

MUTASI ASN?? JANGAN ASAL GESER...

FAJAR LINGGA PRASETYA, SAB
WAHYUNI FAJARUDDIN, SH., MH



Executive Summary

Mutasi pejabat oleh kepala daerah, khususnya dalam masa enam bulan sebelum dan sesudah pelantikan, menjadi isu krusial yang memunculkan ketegangan antara kepatuhan terhadap regulasi dan kebutuhan efektivitas pemerintahan. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 secara tegas membatasi kewenangan kepala daerah dalam melakukan mutasi pada periode tersebut tanpa persetujuan Menteri Dalam Negeri. Namun, hasil temuan data dilapangan terdapat 8 kepala daerah baik definitif maupun pelaksana tugas tetap melakukan mutasi dengan dalih penyalarsan tim kerja dan percepatan pencapaian visi-misi. Fenomena ini diperkuat dengan pernyataan Mendagri yang membuka ruang bagi kepala daerah terpilih hasil Pilkada 2024 untuk langsung melakukan mutasi pascapelantikan.

Masalah utama yang mendorong terjadinya mutasi pejabat pascapelantikan kepala daerah antara lain adalah rendahnya kinerja aparatur sipil negara (ASN) yang dinilai tidak mampu mendukung arah pembangunan dan visi kepala daerah terpilih, serta adanya pelanggaran kode etik yang merusak integritas birokrasi. Data dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) tahun 2022 mencatat bahwa sebanyak 35% ASN tergolong berkinerja rendah. Sementara itu, data dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) pada tahun 2022 melaporkan bahwa terdapat 217 ASN yang melakukan pelanggaran kode etik. Kondisi ini menunjukkan bahwa ASN masih rentan terhadap perilaku tidak profesional, yang pada akhirnya memicu kebijakan mutasi oleh kepala daerah sebagai respons terhadap kebutuhan perbaikan organisasi dan pembenahan tata kelola pemerintahan.

Untuk menjawab persoalan tersebut, terdapat beberapa rekomendasi strategis: (1) Penguatan penggunaan e-Kinerja dan SIASN dalam proses mutasi berbasis kinerja; (2) Sinkronisasi regulasi antara kebijakan Mendagri dan UU Pilkada melalui revisi Permendagri serta penerbitan Peraturan Pemerintah/Perpres pelaksana UU ASN; (3) Integrasi sistem penegakan kode etik ke dalam manajemen kinerja ASN untuk memastikan mutasi atas dasar pelanggaran dilakukan secara proporsional dan adil; dan (4) Pendekatan pembinaan etika dan disiplin ASN sebagai alternatif dari mutasi yang tidak berdasar. Semua rekomendasi ini menyasar stakeholder utama seperti kepala daerah, BKD, Inspektorat, Kementerian PAN-RB, Kemendagri, dan BKN.

Dari berbagai opsi yang diajukan, penguatan penggunaan e-Kinerja dan SIASN merupakan solusi paling realistis, aplikatif, dan berdampak langsung terhadap akar masalah: lemahnya objektivitas mutasi ASN. Rekomendasi ini tidak memerlukan perubahan regulasi besar, melainkan optimalisasi sistem yang sudah ada. Dengan memperkuat mekanisme evaluasi kinerja berbasis digital, pemerintah daerah dapat memastikan bahwa mutasi ASN didasarkan pada data kinerja yang terukur, relevan dengan kebutuhan organisasi, dan konsisten dengan prinsip sistem merit. Langkah ini akan memperkuat integritas birokrasi, meningkatkan kepercayaan publik, serta mencegah penyalahgunaan kewenangan dalam praktik mutasi.

Pendahuluan

Dalam kenyataannya, beberapa daerah telah melakukan mutasi yang dilakukan oleh kepala daerah terpilih ataupun PJ kepala daerah diantaranya sebagai berikut :

Tabel 1 Daerah yang melakukan mutasi

No	Daerah	Waktu	Keterangan	Alasan Mutasi
1	Kota Payakumbuh Provinsi Sumatera Barat (dilakukan oleh PJ Walikota kurang dari 6 bulan selesai masa kepemimpinan)	Dilakukan tanggal 4 November 2024, sementara masa kepemimpinan berakhir 20 Feb 2025	Memutasi 8 Pejabat Administrator dan Melantik 3 Pejabat Pengawas. Sumber : https://berita.payakumbuhkota.go.id/rotasi-dan-mutasi-pejabat-pemerintah-kota-payakumbuh-8-administrator-dan-3-pengawas-dilantik/	Regenerasi dan kaderisasi kepemimpinan di Kota Payakumbuh
2	Kabupaten Kaur Provinsi Bengkulu (dilakukan oleh Plt Bupati)	Dilaksanakan bulan Januari 2025, kepala daerah terpilih dilantik 20 Februari 2025	Melakukan mutasi besar besar kepada 529 ASN di lingkup Kabupaten Kaur. Sumber : https://selimbucaya.com/2025/02/07/jelang-pelantikan-bupati-baru-529-asn-di-pemkab-kaur-dimutasi/	Mutasi disini adalah pergeseran jabatan tanpa ada pemberhentian jabatan yang bertujuan untuk meningkatkan efektifitas kinerja dan pengoptimalisasian pelayanan publik
3	Kabupaten Gowa Provinsi Sulawesi Selatan (dilakukan oleh Bupati, kurang dari 6 bulan selesai masa kepemimpinannya)	Dilaksanakan tanggal 13 Februari 2025, sementara masa kepemimpinan berakhir 20 Februari 2025	Melantik 178 orang pejabat lingkup Pemkab Gowa terdiri dari 178 pejabat tersebut terdiri dari Pejabat Tinggi Pratama 10 orang, Pejabat Administrator 73 orang, Pejabat Pengawas 86 orang dan Pejabat Fungsional 9 orang. Sumber: https://humas.gowakab.go.id/lantik-178-pejabat-pemkab-gowa-bupati-adnan-tunjukkan-kinerja-	Melakukan pergeseran dan juga pengisian jabatan yang kosong yang bertujuan untuk peningkatan kinerja ASN
4	Kabupaten Cianjur Provinsi Jawa Barat (dilakukan oleh Bupati terpilih)	Dilaksanakan tanggal 21 Februari 2025, kepala daerah terpilih dilantik 20 Februari 2025	Melakukan rotasi kepada 4 pejabat eselon II. Sumber : https://www.radarcianjur.com/cianjur-raya/94514629119/satset-bupati-cianjur-rotasi-empat-pejabat-eselon-2	Pemberhentian ASN dan diganti dengan ASN lain untuk mempercepat pembaharuan dan peningkatan kinerja pelayanan
5	Provinsi Jawa Barat (dilakukan oleh Gubernur terpilih)	Dilaksanakan tanggal 27 Maret 2025, kepala daerah terpilih dilantik 20 Februari 2025	Melakukan mutasi pada 15 Jabatan eselon II. Sumber : https://www.beritasatu.com/network/jabaronline/507953/gubernur-jabar-rotasi-sejumlah-pejabat-dedimulyadi-kerja-dengan-saya-capek-banyak-gagasan-tibatiba	Melakukan pergeseran jabatan dengan tujuan peningkatan kinerja dan pelayanan kepada masyarakat
6	Provinsi Sumatera Utara (dilakukan oleh kepala daerah terpilih)	Dilaksanakan tanggal 11 April 2025, Kepala daerah terpilih dilantik tanggal 20 Februari 2025	Mutasi 4 Pejabat eselon 2. Sumber : https://utamanews.com/ragam/Bobby-Nasution-Mulai-Bongkar-Pasang-Gerbong-SKPD--4-Pejabat-Eselon-II-Dinonjokkan	Memberhentikan ASN karena melakukan pelanggaran disiplin berat
7	Provinsi Sumatera Utara (dilakukan oleh kepala daerah terpilih)	Dilaksanakan tanggal 18 April 2025, Kepala daerah terpilih dilantik tanggal 20 Februari 2025	Mutasi Kepala Dinas Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi dan Sumber Daya Mineral (Perindag ESDM). Sumber : https://www.detik.com/sumut/berita/d-7875278/kadis-perindag-sumut-dinonaktifkan-bobby-gegara-cemarkan-nama-baik-pimpinan	Memberhentikan ASN karena melakukan pencemaran nama baik pimpinan
8	Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan (dilakukan oleh Bupati terpilih)	Sedang dalam pengajuan ijin ke kemendagri	Melakukan mutasi 15 jabatan. Sumber : https://www.bonepos.com/2025/03/22/mutasi-besar-besaran-di-lingkup-pemkab-bone-tunggu-izin-kemendagri	Pengisian jabatan yang kosong untuk mengoptimalkan pelayanan kepada masyarakat

Mutasi pejabat oleh kepala daerah merupakan isu hangat dalam manajemen pemerintahan di Indonesia, dan selalu menjadi topik hangat saat kepala daerah akan berakhir masa jabatannya terlebih lagi setelah dilantiknya kepala daerah terpilih. Dalam UU Nomor 10 Tahun 2016 pada pasal 71 ayat 2 disebutkan Gubernur atau Wakil Gubernur, Bupati atau Wakil Bupati, dan Walikota atau Wakil Walikota dilarang melakukan penggantian pejabat 6 (enam) bulan sebelum tanggal penetapan pasangan calon sampai dengan akhir masa jabatan kecuali mendapat persetujuan tertulis dari Menteri. Disisi lain yang juga memperkuat tentang larangan mutasi adalah pada pasal 162 ayat 3 yang menyebutkan bahwa Gubernur, Bupati, atau Walikota yang akan melakukan penggantian pejabat di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi atau Kabupaten/Kota, dalam jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak tanggal pelantikan harus mendapatkan persetujuan tertulis dari Menteri.

Sementara itu, baru-baru ini, Menteri Dalam Negeri (Mendagri) Tito Karnavian saat rapat dengan DPR, mengizinkan kepala daerah terpilih hasil Pilkada 2024 untuk melakukan mutasi pejabat segera setelah pelantikan, tanpa harus menunggu enam bulan seperti ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pilkada. Berlawanan dengan Undang-undang tersebut, Mendagri mengizinkan kepala daerah terpilih hasil Pilkada 2024 untuk melakukan mutasi pejabat segera setelah pelantikan dengan tujuan agar kepala daerah dapat membentuk tim kerja yang sejalan dengan visi dan misinya, guna menciptakan pemerintahan yang efektif dan harmonis.

Deskripsi Masalah

Dalam Jurnal Fakultas Hukum Universitas Ngurah Rai “Yustitia” yang ditulis oleh Adrie, S.Sos.,SH.,MH Tahun 2019 yang berjudul Peningkatan Kinerja Pelayanan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Perspektif Hukum Kepegawaian, disebutkan bahwa pada tahun 2018 Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) mengungkapkan terdapat sekitar 30% atau 1,35 juta pegawai negeri sipil (PNS) yang tergolong berkinerja buruk. Mendukung pernyataan sebelumnya, dalam Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP) Universitas Negeri Makassar yang ditulis oleh Ragus Mahendra tahun 2021, mengatakan jika kinerja ASN masih kurang optimal, hal ini dapat dilihat pada kondisi umum pelayanan di Indonesia masih buruk karena beberapa persoalan situasi sebagai berikut: (1). Belum efektifnya sosialisasi peraturan yang jelas mengenai standar pelayanan prima di negeri ini, yang ada hanya sekedar wacana yang berkembang; (2). Belum adanya sanksi yang jelas bagi pegawai pemerintah yang tidak menjalankan fungsi pelayanan, sehingga terkadang munculnya sikap acuh tak acuh dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini mengakibatkan persepsi yang negatif dari masyarakat terhadap pelayanan pemerintahan. (3). Pelayanan publik yang lebih berpihak pada kepentingan pribadi, golongan tertentu dan elite negara (KKN), sehingga mengundang persepsi masyarakat mengenai kesenjangan pelayanan yang diterimanya. Ditekankan juga oleh BKN dalam CNBC Indonesia bahwa Indeks kualitas ASN di Indonesia masih lebih rendah dibandingkan negara-negara lain. Oleh karena itu, pemerintah mendorong transformasi dari segi organisasi, kepegawaian, maupun sistem kerja dalam penyelenggaraan birokrasi di Indonesia. Ke depan perlu transformasi kinerja. Data dari BKN tahun 2022, sebanyak 35% ASN di Indonesia berkinerja buruk, seperti “kayu mati” karena malas.

Dari beberapa contoh kasus di tabel 1, dapat digeneralisasi bahwa mutasi pejabat oleh Kepala Daerah terpilih dalam waktu kurang dari 6 bulan sebelum dan atau sesudah pelantikan didasari oleh beberapa permasalahan berikut ini, diantaranya

Mutasi diberikan karena rendahnya kinerja ASN yang tidak mampu mendukung visi misi kepala daerah terpilih.



Dari website seputar birokrasi milik lembaga pengembangan dan konsultasi nasional (januari 2025), beberapa alasan yang membuat PNS malas bekerja adalah (1) Kurangnya penghargaan dan motivasi kerja yang diberikan oleh instansi maupun pimpinan, (2) Beban kerja yang berlebihan ataupun tidak jelas, (3) Lingkungan kerja yang tidak mendukung, penuh tekanan dan tidak adanya fasilitas penunjang kinerja, (4) Kurangnya Pendidikan dan pelatihan yang relevan dengan tugas pekerjaan, (5) Faktor kesejahteraan yang kurang memadai, dan (6) Kebijakan birokrasi yang tumpang tindih.

Rendahnya kinerja ASN tidak sejalan dengan target kepala daerah terpilih yang menginginkan ASN berkinerja tinggi dalam memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat menjadi alasan dilaksanakannya mutasi. Dari artikel Kompas.com tahun 2023, Menurut Menteri PAN RB Tahun 2023 Abdullah Azwar Anas, Mutasi atau rotasi dilaksanakan dengan mempertimbangkan kinerja pegawai (hasil kerja dan perilaku kerja pegawai) dan/atau kinerja unit kerja. Mutasi karena rendahnya kinerja PNS yang tidak mampu mendorong visi misi kepala daerah terpilih seringkali menjadi langkah strategis untuk mempercepat pencapaian target pembangunan daerah. Kepala daerah berhak memberhentikan pejabat yang dianggap kurang cakap atau tidak mendukung kebijakan daerahnya, karena hal ini sesuai dengan yang tertera pada Undang Undang ASN Nomor 20 Tahun 2023 pada pasal 30 disebutkan bahwa mutasi dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kebutuhan organisasi tetapi tidak bertentangan dengan Undang Undang Nomor 10 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2015 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2014 Tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, Dan Walikota Menjadi Undang-Undang

Mutasi diberikan kepada ASN yang melanggar kode etik profesi

Mutasi dan atau penurunan jabatan terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melanggar kode etik kerap menjadi pilihan strategis instansi pemerintah dalam menjaga integritas organisasi dan ketertiban birokrasi. Dalam praktiknya, mutasi sering digunakan sebagai tindakan administratif awal yang bersifat non-hukuman, terutama terhadap pelanggaran etika yang belum tergolong berat. Namun, perlu dibedakan bahwa mutasi juga dapat diberlakukan sebagai bagian dari hukuman disiplin, sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan, jika pelanggaran yang dilakukan memenuhi kriteria tertentu. Oleh karena itu, penting bagi instansi untuk menerapkan mutasi secara proporsional dan sesuai konteks, baik sebagai langkah pembinaan maupun sebagai sanksi, dengan tetap menjunjung tinggi prinsip keadilan, transparansi, dan akuntabilitas. Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2021 dan PP No. 53 Tahun 2010 mengatur berbagai bentuk hukuman disiplin berat bagi PNS yang melanggar kode etik atau ketentuan disiplin, termasuk di antaranya penurunan pangkat, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri, hingga pemberhentian tidak dengan hormat sebagai PNS. Berdasarkan data Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) tahun 2022, tercatat sebanyak 217 ASN melakukan pelanggaran kode etik. Beberapa contoh pelanggaran tersebut antara lain: (1) perselingkuhan, (2) perbuatan sewenang-wenang, (3) masalah rumah tangga yang mencoreng citra ASN, (4) perbuatan tercela, (5) menerima gratifikasi atau suap, (6) penipuan, (7) pembiaran terhadap pelanggaran, (8) konflik kepentingan, (9) pungutan liar, dan (10) perbuatan tidak menyenangkan.



Rekomendasi Kebijakan

Dari data kasus yang telah dijabarkan, terdapat dua alasan utama dilakukannya mutasi ASN yakni (1) Rendahnya Kinerja ASN, yang tidak mendukung target kinerja kepala daerah terpilih. (2) Pelanggaran Kode Etik, yang mencederai integritas dan profesionalisme ASN. Berikut adalah rekomendasi kebijakan yang dapat ditawarkan untuk memastikan bahwa mutasi ASN memang mendorong perbaikan kinerja secara objektif dan berkelanjutan.



Pusat Pembelajaran Dan
Strategi Kebijakan
Manajemen Pemerintahan

***Penguatan penggunaan E-Kin dan SIASN
dalam mutasi ASN berbasis kinerja
Ditujukan Kepada : Pemerintah Daerah,
Inspektorat dan BKD***

Pemerintah daerah perlu menetapkan kebijakan bahwa setiap proses mutasi ASN, baik rotasi, promosi, maupun demosi, wajib berbasis pada evaluasi kinerja yang obyektif, transparan, dan terukur sesuai prinsip sistem merit sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN. Regulasi ini menegaskan bahwa penilaian kinerja ASN harus berbasis perencanaan kinerja individu yang selaras dengan tujuan organisasi, serta dilaksanakan melalui aplikasi e-Kinerja yang terintegrasi dalam Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN). Dengan demikian, keputusan mutasi wajib disertai dengan dokumen hasil evaluasi kinerja berbasis e-Kinerja yang menunjukkan alasan obyektif perlunya dilakukan mutasi, baik karena peningkatan kebutuhan organisasi, pengisian jabatan kosong, maupun peningkatan kinerja layanan publik. Dalam pelaksanaannya, setiap kepala daerah perlu membentuk tim evaluasi internal yang terdiri dari BKD/BKPSDM, Inspektorat, dan pimpinan unit kerja untuk menelaah data kinerja ASN sebelum memberikan rekomendasi mutasi. Langkah ini penting untuk memastikan bahwa kebijakan mutasi tidak semata didasarkan pada pertimbangan politis, tetapi benar-benar mencerminkan prinsip profesionalisme, akuntabilitas, dan keadilan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN. Implementasi sistem e-Kinerja secara konsisten akan menjadi instrumen penting dalam membangun budaya kerja berbasis kinerja dan memperkuat birokrasi yang berdaya saing serta berintegritas.

Sinkronisasi dan Harmonisasi Regulasi terkait pelaksanaan mutasi ASN Ditujukan Kepada: Kementerian Dalam Negeri, Kementerian PAN-RB, dan Kementerian Sekretariat Negara dalam koordinasi penyusunan regulasi lintas sektor, serta BKN untuk memastikan harmonisasi substansi dengan manajemen kepegawaian nasional.

Saat ini, terdapat potensi kontradiksi antara kebijakan lisan atau arahan Mendagri yang memperbolehkan kepala daerah melakukan mutasi segera setelah pelantikan, dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 yang secara eksplisit membatasi kewenangan mutasi dalam jangka waktu tertentu sebelum dan sesudah masa jabatan. Oleh karena itu, Kementerian Dalam Negeri perlu melakukan revisi atau penegasan ulang terhadap regulasi teknis (misalnya Permendagri) agar selaras dan tidak bertentangan dengan UU yang lebih tinggi, serta tidak menimbulkan kebingungan di level daerah. Selain itu, untuk menjamin kepastian hukum dan kejelasan pelaksanaan mutasi ASN sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, diperlukan Peraturan Pemerintah (PP) atau Peraturan Presiden (Perpres) sebagai pedoman teknis nasional yang mengatur secara rinci prosedur, kriteria, dan batasan dalam pelaksanaan mutasi ASN. Regulasi ini harus mampu mengintegrasikan prinsip sistem merit dan menjaga netralitas ASN, serta menjadi acuan utama bagi semua kepala daerah agar pelaksanaan mutasi tidak bersifat subyektif dan tetap dalam koridor profesionalisme birokrasi.

Pengintegrasian Sistem Penegakan Kode Etik ASN Ke Dalam Manajemen Kinerja Ditujukan Kepada: Inspektorat, Dewan Etik Instansi, Kepala Daerah, Badan Kepegawaian Daerah dan Kementerian PAN-RB



Rekomendasi ini menekankan pentingnya integrasi sistem penegakan kode etik ASN ke dalam manajemen kinerja dan pengambilan keputusan mutasi, guna mewujudkan birokrasi yang profesional dan berintegritas. Mutasi ASN akibat pelanggaran etika tidak boleh didasarkan pada subjektivitas pimpinan semata, tetapi harus mengacu pada penilaian formal dari Dewan Etik Internal Instansi, yang proses dan hasilnya terdokumentasi secara akuntabel. Hal ini sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, khususnya Pasal 21 dan Pasal 22, yang menegaskan bahwa ASN harus menjunjung tinggi etika publik dan nilai dasar ASN (berakhlak), serta Pasal 57 tentang sistem manajemen kinerja yang terintegrasi dengan pengembangan karier dan pembinaan disiplin. Untuk memperkuat mekanisme pengawasan, sistem whistleblowing dan SPIP (Sistem Pengendalian Intern Pemerintah) perlu dioptimalkan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang SPIP dan kebijakan internal instansi. Pelaporan pelanggaran etika oleh ASN harus diproses secara cepat, profesional, dan adil, serta dilindungi kerahasiaannya. Selain itu, hasil audit etik yang dilakukan oleh unit pengawasan internal (APIP) dan Dewan Etik harus digunakan sebagai dasar objektif dalam proses mutasi yang mempertimbangkan aspek keadilan dan non-diskriminasi.

Pembinaan Etika dan Disiplin ASN sebagai Alternatif Dari Mutasi

Ditujukan Kepada : Kepala Daerah, Badan Kepegawaian Daerah dan Inspektorat Daerah

Dalam menghadapi pelanggaran kode etik dan perilaku aparatur sipil negara, kepala daerah bersama Badan Kepegawaian Daerah (BKD) serta Inspektorat Daerah perlu mengedepankan pendekatan pembinaan yang sesuai dengan mekanisme penegakan disiplin yang berlaku, sebelum menjadikan mutasi sebagai opsi utama. Mutasi terhadap ASN yang melanggar etika tidak dapat diposisikan sebagai sanksi, karena secara normatif tidak termasuk dalam kategori hukuman disiplin menurut peraturan perundang-undangan kepegawaian. Oleh karena itu, perlu didorong pemanfaatan mekanisme sanksi administratif secara proporsional dan sesuai dengan tingkat pelanggaran, baik berupa teguran, penurunan kinerja, hingga pemberhentian, apabila memang memenuhi syarat. Di sisi lain, pemerintah daerah juga perlu memperkuat Unit Kepatuhan Internal di setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) agar memiliki kapasitas dalam mendeteksi, memverifikasi, dan merekomendasikan penanganan pelanggaran ASN secara adil dan transparan. Dengan cara ini, pembinaan etika dan penegakan disiplin dapat berjalan secara sistematis, tidak reaktif, dan mampu memperkuat integritas birokrasi tanpa menjadikan mutasi sebagai instrumen pelarian dari proses penegakan hukum kepegawaian.

Dari seluruh rekomendasi yang telah dikemukakan, rekomendasi yang paling tepat dan paling dapat segera dilaksanakan adalah: Penguatan penggunaan e-Kinerja dan SIASN dalam mutasi ASN berbasis kinerja. Rekomendasi ini tidak memerlukan revisi undang-undang, dapat langsung diimplementasikan oleh pemerintah daerah dengan dukungan regulasi yang telah tersedia, dan memiliki dampak langsung terhadap peningkatan objektivitas serta akuntabilitas dalam proses mutasi. Selain itu, Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 6 Tahun 2022 telah memberikan kerangka hukum yang kuat untuk pelaksanaan penilaian kinerja berbasis digital, yang dapat diintegrasikan ke dalam sistem kepegawaian daerah. Implementasi e-Kinerja dan SIASN memungkinkan proses mutasi dilakukan secara data-driven, berbasis capaian individu dan kebutuhan organisasi, serta mempersempit ruang intervensi politis. Pemerintah daerah cukup memperkuat kapasitas BKD/BKPSDM, membentuk tim evaluasi kinerja lintas unit, dan memastikan bahwa setiap usulan mutasi disertai laporan kinerja yang terdokumentasi. Dengan langkah ini, mutasi ASN tidak hanya menjadi proses administratif, tetapi juga menjadi alat transformasi birokrasi ke arah yang lebih profesional dan responsif terhadap pelayanan publik.



Referensi Data

- Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Wali Kota.
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP).
- Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai ASN.
- Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi Nasional 2010–2025.
- Kompas.com – "Akselerasi Kinerja ASN, Menpan-RB: PPT Kini Bisa Mutasi Meski Duduki Jabatan Kurang dari 2 Tahun", diakses dari: <https://nasional.kompas.com/read/2023/09/26/17471231/akselerasi-kinerja-asn-menpan-rb-ppt-kini-bisa-mutasi-meski-duduki-jabatan>
- Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP) UNM, Ragus Mahendra, 2021 Tentang kendala kinerja ASN dalam pelayanan publik.
- Jurnal Yustitia FH Universitas Ngurah Rai, Adrie, 2019 Tentang perspektif hukum kepegawaian dan peningkatan pelayanan ASN.