dan kontak secara faktual pada setiap peristiwa tertentu yang terjadi dalam masyarakat guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Penelitian hukum empiris dilakukan melalui studi lapangan untuk mencari dan menentukan sumber hukum dalam arti sosiologis sebagai keinginan dan kepentingan yang ada⁷. Dalam hal ini penulis mengkaji tentang pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Lubuklinggau Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

B. Data Penelitian

Dalam penelitian hukum terdapat dua jenis data yang diperlakukan, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer dalam penelitian hukum adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian empiris, yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung dalam masyarakat. Sumber data primer, yaitu data yang diambil dari sumbernya atau dari lapangan, melalui wawancara berdasarkan pedoman wawancara dengan pihak yang berkepentingan atau responden yang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui studi kepustakaan, literatur, dokumen resmi, peraturan perundang-undangan, buku-buku, ataupun kamus sebagai penunjang data. Bahan-bahan hukum yang bisa dijadikan obyek kepustakaan meliputi bahan hukum

⁷Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2007, *Dualisme Penelitian Hukum*, Yogyakarta, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, hlm. 25.

primer, hukum sekunder, dan hukum tersier. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Bahan Hukum Primer:

- 1) Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur sipil Negara
- 2) Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 tentang manajemen Pegawai Negeri Sipil
- 3) Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2015 tentang Pedoman Mutasi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kementrian Dalam Negeri
- 4) Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 28 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Mutasi Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil

b. Bahan Hukum Sekunder:

- 1) Literatur-literatur yang sesuai dengan masalah yang diteliti.
- 2) Catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan peraturan perundang-undangan.
- 3) Media masa, media cetak dan media internet.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang menjelaskan bahan hukum primer dan sekunder. Dalam penelitian ini berupa kamus Besar Bahasa Indonesia, Kamus Hukum, dan esiklopedia.

C. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara yaitu melakukan tanya-jawab kepada responden yang diteliti untuk mendapatkan informasi yang lebih komplit. Wawancara juga diartikan sebagai proses tatap muka antara pewawancara dengan narasumber sebagai pemberi informasi terkait objek yang sedang diteliti. Adapun responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Kota Lubuklinggau yang melakukan

mutasi dan pejabat yang berwenang dalam melakukan mutasi terhadap Pegawai Negeri Sipil di lingkungan pemerintahan Kota Lubuklinggau.

2. Studi Kepustakaan

Penelitian dalam membaca, mempelajari buku-buku referensi dan sumber- sumber lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Bersumber dari *literature* kepustakaan, peraturan perundang-undangan, dokumen-dokumen, dan teori yang relevan dengan penelitian.

D. Responden

1. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Lubuk Linggau
2. Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)
3. Pegawai Negeri Sipil yang pernah melakukan mutasi di Kota Lubuklinggau sebanyak 10 orang

E. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel peneliti ini menggunakan metode *random sampling*, yaitu setiap anggota dari populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel⁸.

F. Lokasi Penelitian

Kota Lubuklinggau

G. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Deskriptif kualitatif, yaitu kemampuan nalar dan logika peneliti dalam menghubungkan data dan informasi yang diperoleh yang kemudian diinterpretasikan data dan informasi tersebut menjadi berupa kata-kata atau angka-angka secara sistematis dan mendalam. Teknik kualitatif akan memberikan gambaran representatif dan pengetahuan lebih detail dari sebuah kasus.

⁸*Ibid.*,

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Di Kota Lubuklinggau Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Pada dasarnya pelaksanaan mutasi berorientasi untuk melakukan pemindahan, pengisian jabatan pada Aparatur Sipil Negara yang memiliki kapasitas, kompetensi, dan integritas yang memadai untuk mengisi jabatan atau posisi tertentu sehingga dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien.

Mutasi pada intinya bertujuan untuk menambah pengalaman dan kemampuan kerja pegawai, serta dilakukan untuk menghilangkan rasa bosan pegawai terhadap lingkungan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dan memberikan kepuasan kerja. Harapan dengan dilakukannya mutasi Pegawai Negeri Sipil akan terciptanya keseimbangan tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan dan jabatan. Oleh karena itu pejabat yang berwenang dalam melakukan pelaksanaan mutasi harus sesuai dengan tujuan organisasi dan di laksanakan sesuai dengan

Kesesuaian pelaksanaan mutasi di Kota Lubuklinggau sudah mengacu pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2015 tentang Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil wawancara yang sudah penulis lakukan dalam wawancara tersebut responden menyatakan bahwa pelaksanaan mutasi di Kota Lubuklinggau sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis Pada tanggal 21 Januari 2019 di kantor kesekretariatan pemerintah Kota Lubuklinggau dan kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dimana data yang penulis peroleh dari hasil tanya

jawab antara penulis dengan responden yang mengalami mutasi jabatan maupun mutasi wilayah kerja.

Pelaksanaan mutasi di Kota Lubuklinggau memiliki batasan waktu untuk melakukan mutasi untuk mutasi jabatan Pegawai Negeri Sipil harus menjabat dalam kurun waktu minimal 2(dua) tahun saat menjabat di eselon II,III, dan IV. Sedangkan mutasi jabatan untuk Staff minimal 1 (satu) tahun dan mutasi tersebut juga dapat dilaksanakan berdasarkan kebutuhan organisasi. Namun lain halnya dengan mutasi wilayah kerja tidak ada kurun waktu yang membatasi. Pegawai Negeri Sipil dapat melakukan kapan saja mutasi wilayah kerja dengan syarat Pegawai Negeri Sipil tersebut tidak bermasalah dan berkas yang diperlukan lengkap serta dengan alasan melakukan mutasi yang dapat menjadi pertimbangan.

Wawancara pada tanggal 22 Januari 2019 oleh penulis dengan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau. Berdasarkan hasil wawancara tersebut adapun yang menjadi pendorong Pegawai Negeri Sipil (PNS) melakukan mutasi wilayah kerja yaitu penyesuaian dengan *basic* pengalaman kerja terhadap OPD (Organisasi Prangkat Daerah) yang dituju, masalah pribadi (lingkungan kerja, kenyamanan dalam bekerja), Turut Suami (mendekatkan diri dengan keluarga), Meningkatkan pengalaman dan wawasan dalam bekerja, menambah penghasilan.

Selain itu wawancara juga telah dilakukan dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang hendak melakukan mutasi, adapun perihal yang penting ditanyakan adalah pemahaman terhadap prosedur dan syarat dan tata cara pelaksanaan mutasi. Berdasarkan jawaban yang telah dikemukakan bahwa Pegawai Negeri Sipil mengetahui tata cara dan syarat melakukan mutasi diantaranya, bahwa PNS harus mendapatkan surat keputusan penerimaan daerah tujuan pindah, PNS harus mendapatkan surat keputusan melepas diri dari daerah asal dan yang terpenting mendapatkan surat keputusan gubernur.

Adapun prosedur yang ditetapkan oleh Pemerintah kota Lubuklinggau mengenai tatacara pengajuan mutasi dikalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau diantaranya⁹:

1. Syarat-syarat Pindah/ Mutasi dari instansi luar ke pemerintah Kota Lubuklinggau

- a. Surat permohonan
- b. Rekomendasi
 - 1). Dari Istansi yang di tuju
 - 2). Dari Istansi lama
- c. Foto copy SK Capeg
- d. Foto copy SK PNS
- e. Foto copy SK terakhir (Pangkat/Jabatan)
- f. Foto copy kartu pegawai
- g. DP tiga tahun terakhir
- h. Surat Pernyataan sehat secara jasmani dan rohani yang diketahui Kepala BKD dan ditanta tangani di atas martai 6000,- serta tidak perna di jatuhi hukuman disiplin.

2. Syarat-syarat Pindah/Mutasi antar Instansi Di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau

- a. Surat Permohonan
- b. Rekomendasi
 - 1) Dari Istansi yang di tuju
 - 2) Dari Istansi lama
- c. Foto copy SK PNS
- d. Foto copy SK terakhir (Pangkat/Jabatan)
- f. DP tiga tahun terakhir
- g. Foto copy kartu pegawai

⁹ Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau

Adapun data yang diperoleh mengenai pelantikan mutasi jabatan diruang lingkup pemerintah kota Lubuklinggau sebanyak 91 orang, terdiri dari 7 orang administrator, 81 pengawas, 2 orang kepesek dan 1 orang fungsional¹⁰. Peneliti hanya dapat menggambarkan jumlah secara umum dikarenakan pihak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau tidak bersedia memberikan sumber informasi lebih mendalam karena dengan alasan kode etik privasi organisasi, hal ini sudah pasti menjadi faktor penghambat bagi peneliti dalam menganalisis semua keterangan proses mutasi diruang lingkup Pemerintah Kota Lubuklinggau.

Berdasarkan hasil Pengamatan yang telah dilakukan bahwa prosedur mutasi di Kota Lubuklinggau sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pemerintah Kota Lubuklinggau tidak menghalangi upaya permohonan mutasi yang diajukan oleh Pegawai Negeri Sipil asalkan Pegawai Negeri Sipil mentaati prosedur dan dapat memberikan alasan yang tepat untuk melakukan mutasi tersebut dan menyiapkan persyaratan yang telah ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Lubuklinggau yang mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2015 tentang Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri.

Hasil temuan lain telah menunjukkan bahwa sistem pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Lubuklinggau sudah mengacu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil bagian paragraf ke 6 yang berkaitan dengan perihal Mutasi. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau sudah menyusun perencanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau hal ini dimuat dari hasil pemantau terhadap beberapa kecamatan yang

¹⁰Sumber: Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau

memerlukan tenaga professional untuk dipertugaskan, hal ini merupakan sebagai upaya penyalarsan dan menunjang hasil kerja antar kecamatan yang ada di Kota Lubuklinggau menjadi merata.

Selanjutnya Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau memang rutin mengadakan kegiatan mutasi setiap 2 atau 5 tahun sekali hal ini diharapkan supaya Pegawai Negeri Sipil dapat menambah pengalamaman bekerja serta kaya akan pemahaman dan pentingnya arti sebuah pengabdian sebagai abdi Negara. Selain itu mutasi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau sesuai dengan kompetensi yang di miliki oleh Pegawai Negeri Sipil, adapun hal lain yang menunjang terjadinya mutasi untuk memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan. Mekanisme mutasi tidak hanya ditentukan oleh pihak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau akan tetapi Pegawai Negeri Sipil juga berhak mengajukan mutasi tempat bekerja dengan alasan yang dapat menunjang kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam mengemban tugas abdi negara.

Berdasarkan analisis yang telah ditemukan di lapangan dengan pendapat parah ahli yang telah diketahui bahwa proses pemutasian di Kota Lubuklinggau sudah dilakukan secara ilmiah dengan mengutamakan nilai-nilai norma dan ketetapan yang telah diberlakukan, selain itu juga proses pemutasian sudah berorientasi pada kebutuhan yang diperlukan, dan sudah sesuai dengan formasi jabatan yang rill, dan yang terpenting sistem pemutasian dilakukan secara objektifitas.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti, sebenarnya oprasional proses pelaksanaan mutasi di Kota Lubuklinggau mengacu pada pedoman Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil bagian paragraph ke 6 yang berkaitan prihal Mutasi, dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 28 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyelenggaraan

Pendidikan dan Pelatihan Teknis Mutasi Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil. Kota Lubuklinggau tidak punya otoritas untuk menyelenggarakan proses pelaksanaan mutasi diluar ketentuan yang telah termuat dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 karena Undang-undang ini merupakan acuan dalam proses pelaksanaan mutasi yang sudah di tetapkan oleh pemerintah pusat.

Oleh karena itu Kota Lubuklinggau harus berpedoman dan mengikuti jalanya proses yang sudah ditetapkan oleh Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dalam menjalankan proses yang berkenaan dengan perihal pemutasian Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Berlandaskan dari apa yang telah ditemukan dilapangan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau sudah menerapkan sistem pelatihan yang mengacu pada peraturan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara telah menunjukkan bahwa pegawai di ruang lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau sudah menjalankan tugasnya sesuai dengan cara yang ilmiah dengan berlandaskan ketentuan yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau Bapak Drs.Abdullah Rizal, M.Pd (25 Januari 2019) mengatakan bahwa “pelaksanaan mutasi atau pemindahan Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dinilai telah berjalan cukup baik karena telah sesuai dengan prosedur dan persyaratan yang ditetapkan pada posisi yang dibutuhkan atau mengalami kekosongan”Dalam proses pelaksanaan administratifnya sudah beberapa kali melakukan mutasi pegawai.

Mutasiseperti biasanya hanya berupa perpindahan bidang kerja atau perpindahan antar bagian dan biasanyahnya berlangsung selama 1

atau 2 tahun. Mutasi yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kota Lubuklinggau minimal 2 kali setahun. Informasi ini peneliti dapatkan dari hasil wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau Bapak H. Ikhsan Roni, S.Sos (25 Januari 2019), mengatakan bahwa “belakangan ini paling sedikit dalam setahun 2 kali kami melakukan sidang dan mutasi pegawai” Terjadinya mutasi dari satu instansi ke instansi lain bukan tanpa sebab, tentunya terdapat alasan tersendiri.¹¹

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang Pegawai Negeri Sipil yang mengajukan mutasi untuk bertugas di Kabupaten Pali Ibu Nova (Rabu 23 Januari 2019) mengatakan bahwa : “saya mengajukan mutasi ke Kabupaten Pali dengan alasan karena ingin ikut suami yang bertugas di Pali dan lebih dekat dengan keluarga yang berdomisili di Muaraenim”.¹²Dari hasil wawancara yang telah dilakukan dengan informan penelitian, dapat dipahami bahwa alasan yang dikemukakan sebagai penguat dari keinginan pegawai untuk mutasi adalah atas keinginan sendiri, salah satu alasannya yaitu karena ingin mendekati diri dengan keluarga. Letak geografis merupakan salah satu aspek yang menjadi faktor penyebab keinginan pegawai untuk dimutasi, dimana jarak yang ditempuh cukup jauh, hal ini bisa saja disebabkan karena ada pegawai tersebut bertempat tinggal atau Pelaksanaan kegiatan mutasi bertujuan sebagai bentuk penyerangan fungsi dan tugas pegawai sehingga seseorang tidak merasa jenuh dengan jabatan ataupun tugas yang diembannya. Mutasi adalah pemindahan atau perubahan posisi pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lain baik secara vertikal maupun horizontal dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja pegawai dalam suatu organisasi atau instansi.

¹¹Wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau, Rabu 25 Januari 2019.

¹²Wawancara Dengan Pegawai Negeri Sipil Kota Lubuklinggau yang mengajukan mutasi wilayah kerja, Tanggal 23 Januari 2019

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang Pegawai Negeri Sipil yang sekarang bertugas di Sekertariat Kota Lubuklinggau Ibu Casti Tica., S.Ip (23 Januari 2019) mengatakan bahwa “alasan saya mengajukan mutasi untuk meningkatkan jenjang karir”¹³.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang pegawai negerisipil yang sekarang bertugas di Sekertariat Kota Lubuklinggau Ibu Yulistina Palamba., S.Ip (23 januari 2019) mengatakan bahwa : “selain karena ingin dekat dengan keluarga saya berharap dengan dimutasinya saya ke kesini dapat membangkitkan suasana hati saya serta gairah sayakembali dalam bekerja sehingga saya tidak merasa jenuh dengan jabatan dan tugas saya”¹⁴”Berdasarkan hasil wawancara yang di peroleh bahwa banyak faktor menyebabkan terjadinya mutasi diantaranya, ingin dekat dengan keluarga, ingin dekat dengan tempat tinggal, ingin memperoleh pengalaman, ingin memperoleh ketenangan dalam bekerja.

Sesuai dengan hasil wawancara peneliti di lapangan bahwa rata-rata pegawai sudah bekerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya masing- masing. Kalaupun ada yang ditempatkan tidak sesuai dengan latarbelakang pendidikannya itu sangat keciljumlahnya. Pegawai yang di mutasi selalu dinilai secara objektif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau Bapak H. Ikhsan Roni,S.sos (25 januari 2019), mengatakan bahwa “orang-orang yang dimutasi ataupun dinaikkan jabatannya itu dinilai dari masa kerja, kompetensi, prestasi dan pangkatnya, itu yang utama”¹⁵”

Berdasarkan hasil wawancara dengan Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau (25 januari 2019)mengatakan bahwa “setiap permohonan

¹³Wawancara dengan Pegawai Negeri Sipil di Sekertariat Pemerintah Kota Lubuklinggau, Tanggal 23 januari 2019

¹⁴Wawancara dengan Pegawai Negeri Sipil di Sekertariat Pemerintah Kota Lubuklinggau, Tanggal 23 januari 2019

¹⁵Wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau, Tanggal 25 Januari 2019

mutasi telah sesuai dengan prosedur dan dinilai secara objektif sesuai dengan latar belakang pendidikan ataupun pengalamannya¹⁶”Pegawai Negeri Sipil memang akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila dia merasa nyaman dengan pekerjaan yang digelutinya. Pegawai juga akan bekerja dengan baik apabila dia betul-betul berkompeten dipekerjaan itu.

Oleh karena itu memang sudah sepantasnya apabila pegawai yang ingin dimutasi dinilai berdasarkan latar belakang pendidikan dan keahliannya. Untuk meningkatkan gairah kerja Pegawai Negeri Sipil salah satu caranya adalah dengan memberikan penghargaan kepada Pegawai yang berprestasi atau menunjukkan hasil kerja yang baik. Pegawai yang berprestasi bisa diberikan penghargaan dengan cara menaikkan pangkatnya.

Belakangan ini sering terdengar isu bahwa perpindahan pegawai darisuatu instansi ke instansi lain ada unsur politik ataupun faktor kedekatan pegawai dengan pimpinannya. Tapi asumsi ini di bantah oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau “pengaruh unsur politik jelas tidak ada karena Pegawai Negeri Sipil itu dilarang berpolitik karena ada aturannya, walaupun ada Pegawai Negeri Sipil yang berpolitik itu adalah pelanggaran dan pastinya akan diproses. Akan tetapi jika ada faktor kedekatan sehingga mempermudah proses mutasi mereka untuk pindah milayah kerja hal itu sah-sah saja dilakukan sepanjang hal tersebut sesuai dengan prosedur dan sepanjang dapat menunjang jenjang karir atau kinerja mereka disana semakin bagus. Tapi sejauh ini selama pemantaun saya tidak ada yang dipermudah dan dipersulit semuanya kita perlakukan sama selagi berkasnya tidak ada kesalahan”.¹⁷

¹⁶Wawancara dengan Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau, Tanggal 25 Januari 2019

¹⁷Wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau, Tanggal 25 Januari 2019

Berdasarkan hasil informasi dapat disimpulkan bahwa mutasi yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Lubuklinggau sudah memperhatikan jenjang pangkat seorang Pegawai Negeri Sipil. Bagi Pegawai Negeri Sipil yang memiliki pangkat yang tinggi dan sudah mengabdikan cukup lama maka akan ditempatkan pada jabatan yang lebih tinggi pula. Ini merupakan penghargaan dan apresiasi pemerintah kepada Pegawai Negeri Sipil yang diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil serta kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil.

Kelanjutan dari wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia “pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil oleh BKPSDM telah cukup baik karena telah sesuai dengan prosedur dan persyaratan yang telah ditetapkan, dan tentunya telah dinilai secara objektif kinerja mereka selama ini”¹⁸ Penempatan seorang Pegawai Negeri Sipil memang harus memperhatikan jenjang pangkat dari Pegawai Negeri Sipil itu sendiri. Jabatan-jabatan yang ada dalam organisasi pemerintahan mempunyai batas minimal pangkat yang harus dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil. Ini merupakan tugas dari pimpinan untuk memperhatikan jenjang pangkat seorang Pegawai Negeri Sipil jika melakukan mutasi. Akan tetapi dalam beberapa kasus pernah terjadi pimpinan lebih rendah pangkatnya dibandingkan dengan stafnya

B. Faktor Penghambat Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Di Kota Lubuklinggau

Pelaksanaan mutasi di Kota Lubuklinggau terdapat faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan mutasi di Kota Lubuklinggau, salah satunya faktor situasional, Pendidikan dan Kompetensi pegawai, serta kompetensi tim analisis jabatan. Faktor Situasional yaitu berkaitan dengan luas wilayah Provinsi Sumatera Selatan serta adanya pemekaran wilayah dengan adanya kabupaten/kota baru sehingga penempatan tugas Pegawai Negeri Sipil terpaut cukup jauh antara kabupaten/kota satu dengan kabupaten/kota yang lainnya, adapun penghambat lainnya luas wilayah kota

¹⁸Wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Lubuklinggau, Tanggal 25 Januari 2019

Lubuklinggau yang terdiri dari 8 kecamatan yang mana jarak dari satu kecamatan dengan kecamatan lainnya cukup jauh ,dasar inilah membuat para pegawai enggan di mutasi atau ditempatkan di daerah yang jauh dari tempat tinggalnya bahkan Pegawai Negeri Sipil yang di tempatkan di Kabupaten/kota yang baru juga banyak yang mengajukan mutasi wilayah kerjanya ke lingkungan Pemerintah Kota Lubuklinggau hal ini didasari oleh karena Kota Lubuklinggau merupakan kota madya yang sedikit lebih maju dari kabupaten/kota disekitarnya.

Oleh karena hambatan ini pemerintah memerlukan waktu untuk menentukan kebijakannya. Faktor pendidikan dan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga menjadi hambatan pelaksanaan penempatan mutasi pegawai. Masih adanya penempatan pegawai yang belum berpegang pada prinsip "*The right man in the right place and the right man in the right job*" yang artinya penempatan orang- orang yang tepat pada tempat dan jabatan yang tepat

Secara teknis, kendala yang timbul dari faktor internal maupun eksternal sebenarnya hampir tidak ada. Tetapi hasilnya sedikit kurang optimal. Pada dasarnya pegawai yang akan melakukan analisis jabatan sebelum bertugas sudah diberikan pelatihandalam melakukan analisis jabatan. Hal tersebut sebenarnya sudah tugas yang sesuai dengan ketentuan atau pedoman anlisis jabatan yang dikeluarkan oleh Kementrian Dalam Negeri. Oleh karena mungkin waktu yang terlalu singkat maka kompetensi dari tim analisis jabatan sedikit terbatas. Tim analisis jabatan yang bertugas melakukan analisis jabatan seperti hanya dipakai sementara waktu dan bekerja pada waktu proses analisis jabatan sehingga bisa dikatakan kemampuan mereka sangatlah kurang karena mereka dibuat dalam waktu yang instan. Hal yang sebenarnya paling memperhatikan masih ada pegawai yang bertugas yang melakukan anlisis jabatan terkadang masih belum memahami tugas yang harus dia lakukan, karena latar belakang pendidikan yang dia kuasai tidak sesuai dengan apa yang dia kerjakan,hal inilah yang menjadi hambatan analisis jabatan di ruang

lingkup Pemerintah Kota Lubuklinggau sedikit terhambat. Sehingga hal seperti inilah yang membuat proses penempatan mutasi pegawai terhambat.

KESIMPULAN

1. Pelaksanaan mutasi di Kota Lubuklinggau sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dan didukung lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Selain itu juga pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Lubuklinggau juga mengacu pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2015 tentang Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri terkait persyaratan dan berkas untuk melakukan mutasi.
2. Hambatan yang terjadi pada proses pelaksanaan mutasi di Kota Lubuklinggau diantaranya:
 - a. Faktor pendidikan dan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) juga menjadi hambatan pelaksanaan penempatan mutasi pegawai. Masih adanya penempatan pegawai yang belum berpegang pada prinsip "*The right man in the right place and the right man in the right job*" yang artinya penempatan orang-orang yang tepat pada tempat dan jabatan yang tepat.
 - b. Persoalan politik sistem kekeluargaan yang menimbulkan penilaian secara subjektifitas dalam proses pemutasian dan tidak adanya hukum yang mengatur yang dapat memperbaiki politik kekeluargaan dalam pelayanan proses pemutasian seperti ini.
 - c. Persoalan kinerja pegawai administrasi (BKPSDM) yang belum memberikan pelayanan yang terbaik terhadap proses pelayanan pemutasian.

SARAN

1. Diharapkan Badan Kepegawaian dan Sumber daya Manusia (BKPSDM) Kota Lubuklinggau lebih memperhatikan persoalan

pendidikan dan kompetensi Pegawai Negeri Sipil (PNS), serta diharapkan berpegang pada prinsip “*The right man in the right place and the right man in the right job*” yang artinya penempatan orang-orang yang tepat pada tempat dan jabatan yang tepat.

2. Persoalan kinerja pegawai administrasi (BKPSDM) juga menjadi sorotan agar adanya upaya memberikan edukasi dengan harapan untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai administrasi (BKPSDM) dalam memberikan pelayanan terkait proses pemutasian Pegawai Negeri Sipil.
1. Diharapkan Pemerintah Kota Lubuklinggau memiliki payung hukum yang mengadili dan menindak persoalan politik kekeluargaan dan subjektifitas dalam proses pemutasian di kawasan Kota Lubuklinggau.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- A. Burhanudin Tayibnapi, 1995, *Administrasi kepegawaian: Suatu tinjauan analitik*. Jakarta: Pradnya Paramita
- A. W. Widjaja, 2006, *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali
- Abdullah Rozali, 1986, *Hukum Kepegawaian*. Jakarta: CV. Rajawali
- B. Siswanto Sastro Hadiwirjo, 2013, *Manajemen ketenagakerjaan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Bambang Wahyudi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia 1*, Jakarta: Penerbit Sulita.
- Bintoro Tjokromidjojo, 2000, *Teori Strategi Pembangunan Nasional*, Jakarta: P.T. Gunung Agung.
- Malayu. S.P. Hasibuan, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi* Jakarta: Bumi Aksara
- Moekijat, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2007, *Dualisme Penelitian Hukum*, Yogyakarta, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Musanef, 1984, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung.
- P. Sondang Siagian, 1985, *Filsafat Administrasi*, Jakarta: Gunung Agung.
- Sadili Samsudin, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Putaka Setia.
- Santoso Satroepoetro, 1982, *Pelaksanaan Latihan*, Jakarta: Gramedia.
- Sastra Djatmika dan Marsono, 1995, *Hukum Kepegawaian Indonesia*. Jakarta: Djambatan
- Sondang P Siagian, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- The Liang Gie dan Sutarto, 1997, *Pengertian, Kedudukan dan Perincian Ilmu Administrasi*, Yogyakarta: Karya Kencana.
- W. J. Spoorwaarminta, 2003, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.

JURNAL

- Alfis Ibrahim ,”Analisis Kebijakan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Eselon II : (Studi Pemerintah Provinsi Maluku Utara Tahun 2014)”, *Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Kebijakan Publik*,Vol.2 No.2,2015.
- Fitria Ulfah,”Pelaksanaan Mutasi Transfer dan Promosi Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Di Kabupaten Kapuas”, *Jurnal Ilmu Politik dan Pemerintahan Lokal*, Vol. 2, No. 2, 2013.
- Ima Upuwala Were dan Gunawan Bata Ilyas, “Analisis Kebijakan Mutasi Jabatan dan Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Soppeng”,*Jurnal Mirai Management*, Vol. 1 No. 2, 2016.
- Jamaluddin, M. Said Saggaf, Sri Rahayu, “Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara pada Kantor Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan”,*Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, Vol 7, No 1. 2017.
- Rahma Gautami, “Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nganjuk dalam Melaksanakan Kebijakan Mutasi PNS Kabupaten Nganjuk”, *Jurnal dan Kebijakan Manajemen*, vol1 No. 1, 2013.
- Shinta Rundengan, ”Pengaruh Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Manado”,*Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 3, No 001, 2014
- Siti jamilatus sa’diyah,“Analisis Mutasi Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural pada Kepemimpinan Bupati Boyolali Seno Samodro Tahun 2014-2015”*Jurnal Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro*, Vol. 01 No. 01. 2016.
- Titin kristiana, “Mutasi Pegawai Negeri Sipil pada Sekretaris Badan LITBANG ESDEM Dengan Metode Promethee”, *Jurnal Ilmu Pengetahuan dan Teknologi*, Vol 5, No 3, 2015.
- Veronica Lesyani Monintja, Sarah Sambiran, Michael S Mantiri, “Profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Pelayanan Pembuatan Kartu Tanda Penduduk Elektronik”, *Jurnal Eksekutif*, Vol 1, No 1, 2017.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang No 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 55 Tahun 2015 tentang Pedoman Mutasi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 28 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Teknis Mutasi Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil