ANALISIS PELAKSANAAN MUTASI JABATAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR (BKPSDMA) KABUPATEN SINJAI

Darmawati[1], Irmawati[2] &Yuliana[3]

[1]Universitas Muhammadiyah Sinjai
E-mail: oppowati76@gmail.com
[2]Universitas Muhammadiyah Sinjai
E-mail: irmawatialkasi95@gmail.com
[3]Universitas Muhammadiyah Sinjai
E-mail: yuliana1421055ipr1eksekutif@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui untuk mengetahui sistem pelaksanaan mutasi jabatan di Pemerintah Kabupaten Sinjai. Tipe penelitian adalah kualitatif, teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Informan terdiri dari Kepala Bidang Pengendalian Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (BKPSDMA) Kabupaten Sinjai, Kepala Sub Bidang Mutasi, Rotasi dan Kepegawaian, Staf pada Sub Bidang Mutasi, Rotasi dan Kepegawaian, Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT), Pegawai yang dimutasi. Teknik analisis data dengan cara reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan mutasi jabatan pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (BKPSDMA) Kabupaten Sinjai menganut *merit system* dan *seniority system*. Merit system dibuktikan dengan pemutasian pegawai berdasarkan kualifikasi seperti untuk jabatan administrator harus memiliki tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV, jabatan pengawas harus memiliki tingkat pendidikan paling rendah diploma III atau yang setara dan jabatan pelaksana memiliki tingkat pendidikan paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau yang setara. Sementara untuk kompetensi yang harus dimiliki yaitu mampu menjalankan tugas dan fungsinya sesuai jabatan yang didudukinya. Untuk kinerja dilaksanakan berdasarkan kinerja yang objektif sesuai kebutuhan organisasi. *Seniority system* dibuktikan dengan pemutasian yang mempertimbangkan usia pegawai dan masa kerja karena mereka punya dasar untuk melaksanakan tugas baru yang akan dilaksanakannya. Sementara *spoil system* tidak digunakan karena pemutasian pegawai dilakukan berdasarkan masa kerja dan usia sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Keywords: Determinan; Kemauan Membayar; Pajak Bumi dan Bangunan.

PENDAHULUAN

Perbaikan pelayanan publik terkait kepegawaian sebagaimana diketahui bahwa kedudukan dan perantan pegawai negeri sipil adalah penting dan menentukan karena pegawai negeri sipil merupakan unsur aparatur negara yang bertugas menyelenggaraka pemerintahan dan pembagunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional. Sehingga untuk mendapatkan seorang aparat yang memiliki dedikasi dan hasil kerja yang optimal, maka harus dilakukan pertimbangan dan seleksi yang ketat bagi para

calon pegawai negeri sipil, apalagi yang ingin menduduki jabatan strategi dalam pemerintahan. Namun, dalam penempatan pegawai, promosi, mutasi, pengembangan dan evaluasi, juga tidak luput dari tekanan konflik kepentingan. Salah satu upaya pengembangan Sumber Daya Manusia di Pemerintah Kabupaten Sinjai yaitu melalui sistem mutasi pegawai.

Mutasi dalam lingkup kepegawaian merupakan aktivitas pemindahan tenaga kerja dari satu bagian ke bagian lain. Kegiatan ini dilakukan untuk mengembangkan kualitas pegawai yang menjadi tanggungjawabnya. Amanat Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural mengatur penyelenggaraan kebijakan dan manjemen pegawai berdasarkan asas kepastian hukum, profesionalitas, proporsionalitas, keterpaduan, delegasi, netralitas, akuntabilitas, efektif dan efisien, keterbukaan, nondiskriminatif, persatuan dan kesatuan, keadilan dan kesetaraan, serta kesejahteraan. Yang menjadi permasalahan adalah dalam proses penempatan aspek profesionalitas seringkali dikesampingkan.

Beberapa tujuan dari mutasi yang dilakukan diantaranya adalah untuk reorganisasi, mengevaluasi pegawai, untuk penyegaran, mengembalikan pada bidangnya, menata pegawai yang pangkatnya lebih rendah dari bawahannya. Namun, diantara pertimbangan tersebut ada pula pertimbangan politik yakni terkait dengan hubungan patron-client dalam Pemilukada. Hal tersebut berdampak pada keputusan mutasi. Hal ini biasanya tidak sesuai dengan yang disebutkan pada Pasal 2 Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi, disebutkan bahwa mutasi dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan jabatan, klasifikasi jabatan dan pola karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

Hasil observasi dilapangan, penulis juga mendapatkan informasi bahwa Bupati sangat berperan penting dalam proses pemutasian dan baperjakat hanya menjadi simbol saja. Hal ini belum penulis ketahui kebenarannya sehingga sangat menarik untuk penulis kaji. Bupati Sinjai Andi Seto Gadhista Asapa melakukan mutasi yang mana mutasi tersebut terjadi di beberapa lingkup jabatan terdapat pegawai yang mendapat promosi kenaikan pangkat, kenaikan jabatan tetapi dengan pangkat yang tetap, pegawai yang dimutasi dari satu bidang ke bidang yang lain. Pelaksanaan mutasi yang dilakukan oleh pemerintahan yang dijalankan oleh baperjakat belum sepenuhnya diketahui kebenarannya, bagaimana telah dilakukannya pemutasian tersebut dan apakah sudah sesuai dengan kebutuhan tugas kedinasan yaitu kesesuaian dalam strata pendidikan.

Ada beberapa permasalahan yang dihadapi oleh pemerintah daerah yang berkaitan dengan sumber daya aparatur antara lain: pertama, pemerintah daerah kekurangan pegawai yang berkwalitas yang mampu bekerja secara efektif. Kedua, setiap perekrutan dan penempatan PNS selalu berujung pada pertimbangan politik artinya terdapat beberapa kepentingan politik atau yang didasarkan atas hubungan kekeluargaan. Bupati sebagai pemimpin tertinggi di daerah memiliki wewenang dan pengaruh yang sangat kuat. Semua masalah tentang mutasi, pemberhentian, dan kenaikan pangkat

seakan-akan harus didasarkan pada keinginan Bupati. Maka, peranan Tim Baperjakat dalam memberikan pertimbangan dan masukan secara objektif kepada Bupati Kabupaten Sinjai perihal pemutasian sangat menentukan dalam mewujudkan agenda Reformasi Birokrasi khususnya di lingkup pemerintahan Kabupaten Sinjai.

Berdasarkan hal tersebut menjadi menarik bagi penulis untuk menganalisis lebih dalam terkait sistem mutasi yang dilakukan Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai dan dari sini penulis mengangkat judul Analisis Pelaksanaan Mutasi Jabatan pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (BKPSDMA) Kabupaten Sinjai.

KAJIAN PUSTAKA

Sistem Mutasi

Prinsip mutasi adalah memutasikan karyawan kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar semangat dan produktivitas kerjanya meningkat. Adapun dasar /landasan mutasi pegawai menurut Hasibuan (2016:102) adalah merit system, *seniority system*, spoiled system.

1. Merit System

Merit System merupakan mutasi karyawan yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif, dan hasil prestasi kerjanya. Merit system atau sistem karir ini merupakan dasar mutasi yang baik karena: a) *Output* dan produktivitas kerja meningkat; b) Semangat kerja meningkat; c) Jumlah kesalahan yang diperbuat menurun; d) Absensi dan disiplin karyawan semakin baik; dan e) Jumlah kecelakaan akan menurun

2. ***Seniority System***

Seniority system merupakan muasi yang didasarkan pada landasan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari karyawan. Sistem mutasi seperti ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dimutasikan berdasarkan senioritas belum tentu mampu memangku jabatan baru.

3. ***Spoil System***

Spoil system merupakan mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem mutasi seperti ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka.

Dari uraian diatas telah dijelaskan bahwa dasar/landasan mutasi yang baik yaitu *merit system* yang bersifat ilmiah, objektif dan berdasarkan pada prestasi kerja, mutasi yang berdasarkan senioritas *(Seniority System)* dikatakan tidak objektif karena kecakapan orang yang dimutasikan berdasarkan senioritas belum tentu mampu memangku jabatan baru. Hal yang penting dan perlu diketahui berikutnya yaitu cara mutasi. Menurut Hasibuan (2016:103) ada dua cara mutasi yang dilakukan di dalam suatu organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Cara Tidak Ilmiah

Mutasi dengan cara tidak ilmiah ini dilakukan: a) Tidak didasarkan kepada norma/standar kriteria tertentu; b) Berorientasi semata-mata kepada masa kerja dan ijazah, bukan atas prestasi atau

faktor-faktor riil; c) Berorientasi kepada banyaknya anggaran yang tersedia, bukan atas kebutuhan riil pegawai/karyawan; d) Berdasarkan *spoil system.*

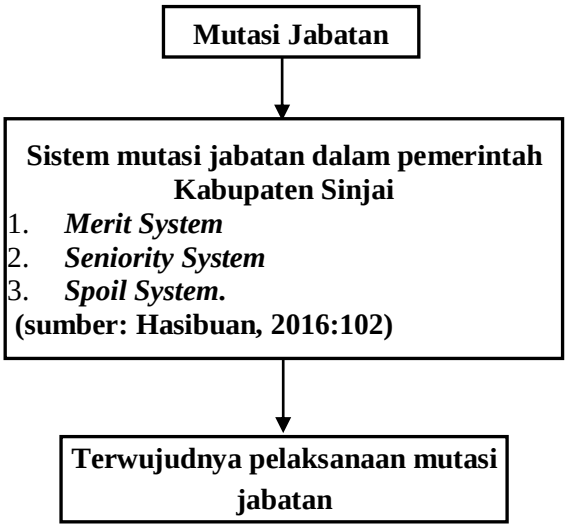
2. Cara Ilmiah

Mutasi dengan cara ilmiah dilakukan: a) Berdasarkan norma atau standar kriteria tertentu, seperti analisis pekerjaan; b) Berorientasi kepada kebutuhan yang riil/nyata; c) Beroriantasi kepada formasi riil kepegawaian; d) Berorientasi kepada tujuan yang beraneka ragam; dan e) Berdasarkan objektifitas yang dapat dipertanggungjawabkan

Kerangka Konseptual

Salah satu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi pegawai adalah mutasi pegawai. Karena dengan penilaian prestasi pegawai akan diketahui kecakapan karyawan dalam menyelesaikan uraian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Mutasi pegawai diharuskan didasarkan atas indeks prestasi yang dapat dicapai oleh pegawai yang bersangkutan. Mutasi pegawai terjadi untuk menghilangkan rasa kejenuhan bagi pegawai dan untuk mengembangkan pegawai yang bersangkutan. Dengan adanya mutasi diharapkan dapat memberikan uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan alat-alat kerja yang cocok bagi pegawai yang bersangkutan sehingga dapat bekerja secara dan efektif pada jabatan itu. Untuk menganalisis sistem mutasi jabatan di Pemerintahan Kabupaten Sinjai, maka penulis berpedoman pada teori Hasibuan yang menyebutkan ada 3 dasar atau landasan dalam pelaksanaan mutasi yaitu *Merit System, Seniority System* dan *Spoil System*.

Berdasarkan penjelasan diatas, Maka model kerangka pikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini di Pemerintah Kabupaten Sinjai yang berfokus pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (BKPSDMA) Kabupaten Sinjai. Jenis penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan

kualitatif. Pendekatan deskriptif yaitu data penelitian yang berupa kata-kata, berupa wawancara, catatan-lapangan, dokumen resmi. Setelah itu data dikumpulkan, diolah, dan dijelaskan sesuai apa adanya. Menurut Sugiono (dalam Marsuki Ali, 2016:14). Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Informan terdiri dari Kepala Bidang Pengendalian Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (BKPSDMA) Kabupaten Sinjai, Kepala Sub Bidang Mutasi, Rotasi dan Kepegawaian, Staf pada Sub Bidang Mutasi, Rotasi dan Kepegawaian, Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT), pegawai yang dimutasi. Teknik analisis data dengan cara reduksi data, sajian data dan penarikan kesimpulan.

PEMBAHASAN

Pelaksanaan Mutasi Jabatan Pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (BKPSDMA) Kabupaten Sinjai

Mutasi pegawai terjadi untuk menghilangkan rasa jenuh pegawai dan untuk mengembangkan pegawai yang bersangkutan. Dengan adanya mutasi diharapkan dapat memberikan uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan alat-alat kerja yang cocok bagi pegawai yang bersangkutan sehingga dapat bekerja secara dan efektif pada jabatan itu. Untuk menganalisis sistem mutasi jabatan di Pemerintahan Kabupaten Sinjai, maka penulis menggunakan indikator *Merit System, Seniority System* dan *Spoil System*. Pembahasan hasil penelitian tentag analisis Pelaksanaan Mutasi Jabatan pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (*BKPSDMA*) *Kabupaten Sinjai* disajikan sebagai berikut:

1. *Merit system*

   Merit system adalah mutasi pegawai yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja. Hasil wawancara dengan Arman Nawir selaku Kepala Bidang Pengendalian Pegawai, menjelaskan bahwa Kegiatan mutasi jabatan pada BKPSDMA Kabupaten Sinjai telah menganut merit sistem berdasarkan peraturan perundang-undangan, seperti kompetensi ASN yang mana harus mampu melaksanakan kompetensi dalam jabatan yang akan ditempatinya, kompetensi mampu menjalankan tugas dalam jabatan, sementara kinerjanya harus objektif sesuai kebutuhan organisasi contohnya tenaga guru dimutasi pada sekolah yang kekurangan guru. Menurut Ashari, selaku Kepala Sub Bidang Mutasi, Rotasi dan Kepegawaian, menyatakan bahwa Kegiatan mutasi jabatan pada BKPSDMA Kabupaten Sinjai telah menganut merit sistem berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, salah satunya untuk jabatan administrator harus memiliki tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV.

   Pernyataan di atas menunjukkan bahwa mutasi jabatan yang telah dilaksanakan telah menganut merit sistem berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017, salah satunya untuk jabatan administrator harus memiliki

tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV. Diungkapkan pula oleh Firdaus., selaku Staf pada Sub Bidang Mutasi, Rotasi dan Kepegawaian, bahwa Kegiatan mutasi yang telah dilaksanakan sebelumnya sudah sesuai dengan *merit sistem* berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Sementara untuk kompetensi yang harus dimiliki yaitu mampu menjalankan tugas dan fungsinya sesuai jabatan yang didudukinya misalnya mampu mengarahkan pegawai untuk fokus pada tujuan kelompok dan organisasi, bukan pada kepentingan pribadi. Sementara itu menurut Muhammad Asri Rajja salah seorang pegawai yang mutasi, mengungkapkan bahwa proses mutasi sudah cukup objektif hal ini terbukti sesuai dengan apa yang saya alami yang mana berdasarkan pengalaman karena saya pernah kerja didaerah pulau dan juga objektif pada bidang saya menyangkut keselamatan sesuai dengan pendidikan saya sehingga saya bisa ditempatkan menjadi Kepala Seksi Keselamatan Pelayaran yang mana jabatan lama saja adalah Kepala Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Pulau Sembila.

Dari hasil pengamatan diketahui bahwa terdapat 250 orang pegawai yang telah dimutasi yang mana dari keseluruhan pegawai yang dimutasi tersebut dilaksanakan pada bulan juni dan agustus 2019. Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan mutasi jabatan pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (BKPSDMA*)* Kabupaten Sinjai menganut merit *system telah* sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang mana untuk jabatan seperti administrator harus memiliki tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV, untuk jabatan pengawas harus memiliki tingkat pendidikan paling rendah diploma III atau yang setara dan untuk jabatan pelaksana memiliki tingkat pendidikan paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau yang setara. Sementara untuk kompetensi yang harus dimiliki yaitu mampu menjalankan tugas dan fungsinya sesuai jabatan yang didudukinya misalnya mampu mengarahkan pegawai untuk fokus pada tujuan kelompok dan organisasi, bukan pada kepentingan pribadi. Untuk kinerja dilaksanakan berdasarkan kinerja yang objektif sesuai kebutuhan organisasi.

2. *Seniority system*

Seniority system adalah mutasi yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari pegawai bersangkutan. Sistem mutasi seperti ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dimutasikan berdasarkan senioritas belum tentu mampu memangku jabatan baru. Hasil wawancara dengan Arman Nawir selaku Kepala Bidang Pengendalian Pegawai, menjelaskan bahwa kegiatan mutasi jabatan pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (BKPSDMA) Kabupaten Sinjai berdasarkan masa kerja yang dimiliki dan promosi jabatan berdasarkan masa jabatan selama 2 (dua) tahun pada jabatan yang lama. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa mutasi jabatan dilaksanakan sesuai lama kerja seorang

pegawai, sementara untuk promosi jabatan berdasarkan masa jabatan selama 2 (dua) tahun pada jabatan yang lama.

Menurut Ashari selaku Kepala Sub Bidang Mutasi, Rotasi dan Kepegawaian, menyatakan bahwa Terdapat beberapa pertimbangan yang dilakukan dalam mutasi jabatan yang pernah dilaksanakan diantarnaya usia pegawai dan pengalaman kerja sebagai personal yang cukup memiliki potensi dan kemampuan. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kegiatan mutasi jabatan pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (*BKPSDMA*) Kabupaten Sinjai berdasarkan masa kerja yang dimiliki dan promosi jabatan berdasarkan masa jabatan selama 2 (dua) tahun pada jabatan yang lama yang cukup memiliki potensi dan kemampuan serta melihat dari usia pegawai yang akan dimutasi. Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan mutasi jabatan pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (*BKPSDMA*) *Kabupaten Sinjai menganut seniority sistem yaitu mempertimbangkan* usia pegawai dan masa kerja karena mereka punya dasar untuk melaksanakan tugas baru yang akan dilaksanakannya.

3. *Spoil system*

Spoil system adalah mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem mutasi seperti ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka. Hasil wawancara dengan Arman Nawir selaku Kepala Bidang Pengendalian Pegawai, menjelaskan bahwa kegiatan mutasi jabatan pada BKPSDMA Kabupaten Sinjai tidak berdasarkan kekeluargaan. Menurut Ashari selaku Kepala Sub Bidang Mutasi, Rotasi dan Kepegawaian, menyatakan bahwa mutasi telah dilakukan sesuai peraturan yang berlaku dan tidak berdasarkan kekeluargaan. Pernyataan di atas menunjukkan bahwa kegiatan mutasi jabatan pada BKPSDMA Kabupaten Sinjai tidak berdasarkan kekeluargaan karena mutasi telah dilakukan sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Diungkapkan pula oleh Firdaus., selaku Staf pada Sub Bidang Mutasi, Rotasi dan Kepegawaian, bahwa mutasi tidak berdasarkan atas dasar kekeluargaan namun berdasarkan atas peraturan pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Sementara itu menurut Muhammad Asri Rajja, SKM., salah seorang pegawai yang mutasi, mengungkapkan bahwa tidak berdasarkan kekeluargaan akan tetapi berdasarkan usia dan masa kerja serta sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pernyataan informan tersebut menunjukkan bahwa mutasi yang telah dilakukan pada bulan Juni dan Agustus 2019 tidak berdasarkan atas dasar kekeluargaan namun berdasarkan atas peraturan pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan mutasi jabatan pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (*BKPSDMA*) *Kabupaten Sinjai tidak menganut spoil system yaitu mutasi dilaksanakan tidak*

berdasarkan kekeluargaan namun berdasarkan masa kerja dan usia sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini bahwa pelaksanaan mutasi jabatan pada Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (BKPSDMA) Kabupaten Sinjai menganut *merit system* dan *seniority system*. *Merit system* dibuktikan dengan pemutasian pegawai berdasarkan kualifikasi seperti untuk jabatan administrator harus memiliki tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV, jabatan pengawas harus memiliki tingkat pendidikan paling rendah diploma III atau yang setara dan jabatan pelaksana memiliki tingkat pendidikan paling rendah sekolah lanjutan tingkat atas atau yang setara. Sementara untuk kompetensi yang harus dimiliki yaitu mampu menjalankan tugas dan fungsinya sesuai jabatan yang didudukinya. Untuk kinerja dilaksanakan berdasarkan kinerja yang objektif sesuai kebutuhan organisasi. *Seniority system* dibuktikan dengan pemutasian yang mempertimbangkan usia pegawai dan masa kerja karena mereka punya dasar untuk melaksanakan tugas baru yang akan dilaksanakannya. Sementara *spoil system* tidak digunakan karena pemutasian pegawai dilakukan berdasarkan masa kerja dan usia sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, Komang I, dkk. 2012. *Manajemen Sumber daya Manusia.* Yokyakarta: Graha Ilmu.

Basrowi dan Suwandi. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif.* Jakarta: Rineka Cipta.

Djaenuri, Aries. 2014. *Sistem Pemerintahan Daerah.* In: Konsep-konsep Dasar Pemerintahan Daerah. Universitas Terbuka, Jakarta, pp. 1-46. ISBN 9789790115910, diakses melalui http://repository.ut.ac.id/4206/1/IPEM4214-M1.pdf pada tanggal 21 Oktober 2019.

Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Suatu Pendekatan Mikro).* Jakarta: Djambatan.

Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapanbelas*. Yogyakarta: BPFE.

Hasan. 2002. *Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Hermasyah, & Arifin, Z. . (2016). Peningkatan Pelayanan Publik Kaitannya dengan Pola Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Sinjai. *Jurnal Ilmiah Administrasita'*, *7*(2), 191–208. https://doi.org/10.47030/administrasita.v7i2.192

Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rajawali Pers.

Miles, Mattew B dan Amichael Huberman. 2007. Analisis Data Kualitatif Buku Sumber tentang Metode-Metode Baru. Terjemahan Tjetjep Rohendi Rohisi. Jakarta: Universitas Indonesia.

Moekijat. *2010*. *Sumber Daya Manusia.* Bandung: Mandar.

Nursaifullah, & Arifin, Z. (2019). Efektivitas Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan kepemimpinan (DIKLATPIM) IV Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur (BKPSDMA) Kabupaten Sinjai. *Jurnal Ilmiah Administrasita'*, *10*(2), 106–119. https://doi.org/10.47030/administrasita.v10i2.147.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural.

Rara, Ruhama. 2017. *Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Toraja Utara,* skripsi tidak dipublikasikan, Makassar: Unhas.

Rayadi. 2012. *Faktor Sumber Daya Manusia Yang Meningkatkan Kinerja Karyawan dan Perusahaan di Kalbar*. Pontianak: AMIK Panca Bhakti.

Sastrohadiwiryo. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara.

Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit: Jakarta: Kencana.

Thoha, Miftah. 2003. *Birokrasi dan Politik di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Pokok Kepegawaian.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2015 Tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.

Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Sulita.