

# PELAKSANAAN KEWENANGAN KEPALA DAERAH DALAM PENENTUAN MUTASI PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM JABATAN STRUKTURAL

**Adia Ferizko S.Sos M.Si**

**Universitas Lancang Kuning Jalan Yos Sudarso Km. 8 Rumbai Pekanbaru**

**Abstrak** : Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan kewenangan bupati dalam menentukan mutasi PNS dalam jabatan structural di lingkungan Kabupaten Rokan Hilir . Metode dalam melakukan penelitian ini adalah penelitian hukum empiris . Sebagai data utama adalah data primer , yaitu data yang langsung diperoleh dari sumber dan wawancara dan didukung oleh data sekunder. Penelitian ini menggunakan metode analisis kualitatif . Dalam menarik kesimpulan, penelitian ini menggunakan metode penalaran induktif , berdasarkan contoh khusus untuk mencapai kesimpulan umum tentang sesuatu. Hasil penelitian ini adalah kewenangan bupati dalam menentukan mutasi PNS dalam jabatan structural di lingkungan Kabupaten Rokan Hilir .telah dilakukan dengan baik meskipun ada beberapa kasus mutasi tercemar dengan alasan politik atau balas jasa , tapi masih sesuai dengan hukum.

**Kata Kunci** : **Pelaksanaan kewenangan, penentu mutasi**

**Abstract** : *The aim of this research paper is to find out the regent's authority implementation in deciding structural-rank civil servant officers mutation in Rokan Hilir regency administration. The method in conducting this research paper is empirical legal research. As the main data is primary data, namely data directly gained from source and interview and supported by secondary data. This research paper uses qualitative analytical method. In drawing conclusion, this research paper uses inductive reasoning method, based on particular examples to reach a general conclusion about something. The result of this research paper is the regent's authority in deciding structural-rank civil servant officers mutation in Rokan Hilir regency administration has been carried out well although there are some mutation cases tainted with political or logrolling reason, but it's still in line with the law.*

**Keyword** : *implementation of authority, determination of movement*

## **A. Pendahuluan**

Kebijakan otonomi daerah yang tertuang dalam Undang-undang Nomor 22 tahun 1999 yang kemudian diubah menjadi Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah merupakan strategi baru yang membawa harapan dalam memasuki era reformasi, globalisasi serta perdagangan bebas. Hal-hal pokok yang menjiwai lahirnya undang-undang ini adalah demokratisasi, prakarsa dan pemberdayaan masyarakat serta terpeliharanya nilai-nilai keanekaragaman daerah. Hal tersebut muncul oleh karena kebijakan ini dipandang sebagai jalan baru untuk menciptakan tatanan yang lebih baik dalam sebuah skema good governance dengan segala prinsip dasarnya. Undang-Undang Otonomi Daerah Nomor 32 Tahun 2004 berisi tentang kewenangan Pemerintah Daerah dalam menjalankan pemerintahannya termasuk kewenangan mengenai Pemerintah Daerah mengenai manajemen kepegawaian, yang terdapat dalam Bab V Pasal 129 sampai 135. Adapun deskripsi dari isi pasal tersebut adalah manajemen pegawai negeri sipil yang meliputi penetapan formasi, pengadaan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji dan tunjangan kesejahteraan, hak dan kewajiban hukum.

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

Pelaksanaan mutasi PNS di daerah menjadi tugas dari Badan Kepegawaian Daerah. Hal ini sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan, khususnya dalam Pasal 34A Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974

tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Pemberian kewenangan di daerah ini bertujuan untuk meningkatkan kelancaran pelaksanaan manajemen PNS di daerah. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 itu sendiri kemudian diganti dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang mulai berlaku sejak 15 Januari 2014. Didalam jurnal ini, penulis masih menggunakan Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 dikarenakan penelitian ini difokuskan pada pemerintahan 3 Tahun terakhir sehingga Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 belum bias diberlakukan dalam penelitian ini. Pelaksanaan Mutasi PNS melibatkan PNS yang bersangkutan, BKD dan Kepala Daerah. Sebagai Pelaksana Mutasi PNS, BKD dituntut untuk profesional dalam pelaksanaan tugasnya. Dalam perkembangannya tidak sedikit kritik yang muncul terhadap pelaksanaan kewenangan Kepala Daerah dan pelaksanaan tugas BKD terutama dalam hal keadilan dan keterbukaan dalam pengambilan keputusan terhadap mutasi PNS. Mutasi di Kabupaten Rokan Hilir seringkali menjadi sorotan media masa, hal ini karena seringnya Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir melakukan mutasi PNS di lingkungannya. Beragam pandangan masyarakat mengenai kebijakan pemerintah daerah terkait mutasi, diantaranya kentalnya pengaruh politik terhadap kebijakan mutasi. Berdasarkan uraian dalam latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini : “Bagaimanakah pelaksanaan kewenangan Kepala Daerah dalam penentuan mutasi Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir?”

### **A.1. Tinjauan tentang Kewenangan Kepala Daerah dalam Otonomi Daerah**

Pembahasan kerangka teori dalam studi ini akan dimulai dengan berbagai konsep mengenai otonomi daerah. Hal ini perlu

karena *setting* rumusan permasalahan berada pada era otonomi daerah, sedangkan berbicara mengenai otonomi daerah, maka tidak akan lepas dari adanya konsep dasar bahwa otonomi merupakan bentuk kemandirian untuk mengatur dan mengurus urusan rumah tangganya sendiri. Pemberian otonomi ini dirasakan sebagai suatu yang sangat urgen berkaitan dengan pemberdayaan, terlebih lagi pada pemerintahan yang mengedepankan demokrasi. Terdapat beberapa ketentuan terkait kewenangan Kepala Daerah dalam Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah yakni:

- 1) Pasal 129 ayat (1) menyebutkan bahwa pemerintah melaksanakan pembinaan manajemen pegawai negeri sipil daerah dalam satu kesatuan penyelenggaraan manajemen pegawai negeri sipil secara nasional. Adapun dalam ayat (2) disebutkan bahwa manajemen pegawai negeri sipil daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi penetapan formasi, pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji, tunjangan, kesejahteraan, hak dan kewajiban kedudukan hukum, pengembangan kompetensi, dan pengendalian jumlah.
- 2) Pasal 130 ayat (1) menyebutkan bahwa pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dari dan dalam jabatan eselon II pada pemerintah daerah provinsi ditetapkan oleh Gubernur. Adapun dalam ayat (2) menyebutkan bahwa pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dari dan dalam jabatan eselon II pada pemerintah daerah kabupaten/kota ditetapkan oleh Bupati/Walikota setelah berkonsultasi kepada Gubernur.
- 3) Pasal 133 menyebutkan bahwa pengembangan karir pegawai negeri sipil daerah mempertimbangkan integritas dan

moralitas, pendidikan dan pelatihan, pangkat, mutasi jabatan, mutasi antar daerah, dan kompetensi.

## **2. Tinjauan tentang Mutasi Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural**

Menurut Pasal 1 angka (3) Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 pegawai negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Istilah mutasi sendiri atau yang dalam beberapa literatur disebut pemindahan dalam pengertian sempit dapat dirumuskan sebagai suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu klas ke suatu jabatan dalam klas yang lain yang tingkatannya tidak lebih tinggi atau lebih rendah (yang tingkatnya sama) dalam rencana gaji. Dalam pengertian yang lebih luas konsep mutasi dirumuskan sebagai suatu perubahan posisi / jabatan / tempat / pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi, sehingga pada dasarnya mutasi dalam pengertian perubahan horisontal hanyalah merupakan salah satu bagian dari pengertian mutasi itu sendiri.

Jabatan struktural menurut Pasal 1 angka (10) Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi Negara. Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 jabatan struktural dikenal dengan istilah jabatan pimpinan tinggi.

## **3. Kewenangan Kepala Daerah Dalam Penentuan Mutasi PNS dalam Jabatan Struktural di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Rokan Hilir**

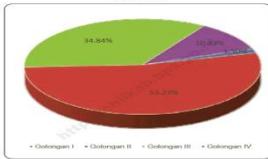
Kabupaten Rokan Hilir merupakan salah satu dari Kabupaten di Provinsi Riau.

Organisasi Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir terdiri dari 35 Satuan Kerja Perangkat Daerah, 178 Desa serta 15 Kelurahan dalam 18 Kecamatan.

Jumlah PNS di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hilir Menurut Golongan pada Tahun 2014 adalah :

- |                 |               |
|-----------------|---------------|
| 1) Golongan I   | : 95 Orang    |
| 2) Golongan II  | : 3.382 Orang |
| 3) Golongan III | : 2.214 Orang |
| 4) Golongan IV  | : 663 Orang   |

PERSENTASE PNS DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN ROKAN HILIR MENURUT GOLONGAN TAHUN 2014



Dinas Pendidikan mempunyai Pegawai terbanyak yaitu 3.733 Orang.

Berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Rokan Hilir, selama tahun 2013, telah dilaksanakan Pengangkatan/penunjukan dalam jabatan dan mutasi staf sebagai berikut :

- 339 PNS diangkat/ditunjuk dalam jabatan struktural;
- 168 PNS diangkat/ditunjuk kepala sekolah;
- 35 PNS diangkat/ditunjuk pengawas/penilik;
- 1.598 PNS Mutasi staf dalam Kabupaten Rokan Hilir;
- 22 PNS Mutasi staf masuk Kabupaten Rokan Hilir;
- 15 PNS Mutasi staf keluar Kabupaten Rokan Hilir.

#### 4. Pelaksanaan Kewenangan Kepala Daerah Dalam Penentuan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural

Otonomi sering digambarkan sejalan dengan meningkatnya kewenangan Kepala Daerah, termasuk bidang manajemen kepegawaian daerah di antaranya kewenangan pengangkatan dalam jabatan

di lingkungan pemerintah daerah atau yang dikenal dengan mutasi. Di beberapa daerah terdapat beberapa kebijakan pengangkatan dalam jabatan struktural dan mutasi pegawai di daerah masih banyak diwarnai nuansa politis dan berbagai kepentingan, baik kepentingan elit politik maupun elit eksekutif. Hal yang lebih tidak kondusif lagi adalah munculnya pejabat struktural baru yang tampil karena kedekatan dengan lingkaran kekuasaan termasuk adanya penetrasi oleh kalangan anggota legislatif / partai politik atau pelaku politik lainnya dalam penempatan suatu jabatan struktural tertentu. Di samping itu, telah terdapat ketentuan tentang netralitas Pegawai Negeri Sipil dalam Partai politik, namun dalam kenyataannya dilihat tingkat atau kecenderungannya ada beberapa Pegawai Negeri Sipil yang melakukan aksi untuk mendukung salah seorang calon kepala daerah dalam pilkada. Sementara pada sisi lain, secara normatif berdasarkan Pasal 17 ayat (2) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian, ditegaskan bahwa Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan.

Berdasarkan wawancara dengan Sekretaris BKD Hj. Yusja dapat diketahui bahwa pengaturan pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural, yang diikuti dengan ketentuan pelaksanaannya masih bersifat normatif, belum menyentuh pada teknis, sehingga pengangkatan PNS dalam jabatan struktural yang dimaksudkan untuk membina karier PNS dapat terlaksana. Lebih lanjut dijelaskan bahwa prinsip Pengangkatan PNS dalam suatu jabatan dilaksanakan dengan beberapa pertimbangan yakni:

- Profesionalisme sesuai dengan kompetensi,

- b. Prestasi kerja, dan
- c. Jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta
- d. Syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan.

