

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mutasi pegawai adalah kegiatan yang menjadi salah satu dari beberapa fungsi manajemen administratif suatu organisasi terutama organisasi pemerintahan. Perintah mengenai mutasi tertera dalam Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai yang kemudian diperbarui menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan diperbaharui kembali menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020.

Mutasi dilakukan oleh masing-masing instansi pemerintah melalui usulan dari pemimpin atau pejabat tinggi di tiap instansi tersebut. Mutasi juga merupakan salah satu hak yang dapat diperoleh bagi setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) tanpa terkecuali. Yang mana secara *general* kegiatan mutasi ini juga memiliki tujuan sebagai salah satu sarana pembinaan jabatan, adaptasi, serta menambah pengetahuan pada bagian atau posisi tempat ASN yang bersangkutan ditempatkan¹. Badan Pusat Statistik sendiri sebagai salah satu instansi pemerintah non kementerian pastilah juga ikut serta dalam pelaksanaan kegiatan mutasi tersebut.

¹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017. Manajemen Pegawai Negeri Sipil. 07 April 2017. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63. Jakarta (yang saat ini sudah diperbaharui menjadi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020)

Dalam hal ini penulis ingin melihat bagaimana pelaksanaan kegiatan tersebut di Badan Pusat Statistik khususnya pada bagian Mutasi Pegawai yang sudah tertera juga pada Peraturan Kepala BPS Nomor 7 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik yakni, Bagian Mutasi Pegawai mempunyai tugas melakukan administrasi mutasi pegawai baik pegawai di BPS Pusat maupun daerah. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, kendala dalam pelaksanaan mutasi di Badan Pusat Statistik tersebut yakni pandemi Covid-19 yang terjadi dari bulan maret 2020, sehingga memaksa adanya proses peralihan dari pengajuan manual (*hardcopy*) menjadi pengajuan *online* melalui SI- IMUT (Aplikasi Sistem Informasi Layanan Mutasi), kurangnya pemahaman para SDM terhadap alur penyelenggaraan dan kurangnya transparansi ABK atau kebutuhan SDM di tiap- tiap instansi BPS yang tersebar menyebabkan penempatan ASN masih belum optimal dan kurang sesuai, sehingga bisa jadi menyebabkan terhambatnya pengembangan karir atau kompetensi dari pegawai tersebut, serta terakhir yakni kurangnya juga transparansi dari struktur dan kapasitas dari penempatan pegawai tersebut.²

Kembali kepada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 yang sudah menjelaskan tujuan mutasi atau pemindahan ASN adalah untuk pengembangan dan pembinaan para ASN.³ Serta dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 Tentang

² Berdasarkan hasil wawancara dan observasi awal oleh peneliti pada tanggal 20 Januari 2022

³ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017. Manajemen Pegawai Negeri Sipil. 07 April 2017. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63. Jakarta (yang saat ini sudah diperbaharui menjadi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020)

Aparatur Sipil Negara pembinaan dengan sistem karir untuk ASN sangat diharuskan, karena dapat dipandang sebagai suatu hal yang penting, terlebih bagi pembangunan sumber daya manusia maupun pembangunan daripada organisasi pemerintah terkait. Oleh karena itu, pelaksanaan sistem karir yang baik dan akan bisa meningkatkan motivasi kerja daripada Aparatur Sipil Negara, yang nantinya akan dapat memberikan *output* berupa produktivitas kerja yang tinggi maupun pengembangan karir dari pegawai itu sendiri.⁴

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peluang serta kesempatan untuk mengembangkan kemampuan bekerjanya sampai ditingkat maksimal. Maka dari itu mereka juga bisa mengajukan mutasi pindah apabila dirasa membutuhkan suasana kerja baru atau ingin mempelajari posisi yang baru atau karena keperluan lainnya. Badan Pusat Statistik sendiri termasuk dalam instansi vertikal. Bisa diartikan bahwa instansi dari BPS sendiri tersebar di 37 Provinsi dan 516 Kabupaten/Kota. Dalam tugas menyelenggarakan proses mutasi pindah bagi pegawainya, biro kepegawaian khususnya bagian mutasi melakukan pengelolaan administrasi dimulai dari berkas pengajuan yang disampaikan, rekapitulasi pengajuan, pembahasan dengan pimpinan, hingga pemberian informasi keputusan pimpinan yang kemudian diproses tindak lanjut terkait keputusan tersebut dalam bentuk surat pemberitahuan, surat penawaran, hingga surat keputusan pindah pegawai terkait. Di bawah ini saya

⁴ Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 05 Tahun 2014. 15 September 2014. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 06. Jakarta

sisipkan rekap data kegiatan mutasi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pusat Statistik tahun 2019 dan 2020 yang ada pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Rekapitulasi Mutasi Pindah Aparatur Sipil Negara di Badan Pusat Statistik RI Tahun 2019

No.	Keterangan	Jumlah ASN
1.	Perpindahan ASN antar unit di Instansi yang sama	136
2.	Perpindahan antar Provinsi	87
Jumlah		223

Sumber: Data diolah dari Biro Kepegawaian Badan Pusat Statistik RI 2019⁵

Tabel 1.2
Rekapitulasi Mutasi Pindah Aparatur Sipil Negara di Badan Pusat Statistik RI Tahun 2020

No.	Keterangan	Jumlah ASN
1.	Perpindahan ASN antar unit pada Instansi yang sama	3
2.	Perpindahan antar Provinsi (dari pusat ke provinsi lain)	198
Jumlah		201

Sumber: Data diolah dari Biro Kepegawaian Badan Pusat Statistik RI 2020⁶

⁵ Data dari simpeg.bps.go.id yang diakses pada 20 Januari 2022

⁶ Data dari simpeg.bps.go.id yang diakses pada 20 Januari 2022

Berdasarkan data yang telah dipaparkan di atas, pada tahun 2019 Badan Pusat Statistik lebih banyak melakukan mutasi antar unit dibandingkan antar daerah sedangkan pada tahun 2020 menunjukkan data yang sebaliknya. Mutasi pindah antar daerah di tahun 2020 sendiri kebanyakan didasari karena wabah Covid-19 yang mana menjadikan para pegawai BPS (pusat) ingin kembali atau lebih dekat dengan kampung halamannya.⁷ Adapun secara garis besar penyelenggaraan mutasi pindah di Badan Pusat Statistik khususnya dimaksudkan dengan tujuan sebagai pemenuhan kebutuhan organisasi. Kegiatan tersebut diselenggarakan baik melalui penugasan rotasi langsung dari pimpinan maupun atas permintaan pegawai yang bersangkutan. Selebihnya, dimaksudkan juga untuk memberikan pelatihan tersendiri terhadap pegawai guna menambah kompetensi pegawai tersebut terutama dalam beradaptasi.

Mutasi sendiri terbagi dalam tiga jenis kegiatan. Yakni, mutasi yang bertujuan untuk promosi atau menaikkan hierarki jabatan ASN ke jabatan yang lebih tinggi. Lalu, yang kedua yakni mutasi demosi yang mana jenis mutasi ini lebih dikenal bertujuan untuk memberi *punishment* terhadap ASN, karena mutasi demosi menurunkan posisi jabatan daripada ASN tersebut. Yang terakhir ialah mutasi rotasi, mutasi rotasi atau biasa dikenal sebagai mutasi pindah, hanya memindahkan ASN pada posisi yang berbeda namun dengan jenjang jabatan yang sama atau bisa lebih tinggi apabila ada program lelang jabatan, yang mana perpindahan ini dimaksudkan agar para ASN mempelajari

⁷ Berdasarkan hasil wawancara dan observasi awal dengan Sri Suryaningrum, 20 Januari 2022 di Badan Pusat Statistik RI

kompetensi baru dan pembinaan terhadap para ASN. Dalam skripsi ini penulis akan lebih menfokuskan penelitian kepada mutasi pindah atau rotasi. Sekiranya efektif atau perlu tidaknya mutasi rotasi dilakukan dan apa capaiannya dalam pengembangan dan pembinaan para ASN khususnya di Badan Pusat Statistik.

Maka dari beberapa uraian di atas beserta permasalahannya, penulis meneliti mengenai penyelenggaraan mutasi pindah yang dilakukan di Badan Statistik didasari dengan kebijakan yang telah ditetapkan dan apakah ada capaiannya terhadap pengembangan karir pegawai itu sendiri. Adapun judul yang penulis tetapkan yakni: **“Efektivitas Penyelenggaraan Mutasi Pegawai Di Badan Pusat Statistik Republik Indonesia”**

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana Efektivitas Penyelenggaraan Mutasi Pegawai di Badan Pusat Statistik Tahun 2020?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan daripada penelitian ini yakni, agar bisa mengetahui bagaimana efektivitas pelaksanaan mutasi pindah pegawai di Badan Pusat Statistik.

1.4 Kegunaan Penelitian

Manfaat dari penelitian dilihat melalui dua aspek yakni teoritis dan aspek praktis dari penelitian ini

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- a. Bagi pengembangan ilmu administrasi

Penelitian ini bisa digunakan untuk mengembangkan Ilmu Administrasi Publik dan memberikan gambaran terutama yang berkaitan dengan efektivitas penyelenggaraan mutasi pegawai di Badan Pusat Statistik. Maupun pada instansi pemerintah lainnya.

- b. Bagi penulis sendiri

Diharapkan penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan peneliti tentang efektivitas pelaksanaan mutasi pegawai di Badan Pusat Statistik. Serta pengetahuan lebih dalam mengenai pelaksanaan kegiatan mutasi Aparatur Sipil Negara (ASN).

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Penelitian ini memiliki manfaat untuk memberikan sumbangan pemikiran serta masukan agar pelaksanaan mutasi pegawai pada Badan Pusat Statistik bisa ditingkatkan;
- b. Bermanfaat juga sebagai koreksi di masa depan dalam pelaksanaan kegiatan mutasi pegawai khususnya pada Badan Pusat Statistik.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada skripsi ini terdiri dari tiga bagian, yakni :

1.5.1 Bagian Muka.

Bagian muka secara berurutan terdiri dari:

1. Sampul depan (*cover*) Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris;
2. Lampiran: Halaman Pengesahan, Pernyataan, dsb.;

3. Abstrak;
4. Halaman Daftar Isi, daftar tabel, daftar gambar;

1.5.2 Bagian isi. Merupakan bagian utama skripsi, isi dari bagian ini secara berurutan terdiri dari:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab I ini berisi tentang latar belakang yang disertai tabulasi mengapa masalah tersebut layak untuk dijadikan sebagai awal dari sebuah skripsi, lalu ada rumusan masalahnya, tujuan dari penelitian, manfaat, dan sistematika penulisan skripsinya.

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Bab II ini akan menjelaskan penelitian terdahulu yang relevan dengan masalah yang akan diteliti, kajian kepustakaan, dan kerangka berpikir dari penelitian yang sedang diteliti

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab tiga ini terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian. Adapun pendekatan dan jenis penelitian yang akan digunakan ialah kualitatif. Pada bab ini juga menjelaskan mengenai teknik yang digunakan dalam pengumpulan data, analisis data dan bagaimana mengolah data tersebut

1.5.3 Bagian Akhir. Secara berurutan terdiri dari:

1. Daftar Pustaka,
2. Lampiran- lampiran.