

Analisis Kebijakan Mutasi Jabatan dan Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kabupaten Soppeng

The Policy Analysis Positions Mutation and Its Implication to the Government Performance in Soppeng Regency

Ima Upuwala Were

(hasbullah.yunus@gmail.com)

Gunawan Bata Ilyas

(fadelgun@yahoo.co.id)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh penjelasan tentang pelaksanaan mutasi jabatan di Pemerintah Kabupaten Soppeng.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe deskriptif dengan tujuan untuk memberikan gambaran faktual mengenai pelaksanaan mutasi jabatan di Pemerintah Kabupaten Soppeng dalam penempatan Pegawai Negeri Sipil dan untuk mengetahui implikasi pelaksanaan mutasi jabatan di pemerintah Kabupaten Soppeng. Data dianalisis secara kualitatif. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, studi kepustakaan dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan pegawai sudah sesuai dengan prinsip profesionalisme antara lain berdasarkan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan dan beberapa syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan. Mutasi yang diselenggarakan pada tahun 2016 yaitu pada bulan Agustus di pemerintah Kabupaten Soppeng tidak menunjukkan implikasi politik pemerintahan maupun administratif.

Kata kunci : *Mutasi jabatan, pemerintah*

Abstract

This study aims to obtain explanations about the implementation of positioning mutation in the government of Soppeng regency.

The method which used in this study is descriptive type in purpose to give a fact about the implementation of positioning mutation in the government of Soppeng regency in case of appointment the civil servant and find out about the implication of the implementation of positioning mutation in the government of Soppeng regency. Data is analyzed qualitatively. Data collecting technique which is observation and interview library study and documentation.

The results of study showed that employees are in accordance with the principles profesionalism among base on competence, work performance, and objective condition only regardless of gender, religion, rece, or groups. Mutation were held in 2016, namely in August in government shows no political implications and administrative governmance.

Keywords: mutation, government.



PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah setiap Warga Negara Indonesia (WNI) yang telah memenuhi syarat berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang termasuk PNS adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan satu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan.

Dalam sebuah organisasi pemerintahan, mutasi merupakan hal biasa dalam upaya memberikan kesempatan kepada pegawai agar memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang lebih dan menyeluruh, berkaitan dengan jabatannya dengan jalan berpindah dari suatu pekerjaan atau unit kerja ke pekerjaan lain sehingga diharapkan akan meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Pemindahan atau mutasi merupakan suatu kegiatan rutin dalam suatu organisasi untuk dapat melaksanakan prinsip "the right man and the right place" atau "orang yang tepat dan tempat yang tepat". Sebenarnya penafsiran konsep tersebut bukan hanya dilihat bagaimana menempatkan seorang pegawai sesuai dengan tempat dan kemampuannya, namun juga harus dilihat sebaliknya bagaimana seorang pemimpin menempatkan kepemilikan ilmu yang dimilikinya sesuai dengan kepemilikan keputusan yang dilakukannya. Dengan demikian mutasi yang dijalankan oleh organisasi dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien (Fahmi 2011:4).

Mutasi pegawai yang baik adalah salah satu sendi lembaga yang baik karena dengan sistem mutasi pegawai yang tepat dan dilaksanakan dengan baik pula akan menimbulkan kinerja yang tinggi, rasa tanggung jawab dari sesuatu organisasi dan seluruh pegawainya. Sebaliknya, apabila tidak ada sistem mutasi pegawai yang baik secara

formil, akan menyebabkan frustrasi yang dapat menimbulkan bahaya bagi organisasi.

Suatu mutasi yang tidak dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi, maka mutasi yang dijalankan tersebut tidak akan mempunyai arti, Mutasi seperti itu dapat merugikan organisasi yang bersangkutan. Untuk itu dalam melaksanakan mutasi harus didasarkan pada pertimbangan yang matang, sebab bila tidak mutasi yang dilaksanakan itu bukannya merupakan tindakan yang menguntungkan tetapi justru dapat merugikan organisasi tersebut.

B. Rumusan Masalah

Memperhatikan latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok bahasan dalam tesis ini adalah pelaksanaan mutasi jabatan di Pemerintah Kabupaten Soppeng. Dalam membahas dan mengkaji lebih lanjut, maka dirumuskan pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah pelaksanaan mutasi jabatan di Pemerintah Kabupaten Soppeng sudah sesuai dengan kompetensi PNS menurut bidangnya masing-masing?
2. Bagaimana kinerja, implikasi politik, pemerintahan, dan administratif dalam pelaksanaan mutasi jabatan di Pemerintah Kabupaten Soppeng?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan mutasi jabatan sudah sesuai dengan kompetensi PNS di bidangnya masing-masing.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja, implikasi politik, pemerintahan, dan administratif dalam pelaksanaan mutasi jabatan di pemerintah Kabupaten Soppeng.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dalam pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis, sebagai sumbangan dalam pengembangan ilmu

pengetahuan, khususnya dalam kajian Ilmu Pemerintahan.

2. Manfaat praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan atau evaluasi bagi lembaga pemerintahan daerah Kabupaten Soppeng dalam pelaksanaan mutasi di Kabupaten Soppeng.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Analisis

Teori analisis menurut para ahli memiliki peran yang sangat penting khususnya dalam menciptakan suatu penemuan akan sebuah permasalahan. Peran analisis juga ditujukan untuk melakukan deteksi apabila terdapat suatu kegagalan dalam suatu penelitian. Melalui analisis data, langkah penyelesaian suatu masalah pun dapat diketahui.

B. Fungsi Analisis

Sebagai suatu komponen dalam menyelesaikan suatu permasalahan, analisis memiliki fungsi sebagai berikut :

- a. Untuk mengidentifikasi ciri-ciri permasalahan yang dihadapi, sehingga nantinya dapat diketahui langkah-langkah penyelesaiannya secara tepat dan sesuai.
- b. Untuk memberikan spesifikasi atau keterangan terperinci mengenai objek permasalahan. Hal ini tentu mendukung proses penemuan solusi dari permasalahan yang dianalisis.
- c. Memberikan gambaran dasar mengenai simpulan dan strategi yang akan dilakukan.

Secara umum, proses analisis berfungsi sebagai media menemukan alternatif atau gambaran dasar penyelesaian masalah yang diteliti. Selain itu, penguraian data atau keterangan di dalam tindakan analisis harus dilakukan secara teliti dan hati-hati karena hasil analisis akan sangat memengaruhi kesimpulan atas masalah tersebut. Jadi, ulasan teori analisis dapat disimpulkan sebagai tahapan dasar atas perancangan suatu sistem yang dilakukan dengan cara sistematis, teliti, dan objektif.

Pengertian mutasi dalam kamus Bahasa Indonesia (tahun 2005) yakni: pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain; perubahan dalam bentuk; kualitas atau sifat lain. Mutasi jabatan atau pemindahan jabatan meliputi segala perubahan jabatan seorang pegawai dalam arti umum. Perubahan posisi jabatan/tempat/pekerjaan disini masih dalam level yang sama dan juga tidak diikuti perubahan tingkat wewenang dan tanggung jawab, status, kekuasaan dan pendapatnya yang berubah dalam mutasi jabatan hanyalah bidang tugasnya. Menurut Hasibuan (2005) mutasi adalah :

“suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertical (promosi/ demosi) di dalam suatu organisasi”

Ruang lingkup mutasi mencakup semua perubahan posisi/pekerjaan/tempat karyawan, baik secara horizontal maupun vertikal (promosi atau demosi) yang dilakukan karena alasan *personal transfer* ataupun *production transfer* di dalam suatu organisasi. Mutasi ini merupakan penempatan kembali (*replacement*) karyawan ke posisi tempat yang baru sehingga kemampuan dan kecakapan kerjanya semakin baik, mutasi ini mencakup :

1. Mutasi horizontal (*job rotation/transfer*) artinya perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih pada *ranking* yang sama di dalam organisasi itu. Adapun mutasi horizontal mencakup :
 - a. mutasi tempat (*tour of area*) adalah perubahan tempat kerja, tetapi tanpa perubahan jabatan/ posisi/ golongannya. Sebabnya adalah karena rasa bosan atau tidak cocok pada suatu tempat baik karena kesehatan maupun pergaulan yang kurang baik.
 - b. mutasi jabatan (*tour of duty*) adalah perubahan jabatan atau penempatan pada posisi semula.
2. Mutasi cara vertikal adalah perubahan posisi/jabatan/ pekerjaan, promosi atau demosi, sehingga kewajiban dan kekuasaannya juga berubah. Promosi memperbesar *authority* dan *responsibility*, sedang demosi mengurangi *authority* dan *responsibility* seorang karyawan. Jadi

promosi berarti menaikkan pangkat/jabatan, sedang demosi adalah penurunan pangkat/jabatan seseorang.

C. Tujuan pelaksanaan mutasi

Didasarkan atas pelaksanaan mutasi sebagaimana dikemukakan Hasibuan dengan tujuan berikut:

1. Mutasi adalah memindahkan karyawan dari satu pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.
2. Untuk pelaksanaan harus didasarkan atas pertimbangan matang, sebab bila tidak demikian, mutasi yang dilakukan itu bukannya merupakan tindakan yang menguntungkan, tetapi justru merugikan perusahaan organisasi kerja.
3. Pada prinsipnya mutasi dilaksanakan agar kita dapat melaksanakan prinsip "orang tepat pada tempat yang tepat" karena pada saat penempatan pertama hal ini sulit dilaksanakan.

Adapun syarat-syarat agar pelaksanaan mutasi jabatan dapat berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan dan tidak menimbulkan permasalahan baru bagi organisasi. persyaratan-persyaratan tersebut menurut Bambang Wahyudi (1996 : 181), yaitu :

1. Setiap mutasi yang dilakukan hendaknya jangan sampai dirasakan sebagai suatu hukuman bagi tenaga kerja yang bersangkutan. Oleh karena itu, hendaknya organisasi melakukan konsultasi terlebih dahulu dengan tenaga kerja yang bersangkutan sebelum mutasi dilaksanakan. Hal tersebut penting untuk meyakinkan bahwa pemindahan merupakan sesuatu yang bersifat rutin, wajar atau biasa dalam kehidupan suatu organisasi, serta ditujukan semata-mata demi kepentingan organisasi mengurangi kejenuhan/kebosanan dari seorang tenaga kerja.
2. Hendaknya mutasi dilakukan untuk memperkuat kerjasama kelompok. Untuk itu, suatu organisasi harus sungguh-sungguh mempertimbangkan dan melakukan seleksi dengan ketat setiap tenaga kerja yang dipindahkan

apabila setelah pelaksanaan mutasi personal ternyata justru menimbulkan konflik, maka jelas mutasi tersebut mengalami kegagalan.

3. Mengurangi kejenuhan/ kebosanan dari seorang tenaga kerja. Seorang tenaga kerja yang secara terus menerus berada dalam satu jabatan dapat menimbulkan kejenuhan atau kebosanan terhadap tugas jabatannya. Adanya mutasi diharapkan mampu menjadi jalan keluar dari suasana tersebut.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di Pemerintah Kabupaten Soppeng dan di fokuskan pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng.

B. Tipe dan Dasar Penelitian

Tipe yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe deskriptif. Tipe penelitian ini akan memberikan gambaran faktual mengenai pelaksanaan mutasi jabatan di Pemerintah Kabupaten Soppeng. Penelitian tipe deskriptif (*descriptive research*) bertujuan membuat pencandraan/ lukisan/ deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau daerah tertentu secara sistematis, faktual dan teliti.

Penelitian deskriptif juga bertujuan melukiskan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, dan sebagainya yang merupakan obyek penelitian. Dengan lain perkataan, penelitian ini ditujukan untuk memecahkan masalah. Pelaksanaannya tidak terbatas kepada pengumpulan data saja melainkan juga meliputi analisis dan interpretasi dari data itu.

Dengan demikian, penelitian ini berusaha menuturkan, menganalisis, mengklarifikasi, memperbandingkan dan sebagainya sehingga pada akhirnya dapat ditarik kesimpulan-kesimpulan yang bersifat deduktif yang disebut hipotesis. Sebagai suatu tahap, penelitian deskriptif

sering disejajarkan dengan penelitian pengembangan, dan merupakan persiapan bagi penelitian selanjutnya.

Dasar penelitian dengan menggunakan metode studi kasus (*case study*) yaitu suatu pendekatan yang bertujuan untuk mempelajari secara mendalam tentang pelaksanaan mutasi jabatan di pemerintah Kabupaten Soppeng. Studi kasus (*case study*) bertujuan mempelajari secara mendalam keadaan kehidupan saat ini yang berlatar belakang interaksi dengan lingkungan suatu unit sosial seperti individu, kelembagaan, komunitas, ataupun masyarakat. Variabel kehidupan sosial secara lengkap menurut sistemnya dipelajari secara mendalam hanya pada satu unit sosial.

C. Defenisi Operasional

Setelah beberapa konsep diuraikan, maka untuk mempermudah dalam mencapai tujuan penelitian perlu disusun defenisi operasional yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam penelitian ini antara lain :

1. Analisis yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebuah proses menguraikan sebuah pokok masalah terkait pelaksanaan mutasi jabatan di Pemerintah Kabupaten Soppeng.
2. Mutasi adalah pemindahan dan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam pangkat dan jabatan-jabatan tertentu, baik promosi maupun demosi pegawai, yang didasarkan atas prinsip profesionalisme melalui pertimbangan-pertimbangan dari Baperjakat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Mekanisme Pelaksanaan Mutasi Jabatan di Pemerintah Kabupaten Kabupaten Soppeng

Otonomi daerah merupakan kewenangan hakiki yang dimiliki oleh pemerintah daerah untuk mengurus dan mengelola berbagai urusan penyelenggaraan pemerintahan bagi kepentingan dan kesejahteraan masyarakat. Dengan mendorong peningkatan partisipasi masyarakat dalam pembangunan daerah, optimalisasi dan efisiensi dinas/badan/ bagian / kantor serta unit-unit terkait lainnya melalui

peningkatan prestasi kerja pegawai atau karyawan. Agar orang-orang dalam organisasi tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka diperlukan seorang pemimpin yang dapat memotivasi dan mengarahkan segala sumber daya yang ada kearah pencapaian tujuan, salah satunya dengan pelaksanaan mutasi hingga promosi jabatan.

Bupati Soppeng, Kaswadi Razak pada awal tahun 2016, untuk pertama kalinya merombak susunan kabinetnya dengan melaksanakan mutasi jabatan di lingkup Pemerintah Kabupaten Soppeng pada bulan Agustus. Pejabat yang dimutasi berjumlah 131 orang. Pelaksanaan mutasi jabatan di lingkup pemerintah Agustus Kabupaten Soppeng diselenggarakan dalam rangka memenuhi kebutuhan roda organisasi melihat adanya jabatan yang lowong serta pejabat yang pensiun.

B. Tahap Inventaris Dan Penginformasian Jabatan Lowong

Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) Kabupaten Soppeng menginventaris lowongan jabatan struktur yang ada disertai persyaratan jabatan melalui pejabat yang membidangi kepegawaian.

C. Tahap Pengusulan Calon Pejabat

Pada tahap ini, BKDD mulai melakukan penyusunan bahan yang bersumber dari usulan SKPD dan data base Kepegawaian di BKDD tentang adanya jabatan yang lowong. Selanjutnya melakukan proses penyiapan data calon yang diusulkan sesuai dengan Peraturan Bupati Soppeng Nomor 16 Tahun 2014 tentang Baperjakat pasal 10 ayat (4) yang berbunyi:

“Sekretaris Baperjakat menyiapkan data untuk diajukan dalam sidang Baperjakat dengan melampirkan: (a) Daftar Riwayat Hidup dan (b) Daftar Penilaian Prestasi Kerja (DP-3) dalam 2 (dua) tahun terakhir”

D. Tahap Seleksi Dalam Sidang Baperjakat

Tahapan selanjutnya yaitu mengadakan seleksi yang dilakukan oleh Tim Baperjakat. Seleksi yang dilakukan oleh Tim Baperjakat ini untuk menentukan kualifikasi pegawai yang bersangkutan. Hasil dari seleksi yang dilakukan oleh Tim Baperjakat ini memegang kunci pokok. Apabila seleksi dilakukan kurang tepat maka akan berpengaruh terhadap penempatan pegawai dan sebaliknya apabila seleksi dilakukan dengan tepat, maka akan dapat dihasilkan penempatan pegawai sesuai dengan kompetensinya atau sering disebut sebagai *"the right man on the right place"*.

Hasil seleksi yang dilakukan oleh Baperjakat kemudian disampaikan kepada Kepala Daerah. Kepala daerah melakukan pertimbangan-pertimbangan. Sebelum mengambil keputusan akhir terkait mutasi pegawai.

PEMBAHASAN

A. Pertimbangan Berdasarkan Prinsip Profesionalisme Dalam Pelaksanaan Mutasi Jabatan

Pertimbangan penempatan pegawai yang di mutasi harus berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan agar mampu mendorong terciptanya birokrasi yang professional dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik.

a. Kompetensi

Kompetensi adalah seperangkat tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan tertentu yang menjadi syarat utama dan elemen kunci bagi lahirnya kepemimpinan yang efektif dan efisien. Secara umum kompetensi dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (*skill*), atribut personal dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi.

b. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam melaksanakan tugas yang dibebankan padanya. Pada umumnya prestasi

kerja seorang PNS dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan PNS yang bersangkutan.

c. Jenjang Pangkat

Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkatan seorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap Negara, serta sebagai dorongan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdian.

d. Tanpa Diskriminasi

Diskriminasi merujuk kepada pelayanan yang tidak adil terhadap individu tertentu, di mana layanan ini dibuat berdasarkan kumpulan yang diwakili oleh individu berkenaan. Diskriminasi merupakan suatu perbuatan yang biasa dijumpai dalam masyarakat manusia. Ia berpuncak daripada kecenderungan manusia untuk membedakan manusia lainnya terkait dengan gender, suku, hingga agama.

e. Loyalitas

Pelaksanaan mutasi jabatan di pemerintah Kabupaten Soppeng juga tak lepas dari pertimbangan loyalitas seorang PNS yang akan ditempatkan pada jabatan tertentu. Hasibuan (2007 : 111) juga telah menjelaskan beberapa syarat-syarat agar pegawai bisa diangkat pada jabatan tertentu (promosi) yaitu dengan menilai loyalitasnya dengan artian pegawai harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan, ini membuktikan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.

B. Implikasi Dalam Pelaksanaan Mutasi Jabatan Di Pemerintah Kabupaten Soppeng

Kebijakan mutasi merupakan instrumen yang penting untuk melakukan manajemen pegawai negeri sipil, khususnya dalam pemerintahan daerah. Otonomi daerah pun memberikan kewenangan kepada daerah untuk mengelola aparatur daerah, salah

satunya dengan melakukan penataan SDM, dalam semangat reformasi birokrasi juga menuntut pemerintah daerah dalam memajemen pegawai agar menjunjung tinggi prinsip profesionalisme sesuai dengan sistem merit.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Hasil penelitian terkait pelaksanaan mutasi jabatan di pemerintah Kabupaten Soppeng menunjukkan bahwa penempatan pegawai sudah sesuai dengan prinsip profesionalisme antara lain kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan.
2. Mutasi yang diselenggarakan pada Tahun 2016 yaitu pada Bulan Agustus dipemerintah Kabupaten Soppeng tidak menunjukkan adanya implikasi politik pemerintahan maupun administratif.

B. Saran

1. Tim Baperjakat harus betul-betul memperhatikan latar belakang Pegawai Negeri Sipil (PNS) ketika ingin menempatkan seorang PNS di sebuah unit kerja tertentu agar mampu bekerja secara professional sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dalam roda pemerintahan Kabupaten Soppeng.
2. Pelaksanaan mutasi jabatan di lingkup pemerintah Kabupaten Soppeng harus menerapkan system merit dan tidak menerapkan asas "like or dislike".
3. Sebaiknya pemerintah Kabupaten Soppeng tetap menerapkan system Lelang Jabatan agar bisa mendapatkan pegawai yang sesuai dengan formasi jabatan yang lowong dalam pelaksanaan mutasi jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

Gunawan, Imam. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif, Teori dan Praktik*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moekijat, 2011. *Analisis Jabatan*. Bandung: Penerbit CV. Mandar Maju.
- Mangunsuwito. 2011. *Kamus Saku Bahasa Indonesia*. Jakarta: Widyatamma Pressindo.
- Ndraha, Talidziduhu. 2011. *Kybernology 1 (Ilmu Pemerintahan Baru)*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Prasojo, Eko. 2009. *Reformasi Kedua (Melanjutkan Estafet Reformasi)*. Jakarta: Salemba Humanika
- Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2000 yang telah direvisi kedalam Peraturan Pemerintah No. 13 tahun 2002 Tentang Pengangkatan PNS dalam Jabatan Struktural Peraturan Bupati Soppeng Nomor 16 Tahun 2014 tentang Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (BAPERJAKAT)
- Subiyantoro, Arief dan Suwanto, FX. 2007. *Metode dan teknik penelitian sosial*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Tjokrowinoto, Muljarto, 1996. *Pembangunan, Dilema dan Tantangan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Apartur Sipil Negara (ASN)
- Wahyudi, Bambang. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Sulita.
- Wursanto, IG. 1989. *Manajemen Kepegawaian 2*. Yogyakarta: Penerbit Kanisiu.