

Analisis Pelaksanaan Mutasi Jabatan di Pemerintah Kabupaten Luwu Utara

Muh. Wahyu T (Mahasiswa Ilmu Pemerintahan Universitas Hasanuddin)
Andi Gau Kadir (Ilmu Pemerintahan Universitas Hasanuddin)
A. Lukman Irwan (Ilmu Pemerintahan Universitas Hasanuddin)
Email: muh.wahyu08@gmail.com

Abstract

This study aims to obtain a description or explanation of the implementation of positions of mutations in Luwu Utara District Government is already in line with the competence of civil servants in their respective fields and what are the implications of political, governmental, and administrative positions in the implementation of mutations in Luwu Utara District Government. The results of this study are expected to be input or evaluation for local governance institutions in the implementation of the District Forestry office mutations in Luwu Utara. In terms of academic, results from this study are expected to be useful for the development of the repertoire of the science of government, especially the study of mutation positions. The results showed that the mutation positions in Luwu Utara District Government held in order to refresh the organization in order to avoid saturation for civil servants as well as for career advancement of civil servants.

Keywords : *shakeup position, government*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran atau penjelasan tentang pelaksanaan mutasi jabatan di Pemerintah Kabupaten Luwu Utara apakah sudah sesuai dengan kompetensi PNS di bidangnya masing-masing dan bagaimana implikasi politik, pemerintahan, dan administratif dalam pelaksanaan mutasi jabatan di Pemerintah Kabupaten Luwu Utara. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan atau evaluasi bagi lembaga pemerintahan daerah Kabupaten Luwu Utara dalam pelaksanaan mutasi jabatan di Kabupaten Luwu Utara. Dari segi akademik, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan khasanah ilmu pemerintahan terutama kajian tentang mutasi jabatan. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa mutasi jabatan di pemerintah Kabupaten Luwu Utara diselenggarakan dalam rangka penyegaran organisasi agar tidak terjadi kejenuhan bagi PNS serta untuk peningkatan karir PNS.

Kata kunci : *mutasi jabatan, pemerintah*

PENDAHULUAN

Pelayanan publik dan penyelenggaraan pemerintahan merupakan fungsi dari berbagai faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelayanan publik dan penyelenggaraan pemerintahan tersebut antara lain adalah kelembagaan, proses pengawasan,

dan akuntabilitas. Faktor penting yang dapat menjadi pengungkit (*leverage*) dalam perbaikan pelayanan publik adalah persoalan kepegawaian negara. Sebagaimana terlihat sepanjang sejarah, maka kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah penting dan menentukan karena PNS merupakan unsur aparatur negara untuk menye-

lenggarakan pemerintahan dan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional. Sehingga, untuk mendapatkan aparat yang memiliki dedikasi dan hasil kerja yang optimal, maka harus dilakukan pertimbangan dan seleksi yang ketat bagi para calon pegawai negeri sipil, apalagi yang ingin menduduki suatu jabatan strategis. Namun, dalam penempatan pegawai, promosi, mutasi, pengembangan dan evaluasi, juga tidak luput dengan tekanan konflik kepentingan. Untuk mendapatkan jabatan dan peluang berkembang seorang pegawai dihadapkan pada peluang yang diperebutkan secara tidak profesional. Memotong proses dengan cara illegal agar seseorang dapat memperoleh kesempatan terdepan kini menjadi hal yang lazim dalam birokrasi.

Pembentukan Badan Pertimbangan Jabatan Dan Kepangkatan (BAPERJAKAT) berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2000 yang telah direvisi kedalam Peraturan Pemerintah No. 13 tahun 2002, serta Peraturan Bupati Luwu Utara Nomor 16 Tahun 2011 tentang Baperjakat dimana memiliki tugas dan fungsi untuk membantu kepala daerah dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dari dan dalam jabatan struktural/ fungsional, pengangkatan dalam pangkat, serta penunjukan Pegawai Negeri Sipil untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural. Pembentukan badan ini merupakan salah satu wujud dari agenda reformasi dan birokrasi pemerintahan dengan prinsip "*The Right Man On The Right Place*" sebagai landasan pelaksanaan dalam hal pemutasian pegawai yang nantinya mampu membawa perubahan ditubuh birokrasi pemerintahan Kabupaten Luwu Utara.

Dalam periode kepemimpinan Drs. H. Arifin Junaidi, selaku Bupati Luwu Utara, pelaksanaan sidang dan mutasi pegawai di lingkup pemerintahan Kabupaten Luwu Utara dilakukan minimal 2 kali dalam setahun. Pada tanggal 13 januari 2014, Bupati

Luwu Utara kembali merombak susunan kabinetnya. Mutasi di awal tahun 2014, sejumlah pejabat mengalami pertukaran jabatan. Ada pejabat yang mendapat promosi dari eselon III ke eselon II, ada juga yang 'naik kelas' serta dua orang pejabat dinonjobkan. Pejabat eselon II yang dilantik, tiga di antaranya merupakan pejabat yang mendapatkan promosi jabatan. Salah satu dari pejabat promosi tersebut yaitu Kadis Pendidikan yang tak lain merupakan keluarga Bupati. Berkaitan dengan ini, banyak spekulasi yang muncul dimana pemutasian pegawai cenderung didasarkan atas hubungan kekeluargaan serta pada pertimbangan '*like or dislike*' (*spoil system*).

Bupati sebagai pemimpin tertinggi di daerah memiliki wewenang dan pengaruh yang sangat kuat. Semua masalah tentang mutasi, pemberhentian, dan kenaikan pangkat seakan-akan harus didasarkan pada keinginan Bupati. Maka, peranan Tim Baperjakat dalam memberikan pertimbangan dan masukan secara objektif kepada Bupati Luwu Utara perihal pemutasian sangat menentukan dalam mewujudkan agenda Reformasi Birokrasi khususnya di lingkup pemerintahan Kabupaten Luwu Utara.

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis perlu melakukan penelitian sesuai dengan pembahasan yang telah diuraikan dengan judul "Analisis Pelaksanaan Mutasi Jabatan di Pemerintah Kabupaten Luwu Utara".

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe deskriptif dengan tujuan untuk memberikan gambaran faktual mengenai pelaksanaan mutasi jabatan di Pemerintah Kabupaten Luwu Utara dalam hal penempatan PNS serta mengetahui bagaimanakah implikasi dari pelaksanaan mutasi jabatan dipemerintah Kabupaten Luwu Utara. Dianalisa secara kualitatif berdasarkan

laporan dan catatan yang ada di lapangan. Dengan teknik pengumpulan data meliputi data primer yaitu observasi dan wawancara serta data sekunder yaitu studi kepustakaan dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Mekanisme Pelaksanaan Mutasi Jabatan di Pemerintah Kabupaten Luwu Utara

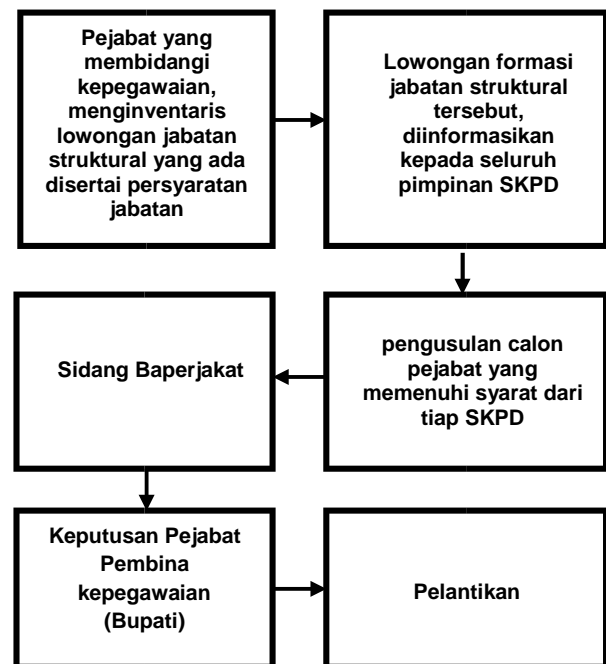
Sejak terbentuk pada tahun 1999, Kabupaten Luwu Utara sudah beberapa kali melaksanakan mutasi jabatan di lingkup pemerintahannya. Informasi yang didapatkan oleh peneliti bahwa pelaksanaan mutasi jabatan diselenggarakan dengan batasan minimal 2 kali dalam setahun.

Memasuki tahun 2014, Drs.H. Arifin Junaidi kembali merombak susunan kabinetnya dengan melaksanakan mutasi jabatan di lingkup Pemerintah Kabupaten Luwu Utara pada bulan Januari dan bulan april. Pada bulan januari, pejabat yang dimutasi berjumlah 140 orang sedangkan mutasi pada bulan april berjumlah 87 orang. Pelaksanaan mutasi jabatan di lingkup pemerintah Kabupaten Luwu Utara diselenggarakan dalam rangka memenuhi kebutuhan roda organisasi melihat adanya jabatan yang lowong serta pejabat yang pensiun. Informasi ini peneliti kutip dari sambutan Bupati Luwu Utara dalam acara pelantikan pejabat yang di mutasi pada tanggal 13 Januari 2014 di Aula Kantor Bupati Luwu Utara, beliau mengungkapkan bahwa : “Mutasi adalah hal yang biasa. Saat ini ada pejabat pensiun, untuk itu kita isi pejabat baru, agar pemerintahan tidak stagnan. Selain itu, mutasi dimaksudkan agar terjadi penyegaran organisasi, dan untuk peningkatan karier atau promosi bagi PNS, serta untuk menghindari kejenuhan”

Mutasi Jabatan di lingkup Pemerintah Kabupaten Luwu Utara dilaksanakan dengan tahapan dan prosedur sesuai aturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini juga

ditegaskan oleh Kepala Dishubkominfo yang juga merupakan mantan kepala BKDD, Jumail Mappile, beliau mengatakan bahwa: “Mekanisme pelaksanaan mutasi jabatan di lingkup pemerintah Kabupaten Luwu Utara telah mengikuti aturan yang ditetapkan dan sesuai petunjuk berdasarkan peraturan perundang-undangan karena setiap PNS yang dimutasi telah memenuhi ketentuan baik dari segi kepangkatan maupun kompetensi yang dimiliki yang kemudian akan di bahas dalam rapat Tim Baperjakat”. (Wawancara 17 April 2014)

Diagram prosedur mutasi jabatan di pemerintah Kabupaten Luwu Utara



B. Pertimbangan BAPERJAKAT Dan PPK Dalam Pelaksanaan Mutasi Jabatan Di Pemerintah Kabupa en Luwu Utara

Pelaksanaan mutasi jabatan pada dasarnya merupakan sebuah rutinitas yang wajar dalam sistem kepegawaian kita berdasarkan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999. Mutasi yang secara teknis dalam Undang-undang ini diartikan sebagai perpindahan, merupakan sebuah mekanisme kebijakan tentang bagaimana mengatur pemindahan pejabat dalam suatu jabatan.

Hasil pengamatan peneliti di lapangan menunjukkan bahwa penempatan pegawai yang sudah sesuai dengan latar belakang pendidikannya rata-rata merupakan pegawai teknis baik menjadi Kepala bidang maupun sub-sub bidang di tiap SKPD. Adapun yang tak sesuai namun penempatannya dinilai berdasarkan pengalaman kerjanya dalam bidang tersebut. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ada pimpinan SKPD yang di tempatkan pada bidang yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya namun penempatan tersebut berdasarkan pertimbangan bahwa pejabat tersebut memiliki kemampuan manajerial yang baik dan cakap. Hal ini juga disampaikan oleh Kepala BKDD, Drs. FP. Patuang, dalam wawancaranya kepada peneliti, ia mengatakan bahwa: "Pejabat yang di mutasi di nilai dari kepangkatan, loyalitas, dan pengalaman kerja. sebagai pimpinan tidak mutlak harus sesuai disiplin ilmunya karena dia hanya memenej. Karena kita juga menilai kemampuan manajerialnya. Orang-orang yang dibawahnya ini yang perlu sesuai dengan disiplin ilmunya" (wawancara 17 April 2014)

Dalam proses penyelenggaraan pemerintahan, sudah menjadi rahasia umum bahwa penempatan seorang pegawai dalam birokrasi baik yang mendapatkan promosi maupun demosi tergantung kehendak PPK dimana penilaiannya cenderung berdasarkan pada hubungan kekeluargaan, pertemanan, dan afiliasi politik. Namun dalam wawancara peneliti kepada mantan Kepala BKDD, Jumail Mappile, berpendapat bahwa : "Penempatan pegawai menurut saya penilaiannya tidak berdasarkan afiliasi politik, tapi lebih pada pendekatan prestasi namun tidak mengesampingkan hubungan kekeluargaan" (Wawancara 17 April 2014).

Terkait dengan pertimbangan kekeluargaan, salah satu pejabat yang mendapatkan promosi pada pelaksanaan mutasi jabatan pada Januari 2014 di lingkup

pemerintah Kabupaten Luwu Utara yaitu Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Utara yang juga merupakan keluarga dari Bupati, Rostika Said, dalam wawancaranya kepada peneliti beliau menegaskan bahwa : "Terkait kenapa saya diangkat sebagai Kepala Dinas itu semua keputusan Bupati. Kalau masalah jenjang pangkat, itu sudah terpenuhi. Alasan kita ditunjuk dan dipercaya untuk menempati jabatan tertentu maka kita harus melaksanakan tanggungjawab tersebut dengan sebaik-baiknya karena itu adalah amanah. Haknya Bupati untuk menunjuk siapa yang dipercaya dan dinilai untuk bekerja karena penunjukan Kepala Dinas tidak sembarang juga yang harus dipercaya untuk bekerja, tetapi harus sesuai dengan penilaian selama ini" (wawancara 5 Mei 2014)

C. Pertimbangan Berdasarkan Prinsip Profesionalisme Dalam Pelaksanaan Mutasi Jabatan

Upaya untuk mewujudkan penyelenggaraan Pemerintahan secara benar (*good-governance*) dan bersih (*clean-government*) termasuk didalamnya penyelenggaraan pelayanan publik memerlukan unsur-unsur mendasar antara lain adalah unsur profesionalisme dari pelaku dan penyelenggara pemerintahan dan pelayanan publik. Pelaksanaan mutasi jabatan di pemerintah Kabupaten Luwu Utara sudah memperhatikan profesionalisme seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Hal ini dapat kita lihat dari perpindahan jabatan PNS yang bersangkutan dari jabatan lama ke jabatan baru Pegawai Negeri Sipil.

a. kompetensi

Kompetensi PNS ini berkaitan dengan kemampuan berupa pengetahuan, keterampilan, kecakapan, sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas pokok, fungsi kewenangan dan tanggungjawab yang diamanatkan kepadanya.

Berdasarkan pengamatan peneliti di lapangan menunjukkan bahwa penempatan pegawai dalam pelaksanaan mutasi jabatan di pemerintah kabupaten Luwu Utara tetap memperhatikan kompetensi yang ada pada seorang PNS. Sebagai contoh misalnya bapak Rustam, ST, yang sebelumnya sebagai staf Dinas Pendidikan Kab. Luwu Utara kini ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikannya yaitu dari fakultas teknik maka beliau dipercaya untuk menjabat sebagai Kasi. Pembangunan Jalan dan Jembatan pada Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Kab. Luwu Utara. Sesuai dengan yang diungkapkan oleh oleh mantan Kepala BKDD, Jumail Mappile, dalam wawancaranya kepada peneliti beliau menegaskan bahwa : “Penempatan pegawai pada umumnya sudah sesuai kompetensi bidang masing masing dan dinilai memiliki kecakapan untuk ditempatkan dalam jabatan tersebut. Persoalan kemampuan terkadang kita tidak paham sebelum melihat orang tersebut bekerja, makanya ada evaluasi terhadap PNS dalam pelaksanaan tupoksinya di masing-masing SKPD. Sehingga kita bisa nilai dari situ untuk penempatan seorang pegawai” (wawancara 17 April 2014)

b. Prestasi Kerja

Pada UU No 43 Tahun 1999 dengan jelas tertulis bahwa untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan diperlukan PNS yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Prestasi kerja terdiri dari dua unsur yaitu Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Bobot nilai unsur SKP 60 % (enam puluh persen) dan perilaku kerja sebesar 40 % (empat puluh persen). Lebih jauh tentang SKP, penilaiannya meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan atau biaya. Sementara Penilaian perilaku kerja meliputi unsur:

Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, dan Kepemimpinan. SKP nantinya wajib disusun dan disetujui bersama antara atasan langsung dengan PNS yang bersangkutan, ditetapkan setiap tahun pada Bulan Januari sebagai kontrak prestasi kerja, selanjutnya pada akhir tahun SKP digunakan sebagai standar/ukuran penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja ini bersifat obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Selain dengan melihat DP3 calon pejabat tersebut, penilaian lainnya dengan melihat tingkat pendidikan formal yang telah dijalani. Hal ini juga ditegaskan oleh Kabid Pengadaan dan Mutasi Pegawai BKDD, Musbar, dalam wawancara beliau mengatakan bahwa: “Penilaian yang diberikan yaitu berdasarkan pangkat dan golongan sudah terpenuhi, sesuai dengan daftar urutan kepangkatan PNS, Kompetensi yang merujuk pada pendidikan formal pegawai tersebut, dan pendidikan struktural yaitu diklatpim PNS” (wawancara 17 April 2014)

Hasil pengamatan peneliti di lapangan terkait pemutasian berdasarkan prestasi kerja terlihat bahwa mutasi yang telah dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Luwu Utara memang sudah bisa dikatakan berdasarkan prestasi kerja PNS sebagai pertimbangan untuk menempatkan seorang pegawai pada jabatan tertentu.

c. Jenjang Pangkat

Berdasarkan hasil data dan informasi yang peneliti dapatkan di lapangan menunjukkan bahwa penempatan pegawai dalam pelaksanaan mutasi jabatan di pemerintah Kabupaten Luwu Utara pada umumnya sudah sesuai dengan persyaratan jenjang pangkat yang ditentukan. Namun, masih ada beberapa penempatan pegawai yang justru tidak sesuai dengan persyaratan jenjang pangkat. Berdasarkan ketentuan pada Lampiran Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2002 tentang Jenjang Pangkat, Golongan/Ruang untuk menduduki jabatan dalam jenjang eselon dan realitasnya

dalam data keadaan pegawai di lingkup Pemerintah Kabupaten Luwu Utara sebagai data hasil penelitian terdapat beberapa temuan dalam pelaksanaan mutasi jabatan di pemerintah Kabupaten Luwu Utara yaitu adanya pegawai yang pangkatnya lebih tinggi daripada atasannya. Terkait akan hal itu, sekretaris BKDD, Drs. Tandri P. Abduh, menjelaskan bahwa: "Kami juga baru dalam BKDD, yang lalu itu waktu kita masuk banyak laporan masuk makanya kami data siap siapa yang pangkatnya lebih tinggi. Kemudian dilakukan pergeseran semua pegawai yang pangkatnya lebih tinggi dari pimpinannya di pemutasian kemarin. Terkait dengan masih adanya Kabid yang pangkatnya lebih tinggi dari pimpinannya, kita juga masih mencoba cari jalan keluarnya karena jika digeser maka masuknya lagi yang susah sebab hal ini teknis sekali. Kemarin sudah kita upayakan untuk tidak terjadi hal seperti itu di beberapa Dinas. Terkait kepangkatan tadi, jadi sementara waktu kita tidak sekaligus geser namun sudah ada dalam catatan akan kita atasi. Ini persoalan tempat saja" (wawancara 2 Mei 2014)

d. Tanpa Diskriminasi

D. Pertimbangan Berdasarkan Senioritas Dalam Pelaksanaan Mutasi Jabatan

PP Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan PNS Dalam Jabatan Struktural Pasal 6 yang berbunyi: "Disamping persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah perlu memperhatikan faktor senioritas dalam kepangkatan, usia, pendidikan dan pelatihan jabatan, dan pengalaman yang dimiliki"

Dalam pelaksanaan mutasi jabatan di pemerintah Kabupaten Luwu Utara, Baperjakat dan PPK juga sudah mengusahakan penempatan pegawai yang dimutasi berdasarkan PP Nomor 100 Tahun 2000 Pasal 6. Informasi ini juga disampaikan oleh Inspektur, Yamsal Patappa, dalam wa-

wancaranya ke- pada peneliti ia mengatakan bahwa : "kita melakukan mutasi pegawai berdasarkan senioritas dengan memperhatikan pangkat dan golongannya" (wawancara 15 April 2014)

E. Pertimbangan Berdasarkan Loyalitas Dalam Pelaksanaan Mutasi Jabatan

Pengamatan peneliti di lapangan juga menunjukkan bahwa pertimbangan loyalitas seorang PNS sangat menentukan dalam pelaksanaan mutasi jabatan. Hal ini juga ditegaskan oleh Bupati Luwu Utara, Drs. H. Arifin Junaidi, dalam wawancara kepada peneliti beliau menegaskan bahwa: "Pertimbangan mutasi itu ada dua. Yang pertama adalah kebutuhan organisasi dan yang kedua adalah peningkatan karir pegawai. Semuanya itu ditentukan oleh loyalitasnya kemudian kapasitasnya dalam melaksanakan tugas" (wawancara 21 April 2014)

Namun, kepentingan-kepentingan politis dan birokrasi terkadang dirasa cukup kental dalam mempengaruhi keputusan hasil sidang Baperjakat atas usulan penempatan pegawai dalam pelaksanaan mutasi jabatan. Dalam wawancara peneliti dengan Bupati Luwu Utara, H. Arifin Junaidi, menegaskan bahwa: "mengenai persoalan suka tidak suka, pejabat manapun di Indonesia pasti ada yang seperti itu. Pertimbangan politis tetap ada, sekalipun dia pintar namun melawan ya mengganggu juga karena kita cari yang ingin bekerja sama. Sekalipun loyal namun tidak tahu apa-apa, itu tidak kita pakai. Kalau loyal dan dia pintar (kompeten), itu yang kita cari. Misalnya saja ada dua orang yang memiliki kompetensi dan loyalitas yang sama tapi karena yang satunya lebih dekat dengan saya maka jelas saya pilih yang lebih dekat dengan saya" (wawancara 21 April 2014)

F. Implikasi Dalam Pelaksanaan Mutasi Jabatan Di Pemerintah Kabupaten Luwu Utara

Kebijakan mutasi merupakan instrumen yang penting untuk melakukan manajemen kepada pegawai negeri sipil, khususnya dalam pemerintahan daerah. Otonomi daerah pun memberikan kewenangan kepada daerah untuk mengelola aparatur daerah, salah satunya dengan melakukan penataan SDM, dalam semangat reformasi birokrasi juga menuntut pemerintah daerah dalam memajemen pegawai agar menjunjung tinggi prinsip profesionalisme sesuai dengan sistem merit.

Pengamatan peneliti di lapangan menunjukkan bahwa mutasi jabatan dilaksanakan guna meningkatkan karir PNS di lingkup pemerintahan Kabupaten Luwu Utara. Hal ini juga ditegaskan oleh Bupati Luwu Utara, Drs.H. Arifin Junaidi, dalam wawancara kepada peneliti beliau menegaskan bahwa: "Pertimbangan mutasi itu ada dua. Yang pertama adalah kebutuhan organisasi dan yang kedua adalah peningkatan karir pegawai. Semuanya itu ditentukan oleh loyalitasnya kemudian kapasitasnya dalam melaksanakan tugas" (wawancara 21 April 2014)

Namun dari sekian mutasi yang dilaksanakan selama periode kepemimpinan Arifin Junaidi, pernah terjadi pelaksanaan mutasi dimana beberapa PNS mendapatkan demosi bahkan adapula yang di non-jobkan karena permasalahan Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) di Kabupaten Luwu Utara. Maka, peneliti mencoba untuk melakukan wawancara mendalam dengan Drs. A. Baso Hasri, yang merupakan salah satu dari-beberapa pegawai yang di non-jobkan terkait mutasi PNS dampak dari Pilkada tersebut. Dalam wawancaranya bersama peneliti, Drs. A. Baso Hasri menegaskan bahwa: "Untuk melonjak karir, hal yang gampang sekali adalah dukung-mendukung dalam pilkada. Terus terang saya dimutasi dan dinon-jobkan bukan karena terjerat kasus tetapi justru karena persoalan pilkada dimana menurut Bupati bahwa saya tidak dukung. Adanamanya

netralitas pegawai yang artinya tidak dukung mendukung tapi kita punya hak juga untuk memilih. Kita wajar untuk memilih tapi dan kita juga tidak ikut kampanye atau menjadi tim sukses" (wawancara 28 April 2014)

Undang-undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Kepegawaian Negara telah mengatur secara tegas netralitas pegawai dalam pemerintahan. Pasal 3 Undang-undang No. 43 Tahun 1999 mengatur sebagai berikut: "(1) Pegawai Negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintahan, dan pembangunan; (2) Dalam kedudukan tugas sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pegawai negeri harus netral dari pengaruh semua golongan dan partai politik serta tidak diskriminatif dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat"

Bupati sebagai pemimpin tertinggi di daerah memiliki wewenang dan pengaruh yang sangat kuat. Semua masalah tentang mutasi, pemberhentian, dan kenaikan pangkat seakan-akan harus didasarkan pada keinginan Bupati. Maka, peranan Tim Baperjakat dalam memberikan pertimbangan dan masukan secara objektif kepada Bupati Luwu Utara perihal pemutasian sangat menentukan dalam mewujudkan agenda Reformasi Birokrasi khususnya di lingkup pemerintahan Kabupaten Luwu Utara. Namun, beda halnya dari apa yang disampaikan oleh Drs. A. Baso Hasri, dalam wawancaranya kepada peneliti, beliau menegaskan bahwa: "Dalam penempatan dan pengangkatan pegawai itu ada usulan Baperjakat. Baperjakat ini sebenarnya berfungsi namun persoalannya selama ini yang kita lihat Baperjakat tersebut seperti tidak ada artinya karena semua konsep itu dari Bupati. Sekarang kita lihat, ada pimpinan yang lelang jabatan, ada pimpinan juga yang memang belum memenuhi persyaratan tapi diangkat, ada juga pimpinan walaupun bagaimana kompetensinya bagus seorang

pejabat tapi menurut pimpinan tidak loyal maka bisa saja dimutasi, tapi menurut sebenarnya itu dalam teori kepegawaian itu tidak benar” (wawancara 28 April 2014)

Penempatan pegawai negeri sipil (PNS) dalam pelaksanaan mutasi jabatan akan sangat mempengaruhi roda pemerintahan di Kabupaten Luwu Utara. Beberapa implikasi terkait pelaksanaan mutasi jabatan dipemerintah Kabupaten Luwu Utara, yaitu: (1). Intervensi partai politik dalam institusi birokrasi akan mengacaukan tata kerja birokrasi yang harusnya berdasar pada prinsip-prinsip manajemen pemerintahan (*public sector management*) yang sehat, rasional, dan berdasarkan hukum. Pejabat yang di nonjobkan hanya karena pertimbangan tidak loyal sama halnya menghambat karir dari PNS tersebut. Penempatan PNS berdasarkan afiliasi politik serta hubungan kekeluargaan berindikasi terciptanya politik dinasti dan nepotisme dalam lingkup pemerintahan Kabupaten Luwu Utara serta memunculkan kultur pegawai dengan perilaku KKN dan Politisasi birokrasi seperti ini justru akan membuat orientasi pelayanan aparatur sipil menjadi semakin rendah tergusur oleh orientasi pada kekuasaan. Pertimbangan hingga penempatan PNS yang bersifat tertutup dan rahasia dalam pelaksanaan mutasi di pemerintah Kabupaten Luwu Utara justru bertolak belakang dengan prinsip *good governance* yaitu Transparansi Tata kelola penataan SDM aparatur pada formasi jabatan terkait pelaksanaan mutasi jabatan di pemerintah Kabupaten Luwu Utara yang lebih mengedepankan asas *“like or dislike”* ini mengakibatkan instabilitas dan disharmoni dalam penyelenggaraan administrasi dan pemerintahan. Pergeseran para pejabat dalam mutasi kali ini justru menghasilkan penempatan PNS yang tak sesuai dengan persyaratan senioritas dalam kepangkatan dimana bawahan memiliki pangkat yang lebih tinggi daripada atasan. Hal ini menyim-

pang dari asas keadilan dan berindikasi terjadinya disharmoni antar PNS.

KESIMPULAN

Mutasi jabatan di pemerintah Kabupaten Luwu Utara dilaksanakan dengan batasan minimal 2 kali setahun dan diselenggarakan dalam rangka memenuhi kebutuhan organisasi karena ada jabatan yang lowong sekaligus penyegaran untuk menghindari kejenuhan serta peningkatan karir PNS.

Pertimbangan Baperjakat dan PPK dalam melaksanakan mutasi jabatan di pemerintah Kabupaten Luwu Utara tetap memperhatikan profesionalisme dan faktor senioritas dalam kepangkatan, Usia, Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) Jabatan, Pengalaman. Namun tetap tidak mengesampingkan factor kedekatan atau hubungan kekeluargaan dalam penempatan PNS dalam pelaksanaan mutasi jabatan di pemerintah Kabupaten Luwu Utara. Pelaksanaan mutasi jabatan di pemerintah Kabupaten Luwu Utara tidak terlepas pada tujuan untuk mencari PNS yang secara kompetensi yang tinggi (*merit system*), sekaligus mempunyai loyalitas tinggi. Oleh karena kepala daerah tidak hanya membutuhkan pegawai yang mempunyai kompetensi saja. Namun, PNS yang juga mempunyai loyalitas tinggi, sehingga dapat mewujudkan visi dan misi yang telah dijanjikan oleh pejabat politik kepada pemilihnya.

Penempatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam pelaksanaan mutasi jabatan di pemerintah Kabupaten Luwu Utara pada umumnya sudah berdasarkan kompetensi. Namun, masih ada beberapa pegawai yang justru bertolak belakang antara kompetensi dengan bidang atau jabatannya. Hasil pengamatan peneliti menunjukkan masih adanya penempatan yang tidak sesuai dengan jenjang pangkat dimana seorang bawahan memiliki pangkat yang lebih tinggi dibanding pimpinannya.

Beberapa implikasi terkait pelaksanaan mutasi jabatan di pemerintah Kabupaten Luwu Utara, yaitu: Pejabat yang di non-jobkan hanya karena pertimbangan tidak loyal sama hanya menghambat karir dari PNS tersebut; Penempatan PNS berdasarkan afiliasi politik serta hubungan kekeluargaan berindikasi terciptanya dinasti politik dan nepotisme dalam lingkup pemerintahan Kabupaten Luwu Utara serta memunculkan kultur pegawai dengan perilaku KKN dan Politisasi birokrasi seperti ini justru akan membuat orientasi aparatur kepada pelayanan publik menjadi semakin rendah.

Pertimbangan hingga penempatan PNS yang bersifat tertutup dan rahasia dalam pelaksanaan mutasi di pemerintah Kabupaten Luwu Utara justru bertolak belakang dengan prinsip good governance yaitu Transparansi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku:

- Prasojo, Eko. 2009. *Reformasi Kedua (Melanjutkan Estafet Reformasi)*. Jakarta: Salemba Humanika
- Gunawan, Imam. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif, Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moekijat, 2011. *Analisis Jabatan*. Bandung: Penerbit CV. Mandar Maju.
- Ndraha, Talidziduhu. 2011. *Kybernology 1 (Ilmu Pemerintahan Baru)*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Subiyantoro, Arief dan Suwanto, FX. 2007. *Metode dan teknik*

penelitian sosial. Yogyakarta: C.V Andi Offset.

Tjokrowinoto, Muljarto, 1996. *Pembangunan, Dilema dan Tantangan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

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

Wursanto, IG. 1989. *Manajemen Kepegawaian 2*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Republik

Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2000 yang telah direvisi kedalam Peraturan Pemerintah No. 13 tahun 2002 Tentang Pembentukan Baperjakat

Peraturan Bupati Luwu Utara Nomor 16 Tahun 2011 tentang Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJKAT)

Kamus dan Blog:

Mangunsuwito. 2011. *Kamus Saku Bahasa Indonesia*. Jakarta: Widyatamma Pressindo.

<http://www.bimbingan.org/teorianalisis-menurut-paraahli.htm>
(di akses pada tanggal 10 Februari 2014 pada pukul 20:15 WITA)

*Analisis Pelaksanaan Mutasi Jabatan Jabatan di Pemerintah Kabupaten Luwu Utara
(Muh. Wahyu T, Andi Gau Kadir, A. Lukman Irwan)*