

## ABSTRAK

**Muhamad Sahlim** : *Analisis Pelaksanaan Rotasi dan Mutasi Jabatan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang dihubungkan dengan Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.*

Analisis Pelaksanaan Rotasi dan Mutasi Jabatan di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang dilakukan dengan tujuan mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Sejak diundangkannya peraturan tentang Pemerintahan Daerah yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, beberapa kewenangan telah diberikan kepada pemerintah daerah kabupaten/kota. Peranan suatu daerah untuk pelaksanaan mutasi pegawai terdapat dalam kebijakan daerah itu sendiri, sebagaimana diatur dalam Pasal 73 ayat 8 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang menyebutkan bahwa pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dari dan dalam jabatan eselon II di daerah. pemerintah/kota yang ditetapkan oleh Kepala Daerah. Namun dalam prakteknya masih belum cukup responsif karena masih banyak pemegang kebijakan/jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuannya.

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis tahapan proses pelaksanaan Rotasi dan Mutasi Jabatan di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang yang dikaitkan dengan pengaturan Aparatur Sipil Negara dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014.

Kerangka tesis ini didasarkan pada beberapa teori, yaitu Teori Otonomi Daerah yang merupakan *grand theory*. Kemudian Teori Pemerintahan yang Baik sebagai *middle theory*, dan Teori Hukum Kepegawaian sebagai *applied theory*. Ketiga teori di atas dapat menjadi argumentasi yang memperkuat pelaksanaan rotasi pekerjaan.

Penelitian ini “dilakukan dengan menggunakan metode yuridis empiris dimana studi kepustakaan menjadi bahan utama dalam penulisan tesis ini, serta didukung juga dengan data di lapangan yang dapat diakses secara langsung maupun online. Kemudian bahan yang terkumpul dianalisis secara deskriptif kualitatif tata krama.

Berdasarkan hasil kajian disimpulkan bahwa mutasi jabatan berstatus ASN dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang dilakukan dengan menginventarisasi jabatan kosong melalui perhitungan pejabat yang akan mengalami pensiun. Kemudian menyusun draf mentah dengan masukan yang diperoleh dari kepala SKPD lain dan pimpinan instruktif dengan mengumpulkan bahan dan data pendukung dari data kepegawaian. Faktor penghambat mutasi jabatan adalah kurangnya keterlibatan semua bidang di lembaga BKPSDM sehingga masih banyak nepotisme. Maka salah satu solusinya adalah pelaksanaan mutasi harus terbuka dan selektif agar dapat menempatkan orang sesuai dengan kebutuhan lembaga.

**Kata Kunci** : *Mutasi, Aparatur Sipil Negara, Pemerintah .*