

**PENERAPAN PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR
5 TAHUN 2019 TENTANG TATA CARA PELAKSANAAN MUTASI DI KOTA PADANG**

EXECUTIVE SUMMARY

*Diajukan Sebagai Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum*



OLEH :

MUHAMMAD ARYA FADHILLAH RAMADHAN

1910012111074

BAGIAN HUKUM TATA NEGARA

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS BUNG HATTA

PADANG

2023


**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS BUNG HATTA**

PERSETUJUAN EXECUTIVE SUMMARY

No.Reg :25/Skripsi/HTN/II-2023

Nama : **Muhammad Arya Fadhillah Ramadhan**
Npm : **1910012111074**
Program Kekhususan : **Hukum Tata Negara**
Judul Skripsi : **Penerapan Peraturan Badan Kepegawaian Republik Indonesia Nomor
5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi Di Kota Padang**

Telah **dikonsultasikan** dan **disetujui** oleh **pembimbing** untuk di *upload* ke *website*


Dr. Sanidjar Pebrihariati R, S.H., M.H. (Pembimbing 1)

**PENERAPAN PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN REPUBLIK
INDONESIA NOMOR 5 TAHUN 2019 TENTANG TATA CARA PELAKSANAAN
MUTASI DI KOTA PADANG**

Muhammad Arya Fadhillah Ramadhan¹, Dr. Sanidjar Pebrihariati. R, S.H. M.H¹

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Bung Hatta

Email : muhamadarya691@gmail.com

ABSTRAK

Based on Article 2 Paragraph (4) Regulation of the Civil Service Agency of the Republic of Indonesia Number 5 of 2019 Concerning Procedures for Implementation of Transfers, the opportunity for a Transfer to be carried out is at least 2 years and a maximum of 5 years.. Problem Formulation: 1) How is the Implementation of the Regulation of the Civil Service Agency of the Republic of Indonesia Number 5 of 2019 concerning Procedures for Implementing Regional Personnel Transfers in the City of Padang? 2) What are the Obstacles faced the Transfer of Civil Servants in the City of Padang? 3) What are the efforts made by the Regional Civil Service Agency in overcoming the? Research Methods: This type of research uses sociological juridical research, data sources use primary data and secondary data, data collection techniques use document studies and interviews. As well as Data Analysis using Qualitative Analysis. Research Results: 1) Implementation of Transfer Rules in Padang City is in accordance with Republic of Indonesia Personnel Agency Regulations Number 5 of 2019 2) Constraints faced Addition of Transfer requirements, issuance period of Decree cannot. 3) Efforts have been made to apply for a Position Map, asking the Mayor of Padang to speed up the issuance of the Transfer Decree, hold outreach,

Keyword: Application, Transfer, Staffing

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan Pasal 1 Ayat (1) Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, menjelaskan bahwa Aparatur Sipil Negara adalah Profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi Pemerintahan.

Berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi Pasal 1 Angka 2 menyatakan bahwa Mutasi adalah perpindahan tugas atau lokasi dalam 1 instansi pusat, antar instantasi pusat, 1 instansi Daerah, antar instansi pusat dan instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Indonesia di luar negeri serta atas permintaan sendiri.

Mutasi merupakan ketentuan yang harus dilaksanakan sebagai salah satu fungsi dari manajemen administratif. Peraturan Pemerintah Nomor. 41 Tahun 2007 Tentang

Organisasi Perangkat Daerah, merupakan salah satu dari sekian banyak peraturan tentang kepegawaian, yang di dalamnya juga mengatur tentang mekanisme dan ketentuan Mutasi. Serta perintah Mutasi telah tertuang pada Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai.

Berdasarkan Pasal 2 Ayat 3 dan 4 Peraturan Badan Kepegawaian Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi Kepegawaian Daerah di Kota Padang. Ayat 3 menyatakan kesempatan Mutasi dilakukan paling singkat 2 Tahun dan paling lama 5 Tahun. Ayat 4 menyatakan mutasi dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan jabatan, klasifikasi jabatan dan pola karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

Namun adanya sedikit perbedaan yang dilakukan Pemerintah Kota Padang terhadap pengurusan mutasi di Kota Padang seperti mutasi yang dilakukan belum mencapai 5

Tahun kerja atau pegawai yang sudah bekerja 10 Tahun belum dapat dilakukan mutasi tanpa alasan yang jelas beserta Pemerintah Kota Padang dalam melakukan pengurusan mutasi tanpa memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang akan dimutasi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“PENERAPAN PERATURAN BADAN KEPEGAWAIAN REPUBLIK INDONESIA NOMOR 5 TAHUN 2019 TENTANG TATA CARA PELAKSANAAN MUTASI KEPEGAWAIAN DAERAH DI KOTA PADANG”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah penerapan Peraturan Badan Kepegawaian Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi Kepegawaian Daerah di Kota Padang?
2. Apasajakah Kendala-kendala yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah dalam Pengurusan Mutasi Aparatur Sipil di Kota Padang?
3. Apasajakah upaya-upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah dalam Mengatasi Kendala-kendala Pengurusan Mutasi Aparatur Sipil Negara?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan yang telah dirumuskan, maka secara keseluruhan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa penerapan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Daerah Reformasi Biokrasi Nomor 5 Tahun 2019 tentang Pengurusan Mutasi Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah di Kota Padang.
2. Untuk menganalisa Kendala-kendala yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah dalam Pengurusan Mutasi Aparatur Sipil di Kota Padang.
3. Untuk menganalisa upaya-upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah dalam Mengatasi Kendala-kendala Pengurusan Mutasi Aparatur Sipil Negara.

II. METODE

A. Jenis Penelitiann

1. Jenis Penelitian yang digunakan adalah Hukum Sosiologis.

2. Sumber Data terdiri dari Sumber Data Primer dan Sumber Data Sekunder.
3. Teknik Pengumpulan Data menggunakan Wawancara dan Studi Dokumen
4. Teknik Analisis Data menggunakan Analisis Kualitatif.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Penerapan Peraturan Badan Kepegawaian Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi Kepegawaian Daerah di Kota Padang

Pada dasarnya pelaksanaan Mutasi berorientasi dalam melaksanakan pemindahan, serta mengisi jabatan bagi Aparatur Sipil Negara yang memiliki kapasitas, dan kompetensi sesuai dengan bidang jabatan sehingga dapat melaksanakan tugas efektif dan efisien.

Pada Pasal 1 Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa manajemen Aparatur Sipil Negara wajib menggunakan sistem merit dengan tujuan bahwa proses mutasi tidak perbolehkan adanya permainan jual beli jabatan antar anggota Aparatur Sipil Negara di Kota Padang, sehingga apabila terdapat syarat yang tidak terpenuhi dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Mutasi maka Mutasi tersebut tidak dapat dilaksanakan hingga Aparatur Sipil Negara tersebut telah melengkapi persyaratan yang telah ditetapkan.

Selanjutnta dalam Wawancara Penulis dengan Ibu Sylvina Morita menjelaskan bahwa Mutasi bisa saja dilakukan untuk mengisi jabatan yang kosong, sehingga Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Padang berusaha untuk secepatnya mengurus proses Mutasi untuk mengisi jabatan tersebut.

Pada Tahun 2022 Ibu Sylvina Morita menjelaskan bahwa masih ada tujuh Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Padang yang kosong sehingga Badan Kepegawain dan Pengembangang Sumber Daya Manusia Kota Padang melaksanakan

lelang jabatan untuk mengisi jabatan yang kosong tersebut. Penyebab banyaknya jabatan kosong disebabkan beberapa faktor seperti Aparatur Sipil Negara yang telah pensiun, kurang Aparatur Sipil Negara yang telah memenuhi persyaratan untuk mengisi jabatan tersebut serta terjadinya perpindahan Aparatur Sipil Negara keluar dari Pemerintah Kota Padang.

Dari penjelasan di atas Penerapan Tata Cara Mutasi di Pemerintahan Kota Padang telah sesuai dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi.

Mutasi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang telah sesuai dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Mutasi dan memberi manfaat pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Padang

B. Kendala Yang Dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Dalam Pengurusan Mutasi Aparatur Sipil di Kota Padang

Adapun kendala-kendala dalam penerapan Peraturan Badan Kepegawaian Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi di Kota Padang, yaitu sebagai berikut:

Kendala yang sering terjadi pada Badan Kepegawaian Nasional seperti banyaknya penambahan syarat yang tidak sesuai dengan peraturan tersebut. contohnya seperti didalam Peraturan tidak ada peraturan tentang peta jabatan. Peta jabatan itu struktur organisasi, yang disesuaikan dengan kebutuhan pegawai saat ini. Berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwasanya sering sekali terjadi kendala ketidaksesuaian syarat-syarat yang ada di Peraturan dengan fakta lapangannya. Hal ini membuat setiap pegawai mengalami kerepotan dengan data-data atau syarat-syarat tambahan yang sewaktu-waktu dapat terjadi tanpa adanya pemberitahuan.

kendala jarak yang terlalu jauh antara menerima dan melepas ini sering sekali

terjadi dan tidak pernah menimbulkan solusi akan sangat banyak korban-korban Pegawai Negeri Sipil yang dirugikan, karena ketika dinas menunjuk orang sesuai kebutuhan pada suatu instansi kepegawaian, sedangkan dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada saat itu memberikan nama baru, akan menjadi bantrol sehingga menimbulkan kekurangan jam dalam dinas mereka, sehingga dampak besar yang terjadi ialah Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak dapat menerima sertifikasinya karena kekurangan jam dinas nya. masih banyak oknum yang melakukan kecurangan demi mendapatkan jabatan untuk Daerah yang diinginkan yang menyebabkan terjadinya ketidak seimbangan Sumber Daya Manusia di beberapa Daerah-Daerah atau jabatan-jabatan tertentu

C. Upaya-Upaya Yang Dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Dalam Mengatasi Kendala-Kendala Pengurusan Mutasi Aparatur Sipil Negara

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Sylvina Morita selaku Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda Bidang Mutasi dan Promosi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang, pada tanggal 6 Januari 2023 menyatakan untuk meminimalisir kendala-kendala tentu adanya beberapa upaya untuk mengatasi kendala tersebut. Yaitu:

Mengajukan permohonan pembuatan Peta Jabatan kepada Pemerintah Provinsi atau Badan Kepegawaian Negara agar sesuai dengan kebutuhan Pegawai Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Padang, diharapkan pada Tahun 2023 Peta Jabatan tersebut sudah di realisasikan. Meminta Wali Kota Padang mempercepat penerbitan Surat Keputusan Mutasi agar Aparatur Sipil Negara yang di Mutasi dari luar tidak dirugikan dengan lamanya proses penerbitan Surat Keputusan Mutasi, agar mempercepat proses pemindahan Aparatur Sipil Negara yang di Mutasi ke Daerah atau jabatan yang dituju.

Mengadakan sosialisasi tentang Peraturan Badan Kepegawaian Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi di Kota Padang agar seluruh Aparatur Sipil Negara mengerti peraturan tersebut. Melakukan penempatan Aparatur Sipil Negara yang di Mutasi berdasarkan sistem merit, berdasarkan kualifikasi kompetensi, kinerja, yang di

berlakukannya secara adil dan wajar tanpa diskriminasi yang mempertimbangkan disiplin dan waktu pensiun Pegawai tersebut. Dengan sistem ini dapat meminimalisir tindak jual beli jabatan di seluruh instansi Pemerintah yang akan meningkatkan kualitas birokrasi itu sendiri.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Mutasi yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang telah sesuai dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Mutasi dan memberi manfaat pada Organisasi Perangkat Daerah Pemerintah Kota Padang.
2. Kendala-Kendala yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah dalam pengurusan Mutasi Aparatur Sipil Negara di Kota Padang: Penambahan Syarat-Syarat Mutasi (ketidak sesuaian isi dalam peraturan). Masa keluar Surat Keputusan Mutasi tidak dapat ditentukan. Terkendalanya proses penyesuaian pada tahap awal pemberlakuan Peraturan Badan Kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Padang.
3. Upaya-Upaya yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah dalam mengatasi kendala pengurusan Mutasi Aparatur Negara adalah Mengajukan permohonan pembuatan Peta Jabatan kepada Pemerintah Provinsi atau Badan Kepegawaian Negara Meminta Wali Kota mempercepat penerbitan Surat Keputusan Mutasi. Mengadakan Sosialisasi Tentang Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi untuk seluruh Aparatur Sipil Negara di Kota

Padang.

B. Saran

1. Agar Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia melakukan lelang jabatan kepada seluruh Aparatur Sipil Negara yang di Pemerintah Kota Padang untuk terciptanya kualitas Pemerintahan yang baik dan sesuai dengan peraturan yang ada.
2. Agar Pemerintah Kota Padang memperhatikan waktu dalam penerbitan Surat Keputusan Mutasi bagi para Aparatur Sipil Negara yang mengajukan perpindahan ke Daerah atau jabatan lain.
3. Agar segera di bentuknya Peraturan Wali Kota Padang Tentang Pelaksanaan Mutasi di lingkungan Pemerintahan Kota Padang

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

Sunggono Bambang, 2018, Metode Penelitian Hukum, Raja Grafindo, Jakarta

Peraturan Perundang-undangan

Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Menteri Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Dosen Pembimbing serta Dosen Penasehat Akademik, Ibu Dr. Sanidjar Pebrihariati R, S.H., M.H yang telah mendedikasikan waktunya serta memberikan saran dan masukan sehingga karya tulis ini dapat terselesaikan. Selain itu, penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Hukum, Ibu Dr. Uning Pratimaratri S.H., M.Hum
2. Ketua Bagian HTN, Dr. Desmal Fajri S.Ag., M.H
3. Pihak-pihak yang terkait yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu