

Analisis Penempatan Pegawai Mutasi dari Pemerintah Kabupaten/Kota ke Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah

Novalinda Tawil¹ Syahrudin Hattab² Sitti Cheariah Ahsan³

Magister Ilmu Administrasi Publik, Program Pascasarjana, Universitas Tadulako, Kota Palu,
Provinsi Sulawesi Tengah, Indonesia^{1,2,3}

Email: tawilnovalinda29@gmail.com¹

Abstract

This study aims to determine the policy implementation of Civil Servant Transfers in the Regional Government of Central Sulawesi Province. In this research, the author uses Mifta Thoha's theory (2005:57), which consists of the following criteria: Length of service in a particular field, Organizational needs, Organizational refreshment, Knowledge, Skills, and Special reasons (following spouse). The research method used is descriptive qualitative. Data collection was carried out using observation, documentation, and interviews. The selection and number of informants in this study used purposive sampling technique, namely, parties who are considered to have in-depth knowledge regarding the research problem, totaling 5 (five) people. The data analysis techniques include data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions/verification. Based on the results of this study, it can be concluded that there are several issues that require special attention, namely related to the decline in employee motivation due to difficulties in adapting after the transfer, the policy of filling positions not based on existing skills, and regulations regarding the period of service for civil servant candidates of the 2019 cohort and onwards, which prohibit submitting transfer requests for any reason.

Keywords: Length of service in a particular field, Organizational needs, Organizational refreshment, Knowledge, Skills, Special reasons (following spouse).



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Setiap instansi dalam melakukan aktivitasnya memiliki tujuan yang harus dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut setiap instansi harus pandai dalam memilih strategi perencanaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai peran yang paling besar dalam suatu instansi. Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan pemerintahan. Berhasil atau tidaknya pemerintah dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (pegawai) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu, setiap instansi pemerintah perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi pemerintah. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif tentunya diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya. Saat ini organisasi atau instansi dalam meningkatkan produktivitasnya melakukan suatu bentuk kegiatan yaitu penempatan tenaga kerja atau pegawai yang memiliki tingkat kompeten yang berbeda-beda. Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas sangat dibutuhkan dan penting bagi berjalannya suatu birokrasi pemerintahan.

Secara umum permasalahan dalam birokrasi adalah berkenaan dengan sumber daya manusia (SDM). SDM yang dimaksud adalah pegawai negeri sipil yang ditempatkan dan bekerja dilingkungan birokrasi, untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagaimana telah ditetapkan. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional sangatlah tergantung pada kemampuan dan kualitas dari PNS. Oleh karena itu sangat

diperlukan PNS yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945. Pemerintah yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, bersih, berkualitas tinggi, dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur aparatur pemerintah, abdi negara, dan abdi masyarakat. Dalam pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi yang dicapai oleh karyawan mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para pegawai negeri sipil untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Sehingga pada hakikatnya mutasi merupakan bentuk peningkatan pimpinan terhadap bawahan. Disamping perhatian internal, upaya peningkatan pelayanan kepada masyarakat adalah bagian yang terpenting dalam seluruh pergerakan yang terjadi dalam lingkup kerja pemerintah. Jadi, dapat disimpulkan bahwa mutasi diartikan sebagai perubahan mengenai atau pemindahan kerja/ jabatan lain dengan harapan pada jabatan baru itu dia akan lebih berkembang. Sedangkan landasan hukum pelaksanaan mutasi diatur dalam Perka BKN No. 5 Tahun 2019 tentang tata cara pelaksanaan mutasi.

Secara teoritis banyak aspek yang mempengaruhi mutasi dalam suatu organisasi dan salah satu aspek yang turut memegang peran penting dan perlu mendapat perhatian guna meningkatkan kerja pegawai adalah dengan meningkatkan sistem dan kebijakan yang dilaksanakan dengan tepat dan benar berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja. Analisis jabatan, dan analisis beban kerja merupakan salah satu faktor penting serta memiliki peran yang sangat strategis dalam proses pengembangan organisasi. Analisis jabatan dan analisis beban kerja akan memberikan gambaran untuk membantu pengambilan keputusan mengenai rekrutmen, seleksi, promosi, mutasi serta kinerja dan kompensasi kesejahteraan. Selain memberikan manfaat kepada organisasi, analisis jabatan juga memberikan manfaat kepada pegawai dalam suatu organisasi, dengan penempatan sesuai dengan kualifikasi dan Kompetensi, maka ASN tersebut telah diberikan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya dengan seoptimal mungkin yang akan berdampak pada kinerja individu dan kinerja perangkat daerah sehingga mempercepat proses pencapaian tujuan dan pelayanan terhadap masyarakat.

Analisis jabatan sangatlah penting dilakukan oleh suatu organisasi untuk mengetahui deskripsi dan spesifikasi jabatan yang diperlukan dalam suatu organisasi. Deskripsi dan spesifikasi jabatan tersebut digunakan sebagai dasar dalam menempatkan ASN sesuai tempatnya. (*the right man on the right place, the right man on the right job*) terjadinya kesalahan dalam menganalisis jabatan akan mengakibatkan kesalahan pada penempatan ASN sehingga kinerja pegawai kurang maksimal yang berpotensi berdampak pada pencapaian kinerja organisasi perangkat daerah. Analisis jabatan merupakan suatu dasar dalam penataan manajemen SDM aparatur. Analisis ini memberikan dasar yang realistis bagi ASN dalam jabatan tertentu untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai kemampuan dan latar belakang pendidikan yang dimiliki. Berdasarkan penjelasan yang diuraikan di atas, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa pelaksanaan mutasi/perpindahan bagi setiap pegawai dalam lingkup pemerintah daerah ataupun antar daerah baik itu dari Kabupaten/Kota sesungguhnya dapat membawa dampak yang positif bagi pegawai termasuk bagi dinas/badan tempat ia ditempatkan. Dengan adanya pelaksanaan mutasi/perpindahan secara obyektif maka, motivasi para pegawai akan semakin tinggi termasuk prestasi kerja yang akan diraihnya. Hanya saja terkadang dalam pelaksanaan mutasi/perpindahan, tidak semua pegawai menganggap bahwa mutasi/perpindahan adalah wadah untuk membina dan mengembangkan dirinya melainkan sebagai sebuah kepentingan dari para pejabat yang memiliki kepentingan tertentu khususnya dalam pelaksanaan demosi pegawai. Oleh karena itu, dituntut adanya sebuah mekanisme mutasi/perpindahan yang mengedepankan keadilan

dan transparansi kepada para pegawai. Sehingga dengan demikian, para pegawai akan ikhlas menjalani proses mutasi sesuai dengan keputusan yang diberikan dan tidak sampai menimbulkan asumsi negatif dikalangan para pegawai.

Proses mutasi/perpindahan pegawai yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah diharapkan dapat dijalankan secara profesional dan transparan tanpa mendahulukan kepentingan individu atau kelompok. Sehingga akan mampu memberikan semangat baru dan daya dorong yang positif bagi setiap pegawai agar dapat bekerja dengan lebih baik. Berdasarkan data bahwa proses mutasi yang terjadi di lingkup provinsi Sulawesi Tengah yaitu pada tahun 2022 terdapat 80 orang mutasi masuk, pada tahun 2023 terdapat 87 orang mutasi masuk, dan pada tahun 2024 terdapat 56 orang mutasi masuk pada Provinsi Sulawesi Tengah. Berdasarkan hasil Penelitian penulis menyimpulkan ada beberapa masalah yang perlu mendapat perhatian khususnya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah yaitu terkait dengan Permasalahan tersebut antara lain adalah menurunnya motivasi pegawai akibat kesulitan beradaptasi setelah mutasi, adanya kebijakan pengisian formasi yang belum sepenuhnya mempertimbangkan keterampilan pegawai serta kualifikasi pendidikan yang dimiliki sehingga berdampak terhadap pencapaian kinerja individu hingga kinerja organisasi. Hal ini tentu saja menyebabkan pelaksanaan tugas dan fungsi tidak dapat berjalan secara efektif dan efisien, serta aturan yang melarang CPNS angkatan 2019 dan seterusnya untuk mengajukan mutasi dengan alasan apa pun.

Mutasi yang tidak dijalankan secara obyektif, maka akan dapat menimbulkan dampak yang negatif bagi para pegawai yang bersangkutan termasuk bagi citra Dinas/Badan pemerintah selain itu para pegawai mutasi/pindahan dari Kab/kota yang menduduki jabatan tertentu baik itu pelaksana maupun fungsional tidak akan memahami tugas dan fungsinya disebabkan tidak memiliki kemampuan dan pemahaman sebagaimana yang diharapkan atau yang sesuai dengan klasifikasi jabatan yang diperlukan. Berdasarkan PermenPAN RB No.1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja memberikan gambaran bagaimana proses penyusunan kebutuhan ASN dan penempatan ASN sesuai dengan kemampuan dan kualifikasi Pendidikan yang sesuai sehingga dapat memberikan kontribusi secara efektif dan efisien terhadap penyelenggaraan pemerintahan. Oleh Karena itu, melihat kondisi yang terjadi di lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah khususnya pada penempatan jabatan pelaksana maupun Fungsional khususnya mutasi/perpindahan dari kabupaten/kota, masih terjadi ketidaksesuaian penempatan ASN berdasarkan hasil analisis jabatan dan analisis beban kerja yang telah disusun oleh perangkat daerah. Berdasarkan permasalahan yang ada diatas, maka penulis tertarik untuk mengangkatnya ke dalam sebuah penelitian dengan judul "Penempatan Pegawai Mutasi dari Pemerintah Kabupaten/Kota ke Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian Kualitatif, yakni suatu jenis penelitian yang dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status atau gejala yang ada di lokasi penelitian. Menurut kendala apa adanya pada saat penelitian dilakukan (Arikunto, 2002:309). Penelitian yang dimaksud tidak hanya terbatas pada pengumpulan data tetapi juga meliputi analisis dan interpretasi tentang arti data tersebut. selain itu semua data yang dikumpulkan kemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang diteliti. Penelitian ini dilaksanakan dengan dasar pertimbangan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah merupakan Perangkat Daerah yang memiliki fungsi penataan dan penempatan PNS yang ada pada Provinsi Sulawesi Tengah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Lamanya Masa Kerja di Suatu Bidang Pekerjaan

Lama masa kerja seorang pegawai dalam suatu bidang pekerjaan dapat menjadi salah satu pertimbangan penting dalam kebijakan mutasi. Dalam konteks administrasi publik Mifta Thoha menekankan bahwa mutasi harus dilakukan secara rasional untuk menghindari stagnasi, mencegah penyalahgunaan jabatan, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Pegawai yang terlalu lama berada di satu posisi dapat mengalami kejenuhan, menurunnya motivasi, dan kurangnya inovasi. Mutasi atau rotasi jabatan diperlukan untuk memberikan tantangan baru dan menjaga dinamisme kerja. Lama masa kerja yang terlalu singkat mungkin tidak memberikan cukup waktu bagi pegawai untuk menguasai suatu bidang. Sebaliknya, masa kerja yang terlalu lama tanpa mutasi dapat menghambat pengembangan keterampilan multidisiplin. Mutasi yang terencana membantu pegawai memperluas wawasan dan pengalaman di berbagai unit kerja. Sehingga Lama masa kerja harus dijadikan salah satu kriteria objektif dalam mutasi, bukan hanya pertimbangan subjektif atau politik. Dari pernyataan dari beberapa informan dapat diketahui bahwa Lama Masa Kerja di suatu Bidang mempengaruhi penempatan mutasi pegawai dikarenakan masa kerja yang telah lama biasanya lebih berpengalaman dan membuat mereka lebih siap dan matang untuk menghadapi tantangan baru di posisi yang baru serta kemampuan adaptasi. Seorang pegawai yang telah bekerja lama di suatu organisasi telah terbiasa dengan budaya dan sistem kerja organisasi tersebut. Sehingga akan mampu memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi.

Kebutuhan Organisasi

Mutasi pegawai harus didasarkan pada kebutuhan organisasi, bukan hanya pertimbangan personal atau politis. Dalam konteks birokrasi modern, Analisis Jabatan (ANJAB) dan Analisis Beban Kerja (ABK) menjadi instrumen penting untuk menentukan apakah suatu mutasi diperlukan. Sehingga mutasi pegawai harus didasarkan pada kebutuhan organisasi sebagai pertimbangan utama, bukan hanya kepentingan individu atau faktor subjektif. Konsep ini sejalan dengan prinsip "*the right man on the right place*" untuk mencapai efisiensi dan efektivitas birokrasi. Berdasarkan penjelasan dengan beberapa informan dapat ditarik kesimpulan bahwa mutasi didasari oleh kebutuhan organisasi yang merujuk pada Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) yang mencantumkan spesifikasi kompetensi yang dibutuhkan untuk suatu jabatan. Sehingga dapat memberikan pertimbangan objektif dalam melakukan mutasi dan berdampak pada efektifitas dan efisiensi pelaksanaan mutasi pada kebutuhan suatu organisasi.

