

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam jabatan struktural antara lain dimaksudkan untuk membina karier PNS dalam jabatan struktural dan kepangkatan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan. Hal ini sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999 disebutkan bahwa pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam suatu jabatan seharusnya dilaksanakan 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.

Jabatan struktural hanya dapat diduduki oleh mereka yang berstatus sebagai PNS. Calon Pegawai Negeri Sipil tidak dapat diangkat dalam jabatan struktural. Anggota Tentara Nasional Indonesia dan Anggota Kepolisian Negara hanya dapat diangkat dalam jabatan struktural apabila telah beralih status menjadi PNS, kecuali ditentukan lain dalam peraturan perundangan.

Eselon dan jenjang jabatan struktural telah diatur sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002. Mekanisme pengangkatan pejabat pemerintah daerah diserahkan sepenuhnya kepada gubernur, walikota atau

bupati sebagai Kepala Daerah yang memiliki wewenang penuh dalam menunjuk dan mengangkat pejabat atau pembantunya.

Kewenangan penuh Kepala Daerah dalam pengangkatan pejabat struktural dapat terlihat dari pembentukan Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) yang bertugas menginventarisasi pegawai yang memiliki kualifikasi untuk menduduki jabatan tertentu dan mengusulkan kepada Kepala Daerah. Posisinya sebagai Kepala Daerah berhak untuk menyetujui ataupun menolak usulan dari Tim Baperjakat.

Fenomena semacam ini seringkali menjadi diskresi terhadap kebijakan-kebijakan Kepala Daerah apabila menimbulkan kontradiksi atau polemik. Gubernur, Bupati atau Walikota memiliki kekuasaan mutlak untuk mengatur pegawai yang akan membantu pelaksanaan tugasnya, sekaligus berhak untuk memberhentikan pegawai yang dianggapnya kurang cakap atau kurang mendukung kebijakannya.

Makna diskresi menurut Gayus Lumbuun, sebagai berikut:

“adalah kebijakan dari pejabat yang intinya membolehkan pejabat publik melakukan sebuah kebijakan yang melanggar UU, dengan tiga syarat. Yakni, demi kepentingan umum, masih dalam batas wilayah kewenangannya, dan tidak melanggar Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik.”

([http://www.kantorhukum-lhs.com/details\\_artikel\\_hukum.php?id=20](http://www.kantorhukum-lhs.com/details_artikel_hukum.php?id=20))

Dalam pasal 1 ayat (5) Rancangan Undang Undang Administrasi Pemerintahan (RUU AP) ditegaskan, diskresi merupakan kewenangan pejabat administrasi pemerintahan yang digunakan dalam mengambil keputusan untuk mengatasi masalah dengan memperhatikan batas-batas hukum yang berlaku, asas-asas umum pemerintahan yang baik dan norma-norma yang

berkembang di masyarakat. Dengan kata lain diskresi merupakan keputusan pejabat administrasi pemerintahan yang bersifat khusus, bertanggungjawab dan tidak melanggar asas-asas umum pemerintahan yang baik demi kepentingan umum.

Publik atau pihak legislatif tidak memiliki kewenangan untuk ikut campur ataupun protes terhadap kebijakan mutasi yang dilakukan Kepala Daerah. Walaupun kemudian muncul pihak-pihak yang mengkritisi atau mempertanyakan keputusan mutasi yang dilakukan, Kepala Daerah memiliki hak untuk memberikan jawaban dan pertimbangan atas kebijakan yang telah dilaksanakannya.

Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 100 tahun 2000 yang diperbaharui dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 disebutkan bahwa:

Kepala Daerah sebagai pejabat pembina kepegawaian di daerah memiliki wewenang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian PNS dalam jabatan struktural. Kepala Daerah dalam melaksanakan kebijakan mutasi pejabat struktural memiliki kewenangan penuh untuk menentukan pegawai yang dianggap pantas untuk menduduki suatu jabatan tertentu dengan pertimbangan-pertimbangan khusus ataupun sesuai dengan masukan Tim Baperjakat.

Kewenangan Kepala Daerah ini merupakan kekuatan hukum untuk mempertahankan kebijakannya dengan asumsi diskresi sebagai perwujudan haknya sebagai Kepala Daerah. Sehingga bila muncul polemik atas mutasi pejabat struktural, Kepala Daerah tidak bisa diintervensi oleh pihak-pihak tertentu.

**Tabel 1. Rekapitulasi Jabatan di Lingkungan Pemerintah Kota Metro**

No.	Unit Kerja	Jabatan/ Eselon	Jabatan Terisi	Jabatan Lowong
1	2	3	4	5
<b>I.</b>	<b>SEKRETARIAT DAERAH</b>			
1.	Sekretaris Daerah	1	1	0
2.	Asisten	3	3	0
3.	Bag. Pemerintahan	4	4	0
4.	Bag. Kesra	4	4	0
5.	Bag. Humas & Protokol	4	4	0
6.	Bag. Perekonomian	4	4	0
7.	Bag. Adm. Pembangunan	4	4	0
8.	Bag. Organisasi	4	4	1
9.	Bag. Hukum	4	4	0
10.	Bag. TU Keuangan	4	4	0
11.	Bag. Umum	4	4	0
	<b>JUMLAH I</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>1</b>
<b>II.</b>	<b>STAF AHLI WALIKOTA</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
	<b>JUMLAH II</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>
<b>III.</b>	<b>SEKRETARIAT DPRD</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>3</b>
	<b>JUMLAH II</b>	<b>15</b>	<b>12</b>	<b>3</b>
<b>IV.</b>	<b>DINAS DAERAH</b>			
1.	Dinas PU	25	24	1
2.	Dinas Kesehatan	43	36	7
3.	Dinas Pendidikan	41	40	1
4.	Dinas Budparpora	22	21	1
5.	Dinas Tata Kota & Perumahan	23	19	24
6.	Dinas Hubkominfo	33	29	4
7.	Dinas Perindagkop & UMKM	21	20	1
8.	Dinas Sosnaker & Pemmas	17	16	1
9.	Dinas Pertanian	31	30	1
10.	Dinas PPKA	21	19	2
11.	Dinas Duk & Capil	19	18	1
12.	Dinas Pasar	23	23	0
	<b>JUMLAH IV</b>	<b>319</b>	<b>295</b>	<b>44</b>

1	2	3	4	5
<b>V.</b>	<b>LEMTEKDA</b>			
1.	Inspektorat	9	9	0
2.	Bappeda	20	20	0
3.	BKPPD	17	17	0
4.	BKKB & PP	27	26	1
5.	Badan Kesbangpol & Linmas	17	17	0
6.	RSUD A. Yani	24	23	1
7.	Kantor Pustakardok	5	5	0
8.	Kantor Lingkungan Hidup	5	5	0
9.	Kantor Ketahanan Pangan	5	4	1
	<b>JUMLAH V</b>	<b>129</b>	<b>126</b>	<b>3</b>
<b>VI.</b>	<b>LEMBAGA LAIN</b>			
1.	Badan P4K	18	15	3
2.	Kantor PPT	5	5	0
3.	Satuan Pol PP	5	5	0
	<b>JUMLAH VI</b>	<b>28</b>	<b>25</b>	<b>3</b>
<b>VII.</b>	<b>KECAMATAN</b>			
1.	Metro Pusat	10	10	0
2.	Metro Utara	10	10	0
3.	Metro Barat	10	9	1
4.	Metro Timur	10	10	0
5.	Metro Selatan	10	9	1
	<b>JUMLAH VII</b>	<b>50</b>	<b>48</b>	<b>2</b>
<b>VII.</b>	<b>KELURAHAN</b>			
1.	Metro	6	6	0
2.	Imopuro	6	5	1
3.	Hadimulyo Barat	6	6	0
4.	Hadimulyo Timur	6	5	1
5.	Yosomulyo	6	4	2
6.	Banjarsari	6	6	0
7.	Karangrejo	6	6	0
8.	Purwosari	6	6	0
9.	Purwoasri	6	6	0
10.	Mulyojati	6	5	1
11.	Mulyosari	6	6	0
12.	Ganjarasri	6	6	0

1	2	3	4	5
13.	Ganjaragung	6	6	0
14.	Iringmulyo	6	6	0
15.	Yosodadi	6	6	0
16.	Yosorejo	6	5	1
17.	Tejosari	6	4	2
18.	Tejoagung	6	5	1
19.	Rejomulyo	6	5	1
20.	Margorejo	6	6	0
21.	Margodadi	6	5	1
22.	Sumpersari Bantul	6	4	2
	<b>JUMLAH</b>	<b>132</b>	<b>119</b>	<b>13</b>
	<b>JUMLAH I s.d VIII</b>	<b>718</b>	<b>668</b>	<b>71</b>

*Sumber: Laporan BKPPD, 2011.*

Sebagaimana tercantum pada tabel 1, terlihat jumlah jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Kota Metro relatif banyak. Masing-masing jenjang jabatan struktural yang ada terbagi dalam dua eselon yaitu eselon-a dan eselon-b. Jumlah jabatan ini untuk menunjang pelaksanaan tugas 69 satuan unit kerja yang memiliki masing-masing tugas pokok dan fungsi.

Sesuai dengan struktur yang diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 dan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2008, pejabat yang menduduki jabatan struktural diangkat oleh Walikota Metro untuk menduduki jabatan-jabatan yang terdistribusi dalam satuan unit kerja sebagai berikut:

1. Staf Ahli;
2. Assisten Sekda.
3. Sekretariat Daerah;
4. Sekretariat DPRD;
5. Badan;

6. Dinas;
7. Kantor;
8. Kecamatan; dan
9. Kelurahan.

Pengangkatan pejabat atau mutasi jabatan merupakan kebijakan yang sangat penting dalam pelaksanaan pemerintahan oleh Kepala Daerah. Namun kewenangan pengangkatan pejabat struktural ini merupakan kebijakan mutlak kepala daerah sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) di daerah. Bahkan kewenangan ini seringkali diasumsikan seperti “hak prerogatif” yang tidak terbatas bagi Kepala Daerah untuk mengangkat, memindahkan/mutasi ataupun memberhentikan (menon-jobkan) pejabat.

Pengertian mutasi menurut Moekijat (1989:107) sebagai berikut:

Istilah mutasi sendiri atau yang dalam beberapa literatur disebut sebagai pemindahan dalam pengertian sempit dapat dirumuskan sebagai suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu kelas ke suatu jabatan dalam kelas yang lain yang tingkatannya tidak lebih tinggi atau lebih rendah (yang tingkatnya sama) dalam rencana gaji.

Sedangkan menurut Hasibuan (1994:114) konsep mutasi dirumuskan sebagai suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi.

Dalam praktek mutasi yang terjadi di kalangan eksekutif seringkali menimbulkan implikasi yang akan tampak beberapa saat setelah upacara pelantikan dan pergantian pejabat, maupun ketika Surat Keputusan mutasi dibacakan. Beberapa ekspresi mutasi seperti: senang, bahagia, cemburu sosial, kecewa, ataupun efek psikologis lainnya.

Munculnya pejabat yang kurang aktif melaksanakan tugas ataupun yang tidak dapat bekerja secara maksimal dan kurang memiliki program kerja yang baik bisa dijadikan sebagai beberapa indikator dari pengaruh negatif akibat pelaksanaan mutasi jabatan. Sebagai ekspresi kecewa, keresahan dan gejolak karyawan pasca mutasi. Munculnya isu-isu yang berkembang dilanjutkan seperti masalah tempat basah dan kering, atasan yang baik, indeks kepuasan kerja yang rendah, kurangnya bekingan dan lain sebagainya.

Fadel Muhammad (2008:189) menyatakan bahwa:

“Saya waktu itu sangat naif dalam melihat penghasilan pegawai negeri sipil. Rupanya di lingkungan pegawai negeri sipil ada istilah jabatan basah dan jabatan kering. Ini dikaitkan dengan jumlah proyek yang dikelola oleh masing-masing dinas. Semakin banyak proyek yang dikelola maka semakin besar peluang pejabat untuk mendapatkan penghasilan tambahan melalui honorarium yang mereka terima”.

Berangkat dari wacana yang diangkat oleh Fadel Muhammad, dalam kenyataannya pejabat yang dimutasi ke dalam jabatan yang dianggap “jabatan basah” cenderung berpenampilan berbeda dibandingkan dengan pejabat yang dimutasi dalam asumsi sebagai “jabatan kering”. Walaupun jabatan-jabatan strategis yang memiliki muara kedekatan dengan Kepala Daerah atau yang sering mendapat perhatian khusus dari pejabat tinggi di Pemda akan menjadi magnet tersendiri bagi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kota Metro untuk meraihnya. Semakin sering komunikasi terjalin antara pejabat dengan Kepala Daerah biasanya akan mengalir kompensasi yang menguntungkan bagi pejabat tersebut.

Proses pelaksanaan mutasi jabatan struktural di lingkungan Pemerintah Kota Metro sejak tahun 2008 sampai dengan 2011 telah beberapa kali



dilaksanakan. Ada promosi jabatan yakni staf yang diangkat menjadi pejabat, ada kenaikan eselon, pemindahan ke bagian yang lain bahkan ada pula yang harus menerima keputusan untuk diberhentikan (non-jobkan) dari jabatannya.

**Tabel 2. Frekuensi Mutasi Jabatan di Lingkungan Pemerintah Kota Metro**

<b>No.</b>	<b>Tahun</b>	<b>Frekuensi Pelantikan</b>	<b>Jumlah Pejabat Yang dimutasi</b>	<b>Keterangan</b>
<b>1</b>	<b>2</b>		<b>3</b>	<b>4</b>
1.	2008	2 kali	695	Restrukturisasi Jabatan sesuai PP Nomor 41 Tahun 2007
2.	2009	1 kali	50	Mutasi insidental
3.	2010	3 kali	219	Mutasi insidental
4.	2011	3 kali	91	Mutasi insidental

Sumber: Laporan BKPPD Kota Metro (2008-2011)

Dari tabel diatas, dapat terlihat bahwa frekuensi pelantikan pejabat cukup sering terjadi. Kurun waktu pelaksanaan mutasi jabatan terjadi antara enam bulan sampai satu tahun. Bahkan didalam tahun yang sama bisa sampai terjadi tiga kali pelantikan pejabat.

Pelantikan pejabat di lingkungan Pemerintah Kota Metro selama ini selalu meninggalkan fakta adanya pejabat yang harus dihentikan dari jabatannya (nonjob) ataupun penurunan eselon jabatan (demosi). Sementara tidak ada alasan ataupun ukuran yang jelas kenapa pejabat tersebut harus menerima keputusan tersebut. Kejadian mencolok seperti ini biasanya muncul pacsu pemilihan kepala daerah. Pegawai yang dianggap “sembunyi-sembunyi” ataupun terbuka mendukung pasangan calon kepala daerah yang

kalah akan menerima konsekuensi pencopotan jabatan oleh walikota yang baru. Padahal dari segi kompetensi, akuntabilitas dan profesionalisme mungkin tidak diragukan.

Kontradiksi dalam pelaksanaan mutasi jabatan di Kota Metro biasanya muncul karena jabatan-jabatan tertentu yang sering menjadi langganan pergantian pejabat. Sehingga pejabat yang menduduki jabatan tertentu belum secara maksimal melaksanakan tugasnya sudah diganti dengan pejabat yang baru. Sehingga jarang ditemukan pejabat yang benar-benar bisa menguasai tugas pokok dan fungsinya dengan jenjang masa jabatan yang ideal.

Sedangkan ada jabatan-jabatan tertentu yang jarang mendapat kesempatan pergantian pejabat. Kondisi ini mengakibatkan dampak psikologis bagi pejabat yang memegang jabatan tersebut. Dia mungkin saja berharap mendapatkan kesempatan ataupun promosi ke jabatan yang lain namun tidak pernah terjadi sehingga bisa mempengaruhi kinerja pelaksanaan tugasnya.

Sebagaimana diungkap oleh Saksono (1999:65) bahwa manfaat mutasi antara lain untuk mengatasi rasa bosan pegawai pada pekerjaan, jabatan dan tempat kerja yang sama. Sehingga pelaksanaan mutasi jabatan yang objektif dan memperhatikan kompetensi pejabatnya akan sangat bermanfaat bagi perkembangan karier karena ditunjang peningkatan kinerja yang baik dari para pejabat yang memegang jabatan. Namun akan terjadi sebaliknya jika pelaksanaan mutasi jabatan mengabaikan hal tersebut.

Kondisi seperti ini tidak hanya terjadi di Metro saja. Karena maraknya sorotan kondisi tersebut telah menjadi isu yang diangkat dalam RUU Pokok Kepegawaian yakni tentang pengangkatan dalam jabatan struktural. Menurut Deputi SDM bidang Aparatur Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) Ramli Naibaho, selama ini pengangkatan pejabat struktural belum didasarkan pada nilai-nilai objektivitas, akuntabilitas, dan kompetisi yang sehat. Yang mengemuka justru unsur subjektivitas. Parahnya, kondisi ini diwarnai dengan kepentingan politis sehingga mendorong terjadinya kolusi, korupsi, dan nepotisme (KKN). (<http://www.jpnn.com/read/2010/12/01/78565/Aturan-Pengangkatan-Pejabat-Diperketat->).

Efek negatif dari pengangkatan pejabat yang kurang objektif dan kurang akuntabel tersebut salah satunya terlihat dari kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Metro yang rendah. Banyak pegawai yang mangkir tidak masuk kerja. Pada saat jam kerja terlihat hampir di setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sampai dengan tingkat kelurahan, mudah sekali dijumpai pegawai mangkir. Dan hal itu kerap didapati pada hari Kamis dan Jum'at dimana kantor dinas/instansi terlihat lengang. ([http://translampungku.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=349:pns-tidak-mengindahkan-instruksi-walikota-inspektorat-tak-mautahu&catid=1:berita-utama&Itemid=1](http://translampungku.com/index.php?option=com_content&view=article&id=349:pns-tidak-mengindahkan-instruksi-walikota-inspektorat-tak-mautahu&catid=1:berita-utama&Itemid=1)).

Hal tersebut dipertegas dengan hasil hearing antara BKPPD Kota Metro dengan DPRD Kota Metro tanggal 15 Januari 2009 menyikapi hasil inspeksi

mendadak (sidak) yang dilakukan DPRD Kota Metro bersama Inspektorat Kota Metro ke semua unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Metro. Dari hasil hearing tersebut diungkap data bahwa banyak pegawai baik level pejabat eselon dan staf yang tidak aktif masuk kerja. Bahkan pejabat-pejabat baru yang menduduki jabatan eselon IV, III dan II tidak ditemukan berada di kantor pada waktu dilaksanakan sidak. Dari hasil absensi yang diklarifikasikan dari masing-masing unit kerja banyak pejabat yang tidak aktif melaksanakan tugasnya pasca pelantikan.

Mutasi merupakan gambaran visi dan misi suatu organisasi, oleh karena itu kecerdasan dan strategi pelaksanaan mutasi akan bermuara pada keberhasilan pencapaian tujuan Pemerintah Kota Metro. Dengan memperhatikan pengaruh mutasi jabatan terhadap motivasi kerja para pegawai akan menjadi gambaran seberapa tepat atau tidaknya pelaksanaan mutasi jabatan yang telah dilaksanakan.

Kurang tepatnya tindakan Kepala Daerah dalam pelaksanaan mutasi jabatan salah satunya akan berimbas pada penurunan kinerja pemerintah sehingga tujuan pembangunan tidak akan tercapai dengan maksimal. Hal ini disebabkan karena pejabat yang menduduki jabatan tertentu khususnya yang berhubungan dengan institusi pelayanan publik kurang memiliki kapabilitas, kompetensi dan profesionalisme yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Analisis data sekunder menunjukkan kondisi sosial ekonomi kabupaten/kota di Lampung memang cenderung kurang mengembirakan dilihat dari indikator ekonomi, pendidikan, kesehatan, infrastruktur, dan

kependudukan. Selama kurun waktu 2005-2008 malah terjadi penurunan indeks sosial ekonomi di sejumlah kabupaten/kota di Lampung. Hanya di Kota Bandar Lampung tercatat indeks yang meningkat, sedangkan di Kota Metro stagnan. Meski bukan sepenuhnya menjadi potret terbaru kondisi Lampung, penurunan indeks sosial ekonomi dapat menjadi indikasi turunnya kinerja pemerintah memberikan pelayanan dasar kepada publik (sumber: Kompas, Rabu, 3 November 2010).

Pada dasarnya Kepala Daerah memiliki tujuan dalam membangun daerahnya. Untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut memerlukan sumberdaya manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan pembangunan. Tujuan tidak akan mungkin tercapai tanpa peran aktif dari seluruh elemen baik level pejabat ataupun staf. Namun dalam tataran pengambil kebijakan dan otoritas maka pejabat merupakan unsur yang sangat penting dalam proses pencapaian hasil yang maksimal.

Pejabat yang memiliki dedikasi yang baik tentu akan menghasilkan tugas yang baik. Salah satu prestasi yang sering diraih Kota Metro adalah penghargaan adipura. Kota Metro beberapa kali masuk diantara sejumlah kota diseluruh Indonesia yang meraih penghargaan Adipura karena berhasil menjaga keamanan, kenyamanan, kebersihan, kelestarian dan keserasian lingkungan. Keberhasilan ini menjadi indikator kepedulian pejabat yang membidangi tugas tersebut terhadap lingkungan hidup serta pelaksanaan program pembangunan yang ramah lingkungan. Prestasi tersebut merupakan

hasil kerjasama dan kinerja yang baik antara pemerintah kota dan seluruh elemen masyarakat. (sumber: [www.metrokota.go.id](http://www.metrokota.go.id)).

Kenyataan tersebut tentu berbanding terbalik dengan fakta masih adanya pejabat di lingkungan Pemerintah Kota Metro yang memiliki kinerja kurang baik. Salah satunya dapat dilihat dari pelayanan pendidikan di Kota Metro. Menurut Handi Mulyaningsih (2008: 87-88), layanan pendidikan yang ada di Kota Metro dinilai oleh warga miskin masih terbatas dan diskriminatif. Hal ini tampak dari kenyataan bahwa semakin banyak persyaratan yang menghambat orang miskin memperoleh pelayanan pendidikan, terutama biaya pendidikan dan sikap tenaga kependidikan dirasakan diskriminatif terhadap orang miskin. Ketersediaan Layanan pendidikan seperti SD, SLTP, SLTA, belum tersedia di semua kelurahan. Sedangkan belum semua angkutan umum menjangkau jarak antara kelurahan dan sekolah yang dibutuhkan.

Pejabat pemerintahan sebagai sumberdaya manusia memiliki peranan penting bagi pemerintah Kota Metro. Dengan tanggung jawab pencapaian visi dan misi Kota Metro maka arti pentingnya pejabat terletak pada kemampuannya untuk bereaksi secara baik dan positif terhadap sasaran-sasaran pelaksanaan pekerjaan dan menterjemahkan instruksi Walikota Metro kedalam kebijakan dan program yang mendukung tercapainya visi tersebut. Serta kesempatan yang diperoleh untuk mencapai kepuasan kerja dari hasil pekerjaannya sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal untuk mencapai tujuan pemerintah.

Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Metro Tahun 2005-2010, disebutkan bahwa salah satu identifikasi kelemahan (weakness) lingkungan internal Pemerintah Kota Metro adalah Sumberdaya Manusia (SDM) dan kinerja aparatur yang belum optimal. Kondisi ini jelas menjadi tantangan bagi Kepala Daerah untuk membuat strategi meningkatkan kualitas pejabat. Salah satunya bisa dilakukan dengan strategi mutasi yang cerdas dan objektif. Sehingga upaya untuk mewujudkan visi dan misi pembangunan di Kota Metro akan lebih mudah diwujudkan apabila pejabat yang memiliki tanggung jawab melaksanakan tugas tersebut memiliki kinerja yang tinggi. Apalagi slogan yang sering didengungkan adalah kerja keras, kerja cerdas dan kerja ikhlas.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan paparan latar belakang masalah maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah Pengaruh Persepsi Pejabat Struktural dalam Mutasi Jabatan terhadap Kinerja Pejabat di Lingkungan Pemerintah Kota Metro?
2. Berapa besar Pengaruh Persepsi Pejabat Struktural dalam Mutasi Jabatan terhadap Kinerja Pejabat di Lingkungan Pemerintah Kota Metro?

## **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui Persepsi Pejabat Struktural dalam Mutasi Jabatan dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pejabat di Lingkungan Pemerintah Kota Metro.

2. Untuk mengetahui tingkat Persepsi Pejabat Struktural dalam Mutasi Jabatan dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pejabat di Lingkungan Pemerintah Kota Metro.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini berguna secara teoritis maupun praktis yaitu:

1. Secara Teoritis: Penelitian ini merupakan salah satu kajian manajemen pemerintahan khususnya yang berkaitan dengan persepsi, mutasi dan kinerja pegawai.
2. Kegunaan Praktis: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi Pemerintah Kota Metro dalam proses pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan mutasi dan kinerja.