



**ANALISIS MUTASI PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM
JABATAN STRUKTURAL PADA KEPEMIMPINAN BUPATI
BOYOLALI SENO SAMODRO TAHUN 2014-2015**

**(Studi Penelitian Pada Pejabat Eselon II di Lingkungan Kantor
Pemerintah Kabupaten Boyolali)**

JURNAL

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan Menyelesaikan Pendidikan Strata I
Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas
Diponegoro

SITI JAMILATUS SA'DIYAH

14010112120015

**DEPARTEMEN POLITIK DAN PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

2016

**ANALISIS POLITIK MUTASI PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM
JABATAN STRUKTURAL PADA KEPEMIMPINAN BUPATI BOYOLALI
SENO SAMODRO TAHUN 2014-2015**

**(Studi Penelitian Pada Pejabat Eselon II di Lingkungan Kantor Pemerintah
Kabupaten Boyolali)**

SITI JAMILATUS SA'DIYAH

**(DEPARTEMEN POLITIK DAN PEMERINTAHAN FAKULTAS ILMU SOSIAL
DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS DIPONEGORO SEMARANG)**

ABSTRAKSI

Lahirnya otonomi daerah dengan adanya desentralisasi memberikan kewenangan lebih terhadap daerah untuk mengatur urusan rumah tangganya sendiri. Kepala daerah mempunyai kewenangan melakukan manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) atau manajemen kepegawaian melalui manajemen Aparatur Sipil Negara yang diatur dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara salah satunya melakukan mutasi Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam melakukan mutasi tentunya tidak heran kental dengan muatan kepentingan sebagai upaya untuk mendukung berjalannya visi misi, program dan loyalitas kepada atasan bahkan terkadang sebagai strategi petahana untuk memenangkan pilkada. Penelitian ini untuk menganalisis politik mutasi pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural eselon II pada kepemimpinan Bupati Boyolali Seno Samodro pada tahun 2014-2015 di lingkungan kantor pemerintah daerah kabupaten Boyolali apakah sesuai dengan peraturan atau tidak. Berdasarkan teori manajemen Sumber Daya Manusia atau manajemen kepegawaian Hasibuan Malayu meliputi rekrutmen, seleksi, pengangkatan dan penempatan.

Metode penelitian dalam menjawab permasalahan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan jenis data utama adalah kata-kata dan tindakan. Sumber data yang didapatkan berasal dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode dokumen dan wawancara kepada penyelenggara program yaitu BKD Kabupaten Boyolali, BAPERJAKAT, Panitia Seleksi dan pihak dimutasi dalam eselon II. Teknik analisa data dengan menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Mutasi pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural eselon II yang diatur dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 merupakan aturan baru dan baik sebagai langkah melakukan mutasi secara terbuka dengan melibatkan pihak eksternal dari akademisi dan tokoh masyarakat. Mengingat kuatnya otoritas dan kepentingan Bupati Boyolali sebagai penentunya.

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pemerintah untuk mengatur dan mengawasi pelaksanaan mutasi sehingga menghasilkan pegawai negeri yang profesional, dan sesuai *track record*nya dan jauh dari kepentingan.

Kata Kunci: Mutasi, Jabatan Struktural, Kabupaten Boyolali

**ANALYSIS OF CIVIL SERVANTS'S MUTATION IN STRUCTURAL
POSITION IN SENO SAMODRO'S LEADERSHIP AS BOYOLALI REGENT
IN 2014-2015**

(Research Study of 2nd Echelon in Governemnt Office Area Boyolali Regency)

