

PELAKSANAAN MUTASI JABATAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN TAKALAR

Mardiana Hasbullah, M. Gazali Suyuti
Fakultas Syariah dan Hukum, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar
mardianahasbullah24@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses pelaksanaan mutasi jabatan pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Takalar. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif (*field research*), dengan pendekatan normatif dan sosiologis. Data yang digunakan berupa data primer dan data sekunder, yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif lalu disimpulkan. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa, pelaksanaan mutasi ASN pada Kantor BKPSDM Kabupaten Takalar telah dilakukan berdasarkan ketentuan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, dan sesuai dengan sistem merit yang penilaiannya didasarkan atas hasil tes uji kompetensi, manejerial, kedisiplinan pegawai, kualifikasi pendidikan dan profesionalisme dalam bekerja. Dalam pelaksanaannya, Bupati Kabupaten Takalar selaku Pejabat Pembina Kepegawaian juga melibatkan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) untuk menjaga objektivitas dan transparansi pelaksanaan mutasi.

Kata Kunci: Jabatan; Mutasi; Sistem Merit

Abstract

This study aims to find out the process of implementing the transfer of position at the Office of the Agency for Personnel and Human Resources Development (BKPSDM) Takalar Regency. This research is a qualitative research (field research), with normative and sociological approach. Data used in the form of primary data and secondary data, obtained through observation, interviews, and documentation, the data obtained is then analyzed qualitatively and concluded. The results showed that, the implementation of ASN mutations in the Takalar Regency BKPSDM Office has been carried out based on the provisions of Law No. 5 of 2014 and Government Regulation No. 11 of 2017, and in accordance with the merit system whose assessment is based on the results of competency tests, manejerial, employee discipline, educational qualifications and professionalism in the work. In its implementation, the Regent of Takalar Regency as the Staffing Officer also involves the Department and Rank Consideration

Agency (Baperjakat) to maintain the objectivity and transparency of the implementation of mutations.

Keywords: Position; Mutation; Merit System

PENDAHULUAN

Negara Kesatuan Republik Indonesia adalah negara kesatuan yang terdiri atas daerah besar dan kecil dengan bentuk susunan pemerintahan yang ditetapkan dengan undang-undang, Indonesia adalah Negara yang wilayah dibagi menjadi daerah-daerah provinsi dan daerah provinsi dibagi lagi menjadi daerah yang lebih kecil.¹

Pembagian wilayah menjadi daerah provinsi dan kabupaten/kota merupakan implikasi dari diterapkan sistem otonomi daerah. Dengan sistem otonomi daerah, maka pemerintah daerah dapat menjalankan otonomi seluas-luasnya, kecuali urusan pemerintahan yang oleh undang-undang ditentukan sebagai urusan pemerintahan pusat. Pemerintahan daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan.²

Penyelenggaraan pelaksanaan otonomi baik provinsi maupun daerah kabupaten dipimpin oleh kepala daerah dan dibantu oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana teknis urusan pemerintahan. ASN merupakan pegawai yang tunduk pada sistem kepegawaian, termasuk dalam hal penempatan pada bidang pekerjaan tertentu. Pergeseran, promosi, dan demosi dalam sistem kepegawaian adalah kewenangan kepala daerah sebagai pejabat pembina kepegawaian, dan dalam pelaksanaannya tetap harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Mutasi merupakan suatu hal yang normal dalam pemerintahan, pola karier dalam jabatan sangat diperlukan untuk menunjang prestasi kerja ASN agar semakin meningkat dan tercapainya penilaian secara objektif. Mutasi jabatan dalam sebuah organisasi dilakukan agar tercipta sumber mutu aparatur yang profesional, produktif dan proaktif dalam sistem

¹ Kansil dan Christine, *Pemerintahan Daerah Indonesia/Hukum Administrasi Daerah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2002), hlm. 2-3.

² Jimly Asshidiq, *Perkembangan dan Konsolidasi Lembaga Negara Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), hlm. 258-259.

kerja. Mutasi jabatan merupakan perpindahan ASN dalam jabatan yang dilakukan secara terencana dengan memperhatikan persyaratan sesuai peraturan perundang-undangan dan kebutuhan organisasi.³ Pengangkatan dan penempatan dalam jabatan harus dilakukan secara objektif dengan memperhatikan kualifikasi dan kompetensi, dan berdasarkan pada prinsip merit, dengan harapan dapat terjadi peningkatan manajemen ASN yang profesional dan terintegrasi.

Pemindahan dan pengangkatan ASN dalam pangkat dan jabatan-jabatan tertentu yang didasarkan pada prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang telah ditetapkan untuk jabatan serta syarat-syarat lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, rasa tau golongan. Sedangkan untuk menjamin objektivitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dalam jabatan dan kenaikan pangkaat harus didasarkan pada prestasi kerja.

Sistem penilaian kinerja pegawai dalam mutasi jabatan dilakukan oleh Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat), fungsi Baperjakat dimaksudkan untuk membantu Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dalam memberikan masukan terkait kemampuan ASN yang akan ditempatkan pada posisi atau jabatan tertentu. Sehingga ASN yang berhak menduduki jabatan dalam proses mutasi adalah ASN yang telah teruji kedisiplinannya, mampu memenuhi target kinerja, dan telah lulus uji kompetensi.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara,⁴ disebutkan bahwa manajemen Aparatur Sipil Negara diselenggarakan berdasarkan sistem merit. Manajemen Aparatur Sipil Negara meliputi manajemen Pegawai Negeri Sipil dan manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja, bahwa proses mutasi haruslah berdasarkan pada merit sistem bukan spoil sistem (berdasarkan kekerabatan dan faktor lain yang tidak berlandaskan dengan ketentuan dan peraturan-peraturan yang berlaku).

Mutasi jabatan atau pemindahan jabatan adalah segala perubahan jabatan seorang pegawai dalam arti umum. Perubahan posisi jabatan atau tempat pekerjaan masih dalam level yang sapsadan, mulai dari tingkat wewenang dan tanggung jawab, status, kekuasaan

³ Pola Mutasi Jabatan, <http://www.anri.go.id>, diakses tanggal 03 Juni 2020.

⁴ Bab VIII Pasal 51 dan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

dan pendapatannya yang tidak berubah dalam mutasi jabatan tapi hanya bidang tugasnya.⁵ Mutasi jabatan adalah suatu yang mutlak terjadi dalam pemerintahan. Bupati sebagai PPK ditingkat kabupaten/kota memang memiliki wewenang dalam melakukan mutasi, tetapi dalam pelaksanaannya, bupati tetap harus menerima masukan dari Baperjakat, agar pelaksanaan mutasi tetap terlaksana secara terbuka dan objektif.

Bambang Wahyudi, mengemukakan bahwa terdapat beberapa permasalahan yang harus dihadapi dalam mutasi jabatan, diantaranya, formasi kepegawaian dalam organisasi, suatu kebijaksanaan mutasi jabatan seringkali tidak dapat dilaksanakan karena tidak tersedianya formasi, misalnya karena seluruh formasi yang ada telah terisi penuh, adanya anggapan atau pandangan yang bersifat etis atau moral terhadap mutasi jabatan yang seringkali merugikan, khususnya bagi ASN yang bersangkutan, misalnya pandangan bahwa ASN yang dipindahkan berarti dihukum, tidak terpakai lagi, atau merugikan orang lain. Kesulitan dalam menentukan standar mutasi jabatan mengalami kesulitan dalam menentukan secara objektif dasar penilaian yang menjadi dasar mutasi seseorang.⁶

Permasalahan dalam pelaksanaan mutasi seperti yang diungkapkan oleh Bambang Wahyudi, dikhawatirkan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, termasuk di Kabupaten Takalar, berdasarkan hal tersebut, penulis kemudian tertarik untuk melakukan penelitian khususnya mengenai pengaruh mutasi terhadap kinerja ASN pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Takalar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif (*field research*) lapangan yang mendeskripsikan secara nyata keadaan yang sebenarnya. Penelitian dilakukan di kantor BKPSDM Kabupaten Takalar. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan normatif,⁷ yaitu berdasarkan peraturan perundang-undangan dan pendekatan sosiologis yang berdasar

⁵ Muh. Wahyu T., *Analisis Pelaksanaan Mutasi Jabatan di Pemerintahan Kabupaten Luwu Utara*, (Skripsi: UNHAS, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Makassar, 2014).

⁶ Bambang Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Sulita, 1996), hlm. 181.

⁷ Kusnadi Umar, Pasal Imunitas Undang-Undang 'Corona'dan Kewenangan Badan Pemeriksa Keuangan dalam Menetapkan Kerugian Negara, *El-Iqthisadi: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum*, Volume 2, Nomor 1, (Juni 2020), hlm. 114-129.

pada observasi langsung tentang fakta-fakta yang terjadi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Dalam memperoleh data dalam penelitian ini dengan menggunakan pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi, data yang diperoleh kemudian dianalisis secara kualitatif lalu disimpulkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Mutasi Jabatan

Pelaksanaan mutasi jabatan dilingkup pemerintahan wajib dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, termasuk pelaksanaan mutasi pada kantor BKPSDM Kabupaten Takalar. Mutasi yang berarti pemindahan, pergeseran untuk mengisi jabatan yang sesuai dengan kompetensi. Pelaksanaan mutasi didasarkan pada beberapa peraturan perundang-undangan, diantaranya: 1) Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang manajemen Aparatur Sipil Negara; 2) Peraturan Pemerintah Nomor 9 tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009; 3) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Mutasi jabatan dalam sebuah organisasi dilakukan agar tercipta mutu ASN yang professional, produktif dan proaktif dalam sistem kerja. Mutasi jabatan adalah perpindahan atau pergeseran dalam satu instansi atau antara instansi, namun masih dalam level jabatan yang sama. Pelaksanaan mutasi jabatan harus melalui pertimbangan dan masukan dari tim penilai kinerja, agar proses pelaksanaan mutasi dapat berjalan sesuai dengan prosedur. Sistem merit mengharuskan mutasi didasarkan pada prinsip objektivitas bersifat ilmiah, sesuai prestasi kerja, kualifikasi pendidikan dan kedisiplinan dalam bekerja. Bupati dalam kapasitasnya sebagai PPK ditingkat kabupaten memiliki kewenangan mengangkat, memberhentikan dan memindahkan ASN, yang pelaksanaannya harus dilandaskan pada objektivitas dan transparansi tanpa membedakan satu sama lainnya dengan menggunakan sistem merit.

2. Mekanisme Pelaksanaan Mutasi Jabatan

Mekanisme mutasi wajib dilakukan berdasarkan hasil evaluasi atas kinerja ASN, yang pelaksanaannya wajib tunduk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku. Secara teknis, pelaksanaan mutasi jabatan melalui beberapa tahapan dan prosedur, diantaranya:

a. Persiapan

Tahap persiapan adalah prosedur utama sebelum melakukan seleksi pengisian jabatan terhadap ASN yang mengusulkan atau mendaftarkan dirinya untuk mengikuti uji kompetensi, yang meliputi: 1) Pembentukan panitia seleksi dibentuk oleh pejabat kepegawaian dengan berkordinasi dengan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN); 2) Pejabat Pembina Kepegawaian berkordinasi dengan panitia seleksi; 3) Panitia seleksi terdiri dari Sekretaris Daerah, Kepala Badan Kepegawaian, Inspektur Daerah, Kepala Bidang Mutasi dan Promosi, dan Kepala Sub Bidang Kependidikan dan Mutasi; 4) Panitia seleksi memenuhi persyaratan seperti memiliki pengetahuan terhadap penilaian kompetensi dan berpengalaman dalam bidang tugas kompetensi jabatan lowong; 5) Panitia seleksi berjumlah ganjil paling banyak 9 (sembilan) orang dan paling sedikit berjumlah 5 (lima) orang tergantung pada surat keputusan yang telah dibuat oleh pejabat Pembina dalam hal ini bupati; dan 6) Penyusunan penetapan standar kompetensi jabatan yang kosong atau aparatur yang akan ditukarkan jabatannya.

b. Seleksi Jabatan atau Lowongan Jabatan

Penyeleksian jabatan dilakukan berdasarkan uji kompetensi dengan mempertimbangkan persyaratan melalui papan pengumuman atau surat edaran dari sekretariat mutasi dan promosi. Persyaratannya berupa data-data atau berkas dari aparatur yang mengikuti seleksi tersebut, berupa surat lamaran, foto kopi sk atau jabatan yang diduduki sekarang, ijazah terakhir dalam seleksi jabatan ini minimal strata dua (S₂), foto kopi hasil penilaian prestasi kinerja dua tahun terakhir

c. Merekaputulasi Data

Data-data tersebut direkap kembali setelah seleksi kompetensi, apabila dalam seleksi kompetensi tersebut berhasil atau bersyarat maka berkas tersebut diusulkan oleh tim sekretariat mutasi dan membahas nama-nama yang diusulkan minimal tiga calon pejabat yang diusulkan untuk mengikuti jabatan lowongan yang kosong.

d. Seleksi Bidang Kompetensi

Tes seleksi kompetensi menggunakan metode ujian tertulis dan wawancara dilakukan oleh panitia seleksi terhadap aparatur, penilaian standar kompetensi ditetapkan oleh masing-masing instansi yang terkait sesuai dengan kebutuhan jabatan yang kosong.

e. Hasil Seleksi

Hasil seleksi tersebut dirapatkan tim penilai kinerja Aparatur Sipil Negara kemudian diumumkan peringkat peserta, setelah itu tim penilai kinerja membuat usulan pertimbangan terhadap peserta yang memenuhi syarat atau memiliki peringkat tertinggi kepejabat Pembina kepegawaian dalam hal ini bupati keputusan bupati dijadikan sebagai surat keputusan untuk pelantikan pejabat yang telah ditetapkan.

f. Surat Undangan

Surat undangan ini dibuat setelah diadakan rapat dan dibuatkan surat keputusan oleh bupati, surat undangan ditujukan kepada kepala unit pelaksana tugas daerah untuk menghadiri acara pelantikan dan surat undangan kepada pejabat yang terpilih untuk mengikuti pelantikan.

g. Tahap Pelantikan Pejabat yang Dimutasi

Pejabat yang terpilih akan dilakukan pelantikan dan pengambilan sumpah jabatan, dan selanjutnya melanjutkan kerjanya pada jabatan barunya.

Untuk pelaksanaan mutasi ASN pada kantor BKPSDM Kabupaten Takalar tergambar dari informasi yang diungkapkan oleh Syaiful Alam (Kepala Bidang Mutasi dan Promosi):

*“Mekanisme mutasi jabatan dilingkup Pemerintah Kabupaten Takalar, khususnya di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mengacu pada Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 jo. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020. mekanismenya didasarkan pada aturan tersebut kemudian diusulkan panitia seleksi kemudian panitia seleksi menyampaikan hasil rapat kepada kepala Pembina dalam hal ini Bupati Takalar”.*⁸

Selain itu, pelaksanaan mutasi pada Kantor BKPSDM Kabupaten Takalar juga tetap memerhatikan prestasi dan kinerja ASN, seperti yang diungkapkan oleh Syaiful Alam:

⁸ Syaiful Alam, Kepala Bidang Mutasi dan Promosi, wawancara, Kantor BKPSDM Kabupaten Takalar, tanggal 7 Agustus 2020.

*“mutasi jabatan ini harus sesuai dengan kompetensi pegawai negeri sipil yang berdasarkan pada prestasi kerja, pangkat golongan pegawai, latar belakang pendidikan dan pengalaman kerjanya dan juga sudah bersyarat dalam uji kompetensi”.*⁹

Hal yang sama diungkapkan oleh Rahmansyah Lantara (Kepala BKPSDM Kabupaten Takalar):

*“Hal utama yang menjadi poin penting dalam mutasi yaitu sesuai dengan regulasi yang ada yang berdasarkan pada aturan yang merujuk pada Undang- Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang dimana sistem yang kami gunakan yaitu melalui kompetensi bagi pejabat yang ingin mengisi jabatan lowong, prestasi kinerja, kompetensi dan kualifikasi pendidikan”.*¹⁰

Kinerja merupakan salah satu tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh aparatur sipil Negara pada lingkungan ia bekerja, kinerja sangat berpengaruh penting terhadap pelaksanaan mutasi jabatan, sebab jika kinerja aparatur sipil Negara buruk maka tidak akan membantu proses penilaian terhadap pelaksanaan mutasi jabatan. Jabatan lowong adalah salah satu penyegaran bagi aparatur sipil Negara dan pengembangan karir , jabatan lowong ini adalah jabatan yang kosong dan dapat diisi oleh aparatur yang telah bersyarat dalam pelaksanaan mutasi jabatan, kualifikasi pendidikan merupakan salah satu pelaksanaan mutasi yang berdasarkan pada jenjang pendidikan yang lebih tinggi sehingga bisa menduduki karir yang lebih baik yang memenuhi kriteria dan waktu pengabdian.

Hal-hal yang perlu ditingkatkan dalam pelaksanaan mutasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengarahan dan pengawasan kepada bawahan agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik;
- 2) Memberikan kesempatan yang luas kepada pegawai agar dapat mengikuti diklat;
- 3) Frekuensi sosialisasi peraturan dan penyediaan sarana serta prasarana perlu ditingkatkan.¹¹

Mekanisme dan prosedur pelaksanaan mutasi jabatan harus diterapkan agar pelaksanaan mutasi ASN dapat terlaksana dengan baik dan sesuai dengan peraturan

⁹ *Ibid.* Syaiful Alam...,

¹⁰ Rahmansyah Lantara, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, wawancara, Kantor BKPSDM Kabupaten Takalar, tanggal 11 Agustus 2020.

¹¹ Sri Hartini dan Tedi Sudrajat, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), hlm. 131-132.

perundang-undangan yang didasarkan pada prestasi kerja, kedisiplinan, kepangkatan yang profesionalisme dan uji kompetensi manajerial bagi pejabat yang ingin mengikuti uji kompetensi seleksi jabatan yang lebih tinggi.

3. Pertimbangan dan Kebijakan Penilaian Kinerja dalam Pelaksanaan Mutasi

Pemindahan atau mutasi jabatan ASN pada Kantor BKPSDM Kabupaten Takalar merupakan proses pembinaan, yang diharapkan agar memberikan pengalaman kerja, tanggungjawab dan kemampuan baru bagi ASN sebagaimana yang telah menjadi tujuan utama dari mutasi jabatan, yaitu untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kinerja ASN. BKPSDM Kabupaten Takalar dituntut agar dapat profesional dalam pelaksanaan tugasnya, walaupun menjadi bagian dari BKSPDM, ASN tetap dapat dimutasi atau dipindahkan.

Sri Nirwana, selaku Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Takalar mengatakan:

*“Menurut saya itu berdasarkan pada aturan yang mana harus berdasar pada sistem objektipitas bukan kekeluargaan atau berdasar pada pendekatan atau pertemanan, mungkin saja ada hubungan kekeluargaan tetapi ada faktor yang dapat mendukung sehingga menduduki jabatan tersebut seperti dia telah bersyarat dan telah melalui uji kompetensi dan prestasi kerjanya juga mendukung”.*¹²

Pendapat yang sama disampaikan oleh Syaiful Alam:

*“kami selaku tim penilai kinerja pegawai, adapun sistem yang kami gunakan yaitu secara objektifitas yang berdasar pada hasil kinerja bukan berdasar pada kekeluargaan karena kami tidak ingin membedakan mana yang telah berhak menduduki jabatan dan manapun yang belum berhak menduduki jabatan namun penilaian kami dikembalikan kepada bupati sebagai kepala Pembina kepegawaian kabupaten Takalar yang mempunyai kewenangan dalam hal ini mengangkat memberhentikan dan memindahkan pegawai tetapi sistemnya itu sesuai regulasi yang telah ditetapkan dalam aturan”.*¹³

Pelaksanaan mutasi dengan sistem merit merupakan mekanisme pergeseran pegawai yang bersifat ilmiah, objektif, atas hasil prestasi kerja. Mutasi atau perpindahan pegawai harus berorientasi pada upaya untuk meningkatkan taraf produktifitas kerja, semangat kerja, kedisiplinan atau absensi kehadiran pegawai dengan.

Adapun kebijakan dalam pelaksanaan mutasi jabatan yang diterapkan oleh Kantor

¹² Sri Nirwana, Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, wawancara, Kantor BKPSDM Kabupaten Takalar, tanggal 11 Agustus 2020.

¹³ Ibid. Syaiful Alam...,

BKPSDM Kabupaten Takalar mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017:

- a. Seluruh jabatan sudah memiliki standar kompetensi jabatan;
- b. Perencanaan sistem kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja;
- c. Pelaksanaan seleksi dan promosi diadakan secara terbuka;
- d. Memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir, dan rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
- e. Memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kerja yang objektif dan transparan;
- f. Menerapkan kode etik dan kode perilaku pegawai Aparatur Sipil Negara;
- g. Merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil kinerja;
- h. Memberikan perlindungan kepada pegawai dari tindakan penyelenggaraan wewenang; dan
- i. Memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara.¹⁴

Muhammad Sayuti, selaku Kepala Sub Bagian Mutasi dan Kepangkatan:

*“selama kepemimpinan bapak bupati Takalar sistem yang digunakan adalah sistem merit yang berdasarkan pada hasil kinerja, objektivitas, prestasi kerja, bukan berdasar pada senioritas sistem yang sifatnya berdasarkan pada pangkat atau golongan atau lama masa kerjanya karena jika kita berdasar pada pangkat atau golongan atau lama masa kerjanya jika kita berdasar pada hal demikian tanpa melihat hasil kerjanya yang tidak memuaskan maka belum berhak menduduki jabatan karena dalam hal ini pula ada namanya uji kompetensi yang dilihat dari segi bersyaratnya mengikuti seleksi tersebut beserta persyaratan lainnya yang memenuhi kriteria”.*¹⁵

Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014, kebijakan dan manajemen ASN didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal-usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecatatan.

Mutasi jabatan merupakan hal yang tidak perlu ditakutkan bagi ASN, apabila prestasi

¹⁴ Laporan Sistem Merit, e-book, <http://komisiaparatur sipil negara> , diakses pada tanggal 20 Agustus 2020.

¹⁵ Muhammad Sayuti, Kepala Sub Bidang Mutasi, wawancara, Kantor BKPSDM Kabupaten Takalar, tanggal 7 Agustus 2020.

kerja, kompetensi dan kualifikasi pendidikan. Mutasi jabatan sangat menguntungkan bagi ASN yang memenuhi syarat untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, namun bagi ASN yang mendapatkan hukuman sehingga jabatannya dicopot atau diturunkan kejabatan yang lebih rendah tentu mutasi dan demosi dianggap sebagai sesuatu hal yang tidak baik. Olehnya itu, kebijakan mutasi harus berlandaskan pada sistem merit (pengangkatan pegawai harus didasarkan pada kecakapan yang dimiliki), sehingga dapat mendorong reformasi birokrasi yang artinya mengubah struktur, tingkah laku dan keberadaan atau kebiasaan yang telah lama dan reformasi tata kelola pemerintahan.

Syahrudin, selaku Tim Perencanaan Mutasi Jabatan:

*“Itukan berdasar pada kewenangan bapak bupati walaupun dia sudah bersyarat tetapi mungkin saja ada penilaian khusus dari bapak bupati sehingga belum dinaikan jabatannya, kami dari tim penyusun mengusulkan nama- nama yang bersyarat ketim penilai kinerja begitupun tim penilai kinerja mengusulkan ke bapak bupati dan bapak bupatilah yang berhak menentukan dan membuat surat keputusan rapat”.*¹⁶

Selanjutnya, Rahmansyah Lantara:

*“Dampak terhadap Aparatur sipil Negara itu karena jabatannya tidak dinaikkan atau tetap pada jabatan atau jenjang karir yang sama itupulah karena ada kewenangan bapak bupati dengan hal ini, kami hanya mengusulkan siapa yang bersyarat atau belum bersyarat, tetapi bapak bupati juga mempunyai penilaian khusus dan bapak bupatilah yang memutuskannya jika sudah dibuatkan surat keputusan maka aparatur sipil Negara tidak dipromosikan atau dilantik jabatannya”.*¹⁷

Pemerintah daerah selaku penyelenggara pemerintahan mempunyai kewenangan untuk melaksanakan hak dan kewajibannya berdasarkan asas pemerintahan yang baik dan benar (*good governance*) yang berdasarkan pada asas-asas umum penyelenggara Negara. Instansi pemerintahan harus lebih efektif dan efisien dalam menata sistem kepegawaian daerah berdasarkan kebutuhan dan syarat jabatan dengan berdasar pada aturan yang berlaku.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini bahwa, pelaksanaan mutasi ASN pada Kantor BKPSDM Kabupaten Takalar dilakukan berdasarkan ketentuan Undang-undang Nomor 5

¹⁶ Syahrudin, Tim Perencana Mutasi, wawancara, Kantor BKPSDM Kabupaten Takalar, tanggal 7 Agustus 2020.

¹⁷ Ibid. Rahmansyah Lantara...,

Tahun 2014 dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, dan sesuai dengan sistem merit yang penilaiannya didasarkan atas hasil tes uji kompetensi, manajerial, kedisiplinan pegawai, kualifikasi pendidikan dan profesionalisme dalam bekerja. Dalam pelaksanaannya, Bupati Kabupaten Takalar selaku Pejabat Pembina Kepegawaian telah melibatkan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) untuk menjaga objektivitas dan transparansi pelaksanaan mutasi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Asshidiq, Jimly, *Perkembangan dan Konsolidasi Lembaga Negara Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2001).

Hartini, Sri dan Sudrajat Tedi, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2017).

Kansil dan Christine, *Pemerintah daerah Indonesia/ Hukum Administrasi Daerah*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2002).

Wahyudi, Bambang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Sulita, 1996).

Jurnal

Umar, Kusnadi, Pasal Imunitas Undang-Undang 'Corona' dan Kewenangan Badan Pemeriksa Keuangan dalam Menetapkan Kerugian Negara, *El-Iqthisadi: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum*, Volume 2, Nomor 1, (Juni 2020).

Skripsi

Muh. Wahyu T, *Analisis Pelaksanaan Mutasi Jabatan di Pemerintahan Kabupaten Luwu Utara*, (Skripsi: UNHAS, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Makassar, 2014).

Peraturan

Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Internet

Pola Mutasi Jabatan, <http://www.anri.go.id>, diakses tanggal 03 Juni 2020.

Laporan Sistem Merit, e-book, <http://komisiaparatur sipilnegera>, diakses pada tanggal 20 Agustus 2020.

Wawancara

Muhammad Sayuti, Kepala Sub Bidang Mutasi, *wawancara*, Kantor BKPSDM Kabupaten Takalar, tanggal 7 Agustus 2020.

Rahmansyah Lantara, Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, *wawancara*, Kantor BKPSDM Kabupaten Takalar, tanggal 11 Agustus 2020.

Sri Nirwana, Sekretaris Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, *wawancara*, Kantor BKPSDM Kabupaten Takalar, tanggal 11 Agustus 2020.

Syahrudin, Tim Perencana Mutasi, *wawancara*, Kantor BKPSDM Kabupaten Takalar, tanggal 7 Agustus 2020.

Syaiful Alam, Kepala Bidang Mutasi dan Promosi, *wawancara*, Kantor BKPSDM Kabupaten Takalar, tanggal 7 Agustus 2020.