

MUTASI APARATUR SEBAGAI INSTRUMEN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEMERINTAHAN DAERAH

APPARATUS MUTATION AS AN INSTRUMENT OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN IMPROVING REGIONAL GOVERNMENT PERFORMANCE

Ivan Yoga Pratama^{1*}, Yuli Setyowati²

Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa (STPMD) APMD, Indonesia

Email Correspondence: ivanivanyp@gmail.com^{1}, gracedista72@gmail.com²

Abstract

This study examines the role of apparatus mutation as an instrument of public sector human resource management in improving local government performance. The issue of mutation in regional bureaucracy is often associated with administrative routines and political considerations, while its strategic function in strengthening organizational performance has not been optimally explored. This study aims to analyze how mutation mechanisms contribute to improving government performance from a conceptual and managerial perspective. The research employs a qualitative approach using a literature review method by analyzing scientific articles, academic books, and policy documents published within the last ten years. Data analysis was conducted through thematic analysis and critical synthesis of relevant literature related to public human resource management, bureaucratic reform, and government performance. The results of the study indicate that apparatus mutation can function as a strategic human resource management instrument when implemented based on competence, performance evaluation, and organizational needs. Properly managed mutations are able to enhance employee motivation, improve job-person fit, and strengthen bureaucratic professionalism, which in turn supports better government performance. Conversely, non-transparent and non-merit-based mutation practices tend to weaken organizational effectiveness and reduce public trust. This study concludes that apparatus mutation should be positioned as a strategic managerial policy rather than merely an administrative procedure. Strengthening merit-based systems and institutional commitment is essential to ensure that mutation policies contribute positively to local government performance.

Keywords: *Apparatus Mutation, Human Resource Management, Government Performance, Local Government, Bureaucratic Reform.*

Abstrak

Penelitian ini mengkaji mutasi aparatur sebagai instrumen manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja pemerintahan daerah. Praktik mutasi dalam birokrasi daerah sering kali dipahami sebatas sebagai rutinitas administratif atau dikaitkan dengan kepentingan tertentu, sehingga fungsi strategisnya dalam mendukung kinerja organisasi belum dimanfaatkan secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran mekanisme mutasi aparatur dalam meningkatkan kinerja pemerintahan daerah dari perspektif konseptual dan manajerial. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode *literature review* melalui penelaahan terhadap artikel jurnal ilmiah, buku akademik, dan dokumen kebijakan yang relevan dalam sepuluh tahun terakhir. Analisis data dilakukan secara tematik dan kritis untuk mengidentifikasi pola, konsep, serta temuan utama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia publik, reformasi birokrasi, dan kinerja pemerintahan. Hasil kajian menunjukkan bahwa mutasi aparatur dapat berfungsi sebagai instrumen strategis manajemen sumber daya manusia apabila dilaksanakan berdasarkan prinsip kompetensi, evaluasi kinerja, dan kebutuhan organisasi. Mutasi yang dikelola secara profesional mampu meningkatkan kesesuaian jabatan, motivasi kerja aparatur, serta profesionalisme birokrasi yang berdampak positif terhadap kinerja pemerintahan daerah. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kebijakan mutasi aparatur perlu ditempatkan sebagai kebijakan manajerial strategis, bukan sekadar

prosedur administratif, agar dapat mendukung peningkatan kinerja pemerintahan daerah secara berkelanjutan.

Kata kunci: *Mutasi Aparatur, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Pemerintahan, Pemerintah Daerah, Reformasi Birokrasi.*

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi di Indonesia menempatkan penguatan kinerja pemerintahan daerah sebagai salah satu agenda strategis dalam penyelenggaraan administrasi publik. Kinerja pemerintahan daerah tidak hanya ditentukan oleh kebijakan dan struktur organisasi, tetapi juga sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia aparatur secara efektif dan profesional. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia publik dipandang sebagai instrumen penting untuk memastikan aparatur sipil negara mampu menjalankan tugas dan fungsi pemerintahan secara optimal (Pollitt & Bouckaert, 2017). Salah satu praktik manajemen sumber daya manusia yang memiliki implikasi langsung terhadap kinerja organisasi adalah kebijakan mutasi aparatur.

Mutasi aparatur pada dasarnya merupakan proses pemindahan pegawai dari satu posisi ke posisi lain dalam rangka menyesuaikan kebutuhan organisasi dan pengembangan karier aparatur. Secara konseptual, mutasi dipahami sebagai bagian dari fungsi pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kesesuaian antara kompetensi individu dan tuntutan jabatan (*person-job fit*) sehingga dapat mendukung kinerja organisasi secara keseluruhan (Dessler, 2017). Namun, dalam praktik birokrasi pemerintahan daerah, mutasi aparatur sering kali dipersepsikan sebagai rutinitas administratif semata, bahkan tidak jarang dikaitkan dengan kepentingan non-manajerial yang berpotensi melemahkan profesionalisme birokrasi.

Berbagai kajian menunjukkan bahwa mutasi aparatur yang tidak berbasis pada sistem merit cenderung berdampak negatif terhadap motivasi kerja, stabilitas organisasi, dan kinerja pemerintahan. Mergel (2018) menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia publik yang tidak transparan dan tidak berbasis kompetensi dapat menghambat efektivitas organisasi sektor publik. Sebaliknya, mutasi yang dirancang secara sistematis dan profesional dapat menjadi instrumen strategis dalam memperkuat kapasitas organisasi, meningkatkan produktivitas aparatur, serta mendorong terciptanya birokrasi yang adaptif dan berorientasi pada kinerja.

Urgensi kajian mengenai mutasi aparatur semakin menguat seiring dengan tuntutan tata kelola pemerintahan yang akuntabel dan berorientasi pada hasil. Pemerintah daerah dihadapkan pada kompleksitas permasalahan pelayanan publik yang menuntut aparatur dengan kompetensi yang tepat pada posisi yang sesuai. Andrews, Pritchett, dan Woolcock (2017) menekankan bahwa kapasitas organisasi pemerintah sangat ditentukan oleh kemampuan manajerial dalam menempatkan sumber daya manusia secara strategis. Oleh karena itu, kebijakan mutasi aparatur tidak dapat dilepaskan dari upaya peningkatan kinerja pemerintahan daerah secara berkelanjutan.

Meskipun demikian, kajian akademik yang membahas mutasi aparatur masih cenderung berfokus pada aspek normatif atau administratif, sementara pembahasan

mengenai mutasi sebagai instrumen strategis manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pemerintahan daerah masih relatif terbatas. Inilah yang menjadi celah penelitian (*research gap*) dalam kajian ini. Artikel ini memiliki kebaruan (*novelty*) dengan menempatkan mutasi aparatur tidak sekadar sebagai mekanisme administratif, tetapi sebagai kebijakan manajerial strategis yang berimplikasi langsung terhadap kinerja pemerintahan daerah. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif melalui *literature review*, penelitian ini berupaya memberikan pemahaman konseptual yang komprehensif mengenai peran mutasi aparatur dalam konteks manajemen sumber daya manusia publik dan kinerja pemerintahan daerah.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Sektor Publik

Manajemen sumber daya manusia dalam sektor publik merupakan proses strategis yang bertujuan untuk memastikan aparatur sipil negara memiliki kompetensi, integritas, dan kinerja yang sesuai dengan tujuan organisasi pemerintahan. Dalam konteks administrasi publik, pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berorientasi pada efisiensi kerja, tetapi juga pada akuntabilitas, profesionalisme, dan pelayanan kepada masyarakat. Pollitt dan Bouckaert (2017) menegaskan bahwa keberhasilan reformasi birokrasi sangat ditentukan oleh kemampuan pemerintah dalam mengelola aparatur secara sistematis dan berbasis kinerja. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia publik dipandang sebagai fondasi utama dalam meningkatkan kinerja pemerintahan daerah.

Pengelolaan aparatur yang efektif menuntut adanya kebijakan yang mampu menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan organisasi. Hal ini sejalan dengan pandangan Dessler (2017) yang menyatakan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia yang baik harus mampu mengoptimalkan potensi individu untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam sektor publik, tantangan pengelolaan sumber daya manusia semakin kompleks karena adanya regulasi yang ketat dan dinamika kepentingan politik, sehingga diperlukan pendekatan manajerial yang profesional dan transparan.

Konsep dan Mekanisme Mutasi Aparatur Sipil Negara

Mutasi aparatur sipil negara merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia yang berfungsi untuk menata dan mengembangkan pegawai dalam organisasi pemerintahan. Secara konseptual, mutasi dipahami sebagai proses pemindahan pegawai dari satu jabatan atau unit kerja ke jabatan atau unit kerja lain dengan tujuan menyesuaikan kompetensi individu dengan kebutuhan organisasi. Dessler (2017) menjelaskan bahwa mutasi merupakan salah satu instrumen pengembangan pegawai yang dapat meningkatkan kesesuaian antara individu dan pekerjaan (*person-job fit*).

Dalam konteks pemerintahan daerah, mekanisme mutasi aparatur seharusnya dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme dan kebutuhan organisasi. Namun, berbagai kajian menunjukkan bahwa praktik mutasi sering kali belum sepenuhnya mencerminkan prinsip manajemen sumber daya manusia yang strategis. OECD (2019)

menekankan bahwa mutasi aparatur yang tidak berbasis pada pertimbangan kompetensi dan kinerja berpotensi menurunkan motivasi kerja dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, mutasi aparatur perlu dipahami tidak hanya sebagai prosedur administratif, tetapi sebagai kebijakan manajerial yang memiliki implikasi strategis terhadap kinerja pemerintahan.

Sistem Merit dalam Pengelolaan Aparatur Pemerintahan

Sistem merit merupakan prinsip fundamental dalam pengelolaan aparatur sipil negara yang menekankan objektivitas, transparansi, dan keadilan dalam setiap keputusan kepegawaian. Penerapan sistem merit bertujuan untuk memastikan bahwa mutasi, promosi, dan pengembangan karier aparatur dilakukan berdasarkan kompetensi dan kinerja, bukan pada pertimbangan subjektif atau kepentingan tertentu. OECD (2019) menyatakan bahwa sistem merit yang kuat dapat meningkatkan profesionalisme birokrasi dan memperkuat kepercayaan publik terhadap institusi pemerintahan.

Dalam kaitannya dengan mutasi aparatur, sistem merit berperan sebagai kerangka normatif dan operasional yang mengarahkan kebijakan mutasi agar selaras dengan tujuan organisasi. Mutasi yang dilaksanakan secara meritokratik memungkinkan pemerintah daerah menempatkan aparatur pada posisi yang tepat sesuai dengan keahlian dan pengalaman yang dimiliki. Hal ini sejalan dengan pandangan Pollitt dan Bouckaert (2017) yang menekankan bahwa penguatan kapasitas birokrasi hanya dapat dicapai melalui pengelolaan aparatur yang profesional dan berbasis kinerja.

Kinerja Pemerintahan Daerah dan Peran Mutasi Aparatur

Kinerja pemerintahan daerah dalam kajian administrasi publik dipahami sebagai tingkat pencapaian tujuan organisasi pemerintah dalam menjalankan fungsi pelayanan publik, pembangunan, dan pemerintahan. Bouckaert dan Halligan (2017) menjelaskan bahwa kinerja sektor publik mencakup dimensi efisiensi, efektivitas, kualitas pelayanan, serta dampak kebijakan terhadap masyarakat. Dalam kerangka ini, pengelolaan sumber daya manusia, termasuk kebijakan mutasi aparatur, memiliki peran yang signifikan dalam mendukung pencapaian kinerja pemerintahan daerah.

Hubungan antara mutasi aparatur dan kinerja pemerintahan daerah dapat dijelaskan melalui perspektif kapasitas organisasi. Andrews, Pritchett, dan Woolcock (2017) menegaskan bahwa kapasitas organisasi pemerintah sangat dipengaruhi oleh kemampuan manajerial dalam mengelola dan menempatkan sumber daya manusia secara strategis. Mutasi aparatur yang dirancang secara profesional dan berbasis sistem merit berpotensi meningkatkan kapasitas birokrasi, memperkuat profesionalisme aparatur, serta mendorong peningkatan kinerja pemerintahan daerah secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan metode *literature review* atau telaah pustaka yang bertujuan untuk menganalisis peran mutasi aparatur sebagai instrumen manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pemerintahan daerah.

Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini tidak bertujuan untuk menguji hipotesis atau mengukur hubungan antarvariabel secara statistik, melainkan untuk memperoleh pemahaman konseptual dan analitis berdasarkan kajian terhadap teori dan hasil penelitian terdahulu. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Creswell dan Poth (2018) yang menekankan bahwa penelitian kualitatif berfokus pada pemaknaan dan interpretasi fenomena sosial secara mendalam.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari literatur ilmiah yang relevan dengan tema kajian, meliputi artikel jurnal nasional dan internasional, buku akademik, serta dokumen kebijakan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia publik, mutasi aparatur sipil negara, sistem merit, dan kinerja pemerintahan daerah. Penelusuran literatur dilakukan melalui basis data ilmiah seperti Google Scholar dan portal jurnal nasional dengan mempertimbangkan kesesuaian topik, kredibilitas sumber, serta rentang waktu publikasi sepuluh tahun terakhir guna menjaga kebaruan kajian, sebagaimana disarankan oleh Snyder (2019) dalam pelaksanaan *literature review* yang sistematis.

Analisis data dilakukan secara kualitatif melalui proses pembacaan mendalam dan penelaahan kritis terhadap setiap sumber literatur yang terpilih. Tahapan analisis meliputi pengelompokan tema-tema utama, penafsiran konsep dan argumen kunci, serta sintesis temuan penelitian yang relevan dengan fokus kajian. Proses sintesis ini bertujuan untuk mengidentifikasi pola pemikiran, kesenjangan kajian, dan implikasi teoretis terkait mutasi aparatur sebagai kebijakan manajerial dalam konteks pemerintahan daerah. Teknik analisis ini sejalan dengan pendekatan analisis tematik yang dikemukakan oleh Braun dan Clarke (2019), yang menekankan pada identifikasi dan pengintegrasian tema secara sistematis dalam penelitian kualitatif.

Untuk menjaga keabsahan kajian, peneliti menggunakan sumber literatur yang kredibel dan relevan serta melakukan perbandingan antar temuan penelitian guna meminimalkan bias interpretasi. Seluruh sumber yang digunakan dalam penelitian ini dicantumkan secara lengkap dalam daftar pustaka sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah dan gaya sitasi APA.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mutasi Aparatur sebagai Instrumen Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasil telaah pustaka menunjukkan bahwa mutasi aparatur memiliki peran strategis dalam manajemen sumber daya manusia publik apabila diposisikan sebagai kebijakan manajerial, bukan sekadar prosedur administratif. Literatur menegaskan bahwa mutasi aparatur yang dirancang berdasarkan kebutuhan organisasi dan kompetensi individu mampu meningkatkan efektivitas penempatan pegawai serta mendukung pencapaian tujuan organisasi pemerintahan. Hal ini sejalan dengan pandangan Dessler (2017) yang menyatakan bahwa mutasi merupakan instrumen penting untuk mewujudkan kesesuaian antara individu dan pekerjaan (*person-job fit*) dalam organisasi.

Berbagai studi menunjukkan bahwa mutasi aparatur yang dilaksanakan secara profesional dapat berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja dan pengembangan

kapasitas aparatur. Dalam konteks pemerintahan daerah, mutasi yang mempertimbangkan rekam jejak kinerja dan kompetensi aparatur memungkinkan organisasi menempatkan pegawai pada posisi yang paling sesuai dengan kebutuhan pelayanan publik. Sebaliknya, mutasi yang dilakukan tanpa perencanaan yang matang berpotensi menimbulkan ketidakefisienan organisasi dan melemahkan kinerja birokrasi, sebagaimana dikemukakan oleh Pollitt dan Bouckaert (2017).

Sistem Merit dan Profesionalisme dalam Pelaksanaan Mutasi Aparatur

Hasil kajian literatur juga menegaskan bahwa efektivitas mutasi aparatur sangat bergantung pada penerapan sistem merit dalam pengelolaan kepegawaian. Sistem merit menjadi prasyarat utama agar mutasi aparatur berjalan secara objektif, transparan, dan adil. OECD (2019) menekankan bahwa mutasi yang berbasis sistem merit dapat memperkuat profesionalisme birokrasi serta mencegah praktik pengelolaan aparatur yang bersifat subjektif atau politis.

Dalam konteks kinerja pemerintahan daerah, penerapan sistem merit dalam mutasi aparatur memungkinkan organisasi untuk menempatkan aparatur yang memiliki kompetensi dan pengalaman yang relevan pada posisi strategis. Hal ini berdampak positif terhadap kualitas pengambilan keputusan dan efektivitas pelaksanaan program pemerintah daerah. Literatur juga menunjukkan bahwa lemahnya penerapan sistem merit dalam mutasi aparatur sering kali berimplikasi pada menurunnya kepercayaan aparatur terhadap organisasi serta melemahnya kinerja pemerintahan secara keseluruhan. Temuan ini memperkuat argumentasi bahwa mutasi aparatur tidak dapat dipisahkan dari kerangka tata kelola sumber daya manusia publik yang profesional.

Implikasi Mutasi Aparatur terhadap Kinerja Pemerintahan Daerah

Berdasarkan sintesis literatur, mutasi aparatur memiliki implikasi langsung terhadap kinerja pemerintahan daerah, baik dari aspek efektivitas organisasi maupun kualitas pelayanan publik. Bouckaert dan Halligan (2017) menjelaskan bahwa kinerja sektor publik sangat dipengaruhi oleh kualitas proses internal organisasi, termasuk pengelolaan sumber daya manusia. Mutasi aparatur yang tepat sasaran dapat meningkatkan koordinasi kerja, memperkuat kapasitas kelembagaan, serta mendorong pencapaian kinerja pemerintahan yang lebih optimal.

Namun demikian, literatur juga mengungkap bahwa mutasi aparatur yang tidak dikelola secara profesional berpotensi menimbulkan dampak negatif, seperti menurunnya motivasi kerja aparatur dan terhambatnya proses pelayanan publik. Andrews, Pritchett, dan Woolcock (2017) menegaskan bahwa kapasitas organisasi pemerintah sangat ditentukan oleh kemampuan manajerial dalam mengelola dan menempatkan sumber daya manusia secara strategis. Dengan demikian, mutasi aparatur harus dipahami sebagai bagian dari strategi penguatan kapasitas birokrasi untuk mendukung peningkatan kinerja pemerintahan daerah secara berkelanjutan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis kualitatif melalui telaah pustaka, penelitian ini menyimpulkan bahwa mutasi aparatur merupakan instrumen strategis dalam manajemen sumber daya manusia publik yang memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pemerintahan daerah. Mutasi aparatur tidak dapat dipahami semata-mata sebagai prosedur administratif, melainkan sebagai kebijakan manajerial yang berfungsi untuk menyesuaikan kompetensi aparatur dengan kebutuhan organisasi pemerintahan. Literatur yang dikaji menunjukkan bahwa mutasi aparatur yang dilaksanakan secara profesional dan berbasis sistem merit mampu meningkatkan kesesuaian jabatan, memperkuat profesionalisme birokrasi, serta mendukung pencapaian kinerja pemerintahan daerah secara lebih efektif.

Penelitian ini juga menegaskan bahwa keberhasilan mutasi aparatur sangat bergantung pada komitmen kelembagaan dan kapasitas manajerial pemerintah daerah. Mutasi yang tidak dirancang berdasarkan evaluasi kinerja dan kebutuhan organisasi berpotensi menimbulkan disfungsi birokrasi, menurunkan motivasi kerja aparatur, serta melemahkan efektivitas kinerja pemerintahan. Dengan demikian, mutasi aparatur harus ditempatkan sebagai bagian integral dari strategi penguatan kapasitas birokrasi, di mana pengelolaan sumber daya manusia yang profesional menjadi prasyarat utama dalam meningkatkan kinerja pemerintahan daerah secara berkelanjutan.

Saran dan Ucapan Terimakasih

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penelitian ini menyarankan agar pemerintah daerah memperkuat penerapan sistem merit dalam kebijakan mutasi aparatur melalui mekanisme yang transparan, objektif, dan berbasis evaluasi kinerja. Penguatan kapasitas manajerial dan kelembagaan juga diperlukan agar mutasi aparatur dapat berfungsi secara optimal sebagai instrumen peningkatan kinerja pemerintahan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan kajian ini melalui pendekatan empiris untuk memperoleh gambaran yang lebih kontekstual mengenai praktik mutasi aparatur di pemerintah daerah. Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang secara tidak langsung mendukung tersusunnya artikel ini, khususnya para akademisi dan peneliti yang karya ilmiahnya menjadi rujukan utama dalam kajian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andrews, M., Pritchett, L., & Woolcock, M. (2017). *Building state capability: Evidence, analysis, action*. Oxford University Press.
- Apriliana, P. . (2022). Persepsi Aparatur Sipil Negara Terhadap Penggunaan Jasa Bank Syariah (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara). *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(4), 431–440. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i4.47>
- Bouckaert, G., & Halligan, J. (2017). *Managing performance: International comparisons*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315627179>

- Braun, V., & Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11(4), 589–597. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.
- Hernansi Simamora, R. ., N.M Sirait, D. ., Caesar Akbar, M. ., & Lumbangaol, E. . (2024). Etos Kerja 4.0: Adaptasi Aparatur Sipil Negara Dalam Menghadapi Tantangan Revolusi Industri. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 3(4), 569–574. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v3i4.1882>
- Mergel, I. (2018). Open innovation in the public sector: Drivers and barriers for the adoption of challenge.gov. *Public Management Review*, 20(5), 726–745. <https://doi.org/10.1080/14719037.2017.1320044>
- OECD. (2019). *Merit-based public service and civil service professionalism*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/0d2a7c64-en>
- Pollitt, C., & Bouckaert, G. (2017). *Public management reform: A comparative analysis – Into the age of austerity* (4th ed.). Oxford University Press.
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>