

**Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Kota Batu Berdasarkan
Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan
Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota Dalam
Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009
(Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Kesarjanaan
Dalam Ilmu Hukum

Oleh:

HAFID RAMADHANI

0710113125



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2012**

LEMBAR PERSETUJUAN

**Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Kota Batu Berdasarkan Pasal 14 Tentang
Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil
Daerah Kabupaten/ Kota Dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009**

(Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu)

Oleh:

HAFID RAMADHANI

NIM. 0710113125

Disetujui pada tanggal:

Pembimbing Utama



Lutfi Efendi, S.H.,M.Hum
19060810 198601 1 022

Pembimbing Pendamping



Agus Yulianto, S.H.,M.H
195907179 86001 1 001

Mengetahui,

Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara



Lutfi Efendi, S.H.,M.Hum
19060810 198601 1 022

LEMBAR PENGESAHAN

**Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Kota Batu Berdasarkan Pasal 14 Tentang
Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil
Daerah Kabupaten/ Kota Dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009
(Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu)**

Disusun oleh:

HAFID RAMADHANI
NIM. 0710113125

Skripsi ini telah disahkan pada tanggal :

Pembimbing Utama

Lutfi Efendi, S.H.,M.Hum
19060810 198601 1 022

Pembimbing Pendamping

Agus Yulianto, S.H.,M.H
195907179 86001 1 001

Ketua Majelis

Agus Yulianto, S.H.,M.H
195907179 86001 1 001

**Ketua Bagian
Hukum Administrasi Negara**

Lutfi Efendi, S.H.,M.Hum
19060810 198601 1 022

Disahkan oleh:
Dekan Fakultas Hukum

Dr. Sihabbudin, S.H., M.H.
NIP. 1951216 1985 03 1 001



KATA PENGANTAR

Segala puji penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Kota Batu Berdasarkan Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota Dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009 (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu)”**.

Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar keserjanaan dalam Ilmu Hukum di Fakultas Hukum Univesitas Brawijaya Malang.

Lewat kesempatan ini penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih, kepada :

1. Bapak Dr. Sihabudin, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Hukum;
2. Bapak Lutfi Efendi, S.H., M.Hum selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Brawijaya serta Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing, mengarahkan, memberikan semangat dan nasehat serta membantu dengan penuh kesabaran kepada penulis;
3. Bapak Agus Yulianto, S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing, mengarahkan, memberikan semangat dan nasehat serta membantu dengan penuh kesabaran kepada penulis;
4. Bapak Drs. Abu Sufyan, M.M., selaku Kepala Bagian Kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu yang telah mengijinkan dan memberikan keterangan mengenai data-data yang membantu bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini;
5. Ibu Yuliana F R.Pandin, S.pd, selaku Kepala Sub Bagian BKD Kota Batu yang telah bersedia dengan sabar meluangkan waktunya guna memberikan

- petunjuk dan informasi mengenai data-data yang dibutuhkan penulis untuk menyelesaikan skripsi ini;
6. Kedua Orang Tua Penulis Bapak Oetomo, Ibu Sri Andayani, Mbak Nita, serta Mas Chandra, dan keluarga besar saya terimakasih banyak karena yang telah memberi dukungan moril maupun materiil, dukungan, do'a serta semangatnya sehingga penulis selalu termotivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini;
 7. Anindya Bidasari yang selalu mendampingi penulis pada saat suka maupun duka, tempat berbagi cerita, yang selalu memberikan motivasi, dukungan do'a maupun semangat terhadap penyusunan skripsi ini;
 8. Semua teman-teman angkatan 2007 yang tak bisa disebutkan satu-persatu oleh penulis yang banyak membantu di dalam penyusunan tugas akhir ini.
 9. Anak-anak WP (Warung Palem) alumni SMANSA 07 yang selalu menghibur disaat membutuhkan hiburan.
 10. Anak-anak Pondok Pesantren Darrul Mutaqin yang selalu mengingatkan dan memberi semangat.

Akhir kata penulis menyadari bahwa penyusunan laporan tugas akhir ini masih jauh dari kesempurnaan untuk itu penulis berharap saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca dan semoga laporan tugas akhir ini dapat memberikan manfaat bagi pihak yang berkepentingan dan bagi pembaca pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Malang, 25 Agustus 2012

Penulis

Hafid Ramadhani

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
ABSTRAKSI.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Sistematika Penulisan.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Umum Tentang Pegawai Negeri Sipil.....	13
1. Pegawai Negeri Sipil.....	13
2. Manajemen Pegawai Nege sipil.....	13
3. Jenis Pegawai Negeri Sipil.....	16
4. Kewajiban dan Hak-Hak Pegawai Negeri Sipil.....	17
B. Pemindehan Atau Mutasi Pegawai Negeri Sipil.....	17
1. Pengertian Pemindehan atau Mutasi.....	17
2. Manfaat dan Tujuan Mutasi.....	19
3. Dasar Pelaksanaan Mutasi.....	22
4. Faktor-Faktor Yang Harus Diperhatikan dalam Mutasi.....	25
5. Sebab Dan Alasan Mutasi.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Metode Penelitian	28
B. Lokasi Penelitian	29

C. Jenis Data	29
D. Teknik Pengumpulan Data.....	30
E. Populasi dan Sampel	31
F. Teknik Analisis Data	32
G. Definisi Operasional	32

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian	33
1. Keadaan Umum Kota Batu	33
2. Sejarah Pemerintahan Kota Batu	37
B. Badan Kepegawaian Daerah	42
C. Kesesuaian Pelaksanaan Pemindahan atau Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009 Pasal 14	43
D. Faktor Penghambat Pelaksanaan Pemindahan atau Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009 Pasal 14	47
E. Upaya Atau Solusi Yang Dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu Dalam Menghadapi Hambatan Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu berdasarkan Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009.....	49

BAB V PENUTUP

1. Kesimpulan	55
2. Saran dan Rekomendasi	56

DAFTAR PUSTAKA	57
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

ABSTRAKSI

HAFID RAMADHANI, Hukum Administrasi Negara, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Agustus 2012, *“Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Kota Batu Berdasarkan Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota Dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009 (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu)”*.

Lutfi Efendi, S.H., M.Hum dan Agus Yulianto, S.H.,M.H.

Penelitian yang dilakukan berlatar belakang Pelaksanaan Pemindahan atau Mutasi Pegawai Negeri Sipil yang bertujuan sebagai upaya peningkatan pelayanan publik, karena sering ditemui di Kota Batu kebijakan mutasi sudah tidak pada porsinya dan cenderung tendensius, termasuk ketidaksesuaian pemberian wewenang dan jabatan terhadap tenaga-tenaga kurang profesional atau dengan Sumber Daya Manusia (SDM) rendah, belum ditambah prosedur mutasi yang kerap kali tidak didasarkan pada Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009 Pasal 14. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dirumuskan 3 (tiga) permasalahan yakni:

1. Bagaimana pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil Kota Batu berdasarkan Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009?
2. Apa hambatan-hambatan yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu dalam pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu berdasarkan Pasal

14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009?

Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan metode pendekatan digunakan yuridis sosiologis, dengan lokasi penelitian Badan Kepegawaian Kota Batu. Data primer dan sekunder diperoleh dengan menggunakan wawancara, studi kepustakaan, dokumentasi, dan akses internet. Kemudian dilakukan pengolahan dan analisa data dengan menggunakan teknik analisa deskriptif kualitatif dan deskriptif analitis.

Hasil penelitian menunjukkan pelaksanaan pemindahan atau mutasi, berpedoman pada **Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009 Pasal 14** Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Secara administratif, terdapat kesesuaian Pelaksanaan Pemindahan atau Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu dengan Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009 Pasal 14. Faktor penghambat kebijakan pemindahan atau mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Wisata Batu berdasarkan Peraturan, antara lain: nihilnya posisi jabatan yang diinginkan pegawai, ketidaksesuaian potensi dan pengalaman kerja (profesionalitas) pegawai dengan tanggung jawab kerja yang diinginkan serta perbedaan kebijakan dan wewenang otonomi daerah dalam mengatur formasi PNS dalam memenuhi kebutuhan publiknya.

Saran dari hasil penelitian yang bisa diberikan yaitu Perlu memberikan pertimbangan kepada pegawai negeri sipil pada saat melakukan pelaksanaan pemindahan atau mutasi; Perlu melakukan optimalisasi dalam pengelolaan administrasi kegiatan kepangkatan, pengadaan, pemberhentian, dan mutasi pegawai yang mudah dipahami dan dapat mendukung kelancaran pelaksanaan tugas bidang serta dapat dijadikan sebagai upaya pelayanan publik.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Reformasi pemerintahan yang terjadi di Indonesia telah mengakibatkan terjadinya pergeseran paradigma penyelenggaraan pemerintahan dari paradigma sentralistis ke arah desentralisasi, yang ditandai dengan pemberian otonomi yang lebih luas dan nyata pada daerah. Daerah kabupaten dan daerah kota diberi kewenangan untuk mengurus daerahnya masing-masing. Dengan lahirnya Undang-Undang Otonomi Daerah No.32 Tahun 2004, yang berisi tentang kewenangan Pemerintah Daerah dalam menjalankan pemerintahannya termasuk kewenangan mengenai Pemerintah Daerah mengenai manajemen kepegawaian, yang terdapat dalam Bab V Pasal 129 sampai 135. Adapun deskripsi dari isi pasal tersebut adalah manajemen pegawai negeri sipil yang meliputi penetapan formasi, pengadaan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji dan tunjangan kesejahteraan, hak dan kewajiban hukum.¹

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki kedudukan dan peranan yang sangat penting dalam penyelenggaraan fungsi pemerintahan. Arti penting tersebut berkaitan dengan pengisian jabatan pemerintahan yang diisi oleh Pegawai

¹ Tjandra, W. Riawan, 2008, "*Hukum Administrasi Negara*", Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, hlm. 148

Negeri Sipil. Pasal 17 ayat (1) UU No. 43 Tahun 1999 tentang Kepegawaian, menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil diangkat dalam jabatan dan pangkat tertentu. Aturan hukum tersebut memberikan landasan yuridis mengenai pentingnya kedudukan PNS dalam penyelenggaraan fungsi pemerintahan.²

Berdasarkan Undang-Undang Otonomi Daerah No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah, dalam ketentuan umum disebutkan bahwa desentralisasi adalah penyerahan kewenangan pemerintahan oleh pemerintah kepada daerah otonom dalam rangka Negara Kesatuan Republik Indonesia. Adapun konsekuensi dari desentralisasi yaitu mencakup semua bidang pemerintahan daerah dan salah satunya adalah mengenai urusan kepegawaian. Kemudian keluarlah suatu kebijakan politik pelaksanaan kepegawaian dituangkan dalam bentuk Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, Peraturan Menteri, Surat Keputusan Kepala BAKN (Badan Administrasi Kepegawaian Negara) yang sekarang diganti menjadi BKN (Badan Kepegawaian Negara).³

Kemunculan Undang-undang No. 43 tahun 1999 yang merupakan kebijakan mengenai manajemen kepegawaian hasil revisi dari Undang-Undang No. 8 tahun 1974, yang menyebutkan bahwa sistem sentralisasi dipandang sudah tidak lagi sesuai dengan tujuan otonomi daerah dan sudah seharusnya sistem desentralisasi diterapkan dalam segala aspek pemerintahan daerah. Adapun sistem yang dianut dalam pengelolaan desentralisasi pegawai daerah adalah *Integrated System*, yang merupakan sistem kepegawaian yang manajemen rekrutmen, penempatan, pengembangan, penilaian sampai penggajian dan pensiun ditentukan oleh pusat. Akan tetapi, pemerintah pusat

² *Ibid.*, hlm. 149

³ *Ibid.*, hlm. 150

kemudian menyerahkan sebagian wewenangnya, terkait masalah pembinaan dan pemindahan kepada Gubernur dan Bupati/ Walikota.⁴

Dalam pasal 25 Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dijelaskan bahwa untuk memperlancar pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Presiden mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Daerah berdasarkan Peraturan Pemerintah. Selain Undang-Undang tersebut yang mengatur tentang manajemen kepegawaian, pemerintah juga mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian PNS Daerah Kabupaten/ Kota (khususnya Pasal 14). Hanya saja pelaksanaan kemunculan Peraturan Pemerintah tersebut, dipandang bahwa pelaksanaan manajemen kepegawaian di Indonesia selama ini masih belum banyak berubah dari pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil sebelumnya, misalnya masih terdapat suatu permasalahan dalam rekrutmen, pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di daerah-daerah, kemudian terdapat praktek manajemen Pegawai Negeri Sipil yang menimbulkan suatu kerancuan dalam pembinaan dan pengembangan Pegawai Negeri Sipil di daerah, atas dasar tersebut maka pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah untuk mengatur manajemen kepegawaian. Secara umum isi Peraturan Pemerintah tersebut: Presiden, Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dapat mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.⁵

⁴ *Ibid.*, hlm. 153

⁵ Satoto, Sukamto, 2004, "*Pengaturan Eksistensi dan Fungsi Badan Kepegawaian Negara*", Hanggar Kreator, Yogyakarta, hlm. 12.

Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009, dikeluarkan dengan tujuan untuk melaksanakan salah satu fungsi manajemen kepegawaian dan dalam upaya meningkatkan hubungan antara Pemerintah dengan Daerah Provinsi dan Daerah Kabupaten/ Kota, serta untuk mendorong Peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu unsur perekat dan pemersatu bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia. Mengingat pelaksanaan manajemen kepegawaian semenjak dikeluarkannya undang-undang otonomi daerah masih terdapat ketidaksempurnaan sehingga dipandang perlu mengatur kembali ketentuan mengenai wewenang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dengan Peraturan Pemerintah. Adapun lembaga yang diserahi untuk mengurus kepegawaian di daerah yaitu Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang merupakan perangkat daerah yang dibentuk oleh pemerintah daerah. Lembaga tersebut dibentuk setelah pelaksanaan otonomi daerah tahun 1999 dan memiliki kewenangan untuk mengurus kepegawaian di daerah dengan berdasarkan Undang-Undang yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Kewenangan yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) diantaranya yaitu merekrut, mengangkat, memindahkan (mutasi), memberhentikan Pegawai Negeri Sipil dan CPNS sesuai dengan perundang-undangan, memberi teguran atau peringatan terhadap pegawai yang melanggar aturan. Dalam hal ini Pemerintah Daerah dituntut untuk melaksanakan tugasnya secara maksimal agar pemerintahan berjalan secara efektif, efisien dan demokratis sesuai dengan aspirasi rakyat. Sebab Pemerintah Daerah diberi kewenangan yang cukup besar untuk mengatur daerahnya masing-masing.⁶

⁶<http://www.setneg.go.id>. 2012. *Rotasi dan Mutasi Pejabat Sebagai Sarana Pembinaan dan Pengembangan Karier Pegawai*. Diakses tanggal 22 Februari 2012

Kebijakan tersebut juga berlaku bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pemerintahan Kota Batu, yang merupakan aparatur negara penyelenggara pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional dan tulang punggung pemerintah. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional, tergantung pada kesempurnaan aparatur negara ditingkat pusat dan daerah. Dalam rangka mencapai tujuan nasional di atas, maka diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil yang penuh kesediaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah serta bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat berdaya guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat.⁷

Mutasi merupakan salah satu kebijakan untuk efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan penyebaran Pegawai Negeri Sipil terbaik ke berbagai daerah. Melatih dan menjadikan Pegawai Negeri Sipil untuk lebih profesional dan menjadi pelayan publik yang mau benar-benar melayani masyarakat dengan baik. Pegawai Negeri Sipil sejak tahun 2011 sudah dilengkapi berbagai peraturan dan undang-undang administrasi negara. Antara lain, Undang-Undang No 25 Tahun 2009 dan Undang-Undang Hukum Administrasi Publik serta berbagai paket peraturan administrasi publik lainnya. Dengan semakin besar tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil untuk membangun negerinya, maka diharapkan makin punya rasa memiliki, mengayomi dan melayani masyarakat.⁸

Mengkaji aspek kualitas aparat pemerintah daerah dalam memainkan tugas rumah tangga daerah, didapati berbagai permasalahan yang menyangkut keterbatasan dan kelemahan yang berakibat tidak optimalnya upaya akselerasi

⁷ *Ibid.*,

⁸

<http://www.tribunjabar.co.id/read/artikel/32009/mutasi-pns-2011-dan-pelayanan-publik>.

Diakses tanggal 22 Februari 2012.

pembangunan di daerah. Masalah-masalah tersebut meliputi, sering terjadinya tumpang tindih (*overlapping*) jabatan dan posisi yang mengakibatkan ketidakefektifan pelaksanaan tugas pemerintahan, pemborosan waktu dan anggaran negara. Secara visi dan misi, kemampuan aparat pemerintah daerah cenderung masih kurang maksimal. Dalam hal rekrutmen pegawai ke dalam jabatan-jabatan tertentu, ternyata belum selektif dan sistematis, sehingga tenaga-tenaga profesional dan berbakat belum banyak ditemui di daerah.

Oleh karena itu, kebijakan mutasi tidak terlepas dari tujuan untuk memenuhi keinginan pegawai sesuai minat dan bidang masing-masing. Namun, dalam pelaksanaannya mutasi sering disalah tafsirkan sebagai hukuman jabatan atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan. Semestinya pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian objektif dan atas indeks prestasi yang dicapai oleh Pegawai Negeri Sipil, mengingat sistem mutasi juga dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para Pegawai Negeri Sipil dalam mengembangkan segenap potensi yang dimiliki demi efektivitas pemerintahan dan kemajuan bangsa dan negara.⁹

Hal inilah yang mendorong penulis untuk meneliti masalah mutasi Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009. Karena sering ditemui di Kota Batu kebijakan mutasi kerap tidak sesuai prosedur Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota, cenderung tendensius, termasuk ketidaksesuaian pemberian wewenang dan jabatan terhadap tenaga-tenaga kurang profesional atau dengan Sumber Daya Manusia (SDM) rendah.

⁹ *Ibid.*,

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Kota Batu Berdasarkan Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota Dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009 (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil Kota Batu berdasarkan Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009?
2. Apa hambatan-hambatan yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu dalam pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu berdasarkan Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009?
3. Bagaimana upaya atau solusi yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu dalam menghadapi hambatan pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu berdasarkan Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan pelaksanaan penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil Kota Batu berdasarkan Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis hambatan-hambatan yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu dalam pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu berdasarkan Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009.
3. Untuk mengetahui dan menemukan upaya atau solusi yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu dalam menghadapi hambatan pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu berdasarkan Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan pemikiran teoritis yang bermanfaat bagi disiplin ilmu hukum

administrasi negara, khususnya pada bidang kepegawaian negara. Sekaligus dapat menjadi referensi tambahan (*stock of knowledge*) bagi pengembangan ilmu hukum yang berkaitan dengan pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota, terutama bagi mahasiswa Fakultas Hukum.

2. Manfaat Aplikatif

- a. Bagi Pemerintahan Daerah Kota Batu, sebagai bahan masukan atau referensi terhadap efektivitas pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil Kota Batu, lengkap dengan solusi yang harus ditempuh bila ditemukan hambatan-hambatan pelaksanaan kebijakan tersebut.
- b. Bagi Pegawai Negeri Sipil, merupakan tolak ukur pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan profesionalitas kerja pemerintahan, sekaligus dapat dijadikan rujukan dalam proses mengusulkan mutasi Pegawai Negeri Sipil.

E. Sistematika Penulisan

Untuk lebih mudah memahami isi tulisan ini, maka peneliti menuliskan sistematika skripsi sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

(1) Pengertian Pegawai Negeri Sipil, Instrumen Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Jenis Pegawai Negeri Sipil, Kewajiban dan Hak-hak Pegawai Negeri Sipil. (2) Pengertian Mutasi, Manfaat dan Tujuan Mutasi, Dasar Pelaksanaan Mutasi, Faktor-Faktor Yang Harus

Diperhatikan Dalam Mutasi, Sebab dan Alasan Mutasi.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian, Lokasi Penelitian, Jenis dan Sumber Data, Teknik analisa data dan Defenisi Operasional.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

(1) Deskripsi objek penelitian,

Pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil Kota Batu berdasarkan Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009,

(2) Hambatan-hambatan yang dihadapi

Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu dalam pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu berdasarkan Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009,

(3) Upaya atau solusi yang dilakukan

Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu dalam menghadapi hambatan pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu berdasarkan

Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan,
Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai
Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam
Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009.

BAB V : PENUTUP

Kesimpulan dan Saran



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian Pegawai Negeri Sipil

Menurut Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian definisi dari Pegawai Negeri adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁰

Kepegawaian dimaksud dalam tulisan ini adalah pegawai negeri. Sebagai pegawai negeri telah dijelaskan sebelumnya adalah berkedudukan sebagai subyek hukum dalam lingkungan hukum tata pemerintahan. Pegawai negeri sipil menurut Kamus Bahasa Indonesia, "Pegawai" berarti orang yang bekerja pada pemerintahan (perusahaan dan sebagainya) sedangkan "Negeri" berarti negara atau pemerintah, jadi Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.¹¹

2. Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Manajemen kepegawaian adalah perpaduan kata manajemen dan kepegawaian, oleh karenanya untuk mendefinisikan perlu diartikan masing-

¹⁰ Satoto, Sukamto, 2004, "*Pengaturan Eksistensi dan Fungsi Badan Kepegawaian Negara*", Hanggar Kreator, Yogyakarta, hlm. 10

¹¹ *Ibid.*, hlm. 11

masing. Sondang P. Siagian mengemukakan bahwa manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan orang lain.¹²

Sehubungan dengan pelaksanaan manajemen PNS terdapat (instrumen) penting yang diperlukan, yaitu:¹³

1) Sistem Pembinaan PNS

a. Sistem Karier

Suatu sistem kepegawaian yang untuk pengangkatan pertamanya didasarkan atas kecakapan yang bersangkutan, sedangkan dalam pengembangannya lebih lanjut ditentukan juga oleh masa kerja, kesetiaan, pengabdian dan syarat-syarat obyektif lainnya.

b. Sistem Prestasi Kerja

Suatu sistem kepegawaian yang untuk pengangkatan seseorang untuk menduduki suatu jabatan atau untuk naik pangkat didasarkan atas kecakapan dan prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai yang diangkat. Kecakapan dibuktikan dengan lulus dalam ujian dinas dan prestasi dibuktikan secara nyata. Sistem prestasi kerja tidak memberikan penghargaan terhadap masa kerja. Sistem yang dipergunakan dalam manajemen PNS dewasa ini adalah perpaduan antara sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Hal bertujuan memberi peluang bagi PNS yang berprestasi tinggi untuk meningkatkan kemampuannya secara profesional dan berkompetisi secara sehat.

¹² *Ibid.*, hlm. 14

¹³ Tjandra, W. Riawan, 2008, "*Hukum Administrasi Negara*", Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, hlm. 162

2) Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan

Tujuannya untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan secara obyektif dalam manajemen PNS. Hal itu dilakukan dengan cara atasan langsung PNS melakukan penilaian pelaksanaan pekerjaan bagi setiap PNS sekali dalam setahun dan hasil penilaiannya dituangkan dalam Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3).

Manajemen PNS perlu merujuk pada fungsi-fungsi pengembangan sumber daya manusia yang mencakup hal-hal sebagai berikut:¹⁴

- 1) Perencanaan. Fungsi ini berkaitan dengan kegiatan merencanakan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- 2) Pengorganisasian. Dilakukan untuk mengatur atau menata semua anggota dalam organisasi agar mampu bekerja dalam unit kerja yang ada. Hal ini dilakukan untuk menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasinya.
- 3) Pengarahan. Kegiatan pembekalan yang dilakukan agar semua anggota dalam organisasi lebih efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi, unit kerja, perusahaan, anggota dan masyarakat.
- 4) Pengendalian. Kegiatan pemantauan yang dilakukan terhadap seluruh anggota dalam organisasi agar mentaati peraturan-peraturan organisasi yang telah ditetapkan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- 5) Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci bagi terwujudnya suatu tujuan.
- 6) Pemberhentian adalah putusya suatu hubungan kerja seseorang dengan suatu organisasi.

¹⁴ *Ibid.*, hlm 165

3. Jenis Pegawai Negeri Sipil

Mengenai jenis Pegawai Negeri didasarkan pada Pasal 2 ayat (2) UU No. 43 Tahun 1999 Pegawai Negeri dibagi menjadi:¹⁵

1) Pegawai Negeri Sipil Pusat

Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Lembaga Pemerintahan Nondepartemen, Kesekretariatan Lembaga Negara, Instansi Vertikal didaerah Provinsi Kabupaten/ Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.

2) Pegawai Negeri Sipil Daerah

Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil daerah Provinsi/ Kabupaten/ Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah, atau dipekerjakan di luar instansi induknya. Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah yang diperbantukan di luar instansi induk, gajina dibebankan pada instansi yang menerima perbantuan.

4. Kewajiban dan Hak-hak Pegawai Negeri Sipil

Kewajiban pegawai negeri adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Kewajiban pegawai Negeri dibagi menjadi 3 golongan yaitu:¹⁶

1) Kewajiban-kewajiban yang ada hubungan dengan suatu jabatan.

¹⁵ *Ibid.*, hlm 170

¹⁶ *Ibid.*, hlm 173

- 2) Kewajiban-kewajiban yang tidak langsung berhubungan dengan suatu tugas dalam jabatan, melainkan dengan kedudukannya sebagai pegawai negeri pada umumnya.
- 3) Kewajiban-kewajiban lain.

Hak Pegawai Negeri adalah suatu hak yang dimiliki oleh pegawai berdasarkan suatu perundang-undangan yang berlaku. Hak-hak yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Menurut Undang-undang No. 43 tahun 1999 antara lain:¹⁷

- 1) Hak untuk memperoleh gaji (Pasal 7)
- 2) Hak atas Cuti (pasal 8)
- 3) Hak Atas Perawatan, Tunjangan, dan uang duka (pasal 9)
- 4) 4.Hak atas Pensiun (pasal 10)

B. Mutasi Pegawai Negeri Sipil

1. Pengertian Mutasi

Kata mutasi atau pemindahan oleh sebagian masyarakat sudah dikenal, baik dalam lingkungan maupun di luar lingkungan perusahaan (pemerintahan). Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat lain.¹⁸

¹⁷ *Ibid.*, hlm 176

¹⁸ Hasibuan, Malayu S.P, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, hlm. 24

Menurut Alex S Nitisemito pengertian mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.¹⁹ Selanjutnya H. Malayu S.P. Hasibuan menyatakan bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan pegawai, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan (pemerintahan) tersebut.²⁰

Sedangkan menurut Sastrohadiwiry mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan.²¹

Jadi, dapat disimpulkan bahwa mutasi diartikan sebagai perubahan mengenai atau pemindahan kerja/ jabatan lain dengan harapan pada jabatan baru itu dia akan lebih berkembang.

Sedangkan landasan hukum pelaksanaan mutasi, pengangkatan dan pemberhentian pegawai negeri sipil adalah.²²

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaga Negara Tahun 1999 Nomor 16 Tambahan lembaran Negara Nomor 3890).

¹⁹ Fathoni, Abdurrahmat, 2006, Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta, hlm, 32

²⁰ *Op. Cit*, hlm. 26

²¹ *Ibid.*, hlm. 28

²² Moekijat, 2001, *Manajemen Kepegawaian*, Mandar Maju, Bandung, hlm. 47

- 2) Tentang wewenang pengangkatan, pemindahan, pemberhentian pegawai negeri sipil, diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 96, Tahun 2000.
- 3) Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Ketiga peraturan perundang-undangan tersebut di atas merupakan pedoman pelaksanaan mutasi kepegawaian di setiap instansi pemerintah umum dan daerah.

2. Manfaat dan Tujuan Mutasi

Pelaksanaan mutasi pegawai mempunyai banyak manfaat dan tujuan yang sangat berpengaruh kepada kemampuan dan kemauan kerja pegawai yang mengakibatkan suatu keuntungan bagi instansi atau perusahaan itu sendiri.

Mutasi pegawai ini merupakan salah satu metode dalam program pengembangan manajemen yang berfungsi untuk meningkatkan efektivitas manajer secara keseluruhan dalam pekerjaan dan jabatannya dengan memperluas pengalaman dan membiasakan dengan berbagai aspek dari operasi perusahaan. Menurut Simamora manfaat pelaksanaan mutasi adalah:²³

- 1) Memenuhi kebutuhan tenaga kerja di bagian atau unit yang kekurangan tenaga kerja tanpa merekrut dari luar.
- 2) Memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan pekerjaan.
- 3) Memberikan jaminan bagi pegawai bahwa dia tidak akan diberhentikan.

²³ Simamora, Henry, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, hlm. 42

- 4) Tidak terjadi kejenuhan.
- 5) Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

Menurut Siagian melalui mutasi para pegawai sesungguhnya memperoleh manfaat yang tidak sedikit, antara lain dalam bentuk:²⁴

- 1) Pengalaman baru
- 2) Cakrawala pandangan yang lebih luas
- 3) Tidak terjadinya kejenuhan atau kebosanan
- 4) Perolehan pengetahuan dari keterampilan baru
- 5) Perolehan prospektif baru mengenai kehidupan organisasional
- 6) Persiapan untuk menghadapi tugas baru, misalnya karena promosi.
- 7) Motivasi dan keputusan kerja yang lebih tinggi berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

Mutasi juga dapat menurunkan kegairahan kerja karena dianggap sebagai hukuman dan memperburuk produktivitas kerja karena adanya ketidaksesuaian dan ketidakmampuan kerja pegawai. Bila terjadi keadaan yang demikian maka mutasi tidak mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu bertambahnya efektivitas dan efisiensi dalam pekerjaan. Menurut Nitisemito, hal ini terjadi karena:²⁵

- 1) Pegawai tersebut telah terlanjur mencintai pekerjaannya
- 2) Hubungan kerjasama yang baik dengan sesama rekan
- 3) Perasaan dari pegawai bahwa pekerjaan-pekerjaan lain yang sederajat, dan lain-lain.

²⁴ Siagian S.P., 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, hlm 32

²⁵ Nitisemito, Alex, S, 2003, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 12

Sedangkan tujuan pelaksanaan mutasi menurut H. Malayu S.P Hasibuan, antara lain:²⁶

- 1) Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- 2) Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
- 3) Untuk memperluas atau menambah pengetahuan pegawai.
- 4) Untuk menghilangkan rasa bosan/ jemu terhadap pekerjaannya.
- 5) Untuk memberikan perangsang agar pegawai mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi.
- 6) Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik pegawai.
- 7) Untuk mengatasi perselisihan antara sesama pegawai.
- 8) Untuk mengusahakan pelaksanaan prinsip orang tepat pada tempat yang tepat.

Selain itu tujuan mutasi yang terkandung dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian adalah sebagai berikut:²⁷

- 1) Peningkatan produktivitas kerja.
- 2) Pendayagunaan pegawai.
- 3) Pengembangan karier.
- 4) Penambahan tenaga-tenaga ahli pada unit-unit yang membutuhkan.
- 5) Pengisian jabatan-jabatan lowongan yang belum terisi.
- 6) Sebagai hukuman.

²⁶ *Ibid.*, Hasibuan, Malayu S.P, 2008, hlm. 34

²⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

3. Dasar Pelaksanaan Mutasi

Secara yuridis dasar pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil di atur dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009. Sedangkan mutasi Pegawai Negeri Sipil untuk Daerah Kabupaten/ Kota diatur dalam Pasal 14 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota yang berisi:²⁸

- 1) Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota menetapkan:
 - a. pengangkatan Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota setelah mendapat persetujuan dari pimpinan Dewan Perwakilan Daerah Kabupaten/Kota;
 - b. pemberhentian Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota;
 - c. pengangkatan, pemindahan, pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural eselon II dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;
 - d. pengangkatan, pemindahan, pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural eselon III ke bawah dan jabatan fungsional yang jenjangnya setingkat dengan jabatan struktural eselon II kebawah dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten /Kota.
- 2) Pengangkatan dan pemberhentian Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota dan pejabat struktural eselon II Sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c, dilakukan setelah berkonsultasi secara tertulis dengan Gubernur.

²⁸ Peraturan Pemerintah RI Nomor 63, Tahun 2009 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

- 3) Calon Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota yang akan dikonsultasikan untuk diangkat dalam jabatan Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota sebagaimana yang dimaksud ayat (1) huruf a, harus memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan struktural.
- 4) Konsultasi pengangkatan Sekretaris Daerah sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dilakukan sebelum pejabat pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota mengajukan permintaan persetujuan kepada pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota.
- 5) Konsultasi pengangkatan Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota dan pengangkatan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural eselon II sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dilakukan secara tertulis dengan mengajukan sekurang-kurangnya 3 (tiga) orang calon dari Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat.
- 6) Hasil konsultasi sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) dan (5) disampaikan secara tertulis oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi.
- 7) Pejabat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat mendelegasikan sebagian wewenangnya atau memberikan kuasa kepada pejabat lain dilingkungannya untuk, menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten/Kota dalam dan dari jabatan struktural eselon IV kebawah dan jabatan fungsional yang jenjangnya setingkat dengan itu.

Selanjutnya, ada 3 sistem yang menjadi dasar pelaksanaan mutasi pegawai menurut H. Malayu S.P. Hasibuan yaitu :²⁹

1) *Seniority System*

Adalah mutasi yang didasarkan atau landasan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari pegawai yang bersangkutan. Sistem mutasi ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dimutasikan berdasarkan senioritas belum tentu mampu menduduki jabatan yang baru.



²⁹ *Ibid.*, Hasibuan, Malayu S.P, 2008, hlm. 40

2) *Spoil System*

Adalah mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem mutasi ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka.

3) *Merit System*

Adalah mutasi pegawai yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif dan hasil prestasi kerja. Merit system ini merupakan dasar mutasi yang baik karena:

- a. Output dan produktivitas kerja meningkat.
- b. Semangat kerja meningkat
- c. Jumlah kesalahan yang diperbuat menurun
- d. Absensi pegawai semakin baik
- e. Disiplin pegawai semakin baik
- f. Jumlah kecelakaan akan menurun

4. **Faktor-Faktor Yang Harus Diperhatikan Dalam Mutasi**

Mutasi yang dilaksanakan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi oleh karena itu perlu ada evaluasi pada setiap perkerja secara berkesinambungan secara objektif. Dalam melaksanakan mutasi harus dipertimbangkan faktor-faktor yang dianggap objektif dan rasional, yaitu:³⁰

- 1) Mutasi disebabkan kebijakan dan peraturan pemerintah
- 2) Mutasi atas dasar prinsip *The right man on the right place*
- 3) Mutasi sebagai dasar untuk meningkatkan profesionalitas kerja
- 4) Mutasi sebagai media kompetisi yang maksimal

³⁰ Danim, Sudarwan, 2004, *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 56

- 5) Mutasi sebagai langkah untuk promosi
- 6) Mutasi untuk mengurangi *labour turn over*
- 7) Mutasi harus terkoordinasi

5. Sebab dan Alasan Mutasi

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian:³¹

- 1) Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan hormat karena meninggal dunia.
- 2) Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan dengan hormat karena:
 - a. Atas permintaan sendiri
 - b. Mencapai batas usia pensiun
 - c. Perampingan organisasi pemerintah; atau
 - d. Tidak cakap jasmani dan rohani sehingga tidak dapat menjalankan kewajiban sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Mutasi atau pemindahan pegawai menurut H. Malayu S.P. Hasibuan dapat terjadi karena 2 hal, yaitu:³²

- 1) Mutasi atas Keinginan Pegawai

Mutasi atas permintaan sendiri adalah mutasi yang dilakukan atas keinginan sendiri dari pegawai yang bersangkutan dengan mendapat persetujuan pimpinan organisasi. Misalnya, karena alasan keluarga untuk merawat orang tua yang sudah lanjut usia. Kemudian alasan kerja sama, dimana tidak dapat bekerja sama dengan pegawai lainnya karena

³¹ Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

³² *Ibid.*, Hasibuan, Malayu S.P, 2008, hlm. 46

terjadi pertengkarannya atau perselisihan, iklim kerja kurang cocok dengan pegawai dan alasan-alasan sejenisnya.

2) Alih Tugas Produktif (ATP)

Alih tugas produktif adalah mutasi karena kehendak pimpinan perusahaan untuk meningkatkan produksi dengan menempatkan pegawai bersangkutan ke jabatan atau pekerjaan yang sesuai dengan kecakapannya. Alasan lain tugas produktif didasarkan pada kecakapan, kemampuan pegawai, sikap dan disiplin pegawai. Kegiatan ini menuntut keharusan pegawai untuk menjalankannya.

Paul Pigors dan Charles Mayers mutasi dibagi dalam beberapa jenis yaitu:³³

- 1) *Production transfer* adalah mengalih tugaskan pegawai dari satu bagian ke bagian lain secara horizontal, karena pada bagian lain kekurangan tenaga kerja padahal produksi akan ditingkatkan.
- 2) *Replacement transfer* adalah mengalih tugaskan pegawai yang sudah lama dinas ke jabatan lain secara horizontal untuk menggantikan pegawai yang masa dinas sedikit atau diberhentikan. Replacement transfer terjadi karena aktivitas perusahaan diperkecil.

BAB III

³³ Pigors, Paul, Charles. A. Meters, 2005, *Administrasi Kepegawaian*, Musanef, Indonesia, hlm. 50

METODE PENDEKATAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis-sosiologis. Yuridis yaitu pendekatan dari aspek hukum dalam hal ini peraturan-peraturan yang mendasari untuk mencegah tindakan main hakim sendiri. Sosiologis mengandung arti bahwa kegiatan tersebut dilihat dari kenyataan yang terjadi di masyarakat. Penelitian yuridis sosiologis adalah suatu penelitian yang dilakukan dimasyarakat dengan maksud dan tujuan untuk menemukan fakta (*fact-finding*), kemudian diteruskan dengan menemukan masalah, kemudian identifikasi masalah (*problem-identification*), dan yang terakhir adalah penyelesaian masalah (*problem-solution*).³⁴

Dalam penelitian ini yang dimaksud pendekatan yuridis-sosiologis, dengan mengacu pada teori dan norma hukum yang berlaku, untuk kemudian dikaitkan dengan permasalahan pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu berdasarkan Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009.

³⁴ Soerjono Soekamto, 1988, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, hlm. 91

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Pemerintahan Kota Batu Bagian Kepegawaian Kota Batu. Alasan pemilihan lokasi ini, karena Batu merupakan sebuah kota baru yang secara administratif terus membutuhkan pembenahan dan penyempurnaan, baik sistem dan tenaga kepegawaian. Oleh karena itu, kebijakan mutasi Pegawai Negeri Sipil menjadi bagian yang sangat penting untuk dikaji, mengingat mutasi PNS sering terjadi dan dilakukan di Kota Batu.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Berdasarkan penelitiannya, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yakni pihak-pihak yang terkait dengan Bagian Kepegawaian Pemerintah Kota Batu.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari studi pustaka yang berupa literatur, penelitian ilmiah, perundang-undangan serta dokumen pendukung yang diperoleh dalam penelitian ini.

2. Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini, ada 2 antara lain:

- a. Data primer diperoleh dari hasil penelitian lapangan yang meliputi hasil wawancara secara langsung kepada pihak BKD Kota Batu, antara lain:
(1) Kepala Sub Bidang Mutasi Pegawai, (2) Kepala Sub Bidang Perencanaan, Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai, (3) Kepala Sub Bidang Pindahan, Pemberhentian dan Pensiun dengan permasalahan yang diteliti yaitu baik dari pihak pemerintah, pegawai maupun bagian kepegawaian Kota Batu.
- b. Data sekunder diperoleh dari penelusuran dokumen dan kepustakaan yang berkaitan dengan proses mutasi PNS Kota Batu atau rumusan masalah yang diteliti.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Interview

Interview dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan dengan sistem terbuka sehingga pertanyaan-pertanyaan yang belum tercantum dapat ditanyakan untuk memperoleh data yang akurat dan tepat guna dalam menjawab rumusan masalah.

2. Studi Pustaka

Dalam mengumpulkan data sekunder, penulis melengkapi dengan studi literatur dan sumber-sumber yang berkorelasi dengan penelitian, studi ini dimaksudkan untuk mendapatkan landasan teori yang cukup guna mendukung hasil penelitian.

E. Populasi dan Sampel

Populasi yang diteliti adalah sejumlah pegawai struktural Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu yang memahami pelaksanaan kebijakan mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu, hambatan dan upayanya. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *purposive sampling* atau pengambilan sampel berdasarkan kriteria berikut :

1. Seseorang yang mempunyai kompetensi, pengalaman, pengetahuan yang baik tentang pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu. Diantaranya: (1) Kepala Sub Bidang Mutasi Pegawai, (2) Kepala Sub Bidang Perencanaan, Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai, (3) Kepala Sub Bidang Pindahan, Pemberhentian dan Pensiun serta PNS yang pernah mengusulkan mutasi di pemerintahan Kota Batu.
2. Seseorang yang terlibat secara mendalam dalam perumusan kebijakan dan atau berwenang serta mengetahui hambatan pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu, lengkap dengan upaya yang diterapkan.

F. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *analisis deskriptif kualitatif*, yaitu teknik yang mencoba mendeskripsikan hal-hal yang khusus sehingga menjadi data kualitatif, untuk kemudian dianalisa lebih lanjut sampai menjadi sebuah kesimpulan umum. Dengan pendekatan ini penulis memaparkan terlebih dahulu kondisi di lapangan yang kemudian dianalisa dan diteliti sebagai suatu kesatuan yang utuh.

G. Definisi Operasional

1. Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ke tempat kerja lain.
2. Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Keadaan Umum Kota Batu

Kota Batu adalah sebuah kota di Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Kota ini terletak 15 km sebelah barat Kota Malang, berada di jalur Malang-Kediri dan Malang-Jombang. Kota Batu berbatasan langsung dengan Kabupaten Mojokerto dan Kabupaten Pasuruan di sebelah utara serta dengan Kabupaten Malang di sebelah timur, selatan, dan barat. Wilayah kota ini berada di ketinggian 680-1.200 meter dari permukaan laut dengan suhu udara rata-rata 15-19 derajat Celsius.

Secara geografis Kota Batu terletak pada ketinggian rata-rata 871 m di atas permukaan laut. Kota Batu dikelilingi beberapa gunung, di antaranya adalah:

- (1) Gunung Anjasmoro (2277 m)
- (2) Gunung Arjuno (3339 m)
- (3) Gunung Kawi (2651 m)
- (4) Gunung Panderman (2040 m)
- (5) Gunung Welirang (2156 m)³⁵

Sebagai layaknya wilayah pegunungan yang wilayahnya subur, Batu dan sekitarnya juga memiliki Panorama Alam yang indah dan berudara sejuk, tentunya hal ini akan menarik minat masyarakat lain untuk mengunjungi dan menikmati Batu sebagai kawasan pegunungan yang mempunyai daya tarik tersendiri. Untuk itulah di awal abad 19 Batu berkembang menjadi daerah tujuan wisata, khususnya

³⁵ <http://kotawisatabatu.com/sejarah/167-profil-kota-wisata-batu>

orang-orang Belanda, sehingga orang-orang Belanda itupun membangun tempat-tempat Peristirahatan (Villa) bahkan bermukim di Batu.

Situs dan bangunan-bangunan peninggalan Belanda atau semasa Pemerintahan Hindia Belanda itupun masih berbekas bahkan menjadi aset dan kunjungan Wisata hingga saat ini. Begitu kagumnya Bangsa Belanda atas keindahan dan keelokan Batu, sehingga bangsa Belanda mensejajarkan wilayah Batu dengan sebuah negara di Eropa yaitu Switzerland dan memberikan predikat sebagai De Klein Switzerland atau Swiss kecil di Pulau Jawa.

Peninggalan arsitektur dengan nuansa dan corak Eropa pada penjajahan Belanda dalam bentuk sebuah bangunan yang ada saat ini serta panorama alam yang indah di kawasan Batu sempat membuat Bapak Proklamator sebagai The Father Foundation of Indonesia yaitu Bung Karno dan Bung Hatta setelah Perang Kemerdekaan untuk mengunjungi dan beristirahat di kawasan Selecta Batu.³⁶

Kota Batu pernah dijuluki sebagai De Kleine Switzerland (Swiss Kecil di Pulau Jawa) serta kawasan wisata pegunungan yang sejuk. Di obyek wisata Songgoriti terdapat Candi Songgoroto dan patung Ganesha peninggalan Kerajaan Singosari serta tempat peristirahatan yang dibangun sejak zaman Belanda. Sejumlah tempat pariwisata di Kota Batu, antara lain:

(1) Wisata gua:

- Wisata gua terdapat di Cangar dan Tlekung

(2) Air terjun:

- Coban Rais
- Coban Talun

(3) Pemandian:

- Songgoriti (pemandian air dingin dan panas)

³⁶ *Ibid.*,

- Selecta (pemandian air dingin)
- Cangar (pemandian air panas mengandung belerang)

(4) Agrowisata:

- Kusuma Agrowisata (perkebunan apel, stroberi, jambu, dan jeruk, serta tempat outbound)

(5) Perkemahan (hiking):

- Taman Hutan Rakyat R. Soerjo (Cangar)
- Gunung Panderman
- Coban Rondo

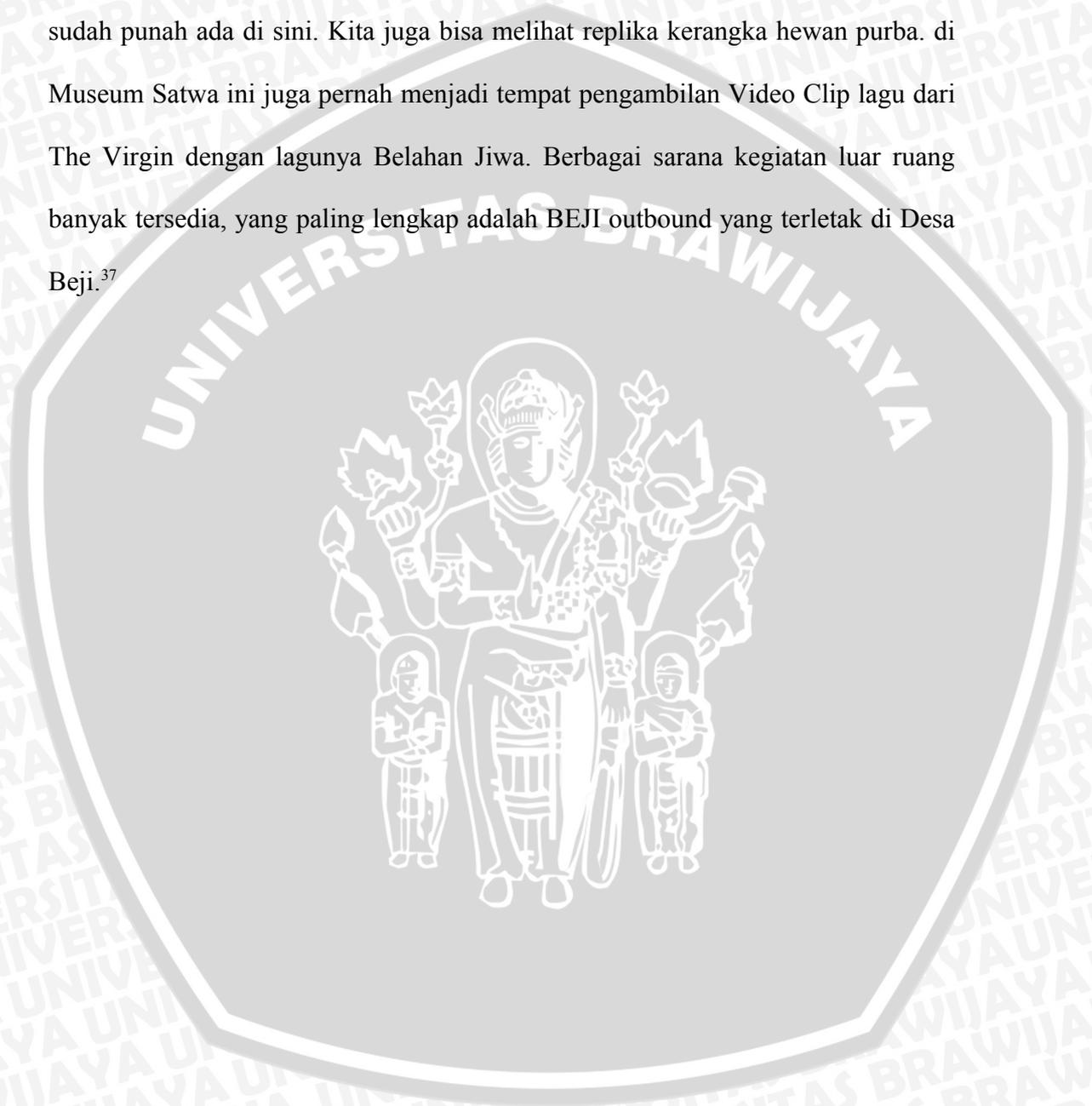
(6) Wisata Lainnya :

- Batu Secret Zoo (Jatim Park 2)
- Jatim Park 1
- Batu Night Spectacular
- Batu Wonderland

Ada pula objek wisata terbaru di Kota Batu berupa wisata udara paralayang. Setiap hari Minggu, di alun-alun Batu diselenggarakan Pasar Wisata Minggu yang menjual makanan khas Batu serta berbagai macam kerajinan tangan. Jatim Park merupakan salah satu tempat wisata paling populer di Jawa Timur, dan yang terbaru dari obyek wisata di Kota Batu adalah Museum Satwa . Di kota ini banyak terdapat villa serta sejumlah hotel berbintang lima.

Batu juga dikenal sebagai kawasan agropolitan, sehingga mendapat julukan Kota Agropolitan. Seperti halnya kawasan Malang Raya dan sekitarnya, Batu banyak menghasilkan apel, sayur mayur, dan bawang putih. Batu juga dikenal sebagai kota seniman. Ada banyak sanggar lukis dan galeri seni di kota ini. Yang terbaru Batu Night Spectacular, merupakan taman hiburan remaja dengan

beberapa wahana mirip di Dunia Fantasi Ancol Jakarta. Tidak kalah menarik dari BNS / Batu Night Spectaculer, ada juga tempat Pariwisata pelajar dan Keluarga yaitu Museum Satwa. Museum yang Bertaraf Internasional dan bergaya Yunani ini adalah museum dimana replika Satwa di Dunia yang belum punah dan yang sudah punah ada di sini. Kita juga bisa melihat replika kerangka hewan purba. di Museum Satwa ini juga pernah menjadi tempat pengambilan Video Clip lagu dari The Virgin dengan lagunya Belahan Jiwa. Berbagai sarana kegiatan luar ruang banyak tersedia, yang paling lengkap adalah BEJI outbound yang terletak di Desa Beji.³⁷



³⁷ *Ibid.*,

2. Sejarah Pemerintahan Kota Batu

Setelah Jawa Timur mempunyai Kota Administratif Jember, maka yang kedua kalinya ketambahan Kota Administratif lagi yang sangat diandalkan sebagai sentra wisata Jawa Timur, yaitu dengan lahirnya Kota Administratif Batu. Kelahiran ini pada tanggal 6 Maret 1993 dengan Walikota pertamanya Drs. Chusnul Arifien Damuri. Pelantikan dan peresmian itu dilakukan di kantor Pembantu Bupati Malang di Batu yang terletak di pusat kota di Jalan Panglima Sudirman No. 98. Pelantikan itu langsung dilakukan oleh Menteri Dalam Negeri Rudini, hadir juga Bupati Malang, Drs. Abdul Hamid Mahmud, para pejabat serta undangan lainnya.³⁸

Kelahiran itu berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 12 tahun 1993 tentang Peningkatan Status Kecamatan Batu menjadi Kotatiff Batu yang terdiri dari 3 kecamatan yaitu Kecamatan Batu (wilayah pusat), Kecamatan Bumiaji (wilayah utara) dan Kecamatan Junrejo (wilayah selatan). Saat itulah Batu sebagai klasifikasi kota sedang menyiapkan diri untuk lebih meningkatkan prestasinya. Prestasi pertama yang diraih adalah adanya Gerakan K3 (Kebersihan, Ketertiban dan Keindahan) yang secara simbolis dilaksanakan pada hari Jumat tanggal 16 April 1993, lalu diciptakannya semboyan “BATU BERAMAL”, yang dapat diuraikan sebagai berikut:³⁹

- (1) Bersih
- (2) Elok
- (3) Rapi
- (4) Aman
- (5) Manusiawi

³⁸ <http://kotawisatabatu.com/politik-pemerintahan>

³⁹ *Ibid.*,

(6) Agrowisata dan Industri

(7) Lestari

Dalam bidang kebersihan Batu mampu meraih piala Adipura sebanyak 4 kali berturut-turut (mulai tahun 1993-1996) untuk klasifikasi sedang. Selain prestasi-prestasi di atas, Kotatiff Batu mulai membangun sarana dan prasarana yang memadai khususnya bisa mendukung sektor kepariwisataan, perdagangan dan industri. Sarana dan prasarana itu antara lain yaitu:⁴⁰

(1) Sarana Transportasi

(2) Sarana Perhubungan

(3) Sarana Penerangan

(4) Sarana Perbelanjaan

(5) Sarana Kesehatan

(6) Sarana Hiburan

(7) Sarana Keamanan

Selain prestasi, sarana dan prasarana di atas, Kotatiff Batu juga biasa dikunjungi sebagai tempat acara-acara penting daerah maupun Nasional, contoh : biasa dibuat Konferensi Pers, bahkan pada saat MTQ ke-19 tingkat Jawa Timur, Malang ditempati sebagai tuan rumahnya dan menunjuk Kota Batu yang akan dijadikan tempat berlangsungnya MTQ tersebut. Hotel-hotel bertaraf internasional banyak dibangun dan kesemuanya memiliki fasilitas lengkap, seperti kamar standard, royal suite, cottage, tennis court, kolam renang, ruang pertemuan, squash court, bar, diskotek, kafe, kebun buah (apel, jeruk), kebun sayur serta fasilitas lainnya.

⁴⁰ <http://kotawisatabatu.com/adminitrasi -pemerintahan>

Perkembangan Kotatif Batu sebagai sentra wisata Jawa Timur terus meningkat hari demi hari, kota yang dulunya tidak selengkap kota lain, sekarang hampir menyamai kota-kota lainnya. Karena perkembangan Batu cukup maju maka banyak warga dari Kotatif Batu yang ingin status kotanya ditingkatkan, organisasi-organisasi banyak didirikan untuk mendukung peningkatan status Kotatif Batu, misalnya Kelompok Kerja (Pokja) Batu, kelompok kerja ini berusaha bersama masyarakat Batu untuk meningkatkan status kotanya. Dukungan-dukungan lainnya dari Bupati Malang, DPRD II Malang, Gubernur Jawa Timur dan organisasi masyarakat lainnya. Setelah hampir 8 tahun menjadi Kota Administratif yang diperintah oleh 3 Walikota, yaitu Drs. Chusnul Arifien Damuri, Drs. Gatot Bambang Santoso dan Drs. Imam Kabul, akhirnya Batu ditingkatkan statusnya menjadi Pemerintah Kota Batu. Pemerintah Kota Batu Tanggal 28 Mei 2001 proses peningkatan status Kota Administratif Batu menjadi Pemerintah Kota mulai dilaksanakan Menteri Dalam Negeri dan Otonomi Daerah.⁴¹

Tanggal 30 Juni 2001 UU No. 11 tentang Peningkatan Status Kota Administratif Batu disahkan, setelah beberapa bulan kemudian yaitu pada tanggal 17 Oktober 2002 secara resmi Kotatif Batu ditingkatkan statusnya menjadi Pemerintah Kota. Kemudian pada tanggal 22 Oktober 2002 Gubernur Jawa Timur atas nama Menteri Otonomi Daerah melantik Drs. Imam Kabul sebagai Walikota Batu. Esok harinya masyarakat Kota Batu menyambutnya dengan bersyukur pada Allah SWT, mulai menyambut dengan acara syukuran tumpengan bersama, pemasangan spanduk-spanduk yang membanjiri setiap jalan dan sudut Kota Batu. Setelah Batu ditingkatkan statusnya dengan pejabat Walikotanya Drs. Imam Kabul, Batu ingin meningkatkan lagi pembangunannya, baik pembangunan fisik

⁴¹ *Ibid.*,

maupun non fisik. Sejak statusnya meningkat, Pemerintah Kota Batu bersama masyarakat mulai menyiapkan diri bagaimana agar pamor dan citra kota dingin ini tetap ada dan tetap dikenang banyak orang baik domestik maupun luar negeri.

Kronologis Terbentuknya Pemerintah Kota Batu:⁴²

- (1) Pada tahun 1950 berdasarkan Undang – Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam lingkungan Propinsi Jawa Timur, Batu masih merupakan Kecamatan dalam lingkungan wilayah Pemerintah Kabupaten Malang.
- (2) Pada tahun 1997 Kecamatan Batu sebagai Daerah Kota Administratif berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 1997 tentang Pembentukan Kota Administratif Kota Batu, dalam wilayah Kabupaten Malang, yang meliputi wilayah Kecamatan Batu, Kecamatan Bumiaji dan Kecamatan Junrejo.
- (3) Pada tahun 2001 Kota Administratif statusnya kemudian berubah menjadi Kota Batu berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Batu yang disahkan oleh Presiden Republik Indonesia tanggal 21 Juni 2001, maka tanggal 17 Oktober 2001 telah diresmikan Kota Batu menjadi Daerah Otonom yang terpisah dari Kabupaten Malang yang meliputi tiga Kecamatan (Kecamatan Batu, Kecamatan Bumiaji dan Kecamatan Junrejo) terdiri dari 19 Desa serta Kelurahan.
- (4) Pada hari Jum'at tanggal 30 Agustus 2002 diadakan pemilihan anggota DPRD Kota Batu. Dan selanjutnya pada hari Senin tanggal 16 September 2002 DPRD Kota Batu dilantik. Setelah DPRD Kota Batu terbentuk, maka secara resmi dan sah Pemerintah Kota Batu telah memiliki Badan Legislatif

⁴² *Ibid.*,

dan secara sah pula DPRD berhak dan mengadakan Pemilihan Kepala Daerah.

- (5) Pada hari Senin tanggal 4 November 2002 diadakan Pemilihan Kepala Daerah dan terpilih Drs. H. Imam Kabul M.Si yang berpasangan dengan Drs. M. Khudhori sebagai Walikota dan Wakil Walikota Batu yang pertama.
- (6) Pada hari Senin tanggal 25 November 2002 dilaksanakan Pelantikan Walikota dan Wakil Walikota Batu oleh Gubernur Imam Utomo.
- (7) Pada tanggal 26 Agustus 2007 Walikota Batu Drs. H. Imam Kabul M.Si. meninggal dunia dan tanggal 20 September 2007 Drs. M. Khudhori yang pada waktu itu sebagai Wakil Walikota Batu dilantik menjadi Walikota Batu yang dilantik oleh Gubernur Jawa Timur.
- (8) Tanggal 25 Nopember 2007 masa jabatan Walikota Batu berakhir dan melalui Keputusan Menteri Dalam Negeri tanggal 20 Nopember 2007 Nomor : 131.35-321 Tahun 2007 diangkat Mayjen TNI (Purn) IMAM UTOMO S sebagai Penjabat Walikota Batu.
- (9) Pada tanggal 26 Nopember 2007 melalui Keputusan Gubernur Jawa Timur Nomor : 131.422/65/011/2007 ditunjuk Sdr. Drs. SOERJANTO SUBANDI, MM Kepala Badan Koordinasi Wilayah III Malang sebagai Pelaksana Tugas Harian Walikota Batu.
- (10) Pada Pemilihan Langsung Kepala Daerah tanggal 5 November 2007 pasangan calon Walikota Batu EDDY RUMPOKO dengan calon Wakil Walikota Batu H.A. BUDIONO memperoleh suara terbanyak.⁴³

B. Badan Kepegawaian Daerah

⁴³ *Ibid*,

Tabel 4.1: Data Kepegawaian Daerah Kota Batu⁴⁴

No.	NAMA/ NIP	JABATAN	PANGKAT/ GOL
1.	Drs. Abu Sufyan, MM 19590721 198603 1 010	Kepala BKD	Pembina Utama Muda IV/c
2.	Drs. Komarudin, MM 19600626 198903 1 011	Kabid Pengembangan Pegawai	Pembina IV/a
3.	MD. Forkan, S.Pd, SE, SH, MM 196908 11 199403 1 009	Sekretaris	Pembina IV/a
4.	Drs. Yon Sudaryono, MM 19681020 198809 0 001	Kabid P2KP	Pembina IV/a
5.	Budi Raharjo, S.Sos, MM 19681020 198809 0 001	Kabid Mutasi Pegawai	Pembina IV/a
6.	Drs. Huda Hanura 19670612 199202 1 007	Kasubid Diklat	Penata Tk I III/d
7.	Dra. Sri Endah S. 19700317 199202 2 001	Kasubag Program dan Pelaporan	Penata Tk I III/d
8.	Chaiyi, SH 19661218 198603 1 004	Kasubid Kepangkatan	Penata Tk I III/d
9.	Yuliana F.R.P, S.Pd 19671123 198708 2 001	Kasubag Umum dan Kepegawaian	Penata III/c
10.	Sunarko, S.Sos 19601221 198602 1 002	Kasubid Pindah dan Pensiun	Penata III/c
11.	Sri Kuntariati, S.Sos 19660406 198703 2 009	Kasubag Pengkar	Penata III/c
12.	Iwan Iswanto, S.IP 19720909 200501 1 014	Kasubid Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai	Penata III/c
13.	Carolina Endah W, S.Si 19700317 199202 2 001	Kasubag Keuangan	Penata III/c
14.	M. Muslich HS, SH. 19700317 199202 2 001	Kasubid Perencanaan, Formasi & informasi	Penata III/c

C. Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Kota Batu Berdasarkan Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota Dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009.

⁴⁴ <http://kotawisatabatu.com/adminitrasi-kepegawaian>

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian disebutkan bahwa tujuan pemindahan atau mutasi pegawai antara lain: (1) peningkatan produktivitas kerja; (2) pendayagunaan pegawai; (3) pengembangan karier; (4) penambahan tenaga-tenaga ahli pada unit-unit yang membutuhkan; (5) pengisian jabatan-jabatan lowongan yang belum terisi, dan (6) sebagai hukuman.

Berkaitan dengan faktor yang melatarbelakangi tujuan mutasi Pegawai Negeri Sipil dan kesesuaian pelaksanaan kebijakan mutasi Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009, menggiring sejumlah pejabat pemerintahan Kota Batu mengeluarkan pendapatnya. Budi Raharjo, S.Sos, MM (Kepala Bidang Mutasi Pegawai Kota Batu) misalnya, mengungkapkan:

“Sebenarnya mutasi PNS yang dilakukan pemerintah daerah kabupaten/kota bertujuan untuk: mengembangkan karier PNS, percepatan pelaksanaan dan pelayanan publik serta meningkatkan profesionalitas PNS, dengan tetap berpegang pada prinsip *dasar the right man on the right place*”.⁴⁵

Dalam kesempatan yang berbeda, Sunarko, S.Sos (Kasubid Pemindahan, Pemberhentian dan Pensiun Kota Batu) juga berpendapat:

“Pelaksanaan mutasi dilaksanakan oleh BKD atas wewenang Pejabat Pembina Kepegawaian (Walikota) yang bertujuan untuk peningkatan pelayanan publik atas usulan Baperjakat”.⁴⁶

Secara substantif, bagaimanapun kebijakan pemindahan atau mutasi pegawai memang dilakukan dengan tujuan efektivitas kinerja pemerintahan, baik

⁴⁵ Hasil wawancara, dengan Bapak Budi Raharjo, S.Sos, MM (Kepala Bidang Mutasi Pegawai Kota Batu), 12 Juni 2012

⁴⁶ Hasil wawancara, dengan Bapak Sunarko, S.Sos (Kasubid Pemindahan, Pemberhentian dan Pensiun Kota Batu), 12 Juni 2012

pemerintah daerah kabupaten dan kota. Drs. Yon Sudaryono, M.M (Kepala Bidang Perencanaan, Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai Kota Batu) menambahkan:

“Terkadang untuk meningkatkan profesionalitas pegawai dalam kinerja pemerintahan perlu diberikan beban atau tanggung jawab lebih terhadap pegawai, terutama pada unit-unit kerja pemerintahan yang memang membutuhkan tenaga ahli atau kekosongan jabatan yang perlu segera diisi”.⁴⁷

Namun, apapun tujuan dan hasil proses mutasi pegawai, yang pasti sebuah kebijakan pemerintahan selalu bersentuhan dengan aturan birokrasi yang panjang dan berliku, baik menyangkut aturan tertulis seperti undang-undang, keputusan presiden, keputusan menteri dan peraturan pemerintah, maupun aturan tidak tertulis yang bersifat subjektif-kolektif pelaksana pemerintahan. Berkaitan dengan hal ini, Masali, M.Si (Kepala Bidang Pengembangan Pegawai Kota Batu) mengungkapkan:

“Secara teknis kalau memang tolok ukur keberhasilan mutasi PNS di Kota Batu berdasar pada Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009 Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota, maka sudah dapat dipastikan tidak ditemukan penyimpangan atau masalah. Disamping karena banyak melibatkan pejabat publik mulai Presiden, Menteri, Gubernur, DPR dan Walikota, prosesnya juga dipantau secara ketat”.⁴⁸

Dalam kesempatan yang sama M. Muslich HS, SH. (Kasubid Perencanaan Formasi dan Informasi Kota Batu) berpendapat lain, mengenai implementasi kebijakan pemindahan atau mutasi PNS di Kota Batu berdasarkan PP No. 36 Tahun 2009 Pasal 14:

“Ketimpangan kebijakan mutasi justru terlihat pada hal-hal yang bersifat non teknis. Sebut jama masa kerja pegawai, kekosongan jabatan,

⁴⁷ Hasil wawancara, dengan Bapak Drs. Yon Sudaryono, M.M (Kepala Bidang Perencanaan, Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai Kota Batu), 14 Juni 2012

⁴⁸ Hasil wawancara, dengan Bapak Masali, M.Si (Kepala Bidang Pengembangan Pegawai Kota Batu), 14 Juni 2012

kedekatan dengan pihak pimpinan atau ambisi pribadi pegawai untuk menduduki jabatan tertentu dan sebagainya”.⁴⁹

Faktor yang menstimulasi lahirnya sejumlah kebijakan mutasi PNS Kota Wisata Batu memang cukup beragam dan hal itu perlu persiapan matang dan proses yang panjang. Kebijakan itu tidak lahir serta merta dan dalam realisasinya membutuhkan waktu berbulan-bulan. Drs. Yon Sudaryono, M.M (Kepala Bidang Perencanaan, Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai Kota Batu) menyebutkan:

“Salah satu contoh untuk pengangkatan pejabat Sekretaris Daerah Kabupaten/ Kota. Walikota Batu sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/ Kota harus berkonsultasi kepada pimpinan DPR Kota Wisata Batu yang dilakukan secara tertulis dan mengajukan sekurang-kurangnya 3 orang calon PNS yang memenuhi syarat. Proses inipun juga berlaku pada proses mutasi PNS untuk jabatan dan posisi yang lain”.⁵⁰

Dengan kata lain, dibenarkan bahwa secara teknis administratif tidak pernah ditemukan atau terungkap kasus-kasus penyalahgunaan kewenangan kebijakan mutasi oleh sejumlah pihak atau pejabat yang terkait dengan proses mutasi. Dalam hal ini Budi Raharjo, S.Sos, MM (Kepala Bidang Mutasi Kota Batu) misalnya, mengungkapkan melengkapi:

“Secara hirarkis organisatoris pelaksanaan pemindahan (mutasi) PNS merupakan kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dalam hal ini Kepala Daerah (Walikota), tetapi pelaksanaan teknis di lapangan dapat dilimpahkan kepada pejabat yang memiliki kewenangan terhadap proses pemindahan (mutasi) PNS, biasanya dalam hal ini diperankan oleh Sekretaris Daerah (Sekda) Kota Batu”.⁵¹

Dari sejumlah paparan di atas, dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Wisata Batu cukup sejalan dengan Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan

⁴⁹ Hasil wawancara, dengan Bapak M. Muslich HS, SH. (Kasubid Perencanaan Formasi dan Informasi Kota Batu), 19 Juni 2012

⁵⁰ Hasil wawancara, dengan Bapak Drs. Yon Sudaryono, M.M (Kepala Bidang Perencanaan, Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai Kota Batu), 19 Juni 2012

⁵¹ Hasil wawancara, dengan Bapak Budi Raharjo, S.Sos, MM (Kepala Bidang Mutasi Pegawai Kota Batu), 19 Juni 2012

Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009 dan diberlakukan dengan tujuan untuk peningkatan pelayanan publik atau masyarakat Kota Wisata Batu pada umumnya.



D. Hambatan-Hambatan Yang Dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu Dalam Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu berdasarkan Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009.

Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian disebutkan bahwa: (1) Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan hormat karena meninggal dunia; (2) Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan karena: (a) atas permintaan sendiri, (b) mencapai batas usia pensiun; (c) perampangan organisasi pemerintah; atau (d) tidak cakap jasmani dan rohani sehingga tidak dapat menjalankan kewajiban sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Pertimbangan dan aturan hukum yang mengatur pelaksanaan pemindahan atau mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu di atas, apakah sudah benar-benar terselenggara dengan baik dan tidak ditemukan hambatan. Untuk menjawab persoalan ini, Budi Raharjo, S.Sos, MM (Kepala Bidang Mutasi Kota Batu), mengungkapkan:

“Menurut saya, yang menjadi faktor penghambat Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota Batu (Badan Kepegawaian Daerah) dalam proses mutasi adalah adanya konsep otonomi daerah. Seringkali konsep otonomi daerah berbenturan dengan kebijakan pemerintah pusat. Apabila hal ini terjadi, maka yang kerap kali dilakukan oleh pemerintah Kota Wisata Batu adalah melakukan analisis ulang terhadap formasi PNS dengan memperhitungkan analisis beban kerja atau tanggung jawab PNS di masing-masing unit kerja, menyampaikan faktor dan data administrasi pendukung terhadap perlunya dilakukan proses mutasi PNS tentang pemindahan, pengangkatan dan pemberhentian pegawai”.⁵²

Sunarko, S.Sos (Kasubid Pemindahan, Pemberhentian dan Pensiun Kota Batu) menambahkan:

“Menurut saya Mas, yang merupakan faktor penghambat adanya kebijakan mutasi pegawai antar posisi atau jabatan antar daerah adalah

⁵² Hasil wawancara, dengan Bapak Budi Raharjo, S.Sos, MM (Kepala Bidang Mutasi Kota Batu), 21 Juni 2012

adanya kebijakan formasi PNS yang masing-masing daerah memiliki wewenang dan kebijakan yang berbeda”.⁵³

Lahirnya sebuah kebijakan memang dilatarbelakngi banyak faktor, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Terkadang juga dari kedua faktor itulah hambatan-hambatan juga sering muncul. Dalam hal ini M. Ridwan, M.Si (PNS Mutasi Kota Batu) mengungkapkan:

“Pengalaman saya sejak mengajukan mutasi sampai terpenuhinya proses tersebut, kurang lebih berlangsung selama 11 bulan atau hampir 1 tahun. Sejumlah faktor yang menghambat proses mutasi antara lain: posisi jabatan yang kita inginkan ternyata sudah penuh terisi oleh pegawai lain, disiplin dan pengalaman yang kita miliki belum memenuhi syarat untuk menduduki jabatan tersebut. Bahkan jabatan yang saya minta pada waktu itu belum ada bidang yang mengaturnya di Kota Batu, karena saya pindahan dari Kota Kediri. Akibat beberapa hal itulah, maka saya harus sabar menunggu sampai posisi dan jabatan sekarang terpenuhi di Pemkot Batu”⁵⁴

Berdasarkan fakta di atas, maka sejumlah hal yang menjadi faktor penghambat kebijakan mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu berdasarkan Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009, antara lain: nihilnya posisi jabatan yang diinginkan pegawai, ketidaksesuaian potensi dan pengalaman kerja (profesionalitas) pegawai dengan tanggung jawab kerja yang diinginkan serta perbedaan kebijakan otonomi daerah dalam mengatur formasi PNS dalam memenuhi kebutuhan publiknya.

E. Upaya Atau Solusi Yang Dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu Dalam Menghadapi Hambatan Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu berdasarkan Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan,

⁵³ Hasil wawancara, dengan Bapak Sunarko, S.Sos (Kasubid Mutasi, Pemindahan dan Pensiun Kota Batu), 26 Juni 2012

⁵⁴ Hasil wawancara, dengan Bapak M. Ridwan, M.Si (PNS Mutasi Kota Batu), 28 Juni 2012

Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009.

Berkaitan dengan sejumlah hambatan dalam pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu berdasarkan Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009. Maka sudah seharusnya pemerintah Kota Batu melalui Badan Kepegawaian Daerah menemukan cara terbaik, untuk mencari jalan keluar bagi masalah-masalah tersebut.

Melihat solusi adalah hal penting yang sangat dibutuhkan dalam menyelesaikan problem mutas, Drs. Yon Sudaryono, M.M (Kepala Bidang Perencanaan, Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai Kota Batu) mengungkapkan:

“Dalam pelaksanaan mutasi, pengangkatan dan pemberhentian PNS, Pemerintah Kota Batu melalui Badan Kepegawaian Daerah (BKD) telah menerapkan sejumlah kebijakan diantaranya dengan membentuk kartu kendali, yang dalam prosedurnya disampaikan kepada SKPD daerah Kabupaten/ Kota dengan tetap berpegang kepada Peraturan Pemerintah: No. 13/ 2002, No. 9/ 2003, No. 41/ 2007 dan UU No. 43/1999. Alhamdulillah, dengan cara ini setiap hambatan ditemukan dapat diselesaikan dengan baik”.⁵⁵

Dalam kesempatan yang sama, dengan melihat hambatan seringkali terjadi akibat benturan dengan kebijakan otonomi daerah, Masali, M.Si (Kepala Bidang Pengembangan Pegawai Kota Batu) menambahkan:

“Jika perlu pemerintah dan pejabat yang berwenang melakukan proses mutasi PNS dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah (BKD) memberikan sejumlah alasan-alasan kuat terhadap upaya mutasi antar posisi dan jabatan atau antar daerah, hal ini penting dilakukan sebagai

⁵⁵ Hasil wawancara, dengan Bapak Drs. Yon Sudaryono, M.M (Kepala Bidang Perencanaan, Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai Kota Batu), 21 Juni 2012

upaya memberikan kesempatan yang sama terhadap pegawai dalam profesionalitas kerja”.⁵⁶

Dengan demikian, perumusan format kebijakan sejak awal lengkap dengan penjelasan pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009, menjadi penting untuk disosialisasikan dan dipahami semua Pegawai Negeri Sipil, khususnya bagi mereka yang menghendaki atau mengusulkan mutasi.

Budi Raharjo, S.Sos, MM (Kepala Bidang Mutasi Pegawai Kota Batu)

juga memberikan penjelasan:

“Bagi saya upaya yang perlu dilakukan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Batu dalam menghadapi masalah-masalah terkait pelaksanaan kebijakan mutas adalah dengan cara memberikan pemahaman kepada setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) bahwa mutasi dilakukan dengan tujuan: meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan menciptakan keseimbangan antara jumlah pegawai dengan komposisi pekerjaan atau jabatan. Dengan demikian mutasi tidak hanya dipandang sebagai prosedur pemerintahan, melainkan cara pemerintah untuk menemukan tenaga-tenaga terbaik dan merupakan desentralisasi tugas, wewenang dan tanggung jawab pegawai mulai dari pusat, provinsi, kabupaten/ kota dalam memajukan pelayanan terbaik bagi masyarakat, bangsa dan negara”.

⁵⁶ Hasil wawancara, dengan Bapak Masali, M.Si (Kepala Bidang Pengembangan Pegawai Kota Batu), 26 Juni 2012

F. Pembahasan

Fakta penelitian tentang pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu berdasarkan Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009, menghasilkan bahwa:

- a. Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu bertujuan untuk membangun efektivitas kinerja pemerintahan dan peningkatan pelayanan publik Kota Batu.
- b. Secara teknis administratif, berdasarkan Peraturan Pemerintah Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009, tidak ditemukan atau terungkap kasus-kasus penyalahgunaan kewenangan kebijakan terkait mutasi di Kota Batu.

Kenapa demikian, sebab dalam Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009 tidak bertentangan dengan pelaksanaan kebijakan mutasi Pegawai Negeri Sipil Kota Batu. Dalam pasal 14 misalnya, disebutkan bahwa syarat pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten/Kota dalam dan dari jabatan struktural eselon IV kebawah dan jabatan fungsional yang jenjangnya setingkat dengan itu, antara lain: (1) dilakukan setelah berkonsultasi secara tertulis dengan Gubernur dan, (2) sebelum pejabat pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota mengajukan permintaan persetujuan kepada pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota,

(3) pejabat mutasi harus memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan, serta (4) mengajukan sekurang-kurangnya 3 (tiga) orang calon dari Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat.

Berkaitan dengan hasil di atas, Hasibuan menyebutkan bahwa secara umum mutasi pegawai bertujuan untuk: (1) meningkatkan produktivitas kerja pegawai; (2) menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan; (3) memperluas atau menambah pengetahuan pegawai; (4) menghilangkan rasa bosan/ jemu terhadap pekerjaannya; (5) memberikan perangsang agar pegawai mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi; (6) menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik pegawai; (7) mengatasi perselisihan antara sesama pegawai, dan (8) mengusahakan pelaksanaan prinsip orang tepat pada tempat yang tepat.

Kondisi di atas, memperlihatkan bahwa secara teoritis dan praktis terbentuk keseimbangan antara fungsi dan tujuan diberlakukannya kebijakan mutasi di Kota Batu. Kesesuaian tersebut juga nampak tidak ditemukannya sejumlah kecurangan atau penyimpangan yang bersifat administratif berdasarkan Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009. Sedangkan, kemungkinan adanya penyimpangan yang bersifat non teknis masih bersifat sangkaan dan tidak muncul kepermukaan.

Lebih dari itu, disamping adanya kesesuaian pelaksanaan kebijakan pemindahan atau mutasi PNS Kota Batu berdasarkan Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009,

terpenting adalah pelaksanaan kebijakan tersebut memang diberlakukan untuk menciptakan pemerintahan Kota Batu yang efektif dan bersih.

Fakta lain ditemukan, bahwa faktor penghambat kebijakan pemindahan atau mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu berdasarkan Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009 adalah: nihilnya posisi jabatan yang diinginkan pegawai, ketidaksesuaian potensi dan pengalaman kerja (profesionalitas) pegawai dengan tanggung jawab kerja yang diinginkan serta perbedaan kebijakan dan wewenang otonomi daerah dalam mengatur formasi PNS dalam memenuhi kebutuhan publiknya.

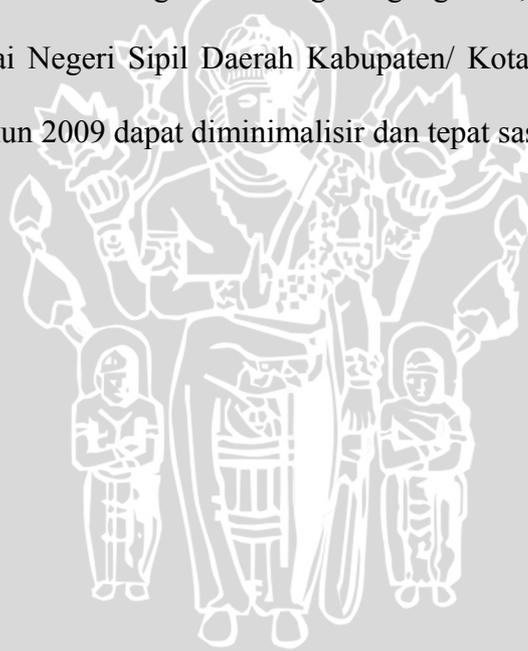
Dalam pelaksanaannya, mutasi harus mempertimbangkan hal-hal: (1) mutasi harus dilakukan sesuai dengan kebijakan dan peraturan pemerintah; (2) mutasi atas dasar prinsip *the right man on the right place*; (3) mutasi sebagai dasar untuk meningkatkan profesionalitas kerja; (4) mutasi sebagai media kompetisi yang maksimal; (5) mutasi sebagai langkah untuk promosi; (6) mutasi untuk mengurangi labour turn over dan (7) mutasi harus terkoordinasi.

Konsep dasar mutasi Pegawai Negeri Sipil (PNS), dalam pelaksanaannya memang tidak selamanya sesuai dengan harapan. Hanya saja perlu dibentuk keseimbangan antara tujuan dan fungsi diberlakukannya mutasi. Artinya bahwa sejumlah faktor penghambat yang ada, harus benar-benar menjadi dasar penentuan kebijakan lanjutan dan tolak ukur keberhasilan mutasi di Kota Batu. Oleh karena itu, syah-syah saja bila pemerintah Kota Batu melalui Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Batu mengeluarkan kebijakan untuk memfilterisasi setiap hambatan dengan: membentuk kartu kendali yang dalam prosedurnya disampaikan kepada SKPD, menselaraskan mutasi antar posisi dan

repository.ub.ac.id

jabatan di daerah serta memberikan pemahaman kepada setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) bahwa mutasi dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Penting juga untuk diperhatikan bahwa menjadikan keharusan setiap kebijakan publik selaras dengan konsep otonomi daerah dan kultur masyarakat setempat lengkap dengan keseimbangan Sumber Daya Alam (SDA) dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. Jika hal demikian dapat dilakukan dengan baik, maka tidak menutup kemungkinan sejumlah faktor penghambat pemberlakuan kebijakan pemindahan atau mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu berdasarkan Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009 dapat diminimalisir dan tepat sasaran.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang “Pelaksanaan Pemindahan atau Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009 Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota Sebagai Upaya Peningkatan Pelayanan Publik (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Wisata Batu)”, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara umum Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Wisata Batu berdasarkan Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009 berjalan dengan baik.
2. Hambatan-hambatan yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Batu dalam pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Wisata Batu, antara lain: nihilnya posisi jabatan yang diinginkan pegawai, ketidaksesuaian potensi dan pengalaman kerja (profesionalitas) pegawai dengan tanggung jawab kerja yang diinginkan serta perbedaan kebijakan dan wewenang otonomi daerah dalam mengatur formasi PNS.
3. Upaya atau solusi dilakukan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Batu dalam menghadapi hambatan pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu, antara lain: membentuk kartu kendali yang dalam prosedurnya disampaikan kepada SKPD, menselaraskan mutasi antar posisi dan jabatan di daerah serta memberikan pemahaman kepada setiap Pegawai Negeri Sipil

(PNS) bahwa mutasi dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

B. Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dimunculkan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintahan Daerah Kota Wisata Batu, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan atau referensi terhadap sejumlah kebijakan mutasi PNS berdasarkan Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009, secara efektif dan efisien.
2. Bagi Pegawai Negeri Sipil, dapat dijadikan referensi dan pertimbangan dalam mengajukan proses mutasi sekaligus membangun profesionalitas kerja yang lebih baik dalam melayani publik sekaligus pengabdian tanpa batas terhadap bangsa dan negara.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku:

- Danim, Sudarwan. 2004. Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moekijat. 2001. Manajemen Kepegawaian. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex, S. 2003. Manajemen Personalialia. Jakarta: , Ghalia Indonesia.
- Pigors, Paul & Charles. A. Meters. 2005. Administrasi Kepegawaian. Indonesia: Musanef.
- Satoto, Sukamto. 2004. Pengaturan Eksistensi dan Fungsi Badan Kepegawaian Negara. Yogyakarta: Hanggar Kreator.
- Soekamto, Soerjono. 1988. Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta: UI Press.
- Siagian S.P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: STIE YKPN.
- Tjandra, W. Riawan. 2008. Hukum Administrasi Negara. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Peraturan Perundang-Undangan:

- Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 63, Tahun 2009 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Internet:

<http://www.setneg.go.id>. 2012. Rotasi dan Mutasi Pejabat Sebagai Sarana Pembinaan dan Pengembangan Karier Pegawai. Diakses tanggal 22 Februari 2012

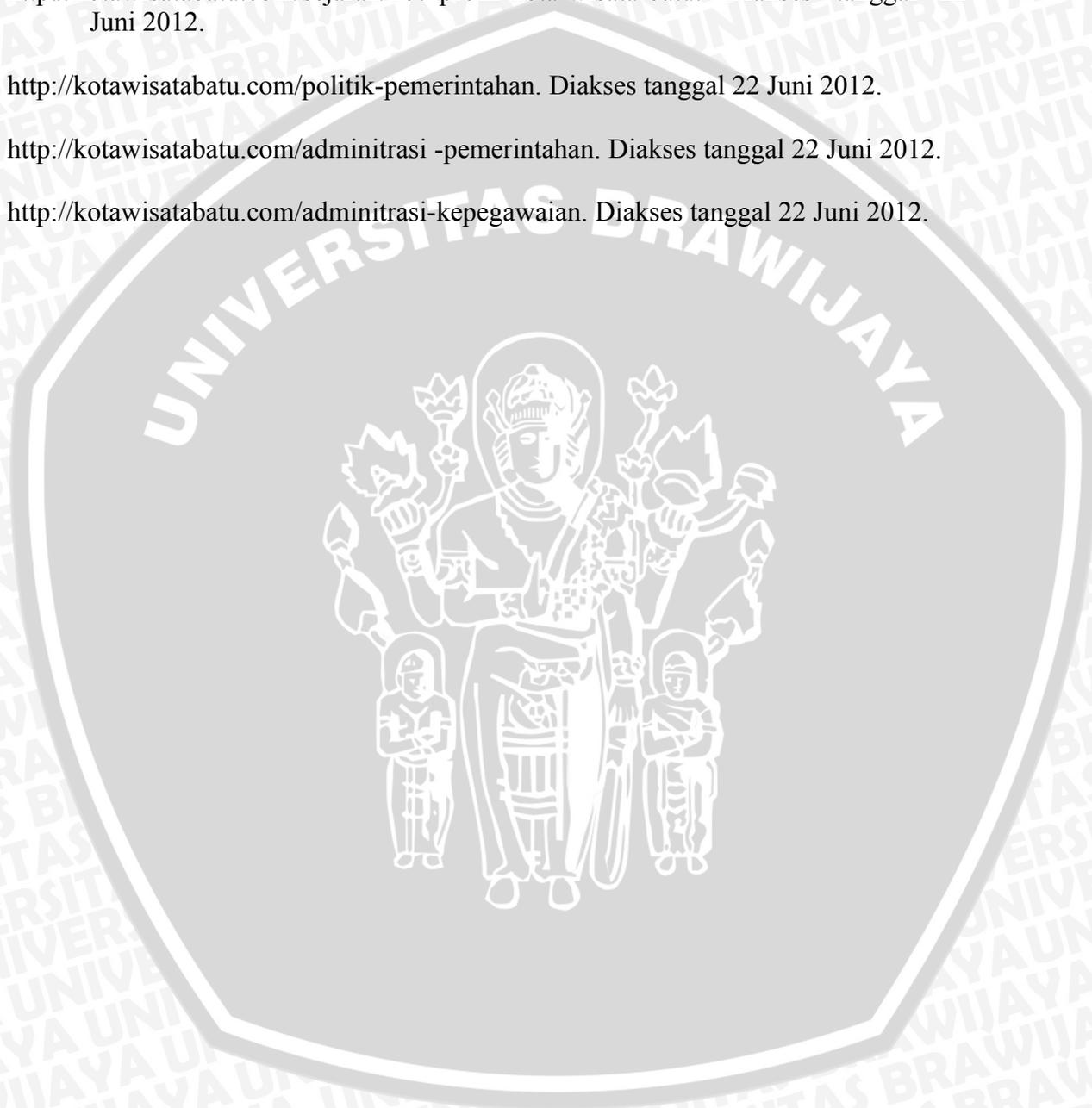
<http://www.tribunjabar.co.id/read/artikel/32009/mutasi-pns-2011-dan-pelayanan-publik>. Diakses tanggal 22 Februari 2012.

<http://kotawisatabatu.com/sejarah/167-profil-kota-wisata-batu>. Diakses tanggal 22 Juni 2012.

<http://kotawisatabatu.com/politik-pemerintahan>. Diakses tanggal 22 Juni 2012.

<http://kotawisatabatu.com/adminitrasi-pemerintahan>. Diakses tanggal 22 Juni 2012.

<http://kotawisatabatu.com/adminitrasi-kepegawaian>. Diakses tanggal 22 Juni 2012.



DAFTAR LAMPIRAN

1. Tabel Wawancara dengan PNS Badan Kepegawaian Kota Batu.
2. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 9 Tahun 2003.
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 63 Tahun 2009.
4. Kartu Bimbingan Skripsi.
5. Surat Permohonan Izin Survey.
6. Surat Keterangan Telah Melaksanakan Survey di Badan Kepegawaian Kota Batu.
7. Surat Pernyataan keaslian Skripsi.
8. Bagan Susunan Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu.
9. Contoh Lembar Kendali, Mutasi PNS.



Lampiran 1:

Tabel 1.1: Tabulasi Pelaksanaan Pemindahan atau Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009 Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota Batu.

<i>Interviewer</i>	<i>Interview</i>	<i>Pernyataan</i>
Apakah Pelaksanaan Pemindahan atau Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009 Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota?	Budi Raharjo, S.Sos, MM	Sebenarnya mutasi PNS yang dilakukan pemerintah daerah kabupaten/ kota bertujuan untuk: mengembangkan karier PNS, percepatan pelaksanaan dan pelayanan publik serta meningkatkan profesionalitas PNS, dengan tetap berpegang pada prinsip dasar <i>the right man on the right place</i> .
	Drs. Yon Sudaryono, M.M	Terkadang untuk meningkatkan profesionalitas pegawai dalam kinerja pemerintahan perlu diberikan beban atau tanggung jawab lebih terhadap pegawai, terutama pada unit-unit kerja pemerintahan yang memang membutuhkan tenaga ahli atau kekosongan jabatan yang perlu segera diisi.
	Masali, M.Si	Secara teknis kalau memang tolak ukur keberhasilan mutasi PNS di Kota Batu berdasar pada Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009 Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota, maka sudah dapat dipastikan tidak ditemukan penyimpangan atau masalah. Disamping karena banyak melibatkan pejabat publik mulai Presiden, Menteri, Gubernur, DPR dan Walikota, prosesnya juga dipantau secara ketat.
	M. Muslich HS, SH.	Ketimpangan kebijakan mutasi justru terlihat pada hal-hal yang bersifat non teknis. Sebut jama masa kerja pegawai, kekosongan jabatan, kedekatan dengan pihak pimpinan atau ambisi pribadi

	pegawai untuk menduduki jabatan tertentu dan sebagainya.
--	--

Tabel 1.2: Tabulasi Faktor Penghambat Pelaksanaan Pemindahan atau Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009 Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota.

<i>Interviewer</i>	<i>Interview</i>	<i>Pernyataan</i>
<p>Apa yang menjadi faktor Penghambat Pelaksanaan Pemindahan atau Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009 Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota?</p>	<p>Drs. Yon Sudaryono, M.M</p>	<p>Dalam pelaksanaan mutasi, pengangkatan dan pemberhentian PNS, Pemerintah Kota Batu telah menerapkan sejumlah kebijakan diantaranya dengan membentuk kartu kendali, yang dalam prosedurnya disampaikan kepada SKPD daerah Kabupaten/ Kota dengan tetap berpegang kepada Peraturan Pemerintah: No. 13/ 2002, No. 9/ 2003, No. 41/ 2007 dan UU No. 43/1999. Dengan demikian selama ini belum pernah ditemukan hambatan yang berarti.</p>
	<p>Budi Raharjo, S.Sos, MM</p>	<p>Menurut saya, justru yang menjadi faktor penghambat Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota Batu dalam proses mutasi adalah adanya konsep otonomi daerah. Seringkali konsep otonomi daerah berbenturan dengan kebijakan pemerintah pusat. Apabila hal ini terjadi, maka yang kerap kali dilakukan oleh pemerintah Kota Batu adalah melakukan analisis ulang terhadap formasi PNS dengan memperhitungkan analisis beban kerja atau tanggung jawab PNS di masing-masing unit kerja, menyampaikan faktor dan data administrasi pendukung terhadap perlunya dilakukan proses mutasi PNS tentang pemindahan, pengangkatan dan pemberhentian pegawai.</p>
	<p>Sunarko, S.Sos</p>	<p>Menurut saya Mas, yang merupakan faktor penghambat adanya kebijakan mutasi pegawai antar posisi atau jabatan antar daerah adalah adanya kebijakan formasi PNS yang masing-masing daerah memiliki wewenang dan kebijakan yang berbeda.</p>
	<p>M. Ridwan, M.Si.</p>	<p>Pengalaman saya sejak mengajukan mutasi sampai terpenuhinya proses tersebut, kurang lebih berlangsung selama</p>

	<p>11 bulan atau hampir 1 tahun. Sejumlah faktor yang menghambat proses mutasi antara lain: posisi jabatan yang kita inginkan ternyata sudah penuh terisi oleh pegawai lain, disiplin dan pengalaman yang kita miliki belum memenuhi syarat untuk menduduki jabatan tersebut. Bahkan jabatan yang saya minta pada waktu itu belum ada bidang yang mengaturnya di Kota Batu, karena saya pindahan dari Kota Kediri. Akibat beberapa hal itulah, maka saya harus sabar menunggu sampai posisi dan jabatan sekarang terpenuhi di Pemkot Batu.</p>
--	--



REPUBLIK INDONESIA
PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 9 TAHUN 2003
TENTANG
WEWENANG PENGANGKATAN, PEMINDAHAN, DAN PEMBERHENTIAN
PEGAWAI NEGERI SIPIL.
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan salah satu fungsi manajemen kepegawaian dan dalam upaya meningkatkan hubungan antara Pemerintah dan Daerah Propinsi dan Daerah Kabupaten /Kota, serta untuk mendorong peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu unsur perekat dan pemersatu bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia, dipandang perlu mengatur kembali ketentuan mengenai wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dengan Peraturan Pemerintah;

Mengingat : 1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945
2. Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Tahun 1974 Nomor 55), Tambahan Lembaran Negara Nomor 3041), sebagaimana telah diubah dengan Undang- Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara 3890);
3. Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 60, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3839);
4. Undang-undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3848);
5. 5. Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 tentang Kewenangan Pemerintah dan Kewenangan Propinsi sebagai Daerah Otonom (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 54, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3952);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN PEMERINTAH TENTANG WEWENANG PENGANGKATAN, PEMINDAHAN, DAN PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan :

1. Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan bekerja pada Departemen, Kejaksaan Agung, Kesekretariatan Lembaga Kepresidenan, Kantor Menteri Negara Koordinator, Kantor Menteri Negara, Kepolisian Negara Republik Indonesia, Lembaga Pemerintah Non Departemen, Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Badan Narkotika Nasional, Kesekretariatan Lembaga lain

yang dipimpin oleh Pejabat struktural eselon I dan bukan merupakan bagian dari Departemen/Lembaga Pemerintah Non Departemen, Instansi vertical di Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.

2. Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah Propinsi/Kabupaten/Kota atau dipekerjakan diluar instansi induknya.

3. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat adalah Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Kepresidenan, Kepala Kepolisian Negara, Pimpinan Lembaga Pemerintah Non Departemen, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/Tinggi Negara, Kepala Pelaksana Harian Badan Narkotika Nasional, serta pimpinan Kesekretariatan Lembaga lain yang dipimpin oleh Pejabat Struktural Eselon I dan bukan merupakan bagian dari Departemen/Lembaga Pemerintah Non Departemen.

4. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi adalah Gubernur.

5. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota adalah Bupati/Walikota.

6. Pejabat yang berwenang adalah Pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

7. Pegawai Negeri Sipil yang diperbantukan adalah Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan tugas diluar instansi induknya yang gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbantuan

8. Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.

9. Golongan ruang adalah golongan ruang gaji pokok sebagaimana diatur dalam ketentuan perundang-undangan yang berlaku tentang gaji Pegawai Negeri Sipil.

10. Jabatan Struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan Tugas Tanggung Jawab, Wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara. Jabatan Fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka menjalankan tugas pokok dan fungsi keahlian dan/atau keterampilan untuk mencapai tujuan organisasi

BAB II

PENGANGKATAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DAN PEGAWAI NEGERI SIPIL

Pasal 2

(1) Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat menetapkan :

- a. Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil Pusat
- b. Pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil Pusat bagi Calon Pegawai Negeri Sipil Pusat dilingkungannya kecuali yang tewas atau cacat karena dinas

(2) Pejabat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat mendelegasikan wewengannya atau memberikan kuasa kepada pejabat lain dilingkungan

Pasal 3

(1) Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi atau Kabupaten/Kota menetapkan :

- a. Pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah dilingkungannya;
- b. Pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil Daerah bagi Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah dilingkungannya, kecuali yang tewas atau cacat karena dinas.

2) Pejabat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat mendelegasikan wewenangnya, atau memberikan kuasa kepada pejabat lain dilingkungannya.

Pasal 4

(1) Kepala Badan Kepegawaian Negara menetapkan pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil bagi Calon Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah yang tewas atau cacat karena dinas.

(2) Pejabat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dapat mendelegasikan atau memberi kuasa kepada pejabat lain dilingkungannya.

BAB IV

PENGANGKATAN, PEMINDAHAN, DAN PEMBERHENTIAN DALAM DAN DARI JABATAN

Pasal 11

Presiden menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural eselon I, jabatan fungsional Jenjang Utama atau jabatan lain yang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentiannya menjadi wewenang Presiden, kecuali pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pejabat struktural eselon I dilingkungan Pemerintah Daerah Propinsi.

Pasal 12

1) Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Pusat dilingkungannya dalam dan dari jabatan struktural eselon II kebawah atau Jabatan fungsional yang jenjangnya setingkat dengan itu.

(2) Pejabat sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) dapat mendelegasikan sebagian wewenangnya atau memberikan kuasa kepada pejabat lain dilingkungannya untuk menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural eselon III kebawah dan jabatan fungsional yang jenjangnya setingkat dengan itu

Pasal 13

(1) Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi menetapkan :

- a) pengangkatan Sekretaris Daerah Propinsi setelah mendapat persetujuan dari pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi ;

- b) pemberhentian Sekretaris Daerah Propinsi;

c) pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural eselon II dibawah dan jabatan fungsional yang jenjangnya setingkat dengan itu di lingkungan Pemerintah Daerah Propinsi.

(2) Pengangkatan dan pemberhentian Sekretaris Daerah Propinsi sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b, dilakukan setelah berkonsultasi secara tertulis dengan Menteri Dalam Negeri.

(3) Calon Sekretaris Daerah Propinsi yang akan dikonsultasikan untuk diangkat dalam jabatan Sekretaris Daerah Propinsi sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (1) huruf a, harus memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan struktural.

(4) Konsultasi pengangkatan Sekretaris Daerah sebagaimana dimaksud dalam ayat (2), dilakukan sebelum Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi mengajukan permintaan persetujuan kepada pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

(5) Konsultasi pengangkatan Sekretaris Daerah Propinsi sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) dilakukan secara tertulis dengan mengajukan sekurang-kurangnya 3 (tiga) orang calon dari Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat.

(6) Hasil konsultasi sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) dan (4) disampaikan secara tertulis oleh Menteri Dalam Negeri.

(7) Pejabat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat mendelegasikan sebagian wewenangnya atau memberikan kuasa kepada pejabat lain di lingkungannya untuk menetapkan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Propinsi dalam dan dari jabatan struktural eselon III dibawah dan jabatan fungsional yang jenjangnya setingkat dengan itu.

Pasal 14

(1) Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota menetapkan :

- a. pengangkatan Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota setelah mendapat persetujuan dari pimpinan Dewan Perwakilan Daerah Kabupaten/Kota;
- b. pemberhentian Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota;
- c. pengangkatan, pemindahan, pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural eselon II dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;
- d. pengangkatan, pemindahan, pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural eselon III ke bawah dan jabatan fungsional yang jenjangnya setingkat dengan jabatan struktural eselon II dibawah dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten /Kota.

(2) Pengangkatan dan pemberhentian Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota dan pejabat struktural eselon II Sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c, dilakukan setelah berkonsultasi secara tertulis dengan Gubernur.

(3) Calon Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota yang akan dikonsultasikan untuk diangkat dalam jabatan Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota sebagaimana yang dimaksud ayat (1) huruf a, harus memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan struktural.

(4) Konsultasi pengangkatan Sekretaris Daerah sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dilakukan sebelum pejabat pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota mengajukan permintaan persetujuan kepada pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota.

(5) Konsultasi pengangkatan Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota dan pengangkatan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural eselon II sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) dilakukan secara tertulis dengan mengajukan sekurang-kurangnya 3 (tiga) orang calon dari Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat.

(6) Hasil konsultasi sebagaimana yang dimaksud dalam ayat (2) dan (5) disampaikan secara tertulis oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi.

(7) Pejabat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dapat mendelegasikan sebagian wewenangnya atau memberikan kuasa kepada pejabat lain dilingkungannya untuk, menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten/Kota dalam dan dari jabatan struktural eselon IV kebawah dan jabatan fungsional yang jenjangnya setingkat dengan itu.

Pasal 15

Tata cara konsultasi pengangkatan dan pemberhentian Sekretaris Daerah Propinsi, Kabupaten/Kota serta tata cara konsultasi pengangkatan dan pemberhentian pejabat struktural eselon II Kabupaten/Kota Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 dan Pasal 14, diatur lebih lanjut dengan Keputusan Menteri Dalam Negeri.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



**PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 63 TAHUN 2009
TENTANG
PERUBAHAN ATAS PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 9 TAHUN
2003
TENTANG WEWENANG PENGANGKATAN, PEMINDAHAN, DAN
PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
PRESIDEN REPUBLIK INDONESIA,**

Menimbang : bahwa untuk mewujudkan fungsi manajemen kepegawaian yang terintegrasi dan mendorong peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai salah satu unsur perekat dan pemersatu bangsa dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia, serta mendekatkan pelayanan bidang kepegawaian, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Mengingat : 1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890)

3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana . . .

- 2 -

sebagaimana telah dua kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah

(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008
Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik
Indonesia Nomor 4844)

4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang
Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat
dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik
Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan
Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003
tentang
Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan
Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Lembaran
Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 15,
Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia
Nomor 4263)

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN PEMERINTAH TENTANG
PERUBAHAN

ATAS PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 9 TAHUN
2003 TENTANG WEWENANG PENGANGKATAN,
PEMINDAHAN, DAN PEMBERHENTIAN PEGAWAI
NEGERI SIPIL.

Pasal I

Mengubah ketentuan Pasal 1 Peraturan Pemerintah
Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan,
Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil
(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003
Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Republik
Indonesia Nomor 4263), sehingga seluruhnya berbunyi
sebagai berikut:

Pasal 1 . . .

- 3 -

Pasal 1

Dalam Peraturan Pemerintah ini yang dimaksud dengan:

1. Pegawai Negeri Sipil Pusat adalah Pegawai Negeri
Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan
Belanja Negara dan bekerja pada Kementerian Negara,
Kejaksaan Agung, Kesekretariatan Lembaga Presiden, Kepolisian
Negara Republik Indonesia, Lembaga Pemerintah
Nonkementerian, Kesekretariatan Lembaga Negara, Badan
Koordinasi Keamanan Laut, Pusat Pelaporan dan Analisis
Transaksi Keuangan, Kesekretariatan Lembaga lain yang
dipimpin oleh Pejabat Struktural eselon I dan bukan

merupakan bagian dari Kementerian/Lembaga Pemerintah Nonkementerian, Instansi Vertikal di daerah provinsi/kabupaten/kota, Kepaniteraan Pengadilan, atau dipekerjakan untuk menyelenggarakan tugas negara lainnya.

2. Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah Pegawai Negeri Sipil yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada pemerintah daerah provinsi/kabupaten/kota atau dipekerjakan di luar instansi induknya.

3. Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat adalah Menteri, Jaksa Agung, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Kepresidenan, Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia, Pimpinan Lembaga Pemerintah Nonkementerian, Kepala Pelaksana Harian Badan Koordinasi Keamanan Laut, Kepala Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan serta Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Negara dan Lembaga lainnya yang dipimpin oleh Pejabat Struktural eselon I dan bukan merupakan bagian dari Kementerian Negara/Lembaga Pemerintah Nonkementerian.

4. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi adalah Gubernur.

5. Pejabat . . .

- 4 -

5. Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota adalah Bupati/Walikota.

6. Pejabat yang berwenang adalah pejabat yang mempunyai kewenangan mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

7. Pegawai Negeri Sipil yang diperbantukan adalah Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan tugas di luar instansi induknya yang gajinya dibebankan pada instansi yang menerima perbantuan.

8. Pegawai Negeri Sipil yang dipekerjakan adalah Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan tugas di luar instansi induknya yang gajinya dibebankan pada instansi induknya.

9. Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak

seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara.

10. Jabatan fungsional tertentu adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian dan/atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri dan untuk kenaikan jabatan dan pangkatnya disyaratkan dengan angka kredit.

11. Jabatan fungsional umum adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keterampilan tertentu dan untuk kenaikan pangkatnya tidak disyaratkan dengan angka kredit.

Pasal II

Peraturan Pemerintah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar . . .

- 5 -

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Pemerintah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di
Jakarta
pada tanggal 31 Oktober
2009

PRESIDEN REPUBLIK
INDONESIA,

ttd.

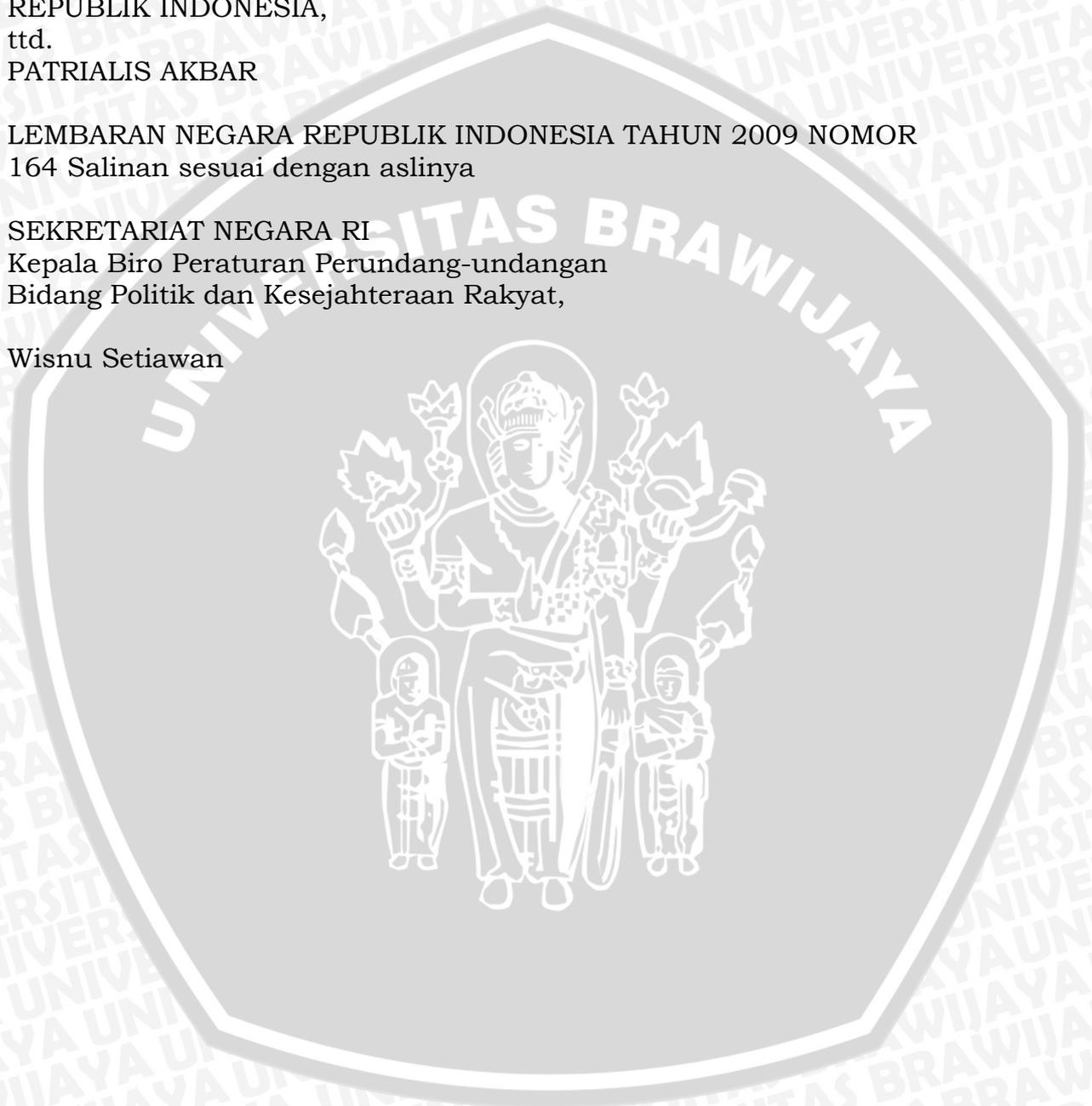
DR. H. SUSILO BAMBANG
YUDHOYONO

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 31 Oktober 2009
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,
ttd.
PATRIALIS AKBAR

LEMBARAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2009 NOMOR
164 Salinan sesuai dengan aslinya

SEKRETARIAT NEGARA RI
Kepala Biro Peraturan Perundang-undangan
Bidang Politik dan Kesejahteraan Rakyat,

Wisnu Setiawan



EMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

Jalan Mayjen Haryono No. 169 Malang 65145
Telp. (0341) 553898 - 551611 Psw. 201 - 202 Fax: (0341) 566505

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Dosen Pembimbing Utama : Dpt. Lutfi Effendi Sri M.Hum.
 Nama Dosen Pendamping : Dpt. Agus Yudianto Sri. MH.
 C. Dekan : No. 173 /UM/10.1 /A15/2012
 Tgl. 20 April 2012

Tanggal	Bimbingan yang diberikan oleh Dosen	Pembimbing I	Pembimbing II
22 Mei 2012	BAB I - Rumusan Masalah sesuai judul	BAB I - Rumusan Masalah sesuai judul	BAB I
4 Juni 2012	- Penambahan seluruh no 3 - Penambahan paragraf pada judul	- Penambahan seluruh no 3 - Penambahan paragraf pada judul	BAB III
6 Juni 2012	BAB II	BAB II	BAB III
10 Juni 2012	BAB III	BAB III	BAB III & IV
14 Juni 2012	BAB IV	BAB IV	BAB III & IV
18 Juni 2012	BAB V	BAB V	BAB III & IV

Mengetahui
tua Bagian
[Signature]

Dosen Pembimbing Pendamping
[Signature]



KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
FACULTY OF LAW BRAWIJAYA UNIVERSITY
JALAN MAYJEN HARYONO 169 MALANG 65145
TELP. (0341) 553898-551611 PES. 150-151 FAX. (0341) 566505

Nomor : 1987/J.10.1.11/AK/2012

Lampiran :

Hal : Permohonan Ijin Survey

Kepada : Yth. Badan Kepegawaian Kota Batu

Dalam rangka menambah pengetahuan dan pelayanan terhadap masyarakat di segala bidang, bagi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang, maka dengan ini kami mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Saudara dapat mengijinkan mahasiswa kami :

Nama : Hafid Ramadhani

NIM : 0710113125

Untuk mengadakan survey penelitian di instansi saudara.

Masalah : **"Pelaksanaan Pemindehan atau Mutasi Pegawai Negeri Sipil Di Kota Batu Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindehan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu)"**

Tempat : Badan Kepegawaian Kota Batu

Pelaksanaan : tanggal 2 Mei 2012 sampai selesai

Demikian atas bantuan dan kesediaannya kami mengucapkan terima kasih.

Malang, 30 April 2012

Mengetahui/Menyetujui
Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya



NIP. 19591216 1985 03 1 001





PEMERINTAH KOTA BATU
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jalan Bukit Berbunga Nomor 13 A Sidomulyo Kota Batu Kode Pos 65317
Telepon/Faks. (0341) 512230

SURAT KETERANGAN

Nomor : 072/1309.1422.203/2012

Yang Bertanda tangan di bawah ini :

NAMA : Drs. ABU SUFYAN, MM
NIP : 19590721 198603 1 010
JABATAN : Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu

Dengan ini menerangkan bahwa:

NAMA : HAFID RAMADHANI
NIM : 0710113125
JURUSAN : Ilmu Hukum
FAKULTAS : Hukum
UNIVERSITAS : UNIVERSITAS BRAWIJAYA MALANG

Telah melaksanakan survey penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu mulai tanggal 2 Mei 2012 sampai dengan tanggal 2 Juli 2012 dan selama riset yang bersangkutan melaksanakan dengan **BAIK**

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Batu, 06 Juli 2012

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
KOTA BATU



Drs. ABU SUFYAN, MM

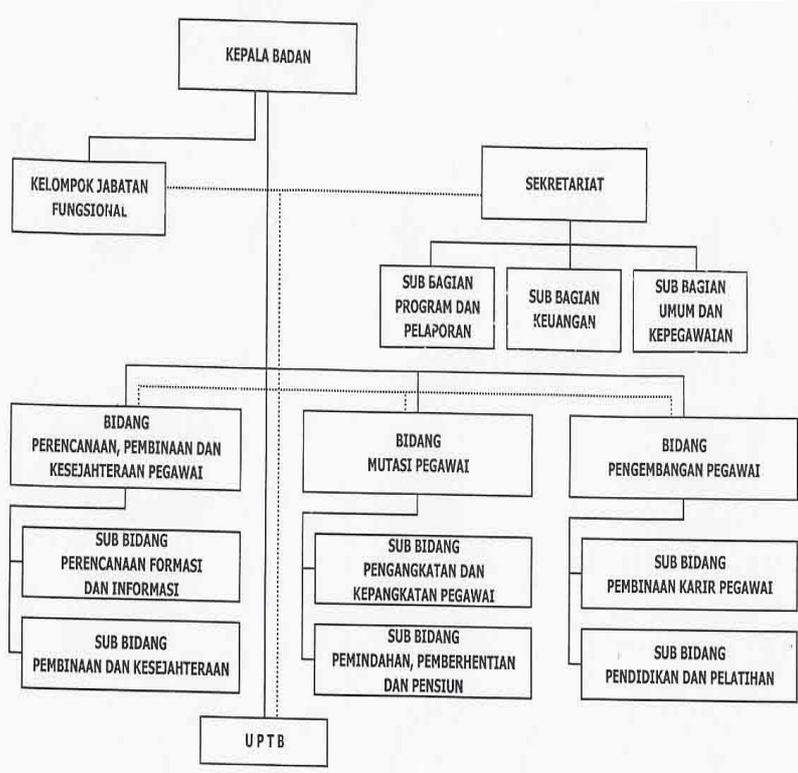
Pembina Utama Muda
NIP. 19590721 198603 1 010



SURAT PERNYATAAN KASLIAN SKRIPSI

BAGAN SUSUNAN ORGANISASI DAN TATA KERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

LAMPIRAN III PERATURAN DAERAH KOTA BATU
NOMOR : 6 TAHUN 2008
TANGGAL : 16 JUNI 2008



WALIKOTA BATU,

ttd

EDDY RUMPOKO

Garis Komando	—————
Garis Koordinasi

(0710113125)





LEMBAR KENDALI

SKPD : / Tahun.....
 NAMA :
 NIP. :

MUTASI PNS

NO	KELENGKAPAN BERKAS	LKP	TDK LKP	KETERANGAN
1.	Surat Pengantar SKPD			
2.	Surat Permohonan Mutasi			
3.	Fotocopy KARPEG			
4.	Fotocopy SK CPNS, PNS, SK Pangkat Terakhir			
5.	Fotocopy Ijasah Terakhir			
6.	Fotocopy DP3 1 (satu) tahun terakhir			
7.	Fotocopy SK Pengangkatan Pertama Jabatan Fungsional			Fungsional
8.	Penetapan Angka Kredit (PAK) Terakhir			Fungsional
9.	Fotocopy Surat Keterangan Tidak Pernah Dijatuhi Hukuman Disiplin			
DASAR				
1. UU 8/1974 Jo. UU 43/1999				
2. PP 7/1977 Jo. PP 11/2011				
3. PP 9/2003				
4. KEPKA BKN 13/2003				
5. KEPKA BKN 14/2003				
6. KEPKA BKN 15/2003				

Kasubid Pemberhentian,
 Mutasi & Pensiun

Mengetahui,

Batu,.....20.....

Petugas Pelaksana

SUNARKO, S.Sos
 NIP. 196012211986031002