SITI JAMILATUS SA'DIYAH

**(POLITICAL AND GOVERNMENT DEPARTMENT SOCIAL AND POLITICAL
SCIENCE FACULTY DIPONEGORO UNIVERSITY SEMARANG)**

ABSTRACTION

The existence of regional autonomy with decentralization gives more authority towards regional to mantain its household business. Head of regional has authority to manage Human Resources (HR) or managing officialdom through Country Civil Apparatus management which is regulated in Law No. 5 of 2014 contained Country Civil Apparatus one of them is to do Civil Servants's mutation. In doing mutation, of course it is not surprisingly that it is thick of interest loads as the efforts to support vision and mission implementation, program and loyalty to leader even sometimes becomes defensive strategy to win the regional election. This research is to analyze civil servants's political mutation in structural position 2nd echelon in Seno Samodro's leadership as Boyolali Regent whether appropriate with regulation or not. Based on Human Resource management theory or officedom management Hasibuan Malayu overwhelms recruitment, selection, inauguration, and placing.

Method of this research in answering problrms inthis research is qualitative descriptive research by type of main data are words and action. Source of data which was found were from primary data and secondary data. Technique of data collection in this research used documents method and interview to program organizer which were BKD Boyolali Regency, BAPERJAKAT, Selection Committee and mutated party in 2nd echelon. Technique of data analysis by using data reduction, data serving and concluding.

Mutation of civil servants in structural position 2nd echelon which was regulated in Law No. 5 of 2014 was a new and good regulation as a step to do mutation transparantly by involving external party from academics and public figure. Remembering the strength of Boyolali Regent's authority and interest as its determinant.

Results of this research later hopefully can give benefit for government to mantain and control the mutation implementation in order to produce professional civil servants, and appropriate with their track records and far from interest.

Keywords: Politic, Mutation, Structural Position, Boyolali Regency

1. Pendahuluan

Lahirnya Undang-Undang Otonomi Daerah Nomor 32 Tahun 2004, pemerintah pusat memberikan otonomi daerah seluas-luasnya kepada daerah. Dalam penerapan otonomi daerah yang dipimpin oleh kepala daerah, dimana otonomi daerah tersebut dilaksanakan dengan azas desentralisasi. Desentralisasi adalah penyerahan wewenang pemerintahan oleh Pemerintah kepada daerah otonom untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sesuai dengan penjelasan Undang-Undang No. 32 tahun 2004, bahwa pemberian kewenangan otonomi daerah dan kabupaten / kota didasarkan kepada desentralisasi dalam wujud otonomi yang luas, nyata dan bertanggung jawab.¹

Kewenangan Kepala Daerah termasuk Bupati/Walikota yaitu memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan kepala daerah sebagai pihak eksekutif di daerah pada dasarnya melakukan apa yang disebut mengaplikasikan (*Rule Application*) dari yang sudah ditetapkan bersama legislatif. Kepala daerah memiliki kewenangan yang bersifat kewenangan administratif dan kewenangan politik.²

- a. Tugas kewenangan administratif merupakan tugas yang melekat pada kepala daerah dalam mengendalikan roda pemerintahan dalam sehari-harinya harus mengambil langkah dan kebijaksanaan yang bersifat administratif seperti mengangkat, memutasi, mempromosikan, dan memberhentikan pegawai atau staff. Selain itu melakukan manajemen pemerintahan mencakup perencanaan,

¹ Rozali, Abdullah. 2011. Pelaksanaan Otonomi Luas. Jakarta : Rajawali Pers. Hlm :5.

² Syauckani, Afan Gaffar Dkk. 2012. Otonomi Daerah Dalam Negara Kesatuan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. Hlm : 235

pengorganisasian, melakukan koordinasi secara internal dan eksternal dengan berbagai macam lembaga dan instansi, mencari dan menentukan sumber keuangan.

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

Kewenangan kepala daerah mengenai mengenai manajemen kepegawaian dalam hal ini melakukan manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS), yang terdapat dalam Bab V tentang kepegawaian daerah Pasal 129 sampai 135 UU No. 32 Tahun 2004.³ Adapun manajemen pegawai negeri sipil yang meliputi penetapan formasi, pengadaan pengangkatan, pemindahan, mutasi, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji dan tunjangan kesejahteraan, hak dan kewajiban hukum. Manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah salah satunya adalah menjalankan pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil mutasi PNS dalam instansi pemerintah daerah kabupaten Boyolali tahun 2014 - 2015 mengacu pada UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN. Dalam pasal 1 ayat 5 UU No. 5 Tahun 2015 menyebutkan bahwa Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika

³ UU No. 32 Tahun 2004 Bab V Pasal 129 sampai 135

profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Mutasi merupakan bagian dari pembinaan, guna memberikan pengalaman kerja, tanggung jawab dan kemampuan yang lebih besar pada pegawai.⁴ Mutasi jabatan merupakan hak prerogatif seorang pejabat politis / kepala daerah semacam gubernur, bupati dan walikota di bantu oleh BKD, BAPERJAKAT dan untuk eselon II di bantu oleh panitia seleksi. Tahun 2014 jumlah mutasi yaitu 121 orang terdiri dari 5 untuk eselon II, 18 untuk eselon III, 82 untuk eselon IV dan 16 untuk eselon V. Dan tahun 2015 jumlah mutasi yaitu 85 orang terdiri dari 7 untuk eselon II, 3 untuk eselon III, 72 untuk eselon IV dan 3 untuk eselon V pada seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Boyolali.

Namun di kabupaten Boyolali pelaksanaan mutasi menjadi pembicaraan dikalangan publik. Kecenderungan kebijakan pengembangan karir pegawai masih banyak diwarnai berbagai kepentingan baik kepentingan elit sehingga dalam prakteknya istilah manajemen "*The right man on the right place*" belum maksimal.

2. Teori dan Metode Penelitian

2.1 Teori

2.1.1. Desentralisasi

Menurut Pasal 1 butir 7 Undang-undang Nomor 32 tahun 2004, Desentralisasi dimaknai sebagai "penyerahan wewenang pemerintah oleh pemerintah kepada daerah otonom untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia".⁵ Adapun kewenangan daerah selain 6 kewenangan

⁴ Burhannudin A. Tayibnapi, 1995, *Administrasi Kepegawaian: suatu tinjauan analitik*, Pradnya Paramita, Jakarta.

⁵ UU No. 32 Tahun 2004 Pasal 1 butir 7

absolut pemerintah pusat dalam UU No. 32 Tahun 2004 antara lain salah satunya mengatur hal-hal tentang kepegawaian daerah.

Kepala daerah sebagai *Top the Eksekutif* mempunyai otonomi penuh untuk mengatur rumah tangganya sendiri atau mengatur kebijaka-kebijakan desentralisasi untuk kemajuan daerahnya. Tekanan-tekanan di luar unit-unit birokrasi, seperti komite-komite legislative, kelompok-kelompok kepentingan, pejabat-pejabat eksekutif, konstitusi Negara dan sifat kebijakan yang mempengaruhi organisasi birokrasi-birokrasi pemerintah.⁶ Termasuk kebijakan melakukan mutasi kepegawainan atau mutasi PNS dilingkungan daerah.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Drs. Malayu S.P. Hasibuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja atau pegawai agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, organisasi, karyawan atau pegawai dan masyarakat.⁷ Dalam tatanan lembaga pemerintah manajemen SDM atau manajemen kepegawaian dilakukan melalui *Affirmative Action* yang merupakan fungsi perantara yang berpengaruh terhadap cara suatu lembaga pemerintah melakukan 4 komponen sebagai berikut :⁸ Rekrutmen, Seleksi, Mengangkat dan Penempatan.

2.2 Metoda

Penelitian tentang Analisis Mutasi Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural Pada Kepemimpinan Bupati Boyolali Seno Samodro Tahun 2014 - 2015

⁶ Budi Winarno. 2002. Kebijakan Publik. Jakarta: Rajawali Pers. Hlm: 125

⁷ Malayu S.P. Hasibuan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara. Hlm : 10

⁸ Ibid hlm : 70

(Studi Penelitian Pada Pejabat Eselon II di Lingkungan Kantor Pemerintah Kabupaten Boyolali) ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Dengan harapan mampu memahami dan juga mengidentifikasi masalah yang ada, serta dapat menspesifikasikan suatu permasalahan secara obyektif. Lokasi penelitian adalah Kabupaten Boyolali. Sumber data yang didapatkan berasal dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode dokumen dan wawancara kepada penyelenggara program yaitu BKD Kabupaten Boyolali, BAPERJAKAT, Panitia Seleksi dan pihak dimutasi dalam eselon II. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini berupa: teks, kata-kata tertulis, frasa-frasa atau simbol-simbol yang menggambarkan atau merepresentasikan orang-orang, tindakan-tindakan dan peristiwa-peristiwa dalam kehidupan sosial serta terdapat data berupa angka dan bilangan yang memperkuat bukti atau fakta penelitian. Sedangkan teknik pengolahan data yang dilakukan adalah menelaah sumber data yang ada, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

3. Hasil penelitian

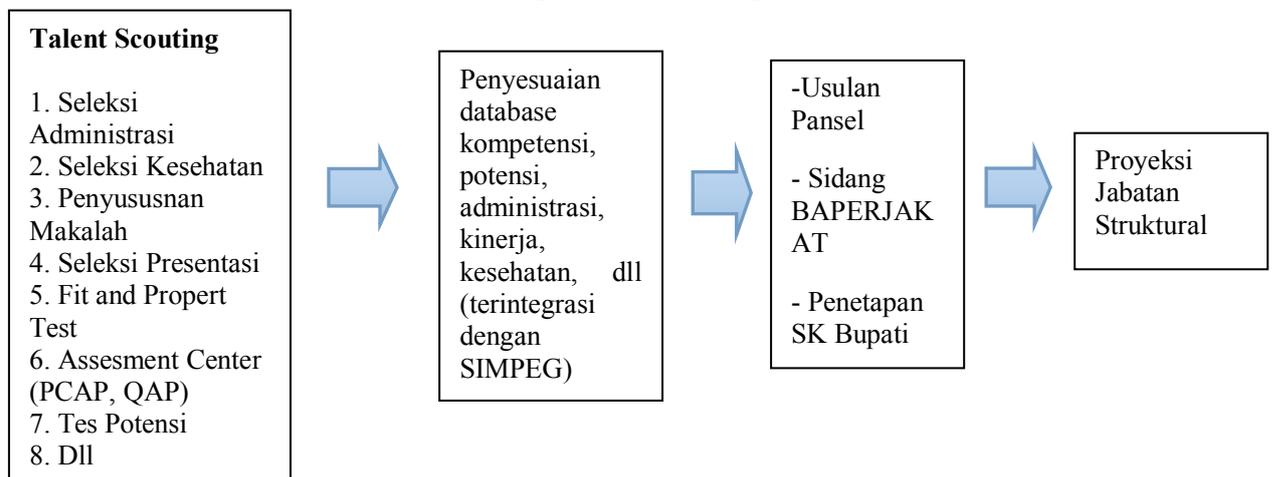
3.1. Mutasi PNS dalam Jabatan Struktural Khususnya Eselon II di Lingkungan Kantor Pemerintah Kabupaten Boyolali Tahun 2014-2015

Pada dasarnya pelaksanaan mutasi merupakan program pemerintah baik pusat maupun daerah yang pada awalnya berorientasi untuk melakukan pemindahan, pengisian jabatan pada aparatur sipil negara atau PNS yang memiliki kapasitas, kompetensi dan integritas yang memadai untuk mengisi jabatan/posisi tertentu sehingga dapat menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Dalam melakukan mutasi dalam jabatan struktural Kabupaten Boyolali mengacu pada landasan hukum sebagai berikut :

1. Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah Jo UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.
2. Surat Edaran Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 Tahun 2012 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural Yang Lowongan Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah.
3. Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negeri.

Pelaksanaan mutasi PNS dalam jabatan struktural khususnya eselon II sebagai pejabat pimpinan tinggi dilakukan secara terbuka menggunakan indikator tertentu dan dilakukan oleh pihak yang netral dan kompeten melakukan seleksi mutasi jabatan struktural eselon II yaitu dengan metode *Assesment Center*. Mutasi jabatan struktural khususnya eselon II di Kabupaten Boyolali di selenggarakan dengan konsep *talent scouting*. Adapun bagan yang menggambarkan siklus *talent scouting* sebagai berikut dibawah ini :

Bagan 3.1
Konsep Talent Scouting



Sumber : Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah Pada Tahun 2013

Pelaksanaan dimulai dari sosialisasi di berbagai media massa dan surat edaran langsung yang berisi mulai dari jadwal pengumuman dan pendaftaran, seleksi administrasi, psikotes, penyusunan makalah, presentasi makalah, seleksi *fit and propert*

tes, psikomotorik, wawancara. Sosialisasi juga meliputi Persyaratan administrasi mutasi untuk menduduki jabatan struktural eselon II sebagai kepala Kantor/ Badan/ Dinas di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Boyolali antara lain sebagai berikut :

1. Berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil
2. Pendidikan minimal S1
3. Kepangkatan atau golongan IV/a sebagai pembina
4. Satu tahun batas usia pensiun dihitung dari pendaftaran
5. Sudah 2 kali menduduki jabatan eselon III dengan bidang yang berbeda
6. Sudah 2 tahun menduduki jabatan eselon III
7. Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir
8. Pernah mengikuti Diklat atau pelatihan
9. Melampirkan karya tulis atau makalah yang sesuai dengan bidang yang dipilih
10. Tidak pernah dijatuhi hukuman pidana, hukuman disiplin tingkat sedang dan/atau tingkat berat, serta tidak sedang dalam proses pemeriksaan karena dugaan pelanggaran pidana atau disiplin berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan
11. Tidak memiliki afiliasi dan/atau menjadi anggota Partai Politik
12. Melampirkan Surat Keterangan dari Dokter Pemerintah yang terdiri dari:
 - a) Keterangan sehat dari dokter
 - b) Keterangan bebas narkoba yang dilengkapi dengan hasil pemeriksaan laboratorium dalam 1 (satu) bulan terakhir.
13. Sehat jasmani dan rohani

Adapun tahap-tahap mutasi dalam jabatan struktural khususnya eselon II yang menjadi fokus utama dan inovasi baru dengan diharapkan harus benar-benar

berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi yang dicapai meliputi:

A. Pembentukan panitia seleksi (pansel)

Panitia seleksi terdiri dari unsur internal dan unsur eksternal. Panitia seleksi dipilih dan diangkat oleh bupati berdasarkan pengetahuan, pengalaman, kompetensi, rekam jejak, integritas moral, dan netralitas melalui proses yang terbuka. Di Kabupaten Boyolali dalam keanggotaan pansel terdiri dari sebagai berikut : Unsur akademisi terdiri dari 2 tokoh akademis dari UNS , Tokoh masyarakat, Kepala BKD Kabupaten Boyolali dan Sekda Kabupaten Boyolali.

B. Seleksi terbuka

Proses seleksi pengisian jabatan yang dilakukan secara terbuka dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan dan latihan, rekam jejak jabatan, dan integritas. Seleksi terbuka pada tahun 2014 di ikuti oleh 25 orang peserta untuk mengisi 5 jabatan eselon II sebagai kepala dinas / badan / dan kantor. Dan pada tahun 2015 di ikuti oleh 37 orang peserta untuk mengisi 7 jabatan eselon II sebagai kepala dinas / badan / dan kantor. Adapun tahap seleksi terbuka antara lain :

1. Seleksi Administrasi

Seleksi administrasi dilakukan *By System* dengan menggunakan sistem kepegawaian yang terintegrasi dalam SIMPEG. Seleksi administratif calon pejabat calon pejabat struktural eselon II di Kabupaten Boyolali dilakukan dengan pemeriksaan dokumen yang meliputi pangkat, usia, pendidikan, masa jabatan dan DIKLATPIM sesuai ketentuan normatif bidang kepegawaian.

2. Seleksi Makalah

Keseluruhan calon yang dinyatakan memenuhi persyaratan administrasi wajib melakukan penulisan makalah yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi SKPD masing-masing yang dilakukan mutasi.

3. Seleksi *fit and propert test*

Keseluruhan PNS yang dinyatakan lolos memenuhi syarat untuk menduduki jabatan struktural eselon II wajib mengikuti *fit and propert test* guna mengukur kemampuan personal, interpersonal, manajerial ASN dengan wawancara terstruktur.

4. Uji kompetensi

Uji kompetensi dilakukan tes berbasis komputer dengan 100 soal yang harus dikerjakan peserta dan dalam mengerjakan soal tersebut dengan menggunakan sistem komputer CAT (*Computer Assited Test*). Soal terdiri dari 50 Soal Tes Kompetensi Dasar (TKD) dan 50 Soal Tes Kompetensi Bidang (TKB).

5. Pengajuan assesment

Berdasarkan UU Aparatur Sipil Negara (ASN), bagi pejabat yang menduduki jabatannya selama dua tahun dapat dilakukan mutasi. Sedangkan pejabat yang telah menduduki jabatannya selama lima tahun harus dilakukan assesment untuk penempatan berikutnya. Pengajuan assesment merupakan pengambilan keputusan dalam penempatan pegawai berdasarkan rekomendasi dilakukan dengan penilaian uji kompetensi melalui *assesment center*.

6. Tes psikomotorik

Tes psikomotorik merupakan tes yang berkaitan dengan keterampilan (*skill*) tau

kemampuan bertindak setelah seseorang menerima pengalaman belajar tertentu. Adapun kompetensi yang akan diukur bagi pejabat eselon II, antara lain kemampuan berpikir, kemampuan mengelola diri, kemampuan mengelola tugas dan kemampuan mengelola hubungan.

C. Hasil Seleksi Terbuka Mutasi PNS dalam Jabatan Struktural Eselon II di Kabupaten Boyolali

Hasil dari setiap tahap seleksi secara terbuka melalui papan pengumuman, dan/atau media cetak, media elektronik (termasuk media on-line/internet) dari setiap tahapan seleksi dan menyusun peringkat nilai. Dan hasil penilaian jabatan struktural eselon II oleh BAPERJAKAT dan Pansel akan dipilih sebanyak 3 (tiga) calon sesuai urutan nilai tertinggi untuk disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian yaitu Bupati untuk mengambil memilih, memutuskan, menetapkan dan melantik PNS yang terpilih dalam Jabatan struktural eselon II. Pada tahun 2014 dari 25 nama terdapat 15 nama dengan diambil 3 nama dengan nilai paling tinggi untuk setiap satu instansi. Pada tahun 2015 dari 37 terdapat 21 nama dengan diambil 3 nama dengan nilai paling tinggi untuk setiap satu instansi. Dalam penentuan hasil oleh Bupati mempunyai hak prerogatif.

3.2. Peran BKD, BAPERJAKAT, Bupati pada Mutasi PNS dalam Jabatan Struktural Khususnya Eselon II di Lingkungan Kantor Pemerintah Kabupaten Boyolali Tahun 2014-2015

Menurut Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 pasal 129 bahwa pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam jabatan eselon II pada pemerintah daerah Kabupaten/Kota ditetapkan oleh Bupati/Walikota dan dibantu oleh Badan

Kepegawaian Daerah. Peran BKD di bidang mutasi yaitu berperan menyiapkan pengangkatan, pemindahan dan penataan pegawai.

