
**BIROKRASI PEMERINTAHAN DAERAH: RESPON TERHADAP
KEBIJAKAN MUTASI PEGAWAI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN
BOALEMO PERIODE 2017-2022**

Indrawati Mahmud¹, Jurisman Kadji², Eka Putra B. Santoso³
Indrawatimahmud071988@gmail.com¹, jurisman@iaingorontalo.ac.id²,
ekaputra@iaingorontalo.ac.id³
Politik Islam IAIN Sultan Amai Gorontalo

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang kebijakan mutasi yang sering kali terjadi di kabupaten Boalemo. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Peneliti berupaya menggali berbagai informasi terkait kebijakan mutasi pegawai yang dilakukan. Penelitian ini menggunakan pola studi kasus, pola ini digunakan untuk memperoleh gambaran tentang situasi tertentu dan menggunakan pendekatan fenomenologi dan filsafat politik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya kebijakan mutasi yang seringkali terjadi disebabkan karena kurangnya kedisiplinan para ASN dalam melaksanakan tugasnya, dan ketidaksesuaian keahlian dalam masing-masing tugas. Selain itu, dari proses mutasi yang dilakukan menunjukkan dampak positif dan negatifnya. Dampak positif yaitu meningkatkan kedisiplinan dan melahirkan kinerja yang baik, Namun dampak negatifnya yaitu tidak teraturnya organisasi pemerintah daerah karena seringkali mengalami perubahan. Oleh karena itu, diharapkan pemerintah mengeluarkan aturan yang bersifat teknis agar kepala Daerah dalam penentuan mutasi dalam jabatan struktural memiliki pedoman yang lengkap baik secara normatif dan teknis. Disamping juga perlu dilakukan upaya sosialisasi, komunikasi yang lebih baik dari pemerintah ke media massa dan tentunya ke masyarakat agar bisa melihat dinamika kebijakan mutasi lebih objektif dan bukan sebatas peristiwa politik birokrasi di permukaan saja.

Kata kunci: Birokrasi, Pemerintahan, Kebijakan, Mutasi

Abstract

This study discusses the mutation policy that often occurs in Boalemo district. By using a qualitative descriptive approach. Researchers are trying to dig up various information related to the employee mutation policy that was carried out. This study uses a case study pattern, this pattern is used to obtain an overview of a particular situation and uses a phenomenological and political philosophy approach. The results of the research show that there is a policy of mutation that often occurs due to the lack of discipline of ASN in carrying out their duties, and a mismatch of expertise in each. each task. In addition, the mutation process carried out shows positive and negative impacts. The positive impact is increasing discipline and giving birth to good performance, but the negative impact is the irregularity of local government organizations because they often experience changes. Therefore, it is hoped that the government will issue regulations of a technical nature so that

regional heads in determining mutations in structural positions have complete guidelines both normatively and technically. Apart from that, it is also necessary to carry out socialization efforts, better communication from the government to the mass media and of course to the public so that they can see the dynamics of the transfer policy more objectively and not just on the surface of bureaucratic political events.

Keywords: Bureaucracy, Government, Policy, Movements

PENDAHULUAN

Pegawai negeri merupakan abdi negara untuk masyarakat dan memegang peranan yang penting, karena pegawai negeri merupakan unsur dari aparatur yang menjalankan pemerintahan untuk mencapai tujuan nasional. Pembangunan negara hanya bisa di capai apabila direncanakan terlebih dahulu. Setiap pemimpin atau penguasa suatu negara maupun dalam tataran daerah mempunyai hak untuk mengangkat dan memberhentikan pegawai negeri. Dalam hal ini salah satu hak yang dimiliki pemimpin daerah yang disebut Bupati yakni melakukan sirkulasi kinerja pegawai melalui kebijakan mutasi.

Mutasi merupakan salah satu kebijakan yang dinilai efektif dalam penyelenggaraan pemerintah Pusat. Guna penyebaran pegawai negeri sipil yang dinilai terbaik ke berbagai daerah. Ini dilakukan agar dapat melatih dan menjadikan pegawai negeri sipil untuk lebih profesional dalam menjalankan tugasnya. Namun demikian, dalam pelaksanaan mutasi sering di salah tafsirkan sebagai hukuman jabatan atau di dasarkan atas hubungan baik antara atasan dan bawahan.

Semestinya pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian objektif dan atas prestasi yang di capai oleh pegawai. Selain itu adapun faktor Politik lainnya seperti kepentingan kelompok dan penolakan yang terjadi bisa diakibatkan karena beberapa alasan lain. Antara lain konspirasi yang bersifat politis, bertentangan dengan nilai kelompok, kepentingan pribadi dan keinginan mempertahankan hubungan yang terjadi sekarang atau *status quo*.

Sedangkan faktor administratif adalah keseluruhan aspek yang berkaitan dengan persyaratan-persyaratan yang harus di penuhi sebelum melakukan mutasi, dan hal ini saling berhubungan satu sama lainnya. Problem yang terjadi dalam rezim birokrasi saat ini adalah Hukum di Indonesia sedang mengalami masa-masa

dimana seorang pemimpin menggunakan hak secara mutlak dalam mengatur bawahannya, mungkin seperti berada di zaman kerajaan yang mana seorang raja adalah orang yang memiliki hak penuh dalam menjalankan kekuasaan itulah konsep kalimat yang sering terlontarkan saat terjadi mutasi pegawai negeri sipil. Imbas dari tata pemerintahan seperti ini adalah bawahan mengalami tekanan dalam pekerjaan sehingga sangat takut jika melakukan kesalahan. Dalam kasus tertentu terkadang hukuman yang di terima tidak sesuai dengan kesalahan sehingga seolah-olah merampas HAM¹.

Dalam kasus ini kebijakan mutasi sering mendapatkan pertentangan dari birokrasi bahkan hingga melibatkan emosi publik. Masyarakat menilai selalu ada indikasi penguasaan kekuasaan yang menyimpang dari tujuan penggunaannya dalam rangka menjamin terlaksananya pemerintahan yang baik. Salah satu daerah yang ramai dan mendapat sorotan publik adalah kebijakan Mutasi yang sering kali dilakukan pada birokrasi pemerintahan Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo. Daerah ini dikenal memiliki keanekaragaman wisata sangat kental dengan aroma mutasi dan pelantikan dadakan. Tentunya ini menjadi masalah yang sering dibicarakan dilingkungan birokrasi pemerintahan daerah dan menyebar luas di beberapa daerah lain. Publik mengetahui bahwa di kabupaten Boalemo sering terjadi kebijakan mutasi yang secara tiba-tiba. Bahkan menjadi semakin menarik ketika direspon oleh ketua umum partai golkar di kabupaten Boalemo. “Apakah yang menjadi dasar sehingga daerah yang di pimpin oleh Hi.Darwis Moridu tersebut terkenal dengan mutasi dan pelantikan secara mendadak.”. Publik menilai hal ini tidak sesuai dengan semangat pelaksanaan kebijakan mutasi pegawai. Yang mengedepankan profesionalitas dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Adapun yang menjadi dasar hukum pelaksanaan mutasi PNS, antara lain Undang-undang nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pasal 68 ayat (4) UU ASN, PNS dapat berpindah antara Jabatan pimpinan tinggi, jabatan administrasi, dan jabatan fungsional di instansi pusat dan instansi daerah

¹ Suwarna, *Strategi Penguasa Berbahasa*, (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa:2000) hal 23

berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kinerja. Ketentuan UU ASN yang mana dijelaskan dasar hukum yang mengatur tentang mutasi tercantum dalam Pasal 73 UU ASN.²

Ada persoalan yang serius dari pelaksanaan kebijakan mutasi birokrasi yang dilakukan. Para pejabat daerah maupun pegawai negeri kewalahan mengerjakan tugasnya. Mereka merasakan ketidak pastian dalam bekerja. Sehingga kinerja pejabat daerah maupun pegawai negeri menjadi tidak teratur. Mutasi yang terjadi di kabupaten Boalemo kini sangat di luar nalar karena terjadi dengan jarak waktu yang dekat, maka dari itu riset ini berupaya menggambarkan apa yang menjadi penyebab Problem dinamika politik birokrasi di daerah yang dikenal dengan slogan Boalemo Bertasbih.

METODE

Penelitian tentang kebijakan mutasi yang di lakukan pemerintah Kabupaten Boalemo merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini berusaha menggambarkan realitas yang ada dengan sandaran kajian teori dan pendapat ilmiah, tentunya yang berhubungan dengan kebijakan mutasi. Disamping itu, dalam Penyajian analisis data dilakukan secara kualitatif dengan berdasarkan atas sumber lapangan maupun sumber-sumber dokumen lain yang diperoleh selama penelitian. Penggunaan pendekatan deskriptif kualitatif di tujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia dan lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, juga keterkaitan antar kegiatan.

Selain itu, pemilihan penelitian deskriptif didasarkan pada pertimbangan tidak memberikan perlakuan, manipulasi, atau perubahan pada variabel-variabel yang di teliti, melainkan menggambarkan suatu kondisi yang apa adanya. Satu-satunya perlakuan yang di berikan hanyalah penelitian itu sendiri, yang di lakukan

² [Adenin](#) Fuad Rangkuti, 2019 “Prosedur mutasi Jabatan berdasarkan undang-undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Ditinjau Dari Prespektif Hukum Administrasi Negara (Studi pada kantor kopertis wilayah 1 Medan)” (di akses pada tanggal 20 juni 2019 pukul 20.15 wita)

melalui observasi, wawancara dan dokumentasi sehingga setting yang dihasilkan dalam riset ini benar-benar seperti apa adanya dalam kondisi alamiah.³

Sementara itu, untuk informan kunci, atau narasumber dalam penelitian ini yakni lebih difokuskan pada pejabat pemerintah daerah yang pernah mengalami mutasi jabatan, baik di pindahkan dari jabatan yang rendah ke jabatan yang tinggi ataupun sebaliknya, dan pejabat yang pernah di berhentikan atau di non job dalam lingkungan birokrasi pemerintahan daerah kabupaten Bolaemo.

PEMBAHASAN

Deskripsi Daerah Kabupaten Boalemo

Pembentukan daerah otonom di Indonesia seringkali di kaitkan dengan dua hal yakni, bagian dari daerah kerajaan masa lampau dan pembagian daerah menurut aturan kolonial belanda. Berdasarkan data historis, Boalemo pada abad ke 17 pernah menjadi sebuah daerah kerajaan wilayahnya mencakup bagian barat Gorontalo. Ketika belanda berkuasa sistem pemerintahan beberapa kali mengalami perubahan. Dalam lembaran negara tahun 1925 nomor 262, keresidenan Gorontalo di bagi menjadi dua wilayah pemerintahan, yakni:

- 1) *Onder Afdeling* Gorontalo dengan onder distriknya, meliputi Atinggola, Kwandang, Sumalata, Batudaa, Tibawa, Gorontalo, Telaga, Tapa, Kabila, Suwawa dan Bone Pantai.
- 2) *Onder Afdeling* Boalemo dengan onder distriknya meliputi Paguyaman, Tilamuta dan Paguat.

Pada tahun 1946, ketika Sulawesi menjadi bagian dari Negara Indonesia Timur, keswaprajaan yang tertuang dalam undang-undang nomor 29 tahun 1959 perihal pembentukan daerah seluruh Sulawesi Dalam UU ini Boalemo menjadi salah satu kewedanan dalam Kabupaten Gorontalo. Status kewedanan Boalemo berlaku sampai dengan keluarnya undang-undang no 5 tahun 1974 yang selanjutnya di susul oleh permendagri nomor 132 tahun 1978 tentang pedoman susunan organisasi dan tata kerja kantor pembantu Bupati/Walikota madya.

³Nana Syaodih Sukmadinata, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya 2011) hal 73

Kemudian bekas kewedanan Boalemo berubah menjadi pembantu Bupati wilayah kerja paguat yang meliputi lima kecamatan yakni: Paguyaman, Tilamuta, Marisa, Popayato. Menengok sejarah Boalemo pada masa lalu, serta mempertimbangkan jarak kendali pemerintahan Kabupaten Gorontalo yang berpusat di Limboto, maka kemudian berkembang aspirasi pembentukan daerah otonom baru. Apalagi saat itu di dukung telah di suarakan oleh Bupati Gorontalo dan DPRD setempat, juga adanya dukungan dari Gubernur dan DPRD Sulawesi Utara sebelumnya berpisah Gorontalo menjadi Provinsi kemudian Presiden RI dan DPR RI menetapkan undang-undang nomor 50 tahun 1999, tanggal 4 oktober 1999 tentang pembentukan Kabupaten Boalemo (Lembaran negara RI tahun 1999 nomor 178, tambahan lembaran negara RI nomor 3899).

Kemudian secara resmi Kabupaten Boalemo berdiri setelah di undangkannya pada tanggal 12 oktober 1999, pada saat berdiri kabupaten Boalemo meliputi 5 wilayah Kecamatan, yaitu: Kecamatan Paguat, Kecamatan Marisa, Kecamatan Popayato, Kecamatan Paguyaman, Kecamatan Tilamuta. Melihat perkembangan dan dinamika masyarakat Boalemo yang terjadi, serta Provinsi Gorontalo telah terbentuk maka, pada tahun 2003 Boalemo di mekarkan lagi. Pada tanggal 27 Januari 2003 Kabupaten Pohuwato berdiri, wilayah ini tadinya merupakan bagian dari kabupaten Boalemo yang meliputi 5 Kecamatan yakni: Lemito, Marisa, Paguat, Popayato dan Randangan menjadi wilayah kabupaten pohuwato dengan luas $\pm 4.244,31 \text{ km}^2$, serta berpenduduk 88.796 jiwa dengan tingkat kepadatan penduduk 20,92 jiwa/km² pada tahun 1997 pembentukan Kabupaten Pohuwato sekaligus mengakhiri polemik ditengah masyarakat Kabupaten Boalemo. Sebab di dalam pasal 7 undang-undang Nomor 50 tahun 1999 menyebutkan bahwa Kabupaten Boalemo dalam jangka waktu 5 tahun harus memindahkan ibu kotanya dari Tilamuta ke Marisa.

Pemerintahan Kabupaten Boalemo

Pemerintah Kabupaten adalah penyelenggaraan urusan pemerintah oleh pemerintah kabupaten serta mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat

berdasarkan asal usul dan adat istiadat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Pemimpin di pemerintahan Kabupaten adalah Bupati dan Wakil Bupati. Adapun struktur Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang melaksanakan fungsi eksekutif yang harus berkoordinasi agar penyelenggaraan pemerintah berjalan dengan baik. Berdasarkan hukum yang berlaku sejak tahun 2004 untuk pembentukan SKPD adalah pasal 120 UU no. 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah.

Bupati dan wakilnya tidak termasuk ke dalam satuan ini, karena berstatus sebagai kepala daerah. Yang termasuk dalam SKPD adalah Sekretariat Daerah, Staf-staf Ahli, Sekretariat DPRD, Dinas-dinas, Badan-badan, Inspektorat Daerah, lembaga-lembaga daerah lain yang bertanggung jawab langsung kepada kepala daerah, kecamatan-kecamatan, atau satuan lain yang setingkat. Berikut susunan satuan kerja perangkat daerah:

Tabel. 1
Susunan SKPD kabupaten Boalemo

No	Institusi
.	Staf Ahli Bupati
1	Staf Ahli Bidang Pemerintahan Dan Politik
2	Staf Ahli Bidang Ekonomi Pembangunan Dan Keuangan
3	Staf Ahli Bidang Kemasyarakatan
	Sekretariat Daerah
1	Sekretaris Daerah
2	Asisten Pemerintahan
3	Asisten Perekonomian Dan Pembangunan
4	Asisten Administrasi Umum
	Dinas
1	Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang
2	Dinas Perumahan Rakyat Kawasan, Pemukiman Perhubungan Dan Pertahanan
3	Dinas Sosial Pemberdayaan Masyarakat Desa
4	Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan
5	Dinas Lingkungan Hidup Dan Kehutanan
6	Dinas Pendidikan, Kepemudaan Dan Olahraga
7	Dinas Komunikasi Informatika, Statistic Dan Persandian
8	Dinas Perputakaan Dan Arsip Daerah
9	Dinas Kesehatan
10	Dinas Kelautan Dan Perikanan
11	Dinas Penanaman Modal Energy Dan Sumber Daya Mineral
12	Dinas Pengendalian Kependudukan, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak

13	Dinas Transmigrasi Dan Naker
14	Dinas Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah (UKM),Perindustrian Dan Perdagangan
15	Dinas Pertanian
16	Dinas Pangan
17	Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil
	Badan
1	Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah
2	Badan Keuangan Asset Daerah
3	Bkd-Diklat
4	Bpbd
5	Bnn
	Kantor
1	Kesbangpol
2	Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemasukan Kebakaran
3	Rstn
	Bagian-Bagian
1	Pemerintahan
2	Hukum
3	Kesra
4	Administrasi Pembangunan
5	Pengadaan Barang Dan Jasa
6	Kerja Sama Global
7	Organisasi Dan Rb
8	Protokol Dan Komunikasi Pimpinan

Sumber: Data badan statistik kabupaten Boalemo tahun 2010

Dari tabel di atas, dapat di ketahui pejabat eselon I berjumlah 6 Orang yang terdiri dari staf ahli bupati 3 orang dan sekretaris daerah 3 orang. Eselon II 24 orang, eselon III terdiri dari 126 orang dan eselon IV terdiri dari 340 orang jadi keseluruhan pejabat eselon I,II,III, dan IV sebanyak 490 orang yang tersebar di 17 dinas,5 badan, 3 kantor dan 8 bagian pada struktur satuan kerja perangkat daerah.

Tabel. 2

Daftar Pejabat Daerah Yang Pernah Di Mutasi

No	Nama Pejabat	Jabatan
1	Mirwanda Dako, SE	Sekretaris Dinas Satpol PP
2	Hasni Rawati Ahmad, SP,M.Si	Kepala Bidang Perkembangan Dinas Pertanian
3	Ardiansyah Pasoo, SH	Kepala Bidang Operasioanl Dan Masyarakat Satpol PP
4	Sri Tantri Priani Manto, S.Sos, M.Si	Kepala Bidang Ketersediaan Dan Kerawanan Pangan
5	Isnaeni S.Pt	Kepala Bidang Ketersediaan Dan Kerawanan Pangan
6	Susanti Dukalang, S.Sos, M.Si	Kepala Bidang Penanaman Modal Dan Kerawanan Pangan
7	Marten Usman Sulingo, SH	Kasubid Verifikasi Dan Pemberdayaan BKAD
8	Niima Tulyabu, S.Ap	Kasie Lahan Dan Irigasi Dinas Pertanian
9	Mardiana Dukalang	Kasie Pengolahan Dan Pemasaran Hasil Perkebunan
10	Hariati Tahala	Kasubag Keuangan BPBD
11	Tamin Saidi	Kasubag Umum Dan Keungan PM Dan SDM
12	Herman Lanto, S.Pd	Kasie Pengendalian Dan Pemberdayaan Tanah Dinas Pertanian

13	Arjun Latidi	Kabid Bina Marga PUPR
14	Yunita N Amili	Kasubid Aset II BKAD
15	Elsi Arsad	Kasubid Perencanaan Litbang RSTN
16	Alwin Hilahapa	Kasubag Keuangan RSTN
17	Kisman Djafar	Fungsional Dokter Utama
18	Irwan Dai	Kepala Dinas Koperindag
19	Musafir Bempa	Plt Kepala Dinas PUPR
20	Yakop Yusuf Musa S.Sos,MM	Penjabat Sekda Boalemo
21	Dorci R. Pauweni S.Sos	Kepala Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan
22	Rosalina R Karim	Asisten Ekonomi Dan Pembangunan
23	Fatlina Podungge S.Pd, Msi	Asisten Pemerintahan
24	Hamida Badaru ,SE	Kasubaga Bina Mental Spiritual Bagian Kesra Setda Boalemo
25	Lian Deso Khali, S.Ap	Kasubag Kesos Bagian Kesra Setda Boalemo
26	Dr. Rosman Mantu	Kabag Kesra Setda Boalemo
27	Hasan Makuta, S.Pd	Kepala Dikpora
28	Dewi Ilyas	Sekretaris Dinas Pertanian
29	Dra. Zurmiah Husain	Sekretaris Dikpora

Sumber: Data *Bkd* Kabupaten Boalemo tahun 2020

Dari tabel di atas menjelaskan smpel pejabat daerah yang pernah mengalami kebijakan mutasi di kabupaten Boalemo. Dalam membangun daerah pasti memiliki tujuan serta visi dan misi. Adapun visi dan misi kabupaten Boalemo adalah sebagai berikut:

Visi kabupaten Boalemo adalah “ *kabupaten yang damai, cerdas, sejahtera, dalam suasana yang religious tahun 2022*”.

Adapun misi dari kabupaten Boalemo adalah sebagai berikut:

- a. Mewujudkan Kabupaten Boalemo yang damai melalui:
 - a) Membuat dan menciptakan rasa damai pada seluruh lapisan masyarakat melalui upaya peningkatan keamanan dan ketertiban.
 - b) Berusaha member rasa keadilan kepada seluruh kelompok dan profesi masyarakat.
 - c) Menciptakan suasana harmonis dan kekeluargaan antara pemimpin Daerah/Muspida dengan seluruh komponen masyarakat.
- b. Mewujudkan Kabupaten yang cerdas melalui:
 - a) Peningkatan kualitas atau mutu pendidikan di semua jenjang pendidikan mulain dari PAUD sampai tingkat sekolah lanjutan.
 - b) Memfasilitasi upaya peningkatan sumber daya manusia (SDM) melalui penguasaan IPTEK dan Bahasa Asing.
 - c) Peningkatan angka partisipasi pendidikan dari tingkat dasar, menengah serta tingkat atas.

- d) Mempertahankan dan bahkan akan meningkatkan anggaran pendidikan di atas 20% APBD Kabupaten Boalemo
- e) Peningkatan kemampuan dan kesejahteraan guru.
- f) Pengembangan pendidikan berbasis kawasan dan potensi Kabupaten Boalemo
- g) Peningkatan pemahaman tentang bahaya KKN dan upaya menghindari Narkoba.
- c. Mewujudkan Kabupaten Boalemo yang sejahtera melalui:
 - a) Peningkatan kesejahteraan aparat baik PNS maupun aparat pemerintah desa, kepala dusun, guru ngaji, pendeta, dasawisma, BPD, dan LPM.
 - b) Peningkatan pendapatan daerah dan pendapatan masyarakat melalui peningkatan produktifitas pertanian (eksentifikasi dan intensifikasi) dan produktifitas di bidang peternakan, perikanan, dan kelautan
 - c) Pengembangan UKM melalui pembinaan dan penguatan modal
 - d) Memberikan kesempatan yang seluas-luasnya bagi pengusaha lokal untuk mengembangkan kegiatan usahanya secara professional.
 - e) Pemberian dan peningkatan skill bagi tenaga produktif.
 - f) Pengembangan mata pencaharian alternatif (Home industri) bagi kaum ibu untuk mengembangkan ekonomi keluarga.
- d. Mewujudkan kabupaten Boalemo dalam suasana religius melalui:
 - a) Menciptakan suasana keagamaan bagi pemeluk agama islam.
 - b) Mengadakan taman pengajian Al-Qur'an termasuk mengadakan secara gratis kursus bahasa Arab terutama bagi anak-anak tingkat SD dan menengah.
 - c) Membina dan meningkatkan kehidupan beragama dalam rangka peningkatan kualitas umat dan kerukunan antar umat beragama
 - d) Lebih menggiatkan dan mengadakan kegiatan keagamaan termasuk perayaan hari-hari besar islam dan hari besar agama lain.

Respon Terhadap Kebijakan Mutasi Pegawai

Berbicara mengenai kebijakan Mutasi mungkin sudah tidak asing lagi bagi pemerintah yang ada di Kabupaten Boalemo, kebijakan ini seringkali di lakukan di lingkungan pemerintah daerah. Sejumlah kalangan pun mempertanyakan bagaimana mungkin pemerintah berjalan efektif dan efisien bila mutasi dan *non job* dilakukan secara berulang-ulang dalam jarak waktu yang dekat.

Kebijakan mutasi tersebut sudah menjadi hal yang biasa di kalangan pemerintah daerah Kabupaten Boalemo, hal ini di karenakan faktor ketidak disiplin pegawai yang kurang, serta kinerja yang kurang baik. Sehingga kebijakan ini sering kali terjadi tidak untuk membuat jera para pegawai namun tujuannya untuk memperbaiki kinerja yang awalnya kurang baik akan menjadi lebih baik lagi seperti yang di jelaskan oleh penjabat Sekda Boalemo:

“Kebijakan mutasi merupakan hal yang biasa yang ada di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Boalemo dan tidak menutup kemungkinan berkaitan dengan masalah politik, namun itu sudah menjadi hak prerogative kepala daerah sebagai Pembina ASN. Prinsipnya kepala daerah dalam melakukan tugasnya dalam hal ini melakukan mutasi, pelantikan, pemindahan bahkan yang lebih ekstrim lagi melakukan non job. Kebijakan ini sudah sesuai dengan regulasi yang ada. Kepala daerah melaksanakan kebijakan ini dalam rangka satu perwujudan bahwa jabatan, kepangkatan harus di pertanggung jawabkan. Jadikan jabatan, kepangkatan sebagai inovasi untuk menghasilkan kinerja yang baik. Maka dari itu, jika pegawai dan pejabat yang kerjanya kurang maksimal akan di mutasi bahkan di berhentikan (Non Job). Dan semua itu sudah menjadi haknya kepala daerah sebagai Pembina ASN”⁴

Dari penjelasan di atas bahwa kebijakan ini berhubungan dengan politik, namun hal itu belum bisa di pastikan karena dalam hal merealisasikan suatu kebijakan itu sudah menjadi hak kepala daerah dan itu sudah di atur dalam undang-undang. Kepala daerah juga melakukan kebijakan tentunya tidak lari dari pedoman undang-undang yang mengatur.

Pandangan pejabat daerah pada kebijakan mutasi ini sudah menjadi hal biasa, karena sering kali terjadi dalam waktu yang dekat dengan tujuan untuk peningkatan profesionalisme dalam melakukan tugasnya, hal ini di sampaikan langsung oleh asisten 1 pemerintah daerah Kabupaten Boalemo:

⁴ Yakop musa, sekretaris daerah kabupaten boalemo, wawancara 9 juli 2020

“kebijakan mutasi yang ada di boalemo ini adalah hal yang biasa, karena ini merupakan satu inovasi dan upaya peningkatan profesionalisme atau inovasi di kalangan ASN sehingga, dengan adanya mutasi dari dinas yang satu ke dinas lain, minimal dia bisa mengembangkan inovasi tersebut”⁵

Dari pernyataan di atas menunjukkan bahwa kebijakan ini memiliki tujuan yang positif, namun pelaksanaannya yang kurang efisien. Tidak lari dari pernyataan di atas, adapun respon yang menjelaskan bahwa kebijakan ini bertujuan untuk bagaimana para ASN bisa mengkolaborasi program yang ia dapatkan pada tempat tugas sebelumnya ke tempat tugas yang sekarang, dan ini di sampaikan langsung oleh kepala dinas perpustakaan dan ke arsipan daerah:

“sering diadakannya mutasi di kabupaten Boalemo untuk membangun sinergi agar bisa mengkolaborasi antara program yang satu dan program yang lain, sehingga bupati melakukan mutasi bahkan menonjob para pejabat yang kurang memiliki kompetensi dalam pengembangan program kabupaten Boalemo”⁶

Dorci Pauweni dulu menjabat sebagai kepala bagian Kesra, di kabupaten Boalemo. Yang kemudian di lantik menjadi kepala dinas perpustakaan dan kearsipan. Dari pernyataan beliau bahwa tujuan di adakannya mutasi untuk mengkolaborasi antara program yang satu dan yang lain. Setiap kebijakan yang dikeluarkan pasti memiliki sebab, begitupun dengan kebijakan ini. Mutasi maupun non job di keluarkan karena kepala daerah menilai kinerja yang ASN kerjakan apakah sudah sesuai dengan yang di inginkan atau tidak, dan penilaian kinerja sesuai dengan tupoksi masing-masing, hal ini disampaikan oleh asisten II pemerintah daerah:

“Di adakannya mutasi oleh kepala Daerah karena beliau melihat kinerja di pegawai ataupun pejabat yang akan di mutasi, misalnya dari dinas yang dia tempati sekarang dia tidak mampu maka akan di rotasi atau dipindahkan ke dinas yang lain, baik di turunkan jabatannya ataupun dinaikan, bukan untuk membuat ASN jera tapi agar mereka dapat berinovasi dengan baik, yang kemarin mereka santai dan bahkan kurang disiplin sekarang terlihat dengan jelas kedisiplinan para ASN di kabupaten Boalemo.”⁷

⁵ Fadlina podungge, Asisten I kabupaten Boalemo, wawancara 9 juli 2020

⁶ Dorci R. Pauweni, Kepala Dinas perpustakaan dan Kearsipan, 9 juli 2020

⁷ Roslina R. Karim, asisten II kabupaten Boalemo, wawancara 9 juli 2020

Dari penjelasan di atas, menjelaskan bahwa kebijakan ini dilakukan secara berulang-ulang dengan tujuan agar para ASN dapat berinovasi dengan baik, dan dapat mempertanggung jawabkan jabatannya maupun tugas yang diberikan. Yang membuat sering terjadinya kebijakan ini yaitu, kepala Daerah menginginkan suatu kinerja dan pelayanan kepada masyarakat yang lebih baik sehingganya dilakukan penyegaran.

Adapun pejabat yang merespon bahwa kebijakan ini sudah di luar dugaan pemerintah karena terjadi secara mendadak seperti yang disampaikan oleh kasubag bina mental bagian kesra Kabupaten Boalemo:

“saya melihat kebijakan mutasi ini memang sudah di luar dugaan pemerintah, bahkan ada yang kaget tiba-tiba sudah terjadi lagi pelantikan. Dan saya menilai ini hal yang baik, karena orang-orang yang di mutasi itu memang sudah sepantasnya, misalnya kepala dinas pertanian, yang kemudian dilantik menjadi kepala bagian kesra, dan itu sudah pas, karena kepala bagian kesra lebih paham apa yang ada di bagian ini, di bandingkan di dinas pertanian. Begitu pun sebaliknya kepala bagian kesra yang di lantik sebagai kepala dinas perpustakaan dan kearsipan saya juga menilai sebagai sinergi beliau hanya mengarah ke bagaian kearsipan, bukan berarti beliau tidak pantas sebagai kepala bagian kesra, namun beliau memang belum punya kapasitas lebih dalam bagian ini, dan ini merupakan tujuan kepala Daerah dalam melaksanakan mutasi ini, beliau mencari yang pas dengan kapasitas mereka masing”⁸

Dari respon kasubag bina mental di atas dapat di artikan bahwa kebijakan ini sering dilakukan karena adanya jabatan yang tidak sesuai dengan keahliannya. Maka dari itu kepala daerah melakukan mutasi dengan tujuan agar para ASN bekerja sesuai dengan keahliannya masing-masing untuk melahirkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya. Menurut para pejabat daerah bahwa kebijakan mutasi ini memang sudah ada di kalangan pemerintah, namun di Kabupaten Boalemo sudah terlalu banyak mereka beranggapan bahwa kebijakan ini sering terjadi karena untuk kemajuan daerah, hal di sampaikan oleh kasubag kesos bagian kesra:

“saya melihat secara umum dalam pemerintahan memang kebijakan mutasi ini ada. Tapi yang terjadi di kabupaten Boalemo sudah terlalu banyak, karena memang kepala daerah menilai adanya kinerja yang kurang pas yang di jalankan sesuai jabatan

⁸ Hamida Badaru, kasubag Bina mental spiritual bagian kesra setda Boalemo, wawancara 13 juli 2020

yang mereka tempati, sehingganya mutasi ini sering terjadi. Ada yang jurusan kesehatan sudah di bagian kehutanan, dan itu sudah jauh dari ahlinya. Maka dari itu kepala daerah memindahkan ke dinas yang sesuai dengan profesinya, untuk mencapai kinerja yang lebih abai. Buktinya Boalemo banyak meraih pengaharagaan salah satunya daerah terbaik dalam pengelolaan keuangan”⁹

Dari tanggapan di atas dapat diketahui penyebab mutasi sering terjadi karena adanya kinerja yang kurang pas yang di jalankan sesuai dengan jabatan yang di tempati.

Tanggapan kebijakan mutasi ini di kalangan pejabat memang hampir semua menilai positif dengan tujuan mencari pejabat yang tepat untuk mempercepat pembangunan di Boalemo, dan dimanapun kepala daerah memberikan tempat kepada itu merupakan kehendak regulasi hal ini di sampaikan langsung oleh kepala badan penelitian dan perencanaan daerah:

“rotasi atau mutasi sudah menjadi hal biasa di lingkungan pemerintah daerah Boalemo, untuk mencari pejabat yang tepat, dan jangan menanggapi rotasi maupun atau mutasi ini berlebihan karena demi mempercepat pembangunan di Boalemo dan dimanapun penjabat yang di tempatkan itu merupakan kehendak regulasi”¹⁰

Dari tanggapan diatas menunjukkan bahwa tujuan mutasi ini adalah untuk mempercepat pembangunan. Kebijakan mutasi bertujuan agar para ASN bisa bersifat loyalitas terhadap masyarakat hal ini di sampaikan oleh sekretaris dinas pertanian kabupaten Boalemo:

“mutasi sering terjadi karena adanya penilaian kinerja ASN yang kurang baik, maka dari itu dilakukan penyegaran atau rotasi jabatan dengan tujuan agar para ASN bisa menyesuaikan dan dapat menjabarkan program kerja nyata dan bukan sebatas perencanaan dan rancangan. Selain itu juga tujuan mutasi ini dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat serta dapat melayani seluruh kebutuhan masyarakat”¹¹

⁹ Lian Deso Khali , kasubag Kesos Bag Kesra Setda Boalemo, wawancara 13 juli 2020

¹⁰ Serman Moridu, Kepala Bapeda kabupaten Boalemo, wawancara, 13 Agustus 2020

¹¹ Dewi Ilyas, sekretaris Dinas Pertanian Kabupaten Boalemo, Wawancara 13 Agustus 2020

Dari respon diatas dapat diartikan mutasi ini bertujuan untuk agar para ASN bisa melayani masyarakat dengan demi kesejahteraan masyarakat. Mutasi ini terjadi karena berdasarkan penilaian banyak ASN di lingkungan pemerintahan kurang disiplin hal ini di sampaikan oleh kepala dinas dikpora Boalemo:

“mutasi sering terjadi karena banyak ASN di lingkungan pemerintah daerah kabupaten Boalemotidak disiplin, dan kurang memahami tugas pelayanan kepada masyarakat”¹²

Dari pernyataan di atas dapat di ketahui penyebab sering terjadinya mutasi yaitu kurangnya kedisiplinan. Dalam hal mutasi jabatan, atau rotasi jabatan tentunya punya tujuan dan tujuan utamanya demi pembangunan daerah, hal ini di sampaikan oleh sekretaris dinas dikpora boalemo

“Mutasi ini terjadi karena kepala daerah menginginkan kinerja yang baik, untuk kemajuan daerah. ASN yang di mutasi baik di angkat jabatan maupun di turunkan itu sesuai hasil penilaian kinerjanya”¹³

Dampak Mutasi terhadap kinerja Birokrasi Pemerintah daerah

Setiap kebijakan yang dikeluarkan pasti memiliki dampak positif dan negatifnya, hal ini di jelaskan oleh pejabat sekda Kabupaten Boalemo:

“Dalam pelaksanaan kebijakan ini saya melihat adanya dampak yang baik dan buruk, akan tetapi lebih banyak dampak baiknya, seperti adanya peningkatan kedisiplinan yang dulunya para pegawai atau pejabat pemerintah daerah menganggap enteng tanggung jawabnya kini mereka berbondong-bondong atau berlomba-lomba melahirkan kinerja yang baik, dengan tujuan tidak akan mengalami penurunan jabatan, atau pun di berhentikan dari pekerjaannya. Dan dampak buruknya bagi kinerja ASN yaitu ketidak pastian dalam menyusun suatu program,dan hal ini dapat memacu agar merka cepat dalam melakukan tugasnya. Dan dampak secara pribadi di rasakan oleh orang yang di turunkan atau di non job dari jabatannya, misalnya pendapatan yang dulunya cukup kini menjadi kurang. Hal ini menjadi pelajaran berharga bagi pegawai atau pejabat yang tidak sungguh-sungguh dalam bekerja”¹⁴

¹² Hasan Makuta, Kepala Dinas Dikpora Kabupaten Boalemo, Wawancara 13 agustus 2020

¹³ Zurmiah Husain, sekretaris Dinas Dikpora Kabupaten Boalemo, Wawancara 13 Agustus 2020

¹⁴ Yakop musa , Sekretaris daerah kabupaten Boalemo, wawancara 9 juli 2020

Dari penjelasan di atas dampak dari kebijakan ini lebih pada baiknya, karena kebijakan ini membawa para ASN lebih bersinergi lagi dalam melakukan pekerjaannya walaupun harus cepat dan itu yang diinginkan oleh kepala daerah, dan hal ini sama halnya seperti yang disampaikan oleh asisten I bagian pemerintahan:

“Dampak dari kebijakan ini memang banyak mengarah pada yang baik, karena saya sebagai pejabat daerah merasakan itu. Kinerja yang baik, disiplin yang meningkat serta pelayanan yang baik terhadap masyarakat. Bahkan semangat kerja yang meningkat. Sehingga melahirkan kinerja yang baik pula. Dampak buruknya kemungkinan besar di rasakan secara pribadi oleh orang yang di turunkan jabatannya, selain itu juga akan berpengaruh pada penyesuaian kinerja yang harus cepat menyesuaikan”¹⁵

Dari tanggapan di atas dapat diketahui dampak dari kebijakan ini terhadap kinerja ASN lebih mengarah pada positifnya. Karena dengan adanya kebijakan ini kinerja ASN semakin baik dari sebelumnya.

Dan ada pula pejabat yang merasakan dampak dari kebijakan mutasi yang berpengaruh pada struktur organisasi daerah, yang selalu berganti-ganti hal ini disampaikan asisten II Kabupaten Boalemo:

“ salah satu dampak dari kebijakan ini yaitu ketidak teraturannya struktur organisasi pemerintah daerah, misalnya sering tergantinya kepala-kepala dinas, kepala bagian dan pegawai-pegawai lainnya, dan mengakibatkan sering tergantinya struktur organisasi pemerintah daerah. Selain dapat meningkatkan kinerja yang baik juga dapat membuat kerja pegawai akan tidak efisien, atau tidak teratur. Namun dengan kemampuan yang dimiliki para pejabat dan pegawai pemerintah daerah Kabupaten Boalemo dapat menyesuaikan dengan cepat. Dan inilah yang diharapkan oleh Bupati Boalemo bekerja secara cepat dan tepat”¹⁶

Dari pernyataan di atas disampaikan bahwa kebijakan berpengaruh besar pada pembuatan struktur pemerintah daerah dan membuat ASN tidak efisien dalam bekerja dan itu bisa ditutupi oleh kapasitas ASN yang dapat bekerja secara cepat sesuai yang diharapkan oleh kepala daerah.

¹⁵ Fadlina Podungge, asisten I kabupaten Boalemo, wawancara 9 juli 2020

¹⁶ Roslina R. Karim, Asisten II kabupaten Boalemo, wawancara 9 juli 2020

Dengan meningkatnya kedisiplinan membawa daerah menjadi lebih baik dan menciptakan pengharagaan-penghargaan yang secara berturut-turut, hal ini di sampaikan oleh kepala bagian kesra:

“ Dengan peningkatan kedisiplinan para pejabat dan pegawai daerah kabupaten Boalemo sehingganya mendapat pengahragaan secara berturut-turut sejak kepemimpinan Bupati yang sekarang ini, yakni pengharagaan Opini Wajar Tanpa Pengecualian (OWTP) yang dulunya di raih hanya satu kali oleh pemimpin sebelumnya. Dan ini berkat dari di adakannya penyegaran pegawai yang sesuai dengan tupoksi masing”¹⁷

Seperti yang dijelaskan di atas bahwa kebijakan ini membawa dampak positif yang lebih besar, karena dengan peningkatan kedisiplinan para ASN bisa membawa kinerja yang lebih baik sehingga dapat memperoleh penghargaan-penghargaan untuk daerah.

Dan secara singkat pejabat daerah memberikan informasi bahwa kebijakan ini dampaknya lebih besar pada peningkatan kinerja hal ini disampaikan oleh kasubag bina mental bagian kesra:

“setiap kebijakan pasti ada dampaknya, menurut saya dampak dari kebijakan mutasi yang sering terjadi di kabupaten boalemo salah satunya adalah peningkatan kinerja pegawai, dan dampak negatifnya yaitu ketidak pastian dalam melaksanakan tugas. Tapi lebih besarnya ada pada peningkatan kinerja pegawai”¹⁸

Dampak kebijakan mutasi bagi kinerja pemeritah daerah Kabupaten Boalemo adalah adanya peningkatan semangat kerja yang bisa membawa kinerja lebih baik lagi, namun dampak negatifnya yaitu ketidak pastian dalam bekerja yang membuat pekerjaan tidak efisien, namun hal ini bisa diatasi secara cepat oleh pemerintah daerah.

Dampaknya banyak baik negative dan positif. Hal ini sudah menjadi keputusan kepala daerah sebagai Pembina ASN. Hal ini bisa menjadi pelajaran berharga bagi pejabat-pejabat daerah yang sering menganggap enteng tugasnya,

¹⁷ Dr. Rosman Mantu, Kepala Bagian Kesra kabupaten Boalemo, wawancara 13 juli 2020

¹⁸ Hamida Badaru, Kasubag Bina mental Spritual bagian Kesra Setda Boalemo, wawancara 13 juli 2020

dan menjadi dorongan juga bagi pegawai dan pejabat agar bersinergi dalam melaksanakan tugas. sehinggalnya dengan mutasi yang sering terjadi para pejabat akan hati-hati bahkan secara teliti dalam melaksanakan tugasnya agar terhindar dari kebijakan di Non job hal ini di sampaikan oleh kasubag kesos bagian kesra:

“ saya melihat dampak dari muatsi ini terhadap kinerja pegawai, yaitu peningkatan semangat kerja agar terhindar dari yang namanya Non job, kemudian melahirkan pegawai-pegawai yang kreatif dalam membuat program, dan dampak negatifnya kembali ke diri masing-masing yakni turunnya pendapatan dalam bekerja”¹⁹

Di lihat dari fenomena yang ada mutasi memang sudah seringkali terjadi dengan jarak waktu yang dekat, sehingga munculnya anggapan-anggapan bahwa adanya kepentingan dalam hal ini. Namun dilihat dari dampaknya dapat meningkatkan daerah ini menjadi lebih baik, hal ini di jelaskan oleh tenaga penyuluh pertanian:

“kalau saya melihat mutasi ini memang sudah seringkali terjadi, dan menimbulkan stegmen adanya kepentingan dalam kebijakan ini. Tapi saya melihat bahkan merasakan dampak dari kebijakan ini lebih banyak banyak baiknya dari pada buruknya. Misalnya ASN yang sering kali terlambat kini mereka yang paling cepat datang, dan itu membawa perubahan yang besar dalam menciptakan kinerja yang lebih baik”²⁰

Dampak dari kebijakan ini terlihat jelas di lingkungan pemerintah daerah, dampaknya lebih mengarah ke yang positif di bandingkan yang negatif, hal ini di sampaikan oleh kepala Bapeda Boalemo:

“untuk dampaknya terlihat jelas di boalemo ini, peningkatan kedisiplinan, para ASN yang banyak meraih prestasi dan dapat berinovasi untuk daerah”²¹

¹⁹ Lian Desao Khali, Kasubag Kesos Bagian Kesra setda Boalemo,wawancara 13 juli 2020

²⁰ Warni Bau, tenaga penyuluh dinas pertanian, wawancara 29 juli 2020

²¹ Serman Moridu, Kepala Bapeda kabupaten Boalemo, wawancara, 13 Agustus 2020

Dalam melakukan kebijakan tersebut tentunya harus melalui sitematika atau aturan-aturan yang ada. Kepala daerah tidak sembarangan dalam memutuskan suatu Kebijakan. Dalam hal pelaksanaan kebijakan tersebut kepala daerah atau Bupati menyampaikan ke BAPERJAKAT (badan pertimbangan jabatan dan perpangkatan) atau TPKD (Tim Penilai Kinerja daerah) yang di ketuai oleh sekretari daerah. Ketika mendapat perintah dari kepala daerah tentang siapa saja yang di usulkan untuk di pindahkan atau di Non job dari jabatannya maka tim BAPERJAKAT atau TPKD melakukan rapat yang di pimpin oleh Sekretaris Daerah selaku ketua Baperjakat atau Tpkd yang anggotanya terdiri dari BKD Diklat, Asisten III daerah, Inspektorat, dan bagian Hukum. Kelima lembaga ini akan membahas tentang perintah kepala daerah di lihat sesuai aturan yang mengatur, dan setelah pembahasan akan memutuskan suatu keputusan yang melahirkan kebijakan yang akan di serahkan ke kepala daerah. Jika hasil kebijakan yang sudah di putuskan oleh BAPERJAKAT tidak sesuai dengan yang di laksanakan oleh kepala daerah itu sudah menjadi haknya sebagai Pembina ASN.

Menurut Yakop Musa, yang menjadi Penjabat Sekertaris daerah Kabupaten Boalemo atau yang di kenal sebagai panglima ASN, mengatakan yang menjadi dasar terlaksananya mutasi di kabupaten boalemo yakni ketidak disiplinnya para pegawai dan pejabat di lingkungan pemerintah daerah kabupaten boalemo. Bahkan adanya ketidak pedulian pemerintah terhadap pelayanan kepada masyarakat. Sehingga bupati boalemo menghilangkan hal tersebut demi kemajuan Daerah yang bermoto damai bertasbih ini. Dampak dari kebijakan ini, ada 2 yakni dampak positif dan negative. Dampak positifnya adalah meningkatnya etos kerja para pegawai dan pejabat daerah dan menghasilkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya, memberikan pelajaran bagi para pegawai dan pejabat yang tidak disiplin dalam bekerja, dan dapat memahami poksi masing-masing dalam bekerja. Dan dan dampak negatifnya di rasakan oleh pegawai dan pejabat yang di turunkan jabatannya bahkan di non jobkan. Penghasilan mereka sudah tidak seperti yang mereka dapatkan sebelumnya, sehingga munculnya kekecewaan dalam diri mereka. Beliau melaksanakan kebijakan ini tujuannya untuk membangun Boalemo menjadi lebih baik lagi. Maka dari itu ada pegawai yang di nilai kinerjanya kurang baik

maka akan di pindahkan bahkan di non job agar mereka sadar dan lebih giat lagi bekerja, begitu pun dengan pegawai yang di pindahkan ke jabatan yang lebih tinggi, mereka akan lebih giat lagi sehingga mereka tidak akan mengalami hal yang sama dengan pegawai yang sebelumnya menduduki jabatan yang sekarang mereka duduki sekarang. Saya, sebagai Pembina ASN bersama tim sudah melakukan rapat sebelum melaksnakan.²²

Dari penjelasan di atas kebijakan ini membawa dampak positif bagi peningkatan kinerja ASN, selain itu bisa meningkatkan kedisiplinan dalam melaksanakan tugasnya dan ini tujuan dari kebijakan mutasi atau penyegaran pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan beberapa temuan penting terkait dengan permasalahan kebijakan mutasi Birokrasi pemerintahan daerah dikabupaten Boalemo antara lain yakni:

1. Pelaksanaan kewenangan kepala daerah dalam hal Mutasi jabatan di lingkungan pemerintah Daerah Kabupaten Boalemo berjalan dengan kurang baik, karena terjadi dengan jarak yang dekat, karena kuatnya praktek politik birokrasi di dalamnya. Meski demikian Bupati selaku Pembina ASN tidak melanggar peraturan yang ada. Persyaratan dan ketentuan yang telah di tentukan dalam peraturan perundang-undangan tetap di penuhi. Karena undang-undang memang memberikan mandat untuk mengatur Pegawai Negeri Sipil di daerahnya, dengan tujuan agar visi dan misi daerah berjalan dengan lancar.
2. Perlu perbaikan Pengaturan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural. Yang dianggap masih bersifat normatif dan belum menyentuh teknisnya karena terjadi dengan jarak waktu yang dekat, peraturan dan petunjuk yang bersifat teknis sangat diperlukan agar kepala Daerah dalam penentuan mutasi dalam jabatan structural memiliki pedoman yang lengkap baik secara mendetail.

²² Yakop Musa Sekertaris Derah Kabupaten Boalemo,wawancara 9 Juli 2020

3. Meski ada konflik dan pertentangan yang cukup besar namun kebijakan ini dianggap membawa dampak yang positif bagi kinerja pegawai yang ada di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Boalemo. Dengan adanya kebijakan ini para ASN lebih disiplin dalam melaksanakan tugasnya.
4. Dampak negatif yang terjadi ke depan bisa diminimalisir lebih baik lagi melalui upaya sosialisasi, dan komunikasi yang lebih baik dari pemerintah ke media masa. Agar masyarakat bisa memahami persoalan mutasi lebih dalam dan bukan hanya dipermukaan saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar Muh Firyal Dan Widya Kumiati. *Studi Evaluasi Kebijakan*. Gorontalo: Ideas Publishing Pustaka, 2018)
- Ali Farid dan Andi Syamsu Alam, *Studi Kebijakan Pemerintah*, (Refika Aditama: Bandung, 2012)
- Ali Farid dan Nurlina Muhidin. (Ed. *Hukum Tata Pemerintah Heteronom Dan otonom* (Refika Aditama: Bandung, 2012)
- AM. Kadarman , *Pengantar Ilmu Manajemen* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1996)
- Azhari (Ed). *Mereformasi Birokrasi Publik Indonesia*. (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2011)
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2001)
- Dunn, M William . 1999. *pengantar analisis kebijakan publik*. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 1999)
- Efriza. *Kekuasaan Politik, analisis dan kritik* (Malang: Intrans Publishing, 2016)
- Hasibun Malayu, *manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008)
- Hasibun Malayu, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007)
- Islamy Irfan, *Prinsip-Prinsip Perumusan Kebijakan*, Negara (Jakarta: Bina Aksara 2003)
- Kartono, kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada 1998)
- Awaludin Latief, *Ummul Mukminin Al-Qur'an Terjemahan Untuk wanita Kementerian Agama RI*, (Jakarta Selatan: WALI, 2010)

Mangkuprawira TB Sjafri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Ed.2*, (Bogor:Ghalia Indonesia,2014)

Martono Nanang. *Metode Penelitian sosial*. (Depok: PT Rajagrafindo Persada.2016)

Muchsan, *Hukum Kepegawaian*, (Jakarta:Bina Aksara 1982)

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Subarsono, *Analisis Kebijakan Publik*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar,2009)

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta,2009)

Sukmadinata Syaodih Nana, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Bandung:Remaja Rosdakarya 2011)

Suryabrata Sumardi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Perada,2008)

Suwarna, *strategi penguasa berbahasa*, (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa:2000)

Syafiee Inu kencana, *Ilmu Pemerintahan*,(Jakarta:BUMI AKSARA 2014)

UU.RI NO.8 tahun 1974 Tentang Kepegawaian Dibukukan Dalam Lembaga Negara RI Tahun 1974 Penjelasan Nomor 3041

UU.RI Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Winarno Budi. *Teori Dan Proses Kebijakan Publik* (Yogyakarta: Media Pressindo 2002)

Referensi Internet

Fuad Rangkuti,Adenin 2019 “*Prosedur mutasi Jabatan berdasarkan undang-undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Ditinjau Dari Presfektif Hukum Administrasi Negara (Studi pada kantor kopertis wilayah I Medan)*” (di akses pada tanggal 20 juni 2019 pukul 20.15 wita)

Ibrahim Alfis, Juni 2015, *Analisis Kebijakan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Eselon II: (Studi Kasus Pemerintah Provinsi Maluku Utara Tahun 2014)*, Vol.02,No.02,

<http://journal.umy.ac.id/index.php/GPP/article/viewFile/2123/2049>. 20 Juni 2019, pukul 20.15 Wita.

Risky kritno,dkk,2015,*Peranan Badan Kepegawaian Daerah dalam Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Talaud*, Jurnal Administrasi Publik

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/download/8003/7562>(di akses pada tanggal 20 juni 2019 pukul 20.15 wita)