Penyegaran Organisasi

Penyegaran organisasi merupakan bagian dari mutasi yang didasari oleh Anjab dan ABK, proses mutasi melalui penyegaran organisasi ini dilakukan guna meningkatkan kinerja pegawai, adaptasi terhadap perubahan, dan menghindari stagnasi. Sehingga produktivitas dan efisiensi kerja dapat terlaksana secara efektif dan efisien. Hal ini disampaikan oleh Penelaah Teknis Kebijakan/Operator Bapak MUHAMMAD NURUL HIDAYAT, S.Sos yang mengatakan bahwa : "Iya, jelas mempengaruhi motivasi. Karena dengan adanya penyegaran, PNS atau yang bersangkutan bisa mengembangkan ilmunya dan mendapat pengalaman dan wawasan yang luas. Berdasarkan pernyataan diatas penulis menarik kesimpulan bahwa mutasi berdasarkan penyegaran organisasi berdampak pada motivasi pegawai dikarenakan beberapa faktor diantaranya kesulitan beradaptasi dan kehilangan identitas yang berdampak pada turunnya motivasi kerja sehingga menyebabkan penurunan kinerja pegawai.

Pengetahuan

Menurut Miftah Thoha, pengetahuan (knowledge) merupakan salah satu faktor kritis dalam proses mutasi pegawai yang efektif. Pengetahuan tidak hanya mencakup pemahaman teknis tentang pekerjaan, tetapi juga kesadaran akan peran, tanggung jawab, dan dinamika organisasi. Hal ini harus didasari pada Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) agar penjabaran terkait dengan pengetahuan yang dimiliki pegawai dapat menggambarkan secara jelas sehingga dapat mendukung visi-misi organisasi. Hal ini disampaikan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Bapak ASRI, SH., M.Si yang mengatakan bahwa: "Pengetahuan mempengaruhi mutasi sesuai kebutuhan yang didasarkan pada kebutuhan organisasi. Ada beberapa alasan pengetahuan mempengaruhi mutasi. Yang pertama, pemahaman kebutuhan organisasi. Dapat membantu menentukan mutasi sesuai dengan kebutuhan tersebut. Kemudian yang kedua, analisis kekuatan dan kelemahan. Dapat membantu menentukan mutasi yang dapat memperbaiki kelemahan dan memperkuat kekuatan organisasi". Hal yang sama juga disampaikan oleh Kepala Bidang Mutasi dan Promosi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Bapak RIZAL MOHAMAD MUSTAQIM, SE yang mengatakan bahwa: "Pengetahuan sangat mempengaruhi mutasi karena dapat mempengaruhi keterampilan dan pengalaman sesuai dengan kebutuhan organisasi. Kemudian pemahaman tentang budaya organisasi. Bahwa budaya organisasi dapat menentukan mutasi sesuai dengan nilai dan norma organisasi yang ada. Kemudian jenis pengetahuan yang dibutuhkan. Pengetahuan tentang organisasi, pengetahuan tentang pegawai, teknologinya, kemudian tentang kebutuhan pegawainya". Berdasarkan pernyataan dari beberapa informan penulis menyimpulkan bahwa mutasi berdasarkan pengetahuan merupakan salah satu indikator yang diukur berdasarkan keterampilan, pengalaman kerja, latar belakang pendidikan, serta kemampuan teknologi yang kemudian akan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi berdasarkan Anjab dan ABK bertujuan untuk penguatan kapasitas organisasi.

Keterampilan

Menurut Miftah Thoha, keterampilan (skills) merupakan salah satu aspek kunci yang harus diperhatikan dalam proses mutasi pegawai. Mutasi yang efektif tidak hanya mempertimbangkan pengalaman atau senioritas, tetapi juga kecocokan keterampilan individu dengan kebutuhan jabatan baru. Hal ini disampaikan oleh Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Bapak ASRI, SH., M.Si yang mengatakan bahwa: "Alasan keterampilan mempengaruhi mutasi, yang pertama, kesesuaian dengan kebutuhan organisasi. Jika keterampilan pegawai tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi, maka mutasi tersebut tidak akan berjalan secara efektif dan efisien. Kemudian, pengembangan karir. Jika keterampilan pegawai tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi, maka tidak akan dapat dikembangkan karir mereka dengan efektif. Tentu akan mempengaruhi pengembangan karir yang bersangkutan. Kemudian, yang ketiga, akan berdampak pada efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas di unit kerja. Sehingga dasar keterampilan ini nanti akan di tuangkan pada dokumen Anjab dan ABK agar kebutuhan yang ada sesuai dengan kebutuhan".

Alasan Khusus

Miftah Thoha dalam studi administrasi publik menekankan bahwa mutasi harus mempertimbangkan aspek kemanusiaan di samping kebutuhan organisasi. Alasan khusus keluarga (seperti ikut pasangan/keluarga) termasuk pertimbangan yang sah selama tidak mengganggu operasional organisasi, ada mekanisme klarifikasi yang objektif, memiliki dasar regulasi yang jelas, dan didasari oleh kebutuhan organisasi yang ada pada Anjab dan ABK. Hal

ini disampaikan oleh Analis SDM Aparatur Ahli Muda/Sub Koordinator Mutasi Bapak WAHYU HIDAYAT, S.IP., M.Si yang mengatakan bahwa : “Alasan khusus. Ini menarik, pertanyaan yang paling menarik. Karena memang jika kita berbicara berdasarkan regulasi, baik di peraturan BKN maupun di peraturan MenPan RB, mutasi wilayah kerja itu tidak tertuang atau tidak dituangkan di dalam regulasi. Apakah boleh atau tidak yang bersangkutan pindah atau mutasi itu mengikuti suami ataupun istri. Tetapi ini kita berbicara kemanusiaan. Makanya rata-rata apabila suami-istri beda tempat atau beda wilayah kerja, makanya diusahakan yang bersangkutan bisa dimutasi biar satu wilayah kerja. Hal lain juga Jadi jika masih memiliki anak yang masih kecil, memerlukan perawatan yang intensif, pegawai dapat meminta mutasi ke lokasi yang sama untuk merawat anak. Kemudian yang bersangkutan juga harus memenuhi beberapa dokumen termasuk pemenuhan Anjab dan ABKnya”.

Hal yang sama disampaikan oleh Kepala Bidang Mutasi dan Promosi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah Bapak RIZAL MOHAMAD MUSTAQIM, SE yang mengatakan bahwa: “Pada dasarnya mutasi berdasarkan alasan khusus harus memperhatikan ketersediaan posisi atau formasi berdasarkan Anjab dan ABK dimana kualifikasi pendidikan dan pengalaman pegawai yang akan melakukan mutasi disesuaikan dengan formasi yang ada di daerah yang dituju. Jadi sesuai dengan pendidikannya, jadi formasi yang dituju itu memang kosong. Jadi yang bersangkutan bisa pindah di samping alasan yang lain. Kemudian alasan yang dibenarkan itu jika suami istri bekerja di luar kota dan ingin pindah ke lokasi yang sama. Kemudian jika suami sakit yang memerlukan perawatan yang intensif, maka pegawai dapat melakukan mutasi ke lokasi yang sama untuk merawat suami atau istri. Kemudian untuk ikut suami, istri yang memiliki anak”. Berdasarkan pernyataan di atas penulis menyimpulkan bahwa mutasi dengan alasan khusus mengikuti suami/istri pada dasarnya dibenarkan dengan pertimbangan kemanusiaan namun tetap berpedoman pada ketersediaan jabatan berdasarkan Anjab dan ABK, disertai dengan beberapa persyaratan khusus lainnya. Namun hal ini juga perlu memperhatikan Peraturan BKN No. 5 Tahun 2019 dimana untuk CPNS angkatan 2019 ke atas perlu melakukan pengabdian selama 10 tahun sebagai syarat untuk melakukan mutasi. Tentunya ini akan menjadi permasalahan dikarenakan mutasi dengan alasan khusus ini umumnya dikarenakan kondisi tertentu yang memerlukan perhatian.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian mengenai penempatan pegawai mutasi dari pemerintah kabupaten/kota ke Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja, yang dikaji menggunakan teori Mifta Thoha (2005:57) dengan enam indikator, yaitu lamanya masa kerja di suatu bidang, kebutuhan organisasi, penyegaran organisasi, pengetahuan, keterampilan, dan alasan khusus, menunjukkan bahwa terdapat beberapa permasalahan yang perlu mendapat perhatian dari Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Permasalahan tersebut antara lain adalah menurunnya motivasi pegawai akibat kesulitan beradaptasi setelah mutasi, adanya kebijakan pengisian formasi yang belum sepenuhnya mempertimbangkan keterampilan pegawai serta kualifikasi pendidikan yang dimiliki, serta aturan yang melarang CPNS angkatan 2019 dan seterusnya untuk mengajukan mutasi dengan alasan apa pun.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2020). PermenPAN-RB No. 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.
Miftah, T. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Nurgiansah, T. H., et al. (2022). *Penempatan Pegawai Mutasi dari Pemerintah Kabupaten/Kota ke Pemerintah Provinsi Sulawesi Tengah*. JETISH: Journal of Education Technology Information Social Sciences and Health, Vol. 1 No. 1, Maret 2022. E-ISSN: 2964-2507 | P-ISSN: 2964-819X.

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia. (2019). Perka BKN No. 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil.