

**MUTASI PEJABAT ADMINISTRATOR DI LINGKUP
PEMERINTAHAN DAERAH KOTA MANADO
BERDASARKAN ASAS-ASAS UMUM
PEMERINTAHAN YANG BAIK ¹**

**Oleh : Ida Bagus Aditya A Wiguna²
Fonnyke Pangkorung³
Coby Mamahit⁴**

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana pengaturan mutasi administrator di Kota Manado dan untuk mengetahui bagaimana persyaratan mutasi, prosedur dan pengangkatan pejabat administrator di Kota Manado berdasarkan asas-asas umum pemerintahan yang baik. Penelitian dilakukan dengan pendekatan hukum empiris. Kesimpulan dari penelitian ini adalah : 1. Pengaturan hukum pelaksanaan mutasi jabatan pegawai Aparatur Sipil Negara di Kota Manado diatur oleh Peraturan Badan Kepegawaian Negara pada tanggal 5 April 2019 Nomor 5 Tahun 2019 tentang tata cara pelaksanaan mutasi. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Peraturan Walikota Manado Nomor 42 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi Dan Pengangkatan Dalam Jabatan Administrasi Dan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Manado. 2. Persyaratan mutasi, prosedur pengangkatan pejabat administrator di Kota Manado sudah berjalan cukup baik dan juga pelaksanaannya sudah sesuai dengan asas umum pemerintahan yang baik. Dengan adanya peraturan tertulis seperti peraturan turunan dari Peraturan Pemerintah No 11 tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yaitu Peraturan Walikota Manado Nomor 42 tahun 2021 Tata Cara Pelaksanaan Mutasi Dan Pengangkatan Dalam Jabatan Administrasi Dan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Manado.

Kata Kunci : Kota Manado, Mutasi, Aparatur Sipil Negara (ASN)

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ide dasar negara hukum Indonesia tidak bisa dilepaskan dari ide dasar *rechtsstaat* (negara hukum) yang dianut oleh Negara Belanda yang meletakkan dasar perlindungan hukum bagi rakyat, pada asas legalitas sebagai hukum positif adalah yang terpenting dalam memberikan jaminan perlindungan hukum bagi rakyat.⁵

Pasal 1 ayat (3) perubahan ke empat Undang-Undang Dasar 1945 menentukan : “Negara Indonesia Adalah Negara Hukum”. Ketentuan ini merupakan penegasan dari cita-cita *the founding father*, bahwa negara Indonesia yang dicita-citakan adalah sebagai suatu negara hukum (*rechtsstaat*) bukan negara yang didasarkan atas kekuasaan belaka (*machtsstaat*).⁶

Pelaksanaan pembangunan Nasional, merupakan salah satu yang terdapat pada sumber daya manusia yang tersedia. Sumber daya manusia ini merupakan pemikir, perencana dan pelaksana pembangunan. Sebagaimana tercantum dalam Konsiderans Pada Bagian Menimbang Huruf a Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, yang tertulis:

Dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan Negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral, dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur pelekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur aparatur negara atau abdi masyarakat, hal ini merupakan salah satu pelaksana dari kebijaksanaan pemerintah dalam rangka meningkatkan kehidupan bangsa dan negara menuju masyarakat yang adil dan makmur. Pegawai Negeri Sipil sebagai alat pemerintah (aparatur pemerintah) memiliki keberadaan yang sentral dalam membawa komponen kebijaksanaan-kebijaksanaan atau peraturan-

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 17071101478

³ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁵ K.C Wheare, *Konstitusi-Konstitusi Modern*, Cet I, Nusa Media, Bandung, 1996. Hlm 4

⁶ Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi Bernegara Praksis Kenegaraan Bermartabat Dan Demokratis*, Cet I, Setara Pres, Malang, 2015. Hlm 2

peraturan pemerintah guna terealisasinya tujuan nasional.⁷

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) untuk menduduki jabatan pemerintahan dan dalam masa jabatan seorang Pegawai Negeri Sipil dapat juga di mutasi apabila di perlukan. Masa jabatan Pegawai Negeri Sipil ditentukan oleh ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku yaitu pada pasal 87 Ayat (1) huruf c dan pasal 90 Undang-undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, "bahwa Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan hormat karena mencapai batas usia pensiun". Selama menjabat sebagai Pegawai Negeri Sipil diharuskan untuk tunduk dan patuh sesuai dengan sumpah yang diucapkan pada saat diangkat menjadi seorang Pegawai Negeri Sipil. Sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil yang mengabdikan kepada negara harus siap ditempatkan dimana saja, hal ini sangat mendukung kelancaran dalam roda pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional yang merupakan tulang punggung pemerintah.

Berkaitan dengan begitu pentingnya peranan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam kehidupan berbangsa dan bernegara maka untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang demikian, diperlukan seorang Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan berdasarkan prestasi kerja dan sistem karir. Salah satu bentuk dari perkembangan sumber daya manusia seorang Pegawai Negeri Sipil adalah dengan dilakukannya mutasi sebagai bentuk perwujudan dari dinamika organisasi yang dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi. Mutasi adalah kegiatan pemindahan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain.⁸

Pegawai Negeri Sipil dapat berpindah antar jabatan fungsional maupun jabatan administrator di instansi pusat dan instansi daerah berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kinerja. Mutasi sangat diperlukan sebagai bentuk dari penyederhanaan organisasi pemerintahan,

mutasi hanya dapat dilakukan dengan memperhatikan prestasi kerja yang dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya agar tidak salah menempatkan seorang Pegawai Negeri Sipil pada jabatan tertentu.

Tujuan dari adanya mutasi adalah sebagai bentuk dari penyegaran dalam instansi pemerintah, mengurangi rasa bosan pegawai terhadap pekerjaan serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai, namun mutasi terkadang dapat disalah artikan oleh sebagian orang terutamanya Pegawai Negeri Sipil yaitu sebagai hukuman jabatan atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan. Sebagai aparatur negara maka setiap Pegawai Negeri Sipil diangkat dalam jabatan dimana prinsip pengangkatan dalam jabatan tersebut harus profesional sesuai kompetensi dan kode etik, prestasi kerja, jenjang pangkat dan syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras dan golongan.

Pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi kerja yang dicapai Pegawai Negeri Sipil mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para Pegawai Negeri Sipil untuk lebih mengembangkan potensi yang dimilikinya. Mutasi yang seharusnya dilakukan sebagai bentuk peningkatan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil justru menjadi bentuk dari sarat kepentingan politis otonomi daerah, ras, bahkan almamater dan lain sebagainya.⁹ Hal ini membuktikan bahwasanya dinamika kebijakan dari mutasi pejabat administrator Pegawai Negeri Sipil sering kali tidak didasarkan pada peraturan kepegawaian yang berlaku, tapi dipengaruhi faktor lain, seperti seorang Pegawai Negeri Sipil dinilai tidak sejalan (berbeda pandangan politik) atau tidak mengikuti kebijakan dari Kepala Daerah. Apabila mengkaji aspek kualitas aparat pemerintah daerah dalam menjalankan tugas pemerintah daerah, terdapat berbagai permasalahan yang menyangkut keterbatasan dan kelemahan yang berakibat tidak optimalnya upaya akselerasi pembangunan di daerah. Beberapa gambaran mutasi jabatan administrator di daerah, masih banyak permasalahan dalam pelaksanaannya.

⁷ Sri Hartini dkk, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Cet 1, Sinar Grafika, Jakarta, 2008. Hlm 3

⁸ Diakses dari <https://www.ruangguru.com/blog/klasifikasi-dan-dampak-mutasi> Pada Tanggal 15 Mei 2022, Pukul 15.00 Wita.

⁹ Diakses dari <https://www.radarcirebon.com/mutasi-sarat-kepentingan-politik-2.html> Pada Tanggal 15 Mei 2022, Pukul 15.30

Berkenaan dengan hal mutasi, pemerintah dalam hal ini telah menerbitkan Undang-undang yang mengatur hal-hal pokok tentang kepegawaian yaitu Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 5494 yang sebelumnya Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 jo Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 3890. Lalu ada juga peraturan tertulis yang lebih khusus mengatur tentang mutasi yang dibuat oleh pemerintah yaitu Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 58 Tahun 2019 Tentang Mutasi Pegawai Negeri Sipil Antar kabupaten/Kota Antar provinsi, Dan Antar provinsi.

Mutasi yang dimaksudkan dalam Undang-undang tersebut adalah "Pemindahan, dan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam pangkat dan jabatan-jabatan tertentu, yang didasarkan atas profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang telah ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat-syarat lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan". Terdapat perbedaan substansi yang mendasar dengan diberlakukannya Undang-undang terbaru dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara yaitu "Setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) instansi pusat, antar instansi pusat, 1 (satu) instansi daerah, antar instansi daerah, antar instansi pusat dan instansi daerah, dan keperwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri".

Pelaksanaan mutasi pejabat administrator Pegawai Negeri Sipil sendiri seharusnya dilakukan dengan proses melakukan analisis jabatan (job analysis) yaitu suatu aktivitas untuk mengkaji, mempelajari, mengumpulkan, dan mencatat serta menganalisis keterangan atau fakta dari suatu pekerjaan secara sistematis dan teratur, sehingga berdasarkan keterangan dan fakta tersebut dapat diperoleh informasi tentang gambaran pekerjaan secara menyeluruh dan syarat pekerjaan yang diperlukan.¹⁰

Analisis jabatan dilakukan untuk mengetahui kebutuhan penempatan pegawai sesuai kemampuannya dengan mencocokkan formasi apa yang tersedia. Sebagai bahan untuk menetapkan formasi, diperlukan lebih dahulu analisis kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dan untuk dapat melakukan analisis kebutuhan yang dimaksud, terlebih dahulu perlu ada analisis jenis, sifat, dan beban kerja yang harus dilaksanakan oleh suatu instansi.¹¹

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaturan Mutasi Administrator Di Kota Manado ?
2. Bagaimana Persyaratan Mutasi, Prosedur Dan Pengangkatan Pejabat Administrator Di Kota Manado Berdasarkan Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik?

C. Metode penelitian

Pada penelitian untuk penulisan skripsi ini, penulis akan menggunakan jenis penelitian hukum empiris, atau dengan istilah lain disebut dengan penelitian lapangan.

PEMBAHASAN

A. Pengaturan Mutasi Pejabat Administrator Dikota Manado

Salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan kualitas produktivitas sumber daya manusia dengan menerbitkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang mengatur penempatan tenaga kerja berdasarkan jabatan, keahlian, keterampilan, minat, bakat dan kemampuan pekerja sesuai dengan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.

Jika aturan tersebut direalisasikan dengan baik maka akan membentuk prinsip "*the right man in the right place*" yang berarti orang yang benar berada di tempat yang benar. Maksudnya adalah seseorang ditempatkan pada sebuah pekerjaan yang sesuai dengan potensi yang ada pada dirinya sehingga pekerjaan tersebut dikerjakan dengan maksimal dan efektif. Aturan tersebut dapat implementasikan dengan melaksanakan mutasi pegawai secara rutin dalam organisasi.

Selasa 11 Oktober Tahun 2022 Penulis mengunjungi kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Manado untuk melakukan riset. Hasil dan

¹⁰ Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja: Ancaman Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*, Cet I, Sinar Baru, Bandung, 1987. Hlm 33

¹¹ Sastra Djatmika dan Marsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Cet I, Djambatan, Jakarta, 1982. Hlm 52

pembahasan dalam penelitian ini merupakan hasil wawancara yang peneliti dapatkan dari kegiatan observasi lapangan yang dilakukan sesuai tempat yang telah ditentukan. Lokasi penelitian terkait dengan penelitian tersebut yaitu Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Manado

Mutasi adalah suatu perubahan jabatan, posisi, pekerjaan atau tempat yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal dalam sebuah organisasi. Mutasi pada penelitian ini adalah suatu perpindahan jabatan atau posisi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dilakukan secara horizontal dan vertikal. Horizontal yang dimaksud adalah mutasi dalam bentuk rotasi yaitu perpindahan jabatan atau posisi pegawai tetapi tugas dan tanggung jawabnya masih setara dengan jabatan atau posisi sebelumnya. Sedangkan mutasi yang dilakukan secara vertikal adalah mutasi dalam bentuk promosi dan demosi. Promosi merupakan perpindahan jabatan atau posisi PNS ke jabatan yang lebih tinggi dari sebelumnya sedangkan demosi merupakan perpindahan jabatan atau posisi PNS ke jabatan atau posisi yang lebih rendah dari sebelumnya.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN menjelaskan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang secara tetap diangkat sebagai pegawai ASN oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Adapun tugas PNS seperti yang dinyatakan dalam UU diatas yaitu:

- a. Menjalankan kebijakan publik dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan kepegawaian.
- b. Memberikan pelayanan publik secara baik, professional, dan berkualitas.
- c. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Karir PNS terbagi menjadi 4 golongan, dimana golongan I disebut sebagai juru, golongan II disebut sebagai pengatur, golongan III disebut sebagai penata, dan golongan IV disebut sebagai pembina. Sementara untuk ruang terbagi atas A, B, C, D, dan terkhusus golongan IV terdapat ruang E.

Dari wawancara yang penulis lakukan terhadap narasumber yaitu pejabat BKD Kota Manado pada tanggal 11 oktober 2022, pejabat tersebut memberikan tanggapan bahwa "*Mutasi pejabat administrator telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2017 Tentang*

Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan tiap-tiap daerah itu memiliki aturan-aturan tertulis yang bisa dikatakan berbeda, untuk kota Manado pengaturan tentang mutasi telah diatur dalam Peraturan Walikota Nomor 42 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi Dan Pengangkatan Dalam Jabatan Administrasi Dan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Manado"

dalam rangka melaksanakan ketentuan dalam Pasal 56, 82 dan Pasal 190 sampai dengan Pasal 196 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi maka dilakukan pengaturan tentang tata cara pelaksanaan mutasi dan pengangkatan dalam jabatan Pegawai Negeri Sipil secara terukur, transparan, partisipatif dan akuntabel dilingkungan Pemerintah Kota Manado lewat peraturan walikota nomor 42 tahun 2021 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi Dan Pengangkatan Dalam Jabatan Administrasi Dan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Manado.

Mutasi merupakan aktivitas memindahkan pegawai maupun tenaga kerja dari suatu tempat ke tempat lain akan tetapi tidak selamanya sama dengan pemindahan yang disebut dengan mutasi. Mutasi pada dasarnya dijadikan sebagai bentuk pengembangan karir maupun organisasi dikarenakan sebagai tujuan untuk meningkatkan kinerja pemerintahan. Mutasi sering diartikan sebagai rotasi. Rotasi adalah pemindahan pegawai hanya bersifat pada ruang lingkup kerja dan tugas dalam mengatasi sebuah kejenuhan.

Menurut pasal 1 angka 12 peraturan walikota nomor 42 tahun 2021 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi Dan Pengangkatan Dalam Jabatan Administrasi Dan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Manado, menyebutkan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Aparatur Sipil Negara dan pembinaan manajemen Aparatur Sipil Negara di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dari bunyi pasal 1 angka 12 diatas dapat dilihat bahwa yang berhak melakukan dan mempunyai kewenangan untuk menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian

aparatur sipil negara adalah pejabat Pembina kepegawaian PPK, lewat pertimbangan yang diberikan tim penilai kinerja.

Menurut hasil wawancara dengan pejabat BKD kota manado, mutasi dapat dilakukan dan dapat juga tidak dilakukan, alasannya karena apabila pejabat masih dibutuhkan maka dia tidak akan dimutasi dan dilihat juga dari kinerja aparatur sipil negara tersebut, kalau kinerja nya sudah menurun kemungkinan dia dapat dimutasi guna untuk penyegaran bagi aparatur sipil negara guna demi kebaikannya dan juga untuk memberikan pegawai tersebut kesempatan untuk berkarir di tempat dan suasana yang baru.

Dalam lingkup pekerjaan, setiap pegawai biasanya akan merasakan rotasi atau mutasi kerja di divisinya masing-masing. Mutasi sendiri secara sederhana bertujuan untuk menerapkan program *'the right man on the right job'*. Tak hanya itu, mutasi juga biasa dilakukan sebuah instansi untuk mengatasi kejenuhan para pegawainya dengan rutinitas harian yang dianggap monoton.

Ada beberapa hal positif yang dapat dirasakan oleh pejabat administrator jika dimutasi, tidak selamanya mutasi berkonotasi negatif. Hal-hal positifnya yaitu :

1. Mempunyai kesempatan untuk punya ilmu-ilmu baru
2. Menghindari rasa bosan dan kejenuhan dengan suasana kantor lama
3. Memiliki lebih banyak relasi dan kenalan yang baru

Landasan hukum pelaksanaan mutasi jabatan pegawai Aparatur Sipil Negara diantaranya sebagai berikut:

- a. Peraturan Badan Kepegawaian Negara pada tanggal 5 April 2019 Nomor 5 Tahun 2019 tentang tata cara pelaksanaan mutasi.
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.
- c. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).
- d. Peraturan Walikota Manado Nomor 42 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi Dan Pengangkatan Dalam Jabatan Administrasi Dan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Manado

Dengan adanya pengaturan tertulis tentang mutasi di kota manado yang disusun dan dikemas dalam peraturan walikota manado nomor 42 tahun 2021 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi Dan Pengangkatan Dalam Jabatan

Administrasi Dan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Manado. Hal tersebut telah memberikan perlindungan, kemanfaatan, dan kepastian hukum terhadap pejabat administrator yang akan dimutasi.

Lewat Peraturan Walikota Manado Nomor 42 tahun 2021, mutasi yang dilakukan oleh pejabat yang memiliki kewenangan, diharapkan dapat bisa transparan dan adil dalam melakukan mutasi terhadap pejabat.

B. Persyaratan Mutasi, Prosedur Dan Pengangkatan Pejabat Administrator Di Kota Manado Berdasarkan Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik

Upaya untuk mewujudkan aktivitas penyelenggaraan sektor pemerintahan secara baik dan benar (*good governance*) maka tentunya sektor pelayanan publik unsur-unsur dasar yakni aktor penyelenggaran pemerintahan dan pelayanan publik disektor unsur profesionalisme. Pertimbangan terkait dengan penempatan pegawai yang dilakukan proses mutasi perlu berdasarkan asas profesionalisme yakni kepangkatan, kompetensi, prestasi kerja dan syarat-syarat lainnya yang ditetapkan secara objektif tanpa ada unsur diskriminatif yang membedakan suku, agama, jenis kelamin, ras atau golongan.

Mutasi merupakan perubahan jabatan pegawai struktural baik ke kelas yang lebih tinggi atau ke kelas yang lebih rendah serta tingkat yang setara ataupun perubahan ke secara arah sejajar namun tetap pada jenjang eselon yang sama. Mutasi adalah hubungan kegiatan proses bekerja pada pegawai baik melalui tanggung jawab, pemindahan fungsi, atau status bagi seorang pegawai yang bertujuan untuk memperoleh sebuah kinerja dan produktivitas yang baik.

Perumusan akses dalam pelaksanaan mutasi jabatan menjadi faktor utama dalam menentukan arah birokrasi yang lebih baik. dalam pelaksanaan mutasi jabatan sangat penting untuk dilakukan karena mutasi jabatan kegiatan maupun aktivitas rutin suatu instansi atau organisasi. Pandangan selanjutnya menyatakan bahwa mutasi menjadi proses pemindahan alih fungsi tugas maupun tanggung jawab hal ini bertujuan untuk agar pegawai mendapatkan sebuah kepuasan terhadap prestasi yang diraihinya bagi suatu instansi atau lembaga.

Manfaat pelaksanaan mutasi dan tujuannya manfaat pelaksanaan mutasi adalah yakni sebagai berikut:

- a. Memenuhi kebutuhan tenaga kerja di bagian atau unit yang kekurangan tenaga kerja tanpa merekrut dari luar dan memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan pekerjaan.
- b. Memberikan jaminan bagi pegawai bahwa dia tidak akan diberhentikan dan tidak terjadi kejenuhan.
- c. Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

Tujuan pelaksanaan mutasi menurut Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2019 adalah yakni sebagai berikut:

- a. Penilaian kompetensi
- b. Sektor pemetaan pegawai
- c. Kelompok perencanaan
- d. Karir karyawan
- e. Sumber daya pengembangan pegawai.
- f. Prestasi dan lowongan organisasi.
- g. Sifat teknis dan kriteria kebijakan

Syarat-syarat dalam proses pelaksanaan mutasi jabatan tentunya yang sangat diharapkan adalah tidak terjadinya konflik yang dapat menimbulkan permasalahan, baik secara individu dengan individu, individu dengan instansi ataupun instansi dengan instansi. adapun persyaratan-persyaratan mutasi tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Bukan suatu bentuk hukuman bagi seorang pegawai/karyawan sehingga pada dasarnya tidak adanya dendam baik melalui atasan maupun bawahan bagi suatu instansi. Pelaksanaan mutasi sangat perlu meyakinkan bagi semua pegawai bahwa mutasi atau pemindahan adalah hal yang sangat wajar dan rutin bagi sebuah instansi dengan bertujuan untuk mengurangi rasa bosan dan suatu bentuk klasifikasi tersendiri.
- b. Usaha untuk memperkuat kelompok kerja bagi pegawai di dalam organisasi sehingga perlu pertimbangan bahwa dalam melakukan mutasi jabatan harus dilakukan secara ketat dan betul-betul bersungguh-sungguh dalam melakukan pertimbangan sehingga tidak menimbulkan konflik. Tentunya proses pelaksanaan mutasi jabatan ini tidak dinyatakan dengan gagal dan sah secara hukum. Maka mutasi menjadi suatu langkah alternatif utama dalam mencapai suatu tujuan penyelenggaraan pemerintahan daerah.

Terdapat tiga sistem yang menjadi tolak ukur dalam pelaksanaan mutasi jabatan yakni sebagai berikut:¹²

a. *Merit system*

Merit system merupakan suatu proses pelaksanaan mutasi jabatan pegawai yang dilakukan oleh pemerintah yang didasarkan atas pertimbangan yang bersifat objektif, ilmiah, dan hasil prestasi kinerja bagi suatu pegawai. Merit system disebut juga sebagai *career system* hal ini landasan yang didasari dengan yang sangat baik melalui cara:

- 1) Output dan produktivitas kinerja pegawai yang baik.
- 2) Semangat dalam bekerja.
- 3) Keburukan-keburukan yang dilakukan pegawai menurun.
- 4) Jumlah kehadiran dan kedisiplinan yang sangat baik.
- 5) Data kecelakaan yang menurun.

b. *Seniority system*

Pelaksanaan mutasi jabatan seperti ini didasarkan atas pertimbangan melalui masa kerja, pengalaman kerja dan usia pegawai/karyawan tersebut. Pelaksanaan mutasi jabatan melalui *Seniority system* tidak bersifat ilmiah dan objektif hal ini dikarenakan bahwa tidak memiliki sebuah kecakapan bagi suatu pegawai atau karyawan yang dimutasi melalui pertimbangan bahwa senioritas belum tentu memiliki klasifikasi dalam memangku jabatan yang baru dan lebih layak.

c. *Spoil System*

Pelaksanaan mutasi melalui *spoil system* yakni berdasarkan atas sifat keluarga atau family. Sistem seperti ini menjadi dasar yang sangat tidak baik atau dapat dikatakan sangat buruk karena mementingkan sifat kekeluargaan sehingga melalui pertimbangan ini dapat dikatakan suka atau tidak suka atau *like or dislike*.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa dasar yang menjadi landasan proses pelaksanaan mutasi yang baik adalah yakni melalui proses *merit system* hal ini dikarenakan bersifat ilmiah dan objektif serta prinsip prestasi kinerja pegawai. Mutasi yang berdasarkan *seniority system* adalah mutasi yang berdasarkan senioritas yang tidak objektif dikarenakan belum mampu memangku jabatan serta *spoil system* yakni sistem suka/tidak suka.

¹² Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta. 2008. Hlm 7

Berbagai langkah-langkah yang dilakukan oleh pemerintah dalam melakukan sebuah proses mutasi. Namun, tentunya terdapat kebijakan cara-cara dalam melakukan sebuah mutasi. terdapat dua cara dalam melakukan sebuah proses pelaksanaan mutasi, adalah yakni sebagai berikut:

- a. Mutasi dengan cara ilmiah dapat dilakukan dengan melalui:
 - 1) Asas norma atau ketentuan tertentu yang telah ditetapkan perundang-undangan sesuai dengan pengamatan pekerjaan.
 - 2) Sektor kebutuhan yang riil dan nyata.
 - 3) Berorientasi pada kepegawaian dan beraneka ragam.
 - 4) Objektif dan dapat dipertanggung jawabkan.
- b. Cara tidak ilmiah
 - 1) Tidak berdasarkan pada asas norma / ketentuan.
 - 2) Bekerja hanya semata ijazah dan gaji.
 - 3) Asas anggaran bukan pada kebutuhan instansi.
 - 4) Kegiatan suka atau tidak suka/spoil system.

Dari hasil yang penulis dapatkan dari wawancara dan observasi ke instansi BKD kota manado, prosedur pengangkatan pejabat administrator dapat dilihat dalam pasal 54 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Manajemen Pegawai Negeri Sipil, yang berisi sebagai berikut:

- a. berstatus PNS;
- b. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV;
- c. memiliki integritas dan moralitas yang baik;
- d. memiliki pengalaman pada Jabatan pengawas paling singkat 3 (tiga) tahun atau JF yang setingkat dengan Jabatan pengawas sesuai dengan bidang tugas Jabatan yang akan diduduki;
- e. setiap unsur penilaian prestasi kerja paling sedikit bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir;
- f. memiliki Kompetensi Teknis, Kompetensi Manajerial, dan Kompetensi Sosial Kultural sesuai standar kompetensi yang dibuktikan berdasarkan hasil evaluasi oleh tim penilai kinerja PNS di instansinya; dan
- g. sehat jasmani dan rohani.

Untuk Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat pasal 54 ayat 1 hanya dikecualikan bagi

PNS yang sudah mengikuti dan lulus sekolah kader dengan predikat sangat memuaskan.

Pelaksanaan mutasi, prosedur pengangkatan pejabat administrator di Kota Manado sudah berjalan cukup baik dan juga pelaksanaannya sudah sesuai dengan asas umum pemerintahan yang baik jika di lihat dalam ketentuan Pasal 10 Angka 1 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Administrasi Pemerintahan.

Dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggaraan pemerintahan, badan atau pejabat pemerintahan dalam menggunakan wewenang harus mengacu pada asas-asas umum pemerintahan yang baik dan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Asas umum pemerintahan yang baik adalah asas-asas umum yang dijadikan dasar dan tata cara dalam penyelenggaraan pemerintahan yang baik, sehingga penyelenggaraan pemerintahan menjadi baik, sopan, adil, terhormat dan bebas dari kezaliman, pelanggaran peraturan, tindakan penyalahgunaan wewenang serta tindakan sewenang-wenang. Asas umum pemerintahan yang baik dapat di lihat pada Pasal 10 Angka 1 Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan, yang menyebutkan delapan (8) asas umum pemerintahan yang baik, sebagai berikut :

- a. kepastian hukum
- b. kemanfaatan
- c. ketidakberpihakan
- d. kecermatan
- e. tidak menyalahgunakan kewenangan
- f. keterbukaan
- g. kepentingan umum
- h. pelayanan yang baik

Dengan adanya ketentuan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi, Pemerintah Kota Manado membuat suatu aturan turunan untuk mengatur pelaksanaan mutasi secara eksplisit peraturan tersebut adalah Peraturan Walikota Manado Nomor 42 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi Dan Pengangkatan Dalam Jabatan Administrasi Dan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Manado.

Peraturan Walikota Manado Nomor 42 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi Dan Pengangkatan Dalam Jabatan Administrasi Dan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota

Manado, merupakan suatu produk hukum yang dibuat oleh Pemerintah Kota Manado Untuk menjamin adanya asas umum pemerintahan yang baik di dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan (pelaksanaan Mutasi) di Kota Manado. Peraturan Walikota Manado Tentang Mutasi yang tersebut di atas merupakan peraturan yang memberikan kepastian hukum dan memiliki sifat keterbukaan, kemanfaatan, ketidakberpihakan, serta untuk kepentingan umum.

Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis pada tanggal 11 Oktober 2022 dengan bapak candy lasut selaku pejabat di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Manado beliau mengatakan bahwa "pelaksanaan mutasi pejabat administrator kota manado sudah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku". Dan dari pernyataan tersebut Penulis menganggap bahwa pelaksanaan mutasi di Kota Manado sudah berdasarkan asas umum pemerintahan yang baik.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaturan hukum pelaksanaan mutasi jabatan pegawai Aparatur Sipil Negara di kota manado diatur oleh Peraturan Badan Kepegawaian Negara pada tanggal 5 April 2019 Nomor 5 Tahun 2019 tentang tata cara pelaksanaan mutasi. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Peraturan Walikota Manado Nomor 42 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi Dan Pengangkatan Dalam Jabatan Administrasi Dan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Manado.
2. Persyaratan mutasi, prosedur pengangkatan pejabat administrator di Kota Manado sudah berjalan cukup baik dan juga pelaksanaannya sudah sesuai dengan asas umum pemerintahan yang baik. Dengan adanya peraturan tertulis seperti peraturan turunan dari peraturan pemerintah no 11 tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil yaitu peraturan walikota manado nomor 42 tahun 2021 Tata Cara Pelaksanaan Mutasi Dan Pengangkatan Dalam Jabatan Administrasi Dan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Manado, yang memberikan kepastian hukum

bagi semua masyarakat yang memiliki kepentingan terhadap pelaksanaan mutasi. Mutasi pejabat administrator di Kota Manado sudah sesuai dengan asas umum pemerintahan yang baik karena dilakukan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

B. Saran

1. Mengingat akan pentingnya peran Badan Kepegawaian Daerah Kota Manado dalam pelaksanaan mutasi, pelayanan yang diberikan untuk masyarakat agar dapat mengakses pengaturan dan penjelasan tentang mutasi harus lebih di maksimalkan.
2. Pemerintah Kota Manado terlebih khususnya Badan Kepegawaian daerah Kota Manado diharapkan dapat membuat suatu program seminar tentang mutasi pejabat di tiap-tiap daerah yang ada di Kota Manado agar dapat mengedukasi masyarakat Kota Manado dan menghilangkan stigma negatif tentang mutasi pejabat.

DAFTAR PUSTAKA

A. Literatur

- Bedjo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja: Ancaman Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*, Cet I, Sinar Baru, Bandung, 1987.
- Budi Winarno. *Kebijakan Publik: Teori dan Proses*. Cet I, Media Pressind, Yogyakarta, 2007.
- Jimly Asshiddiqie, *Konstitusi Bernegara Praksis Kenegaraan Bermartabat Dan Demokratis*, Cet I, Setara Pres, Malang, 2015.
- Juniarso Ridwan dan Sodik Sudrajat, *Hukum Administrasi Negara Dan Kebijakan Pelayanan Publik*, Nuansa, Bandung, 2009.
- K.C Wheare, *Konstitusi-Konstitusi Modern*, Cet I, Nusa Media, Bandung, 1996,
- M.R. Khairul Muluk, *Desentralisasi & Pemerintahan Daerah*, Cet I Bayumedia Publishing, Malang, 2005.
- Muhammad Tahir Azhary, *Negara Hukum: Suatu Studi tentang Prinsip-Prinsipnya Dilihat dari Segi Hukum Islam, Implementasinya pada Periode Negara Madinah dan Masa Kini*, Bulan Bintang, Jakarta, 1992,
- Philipus M.Hadjon dkk, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2002.
- Riant D Nugroho. *Public Policy (Edisi Revisi)*. Cet I, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta, 2009.

Sastra Djatmika dan Marsono, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Cet I, Djambatan, Jakarta, 1982.

Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil)*. PT. Refika Aditama, Bandung, 2007.

Sri Hartini dkk, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Cet I, Sinar Grafika, Jakarta, 2008.

B. Jurnal

Katerina Bataha, *Dampak Kebijakan Mutasi Jabatan Administrator Dalam Pelayanan Publik*, Volume 2, Nomor 4, Studi di Kabupaten Kepulauan Sangihe, 2013.

C. Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar 1945

Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002
Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil
Dalam Jabatan Struktural

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 58
Tahun 2019 Tentang Mutasi Pegawai Negeri
Sipil Antar kabupaten/Kota Antar provinsi,
Dan Antar provinsi.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017
Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Walikota Manado Nomor 42 Tahun
2021 Tata Cara Pelaksanaan Mutasi Dan
Pengangkatan Dalam Jabatan Administrasi
Dan Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil
Di Lingkungan Pemerintah Kota Manado

D. Website/Internet

Di Akses Dari

<https://www.ruangguru.com/blog/klasifikasi-dan-dampak-mutasi> Pada Tanggal 15 Mei 2022, Pukul 15.00 Wita.

Di Akses Dari

<https://www.radarcirebon.com/mutasi-sarat-kepentingan-politik-2.html> Pada Tanggal 15 Mei 2022, Pukul 15.30