BAPERJAKAT (Badan Pertimbangan Jabatan dan Pangkat) merupakan salah satu badan yang sangat mempengaruhi sejauh mana efektifitas birokrasi pemerintah di dalam melakukan penempatan ASN dalam jabatan struktural. Dan untuk BAPERJAKAT dalam mutasi di Kabupaten Boyolali keanggotaannya antara lain terdiri dari Sekretaris daerah, Asisten 1, Asisten 2, Asisten 3, Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Boyolali, Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Boyolali dan Inspektorat. BAPERJAKAT berperan memberikan pertimbangan dan pembahasan setelah menempuh penetapan hasil dari *fit and proper test* dari pendaftar mutasi PNS dalam jabatan struktural eselon II. Sedangkan Bupati berperan memilih dan memutuskan siapa yang layak menduduki jabatan eselon II setelah menerima hasil seleksi berdasarkan *Passing Grade* dari BAPERJAKAT dan panel. Peran Bupati sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) di daerah memiliki hak prerogatif dalam memutuskan siapa saja yang layak menduduki jabatan eselon II. Bupati tentunya memiliki pertimbangan sendiri

3.3. Pertimbangan yang menjadi dasar dalam mempengaruhi mutasi PNS dalam jabatan struktural khususnya jabatan eselon II di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Boyolali.

Pertimbangan merupakan hal yang harus diperhatikan sebelum melaksanakan sebuah kebijakan yang mempengaruhi tercapainya tujuan yang dikehendaki. Pertimbangan yang menjadi dasar dalam mempengaruhi mutasi PNS dalam jabatan struktural khususnya eselon II di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Boyolali anatar lain kinerja PNS, perubahan SOTK, UU, dan untuk memimplementasikan visi-misi yang telah di buat oleh Bupati dan Wakil Bupati dalam renstra Kabupaten

Boyolali. Pertimbangan tentunya tidak terlepas dari adanya faktor-faktor lainnya antara lain Faktor Kepemimpinan, Pertimbangan Ekonomi, Pertimbangan Sosial Budaya dan Kompetensi dan Kinerja.

3.4. Analisis Mutasi PNS dalam Jabatan Struktural Khususnya Eselon II di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Boyolali

Keberhasilan kepala daerah dalam berjalannya visi-misi dan program kerja yang dicanangkan pada saat masa kampanye tentunya membutuhkan stakeholder yang berkompeten, inovatif, visioner dan bersinergis. Dalam mencapai tujuan bupati, lembaga, SKPD atau organisasi perlu pimpinan bersinergis dan harmonis terhadap Bupati terpilih. Jabatan struktural eselon II sebagai kepala kantor/badan/dinas merupakan jabatan strategis yang menentukan birokrasi pemerintah dan rakyat tidak ada jarak yang berpengaruh terhadap berjalannya pemerintahan pada periode kedepan dalam menjalankan visi-misi Bupati terpilih di Kabupaten Boyolali. Faktor endogen atau eksternal seperti *Interest Group* atau kelompok kepentingan yang terdiri dari partai politik, organisasi masyarakat, juga mempengaruhi, hanya saja diberikan kewenangan untuk memberi masukan saja.

Hasil perolehan suara pada Pilkada 2015 bupati terpilih Drs. Seno Samodro dan Said Hidayat mendapatkan jumlah suara 412.573 suara sah atau 69,67% sebagai calon *incumbent*. Dan dari hasil wawancara terhadap narasumber lainnya menyebutkan bahwa anggapan negatif politisasi dalam kegiatan mutasi dengan menempatkan orang-orang tertentu pada jabatan strategis bukan karena konflik perseorangan *like and dislike* namun dengan dalam istilah jawa mengikuti peribahasa *Sopo salah kudu seleh*. Namun disisi lain dalam kegiatan mutasi PNS dalam jabatan struktural eselon II belum berjalan maksimal.

Mutasi PNS dalam jabatan struktural eselon II terakhir pada tanggal 20 Januari 2015 sesuai Salinan Keputusan Bupati Nomor 821.2/001 Tahun 2015. Adanya kesan kenaikan jabatan atau membawa *prestise* dan ada kesan penurunan jabatan meskipun sama-sama eselon II. Pada umumnya untuk jabatan staff ahli di daerah Jawa Tengah merupakan jabatan bagi orang-orang yang terdekat dengan pimpinan kemudian di jadikan sebagai seorang staf ahli. Namun berbeda di Kabupaten Boyolali dari staff ahli menjadi Kepala BPBD dan Assisten Ekonomi Pembangunan dan Kesra di Setda Kabupaten Boyolali menjadi Kepala DPPKAD. Selain itu kesan penurunan juga terjadi pada Inspektur Inspektorat mendapat jabatan dari hasil mutasi menjadi sekretaris DPRD. Dan dari jabatan sebagai Kepala BAPPEDA menjadi asisten ekonomi pembangunan dan kesra di Setda Kabupaten Boyolali.

Mutasi di Boyolali seringkali menjadi sorotan media masa. Karena faktor langgam birokrasi daerah masih berkultur lama warisan orde baru yang cenderung bercorak irasional yang berciri *patrimonia* berdasarkan “bapak-anak buah atau *patron-client-relationship*.³⁶ Dengan konsep kebudayaan dalam masyarakat yang sangan kuat dengan budaya jawa yang dipengaruhi oleh sistem *patron*, maka bawahan dalam hal ini PNS dan birokrasi akan loyal. Disinilah persoalan relasi antara eksekutif, birokrasi dan PNS sangat kuat dan saling tergantung untuk meraih keuntungan ekonomi politik dan kekuasaan. Beragam pandangan masyarakat mengenai kebijakan pemerintah daerah terkait mutasi.

4. Simpulan

Diluar dari kewenangan absolut kepala daerah atau Bupati Kabupaten Boyolali boleh melakukan kewenangan yang lain yang menjadi kewenangan desentralisasi

³⁶ Mochtar Mas'ud. 2008. Perbandingan Sistem Politik. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. Hlm : 342

misal kewenangan kepala daerah mengenai mengenai manajemen kepegawaian. Dalam rangka menjalankan manajemen PNS daerah salah satunya adalah menjalankan pelaksanaan mutasi PNS dalam instansi pemerintah daerah yang juga diatur dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Mutasi pada tahun 2014-2015 dilaksanakan 1 kali setiap tahunnya. Tahun 2014 dilaksanakan pada Januari 2014 dan tahun 2015 dilaksanakan pada Januari 2015 melalui hasil Rapat Koordinasi Pimpinan (Rakorpim) yang dilaksanakan setiap 2 bulan sekali. Rakorpim dilaksanakan bersama stakeholder yang terlibat yaitu BKD, BAPERJAKAT, Bupati dan Wakil Bupati Kabupaten Boyolali untuk mutasi PNS dibawah jabatan eselon II.

Pelaksanaan mutasi PNS dalam jabatan struktural eselon II di kabupaten Boyolali berbagai macam tahapan dengan konsep *Talent Scouting*. Namun di kabupaten Boyolali mutasi menjadi pembicaraan dikalangan publik. Karena tidak sesuai dengan bidang dan keahliannya, serta yang lebih memprihatinkan penuh dengan kepentingan dalam prakteknya istilah manajemen "*The right man on the right place*" belum berjalan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Tayibnapi, Burhannudin. 1995. Administrasi Kepegawaian : suatu tinjauan analitik. Jakarta : Pradnya Paramita.
- Afan Gaffar Dkk. 2012. Otonomi Daerah Dalam Negara Kesatuan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mas'ud, Mochtar. 2008. Perbandingan Sistem Politik. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rozali, Abdullah. 2011. Pelaksanaan Otonomi Luas. Jakarta : Rajawali Pers. Syaukani,
- Winarno, Budi. 2002. Kebijakan Publik. Jakarta: Rajawali Pers.
- UU No. 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah
- UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara