

PENDAMPINGAN KONSELING PEGAWAI MUTASI ASN KOTA SURAKARTA**Rini Mutianisa¹, Dhian Riskiana Putri²**^{1,2}Program Studi Psikologi, Fakultas Sosial, Humaniora dan Seni, Universitas Sahid SurakartaE-mail: rinimutianisa@gmail.com, dhianrp@gmail.com**Abstract**

ASN (State Civil Apparatus) mutations are all changes such as appointments, transfers, dismissals, retirements, changes in family composition, and others. In this process, the Surakarta City BKPSDM uses ASN counseling as part of ASN coaching efforts in handling personnel problems, developing themselves, overcoming performance problems, or planning a career. Factors from the ASN mutation phenomenon are considered by the Surakarta BKPSDM. This assistance aims to overcome problems in ASN mutations in the city of Surakarta. The method used is a consultation method on the problems faced with a psychologist, where the researcher positions himself as a psychologist's assistant. It is hoped that the counseling program will be a forum for identifying personnel problems, as well as a means of agency needs, competencies and psychological and physical conditions of employees.

Keywords: *ASN, Mutations, counseling***Abstrak**

Mutasi ASN (Aparatur Sipil Negara) adalah segala perubahan seperti pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, pensiunan, perubahan susunan keluarga, dan lainnya. Dalam proses ini, BKPSDM kota Surakarta mempergunakan konseling ASN menjadi bagian dari upaya pembinaan ASN dalam menangani masalah kepegawaian, mengembangkan diri, mengatasi masalah kinerja, atau merencanakan karier. Faktor-faktor dari fenomena mutasi ASN menjadi pertimbangan bagi BKPSDM Surakarta. Pendampingan ini bertujuan mengatasi permasalahan dalam mutasi ASN di kota Surakarta. Metode yang digunakan adalah metode konsultasi atas persoalan yang dihadapi dengan psikolog, dimana peneliti menempatkan diri sebagai asisten psikolog. Harapannya program konseling menjadi wadah untuk mengidentifikasi masalah kepegawaian, serta sebagai sarana kebutuhan instansi, kompetensi serta kondisi psikologis dan fisik pegawai.

Kata Kunci: ASN, Mutasi, konseling

Submitted: 2025-06-10

Revised: 2025-06-26

Accepted: 2025-07-08

Pendahuluan

Pemerintah daerah merupakan suatu organisasi yang memiliki wewenang untuk membuat, mengelola dan menerapkan kebijakan bersama serta mempunyai hak untuk mengatur komunitas di wilayah tertentu. Di Indonesia, penyelenggaraan urusan pemerintah diatur oleh pemerintah daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) yang tercantum dalam (UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA 23 TAHUN 2014, n.d.). Pemerintah daerah mengendalikan otonomi daerah, kecuali urusan pemerintahan pusat yang mencakup dalam sektor kenegaraan. Pemerintah daerah diberikan kewenangan untuk merumuskan dan menerapkan peraturan serta undang-undang di wilayahnya sendiri yang dilengkapi dengan otoritas dan lembaga yang menangani urusan pemerintahan daerah. Hal ini bertujuan untuk meminimalisir ketergantungan pemerintah daerah pada pemerintah pusat. Dengan desentralisasi ini, kepala daerah dibebani tanggung jawab atas mengoptimalkan seluruh potensi daerah, baik dari sumber daya alam maupun sumber daya manusia. Pengelolaan yang maksimal terhadap potensi daerah akan berdampak langsung pada peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Aparatur Sipil Negara atau ASN adalah pegawai yang bekerja pada instansi pemerintah pada tingkat pusat maupun daerah, meliputi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pada manajemen ASN mencakup berbagai aspek, mulai dari perencanaan dan penetapan kebutuhan pegawai, proses rekrutmen, pengelolaan pangkat dan jabatan, hingga pengembangan karier. Selain itu, termasuk di dalamnya penentuan pola karier,

promosi, mutasi, evaluasi kerja, sistem penggajian berserta tunjangan, pemberian penghargaan, penegakkan disiplin, serta kebijakan terkait pemberhentian, jaminan pensiun, jaminan hari tua, dan perlindungan pegawai, sesuai dengan (*UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA 5 TAHUN 2014*, n.d.). Manajemen ASN secara nasional dikelola oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), sedangkan manajemen ASN daerah dikelola oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). BKPSDM mempunyai tugas dan peran krusial dalam implementasi manajemen talenta di setiap instansi. Lembaga bertanggung jawab untuk menyiapkan sumber daya manusia (SDM) unggul untuk yang mampu menjalankan tata kelola pemerintahan secara efektif, (Zudan, 2025)

BKPSDM kota Surakarta menghadirkan program konseling Kami Peduli, yang merupakan sistem deteksi dini pembinaan Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui konseling kepegawaian. Dalam pelayanan konseling ASN program Kami Peduli, menjadi bagian dari upaya pembinaan ASN dalam menangani berbagai permasalahan kepegawaian yang ditemukan. Karena program konseling Kami Peduli memungkinkan identifikasi yang lebih cepat terhadap ASN yang menunjukkan tanda-tanda minim kedisiplinan, penurunan kinerja, permasalahan dengan lingkungan kerja, atau permasalahan psikologis lainnya. Selanjutnya, ASN dapat segera mendapatkan pendampingan yang lebih tepat. selain itu, program konseling Kami Peduli merupakan wadah bagi ASN dalam pengembangan diri, dan perencanaan karier. Melalui mekanisme deteksi dini yang diikuti oleh program pembinaan, diharapkan mampu mengatasi berbagai permasalahan yang dialami oleh ASN di kota Surakarta. Dalam upaya membangun Aparatur Sipil Negara yang berkompeten tinggi dan professional, layanan konseling karier dan kinerja dapat menjadi salah satu Solusi strategis untuk memandu aparatur dalam mengoptimalkan capaian karier dan kinerja. Pelayanan konseling bagi ASN merupakan komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia sektor publik. Berdasarkan (*PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARADANREFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA 38 TAHUN 2017*, n.d.), konseling ASN dirancang untuk meningkatkan kapasitas kerja, mengatasi masalah psikologis, dan mempertahankan produktivitas aparatur.

Mutasi merupakan salah satu upaya dalam meningkatkan kapasitas kerja dan mempertahankan produktivitas ASN. Menurut (Badan Kepegawaian Negara, n.d.), mutasi adalah segala perubahan mengenai Pegawai Negeri Sipil (PNS), seperti pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, pensiunan, perubahan susunan keluarga, dan lainnya. Mutasi merupakan strategi manajemen SDM yang esensial untuk mengoptimalkan kompetensi karyawan serta kebutuhan organisasi. Meski sering diasosiasikan secara negative, proses ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas birokrasi, pemetaan distribusi tenaga kerja, serta pengembangan kompetensi pegawai. Mutasi pekerjaan menjadi salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN). Menurut (*PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA 17 TAHUN 2020*, n.d.) tentang Manajemen ASN, mutasi diperlukan untuk menyesuaikan kebutuhan instansi dengan kapasitas SDM yang tersedia. Mekanisme pengajuan mutasi pegawai beserta persyaratan dan kewenangan persetujuannya diatur dalam (*PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA 5 TAHUN 2019*, n.d.) tentang Prosedur Mutasi Pegawai. Setiap proses perpindahan wajib memperoleh persetujuan dari Organisasi Perangkat Daerah (OPD) terkait. Kebijakan mutasi ini dilaksanakan dengan dua tujuan utama: (1) pengembangan karier professional, dan (2) pertimbangan kebutuhan pribadi seperti kondisi psikologis tertentu atau ketidaknyamanan kerja.

Tujuan dari kegiatan konseling ASN mutasi ini adalah mengidentifikasi masalah yang dialami ASN, memetakan kompetensi yang relevan dan mencegah masalah yang dialami ASN yang bersangkutan tersebut. Berkaitan dengan hal tersebut, dilakukan konseling kepegawaian dengan maksud untuk mengkonfirmasi dan menelaah mengenai persoalan yang terjadi. Selain itu,

konseling dapat memberikan ruang untuk ASN yang bersangkutan, serta mencegah masalah yang lebih serius di kemudian hari.

METODE

Klien atau biasanya yang disebut peserta konseling merupakan ASN yang mengajukan permohonan mutasi pada BKPSDM Surakarta. Yang bersangkutan bekerja sebagai Operator Layanan Operasional di salah satu SDN Kota Surakarta. ybs mengajukan permohonan mutasi kepada atasannya, atas dasar trauma psikologis yang alami setelah anaknya meninggal. Yang bersangkutan kerap merasa sedih karena teringat dengan anaknya yang sudah meinggal ketika bekerja di sekitar anak-anak lain di sekolah tempat ia bekerja. Hal ini yang membuat ybs mengajukan mutase untuk bekerja di tempat lain dengan tujuan untuk mengoptimalkan produktivitas kerja yang dimiliki.

Definisi umum konseling organisasi yaitu organisasi memfasilitasi layanan ini secara gratis untuk kepentingan karyawannya. Dengan menerapkan prinsip ini, ada tiga pihak yang terlibat: Perusahaan, pegaawai (klien), dan konselor. Dalam hal ini, konselor bukan bagian dari organisasi melainkan konselor lembaga yang bekerja sama dengan BKPSDM Surakarta.

Pendampingan dan konseling ini dilaksanakan dengan metode:

1. Tahap 1: Asesmen psikologi berupa tes inteligensi dan tes kepribadian.
2. Tahap 2: Konseling dengan psikolog.
3. Tahap 3: Pemberian sugesti oleh psikolog.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan pendampingan konseling ini dilaksanakan pada tanggal 4 Juni 2025 di BKPSDM Surakarta. Sebelum konseling, klien diminta untuk mengikuti tes psikologis sebagai sumber evaluasi dan pertimbangan. Konseling ini dilakukan dengan pihak BKPSDM Surakarta dan psikolog profesional. Kemudian hasil pemeriksaan dan konseling klien dikaji lebih lanjut untuk menjadi bahan evalasi dan tindak lanjut.

Pelaksanaan pengabdian masyarakat berupa pendampingan konseling mutasi yang ditujukan untuk ASN kota Surakarta pada 4 Juni 2025 di kantor BKPSDM Surakarta. *Output* dari kegiatan konseling ini adalah upaya memberikan solusi bagi ASN yang mengajukan permohonan mutase. Pada Tahap 1: asesmen psikologi berupa tes intelegensi dan tes kepribadian. Tahap 2: konseling terkait kinerja, masalah pribadi, hingga masalah pekerjaan. Dalam konseling, klien menceritakan kondisi yang dialaminya kepada konselor. Tahap 3: Pemberian sugesti, klien bersedia dan sadar ingin pulih dari kondisinya saat ini. Psikolog memberikan alternatif dengan cara memberi sugesti yang sesuai dengan kebutuhan dan kenyamanan klien.

Pada tahap ini klien menunjukkan reaksi atas trauma yang dialaminya dengan menangis. Setelah sesi konseling, psikolog melakukan observasi untuk mengetahui perkembangan klien. Hal ini terlihat dari perubahan emosi klien yang sebelumnya manangis, kini bisa lebih rileks. Maka dari itu, konseling memberikan pendekatan yang sisitematis bagi klien dan pihak BKPSDM Surakarta. Sesuai dengan aturan (PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA 17 TAHUN 2020, n.d.) yang mengaris bawahi prinsip meritokrasi. Mutasi ASN harus mempertimbangkan kebutuhan instansi, kompetensi serta kondisi psikologis dan fisik pegawai. Hal tersebut untuk menciptakan tata kelola ASN yang lebih terbuka dan akuntabel.

KESIMPULAN

Pelaksanaan pendampingan konseling BKPSDM Surakarta yang dilaksanakan sesuai dengan prosedur dan mekanisme. Pendampingan konseling dapat memberikan manfaat bagi pihak klien dan pihak BKPSDM Surakarta serta konselor dapat berkerjasama dalam melaksanakan kegiatan konseling. Hal ini sesuai dengan peraturan (*Peraturan Bersama Menpan RB Dan BKN Nomor 1 Tahun 2023*, n.d.) yang menyebutkan instansi wajib memfasilitasi konseling atau penempatan ulang jika lingkungan kerja membahayakan kesehatan mental ASN. Diharapkan dengan adanya konseling ini dapat memberikan pendekatan yang terbuka dan bertanggung jawab. Oleh sebab itu, kegiatan konseling serupa dirasakan manfaatnya bagi klien maupun BKPSDM Surakarta. Program konseling yang dirancang dengan baik tidak hanya menjadi tempat curhat, tapi wahana transformasi produktivitas dan kesejahteraan berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Badan Kepegawaian Negara. (n.d.). Mutasi. Retrieved June 28, 2025, from <https://bkpsdm.tanjungbalaikota.go.id/mutasi/#:~:text=Mutasi%20Kepegawaian%20adalah%20segala%20perubahan,Mutasi%20CPNS>
- PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 5 TAHUN 2019. (n.d.).
- Peraturan Bersama Menpan RB dan BKN Nomor 1 Tahun 2023. (n.d.).
- PERATURAN MENTERI PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARADANREFORMASI BIROKRASI REPUBLIK INDONESIA NOMOR 38 TAHUN 2017. (n.d.).
- PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA NOMOR 17 TAHUN 2020. (n.d.).
- UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 5 TAHUN 2014. (n.d.).
- UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR 23 TAHUN 2014. (n.d.). www.djpp.kemendikham.go.id
- Zudan. 2025. BKPSDM/BKPP/BKD Berperan Vital Dalam Penerapan Sistem Merit dan Manajemen Talenta di Instansi Daerah.