Dalam tataran praktik, prinsip tersebut tidak memiliki ukuran atau instrumen penilaian atau pengujian secara terukur, hal ini dapat dilihat dari:

- a. Ukuran profesionalisme sesuai dengan kompetensi, tidak berlaku di lingkungan jabatan struktural. Hal ini dapat dilihat bahwa sepanjang karier pegawai sejak pengangkatan sebagai PNS, pola profesional sesuai kompetensi dapat terukur bagi Pejabat Fungsional di lingkungan pemerintah daerah seperti tenaga kesehatan dan tenaga pendidikan, melalui ukuran profesi seperti dokter dan guru serta auditor, dengan portofolio dan angka kredit sebagai yang sinkron dengan kepangkatannya.
- b. Demikian pula dengan ukuran prestasi kerja, satu-satunya pengakuan atau penghargaan yang diberikan pemerintah atas prestasi kerja adalah kesetiaan berdasarkan masa jabatan dengan satya lencana. Adapun bentuk penghargaan atas prestasi kerja lainnya biasanya dilihat secara instansional seperti memperoleh Opini Laporan Keuangan untuk DPPKAD dan SKPD, Adipura dan Adiwiyata untuk Badan Lingkungan Hidup, Wahana Tata Nugraha untuk LLAJ, Kota Layak Anak untuk Badan Keluarga Berencana, dan sebagainya.
- c. Ukuran jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan, memiliki subyektifitas tertentu dengan ketentuan yang mengatur Pj. bagi kepangkatan yang lebih rendah dari yang dipersyaratkan.

Hal inilah yang kemudian menjadi celah hukum bahwa pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural, dipersepsikan secara dominan dipengaruhi oleh kepentingan politik atau

pimpinan daerah yang berproses legal melalui BAPERJAKAT.

Untuk melengkapi data dalam penelitian ini, dibagikan kuesioner kepada 100 pejabat struktural di lingkungan pemerintah Kabupaten Rokan Hilir pada 10 instansi yakni Badan Kepegawaian Daerah, Sekretariat Daerah, Dinas Peternakan, Dinas Pendapatan, Dinas Pendidikan, Dinas Pekerjaan Umum dan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil, Inspektorat, Badan Perencana Pembangunan Daerah, dan Dinas Pertanian Perkebunan dan Kehutanan dengan *metode Proportionate Stratified Random Sampling* dapat diketahui berikut:

1. Pendapat Pegawai Mengenai Pelaksanaan Mutasi PNS dalam Jabatan Struktural

BKD 10 pejabat struktural berpendapat baik dan 0 orang yang berpendapat buruk, Setda 9 orang berpendapat baik dan 1 orang berpendapat buruk, Disnakan 9 orang baik dan 1 orang berpendapat buruk, Dispenda 7 orang berpendapat baik dan 3 orang berpendapat buruk, Disdik 7 orang berpendapat baik dan 3 orang berpendapat buruk, Disdukcapil 10 orang berpendapat baik dan 0 orang berpendapat buruk, Inspektorat 9 orang berpendapat baik dan 1 orang berpendapat buruk, Bapedda 7 orang berpendapat baik dan 3 orang berpendapat buruk, Distanbunhut 10 orang berpendapat dan 0 orang berpendapat buruk, dan Kecamatan Bangko 10 orang berpendapat baik dan 0 orang berpendapat buruk. Terkait dengan pendapat Pegawai mengenai pelaksanaan mutasi PNS dalam jabatan struktural di Pemerintahan Kabupaten Rokan Hilir, dapat diketahui bahwa 88% berpendapat baik dan 12% berpendapat buruk. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan mutasi PNS dalam jabatan struktural di Pemerintahan

- Kabupaten Rokan Hilir tergolong baik.
2. Pendapat Pegawai Mengenai Perhatian Bupati Terhadap Pangkat Dalam Penentuan Mutasi  
BKD 10 pejabat struktural berpendapat memperhatikan dan 0 orang yang berpendapat tidak memperhatikan, Setda 8 orang berpendapat memperhatikan dan 2 orang tidak memperhatikan, Disnakan 6 orang memperhatikan dan 4 orang tidak memperhatikan, Dispenda 7 orang berpendapat memperhatikan dan 3 orang berpendapat tidak memperhatikan, Disdik 7 orang berpendapat memperhatikan dan 3 orang berpendapat tidak memperhatikan, Disdukcapil 10 orang berpendapat memperhatikan dan 0 orang berpendapat tidak memperhatikan, Inspektorat 9 orang berpendapat memperhatikan dan 1 orang berpendapat tidak memperhatikan, Bapedda 6 orang berpendapat memperhatikan dan 4 orang berpendapat tidak memperhatikan, Distanbunhut 10 orang berpendapat dan 0 orang berpendapat tidak memperhatikan, dan Kecamatan Bangko 10 orang berpendapat memperhatikan dan 0 orang berpendapat tidak memperhatikan. Terkait dengan pendapat kesesuaian/perhatian Bupati terhadap pangkat dalam penentuan mutasi dengan pangkat PNS bersangkutan, dapat diketahui bahwa 83% berpendapat memperhatikan dan 17% berpendapat tidak memperhatikan, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Bupati memperhatikan pangkat PNS dalam penentuan mutasi dalam jabatan Struktural.
  3. Pendapat pegawai mengenai perhatian Bupati terhadap tingkat pendidikan dan latihan (DIKLAT) dalam penentuan mutasi

BKD 6 pejabat struktural berpendapat memperhatikan dan 4 orang yang berpendapat tidak memperhatikan, Setda 9 orang berpendapat memperhatikan dan 1 orang tidak memperhatikan, Disnakan 8 orang memperhatikan dan 2 orang tidak memperhatikan, Dispenda 8 orang berpendapat memperhatikan dan 2 orang berpendapat tidak memperhatikan, Disdik 9 orang berpendapat memperhatikan dan 1 orang berpendapat tidak memperhatikan, Disdukcapil 7 orang berpendapat memperhatikan dan 3 orang berpendapat tidak memperhatikan, Inspektorat 9 orang berpendapat memperhatikan dan 1 orang berpendapat tidak memperhatikan, Bapedda 5 orang berpendapat memperhatikan dan 5 orang berpendapat tidak memperhatikan, Distanbunhut 10 orang berpendapat dan 0 orang berpendapat tidak memperhatikan, dan Kecamatan Bangko 8 orang berpendapat memperhatikan dan 2 orang berpendapat tidak memperhatikan. Terkait dengan pendapat pegawai mengenai perhatian Bupati terhadap tingkat pendidikan dan latihan (DIKLAT) dalam penentuan mutasi, dapat diketahui bahwa 79% berpendapat memperhatikan dan 21% berpendapat tidak memperhatikan. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam penentuan mutasi, Bupati memperhatikan tingkat pendidikan dan latihan (DIKLAT) dari PNS yang bersangkutan.

4. Pendapat pegawai mengenai perhatian Bupati terhadap daftar penilaian kerja (DP3) dalam penentuan mutasi  
BKD 4 pejabat struktural berpendapat memperhatikan dan 6 orang yang berpendapat tidak memperhatikan, Setda 8 orang berpendapat memperhatikan dan 2 orang tidak

memperhatikan, Disnakan 9 orang memperhatikan dan 1 orang tidak memperhatikan, Dispenda 9 orang berpendapat memperhatikan dan 1 orang berpendapat tidak memperhatikan, Disdik 7 orang berpendapat memperhatikan dan 3 orang berpendapat tidak memperhatikan, Disdukcapil 5 orang berpendapat memperhatikan dan 5 orang berpendapat tidak memperhatikan, Inspektorat 9 orang berpendapat memperhatikan dan 1 orang berpendapat tidak memperhatikan, Bapedda 3 orang berpendapat memperhatikan dan 7 orang berpendapat tidak memperhatikan, Distanbunhut 8 orang berpendapat dan 2 orang berpendapat tidak memperhatikan, dan Kecamatan Bangko 6 orang berpendapat memperhatikan dan 4 orang berpendapat tidak memperhatikan. Terkait dengan pendapat pegawai mengenai perhatian Bupati terhadap daftar penilaian kerja (DP3) dalam penentuan mutasi, dapat diketahui bahwa 68% berpendapat memperhatikan dan 32% berpendapat tidak memperhatikan. Dari data tersebut di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa Bupati dalam menentukan mutasi memperhatikan daftar penilaian kerja (DP3) dari PNS yang bersangkutan.

5. Pendapat pegawai mengenai unsur balas jasa oleh Bupati kepada PNS yang telah membantu Bupati tersebut menjadi Bupati BKD 4 pejabat struktural berpendapat terdapat unsur balas jasa dan 6 orang yang berpendapat tidak terdapat unsur balas jasa, Setda 4 orang berpendapat terdapat unsur balas jasa dan 6 orang tidak terdapat unsur balas jasa, Disnakan 1 orang terdapat unsur balas jasa dan 9 orang tidak terdapat unsur balas jasa, Dispenda 4 orang berpendapat terdapat unsur

balas jasa dan 6 orang berpendapat tidak terdapat unsur balas jasa, Disdik 5 orang berpendapat terdapat unsur balas jasa dan 5 orang berpendapat tidak terdapat unsur balas jasa, Disdukcapil 3 orang berpendapat terdapat unsur balas jasa dan 7 orang berpendapat tidak terdapat unsur balas jasa, Inspektorat 3 orang berpendapat terdapat unsur balas jasa dan 7 orang berpendapat tidak terdapat unsur balas jasa, Bapedda 4 orang berpendapat terdapat unsur balas jasa dan 6 orang berpendapat tidak terdapat unsur balas jasa, Distanbunhut 7 orang berpendapat dan 3 orang berpendapat tidak terdapat unsur balas jasa, dan Kecamatan Bangko 1 orang berpendapat terdapat unsur balas jasa dan 9 orang berpendapat tidak terdapat unsur balas jasa. Terkait dengan pendapat pegawai mengenai unsur balas jasa oleh Bupati kepada PNS yang telah membantu Bupati tersebut menjadi Bupati, dapat diketahui bahwa 32% berpendapat terdapat unsur balas jasa dan 68% berpendapat tidak terdapat unsur balas jasa. Dengan data tersebut di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, sebagian besar beranggapan bahwa dalam penentuan mutasi, Bupati melakukannya bukan karena balas jasa.

### **C. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan sebagaimana terdapat dalam BAB II, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan kewenangan Kepala Daerah dalam penentuan mutasi Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Kabupaten Rokan Hilir sudah berjalan dengan cukup baik walaupun masih ada beberapa mutasi yang diindikasikan terdapat unsur balas jasa maupun unsur politik, namun pada dasarnya persyaratan dan ketentuan yang telah ditentukan dalam peraturan

perundang-undangan tetap harus dipenuhi. Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian tidak melanggar peraturan yang ada karena Undang-undang memang memberikan mandat untuk mengatur Pegawai Negeri Sipil di Daerahnya agar visi dan misi Bupati dapat berjalan dengan lancar.. Upaya yang dilakukan pemerintah agar pelaksanaan mutasi dapat berjalan semakin baik yaitu:

1. Pengaturan pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural masih bersifat normatif, belum menyentuh pada teknisnya, sehingga pengangkatan PNS dalam jabatan struktural yang dimaksudkan untuk membina karier PNS belum dapat terlaksana dengan maksimal. Sehubungan dengan hal tersebut, diharapkan pemerintah mengeluarkan peraturan dan petunjuk yang bersifat teknis agar kepala daerah dalam penentuan mutasi dalam jabatan struktural memiliki pedoman yang lengkap baik secara normatif dan teknis.
2. Diharapkan adanya sosialisasi, penjelasan dan komunikasi yang lebih baik dari pemerintah ke media masa dan ke masyarakat agar tidak melihat mutasi dari permukaannya saja..

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku:

- Burhannudin A. Tayibnapi, 1995, *Administrasi Kepegawaian: suatu tinjauan analitik*, Pradnya Paramita, Jakarta, hlm. 1992.
- Dwijowiyoto, Riant Nugroho, 2000, *Otonomi daerah: Desentralisasi tanpa revolusi : kajian dan kritik atas kebijakan desentralisasi di Indonesia*, Elex Media Komputindo, Jakarta,
- Hasibuan, 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Haji Masagung, Jakarta

Moekijat, 1989, *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*, Pionir, Bandung,

Tjandra, W. Riawan, 2008, "*Hukum Administrasi Negara*", Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta.

### Peraturan Perundang-undangan:

- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah
- Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, Dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural