

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Reformasi birokrasi merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi) ketatalaksanaan dan sumber daya aparatur negara. Reformasi birokrasi berkaitan dengan upaya menciptakan sebuah inovasi. Inovasi dalam pemerintahan merupakan pembaharuan dari sistem yang telah berjalan namun masih dalam jalur yang sama dengan perencanaan jangka panjang.

Dalam laju perkembangan zaman di era serba digital ini, setiap individu dapat dengan mudah mendapatkan informasi apa saja yang dibutuhkan dalam kehidupannya kapan saja dan dimana saja. Dengan kemudahan yang diperoleh melalui perkembangan teknologi dan informasi, oleh karenanya pemerintah Indonesia mulai mengembangkan E-Government. E-government sendiri merupakan penerapan teknologi informasi dan komunikasi guna meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi pemerintah, yang mana hal tersebut dilakukan guna menciptakan tata pemerintahan yang baik.

Oleh karena itu, dalam membantu para pelaksana pelayanan publik dalam mengambil keputusan di dalam operasional pemerintahan baik itu pada kegiatan administrasi, pelayanan, maupun dalam pengolahan data-data kepegawaian

(Mukaromah, 2020). pemerintah memerlukan alat bantu yang dapat diandalkan untuk digunakan sebagai pedoman atau petunjuk dalam melakukan kegiatan-kegiatan pemerintahan baik pada proses perencanaan maupun pengendalian, hal tersebut tentu saja memerlukan sistem informasi manajemen yang dapat digunakan oleh Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kewajiban untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan program yang di buat oleh pemerintah itu sendiri baik dalam pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah. ¹

Menurut undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Pemerintah Daerah menyelenggarakan kegiatan pemerintahan sesuai dengan kebijakan daerah masing-masing sesuai dengan ketentuan dari pusat dan melakukan tugas pembantuan dari Pusat yang di berikan kepada Pemerintah Daerah.

Aparatur Sipil Negara yang disingkat ASN merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Tabel 1.1

Jumlah ASN di Indonesia

Tahun	JUMLAH ASN DI INDONESIA
-------	-------------------------

¹ Jurnal Penerapan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Administrasi Kepegawaian Karya Fita Erni Yanti Telaumbanua, Delipiter Lase, Sukaaro Waruwu

	PNS	PPPK
2020	4.168.118	45.908
2021	3.995.634	50.553
2022	3.890.579	363.934

Sumber: Data Kepegawaian BKN

Untuk meningkatkan tugas dan fungsi aparatur secara maksimal dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah, mendorong pemerintah untuk melakukan perubahan undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok kepegawaian menjadi Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang memiliki perbedaan secara signifikan dari peraturan perundang-undangan sebelumnya.

Tabel 1.2

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pusat Dan Daerah

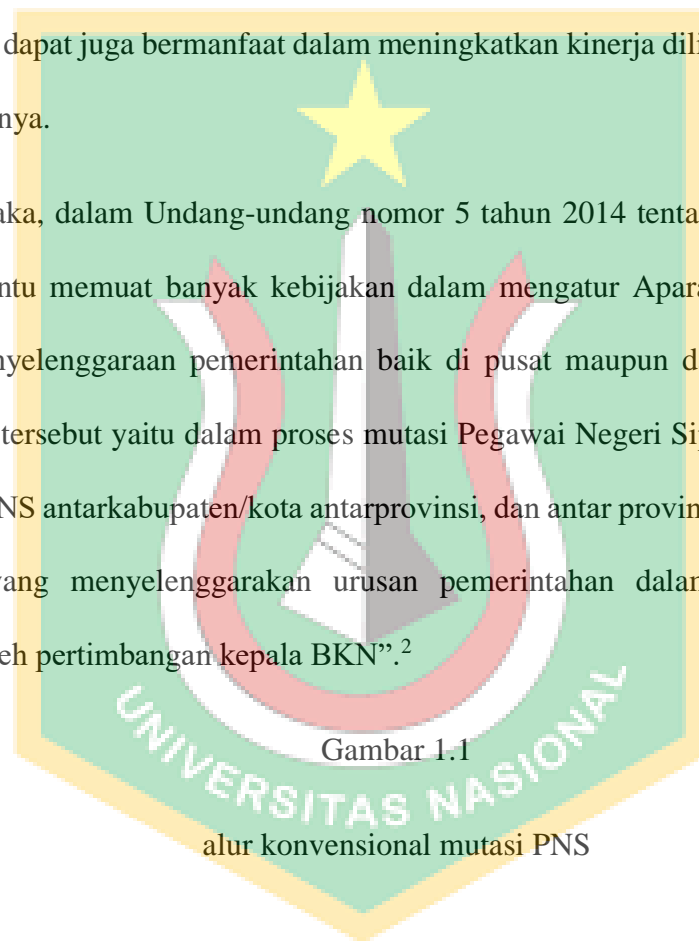
Instansi	Jumlah Pegawai Negeri Sipil		
	2020	2021	2022
Pusat	958.919	936.859	944.175
Daerah	3.209.199	3.058.775	2.946.404

Sumber: Data diolah penulis (2023)

Tabel diatas merupakan jumlah pegawai negeri sipil dalam kurun waktu 4 tahun terakhir, yang mana jumlahnya mengalami kenaikan dan penurunan baik pada instansi pusat dan daerah yang disebabkan oleh adanya PNS yang pensiun, maka dalam meningkatkan pemerintahan yang baik secara menyeluruh di Indonesia,

terdapat kebijakan dalam melakukan mutasi disadari sebagai sesuatu yang mutlak dilakukan serta kebijakan tersebut harus mampu meningkatkan produktif kerja pegawai, dalam hal ini Kebijakan mutasi PNS (Pegawai Negeri Sipil) tidak hanya dengan meningkatkan kinerja pegawai saja tetapi, kebijakan mutasi juga bermanfaat sebagai penyegaran agar PNS (Pegawai Negeri Sipil) tidak merasa bosan dan dapat juga bermanfaat dalam meningkatkan kinerja dilingkungan tempat kerja barunya.

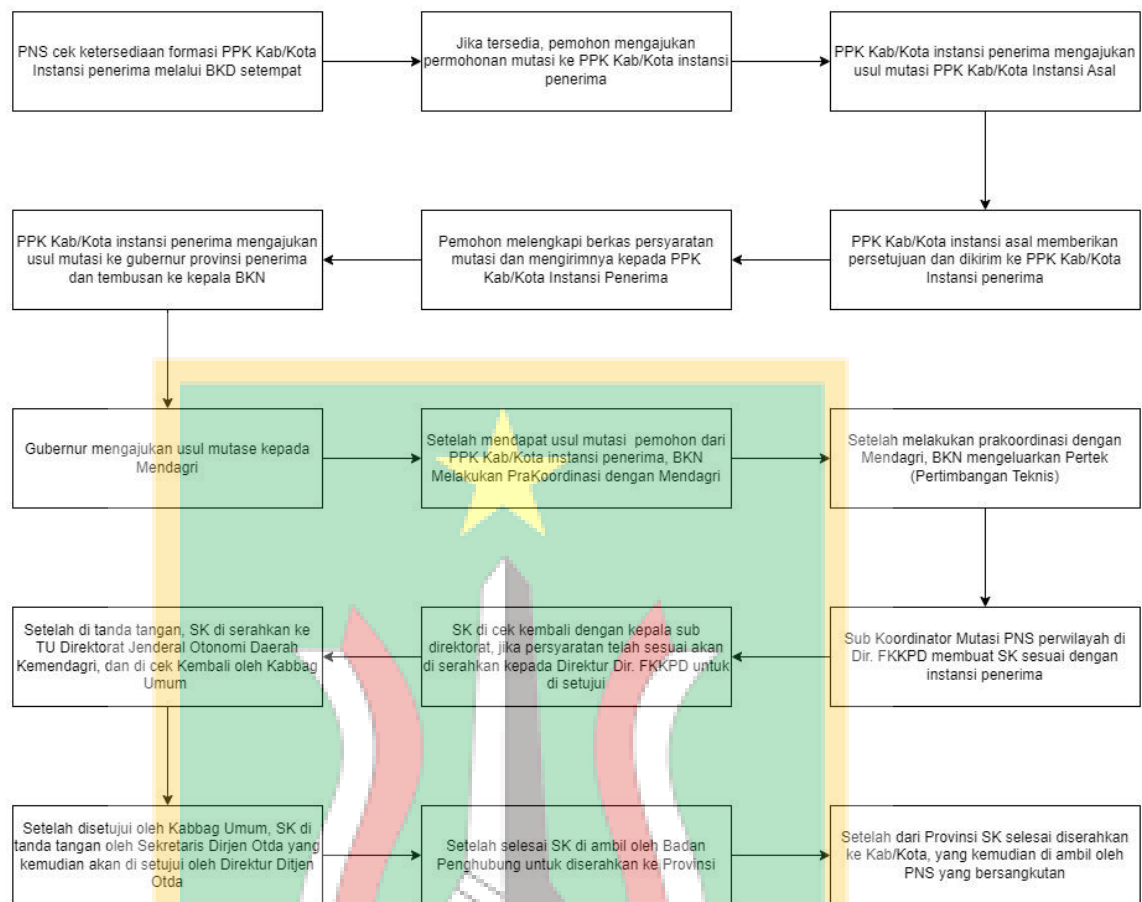
Maka, dalam Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara tentu memuat banyak kebijakan dalam mengatur Aparatur Sipil Negara dalam penyelenggaraan pemerintahan baik di pusat maupun daerah. Salah satu kebijakan tersebut yaitu dalam proses mutasi Pegawai Negeri Sipil yang berbunyi “Mutasi PNS antarkabupaten/kota antarprovinsi, dan antar provinsi ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam negeri setelah memperoleh pertimbangan kepala BKN”.²



Gambar 1.1

alur konvensional mutasi PNS

²Undang- undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Paragraf 7, Pasal 73 Ayat 4



sumber: data di olah penulis

Pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil terkait dengan “Mutasi”³ berbunyi “Mutasi PNS antar kabupaten / kota antar provinsi, dan antar provinsi ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam negeri setelah memperoleh pertimbangan Kepala BKN”⁴. Dengan adanya PP tersebut maka munculah Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 58 Tahun 2019 tentang Mutasi Pegawai Negeri Sipil

³ Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Pasal 2 huruf g

⁴Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Pasal 193 ayat 1

Antarkabupaten/Kota Antarprovinsi Dan Antarprovinsi selaku Pejabat yang menetapkan Keputusan perpindahan Pegawai Negeri Sipil tersebut.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 58 Tahun 2019 tentang Mutasi Pegawai Negeri Sipil Antarkabupaten/Kota Antarprovinsi Dan Antarprovinsi yang berbunyi “Mutasi PNS karena tugas dan/atau lokasi antarkabupaten/kota antarprovinsi dan antarprovinsi dilakukan atas dasar kesesuaian antara Kompetensi PNS dengan persyaratan jabatan, klasifikasi jabatan dan pola karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi”.⁵ Sementara itu, mutasi dilakukan paling singkat 2 tahun dan paling lama 5 tahun.

Berdasarkan Ketentuan di atas maka proses Mutasi Pegawai Negeri Sipil antar Provinsi dapat di sampaikan melalui “Permohonan koordinasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (2), disampaikan secara tertulis dan/atau melalui sistem *E-Mutasi*”.⁶ Maka semua “bentuk koordinasi Mutasi menggunakan integrasi sistem informasi aparatur sipil negara BKN dengan *E-Mutasi* Kementerian Dalam Negeri”.⁷

Proses perpindahan Pegawai Negeri Sipil yang di atur di dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 58 Tahun 2019 tentang Mutasi Pegawai Negeri Sipil Antarkabupaten/Kota Antarprovinsi Dan Antarprovinsi tentunya ada Pertimbangan

⁵ Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 58 Tahun 2019 tentang Mutasi Pegawai Negeri Sipil Antarkabupaten/Kota Antarprovinsi Dan Antarprovinsi, Pasal 2 Ayat 1

⁶ Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 58 Tahun 2019 tentang Mutasi Pegawai Negeri Sipil Antarkabupaten/Kota Antarprovinsi Dan Antarprovinsi, BAB 1 Pasal 4 Ayat 1

⁷ Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 58 Tahun 2019 tentang Mutasi Pegawai Negeri Sipil Antarkabupaten/Kota Antarprovinsi Dan Antarprovinsi, Pasal 4 Ayat 4

teknis yang diatur oleh Badan Kepegawaian Negara selaku pejabat yang berwenang memberikan pertimbangan teknis terkait kepegawaian yang diatur dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi yang terdiri atas “Mutasi PNS antar kabupaten/kota antarprovinsi, dan antar Provinsi”⁸ berdasarkan ketentuan “Mutasi PNS antar kabupaten/kota antar provinsi, dan antar provinsi ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam negeri setelah memperoleh pertimbangan teknis Kepala BKN/ Kepala Kantor Regional BKN”.⁹

Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur utama dalam melaksanakan serta memegang peranan yang sangat menentukan dalam pencapaian tujuan pemerintahan salah satunya pada pemerintahan daerah, maka diperlukannya kebijakan mutasi atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan jabatan, klasifikasi jabatan dan pola karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi. PNS yang hendak mutasi memerlukan waktu kurang lebih 1 tahun dalam memperoleh persetujuan mutasi tergantung pada lokasi serta ketersediaan posisi di instansi yang dituju. Sebelum tahun 2019 proses mutasi PNS Antar Kabupaten/Kota Antar Provinsi dan Antar Provinsi dilakukan secara manual dengan cara menyiapkan dokumen persyaratan yang lengkap dalam bentuk fisik dan diantar langsung ke kantor Badan Kepegawaian Daerah tiap daerah yang kemudian diantarkan ke Kementerian Dalam Negeri setelah mendapatkan

⁸Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi, Pasal 2 ayat 3 huruf c

⁹ Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi, BAB II, Pasal 7

pertimbangan teknis dari BKN. hal tersebut membuat prosesnya menjadi lebih lama dan memakan waktu, Selain dari proses yang lama, sebelum adanya E-mutasi terjadi ketidakterbukaannya akses tracking mutasi bagi PNS yang hendak mutasi sehingga memerlukan usaha lebih untuk mengetahui sudah sampai mana proses SKnya di proses, serta mengalami kendala ketika sedang di operasikan seperti gangguan pada sistem yang error maupun gangguan dari jaringan. Berdasarkan pada uraian diatas peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam dan rinci terkait dengan e-mutasi Direktorat Fasilitas Kelembagaan dan Kepegawaian Perangkat Daerah Direktorat Jenderal Otonomi Daerah Kementerian Dalam Negeri sehingga peneliti mengambil judul “ Inovasi E-Mutasi Pegawai Negeri Sipil Dalam Meningkatkan Pelayanan Kepegawaian di Direktorat Fasilitas Kelembagaan dan Kepegawaian Perangkat Daerah Kemendagri RI”,

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang diatas permasalahan yang diuraikan adalah sebagai berikut:

Bagaimana Inovasi E-Mutasi Pegawai Negeri Sipil Antar Daerah Dalam Meningkatkan Pelayanan Kepegawaian di Direktorat Fasilitas Kelembagaan dan Kepegawaian Perangkat Daerah Kemendagri RI?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini merupakan target yang hendak dicapai melalui rangkaian penelitian, karena setiap penelitian mempunyai tujuan tertentu yang searah dengan permasalahan yang akan dituju yaitu :

Untuk Mengetahui Bagaimana Inovasi E-Mutasi Pegawai Negeri Sipil Antar Daerah Dalam Meningkatkan Pelayanan Kepegawaian Di Direktorat Fasilitas Kelembagaan Dan Kepegawaian Perangkat Daerah Kemendagri RI?

1.3 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pembaca untuk menjadi referensi dalam kepenulisan penelitian selanjutnya yang serupa dimasa yang akan datang, juga menjadi sumber ilmu pengetahuan baru bagi pembaca mengenai Bagaimana Inovasi E-Mutasi Pegawai Negeri Sipil Antar Daerah Dalam Meningkatkan Pelayanan Kepegawaian di Direktorat Fasilitas Kelembagaan dan Kepegawaian Perangkat Daerah Kemendagri RI, dan dapat berguna sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Peneliti mengetahui Bagaimana Inovasi E-Mutasi Pegawai Negeri Sipil Antar Daerah Dalam Meningkatkan Pelayanan Kepegawaian di Direktorat Fasilitas Kelembagaan dan Kepegawaian Perangkat Daerah Kemendagri RI

b. Bagi Instansi/Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi instansi terkait untuk di jadikan masukan dan saran dalam meningkatkan pelayanan kepegawaian ini dalam sistem e-mutasi

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam penelitian dan pengembangan terhadap isi skripsi ini, maka penulis memerlukan kerangka penelitian yang sistematika penelitian skripsi ini terdiri dari 5 bab yang diorganisasikan ke dalam bab demi bab, sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diuraikan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan. Bab ini merupakan gambaran dari isi penelitian untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi penelitian ini.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang hasil penelitian dan kajian teori . Bab ini membahas tentang teori yang penulis gunakan pada penelitian ini

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang metode yang penulis gunakan pada penelitian ini. Bab ini terdiri dari pendekatan penelitian, penentuan informan, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data dan analisis data, dan lokasi serta jadwal penelitian.

BAB IV PENELITIAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, penulis membahas analisis mendalam terhadap persoalan yang menjadi focus dalam penelitian serta pengolahan data yang terkumpul dan pembahasan hasil penelitian mengenai

bagaimana Bagaimana Inovasi E-Mutasi Pegawai Negeri Sipil
Antar Daerah Dalam Meningkatkan Pelayanan Kepegawaian di
Direktorat Fasilitasi Kelembagaan dan Kepegawaian Perangkat
Daerah Kemendagri RI

BAB V PENUTUP

Pada bab ini, penulis membahas mengenai kesimpulan dan saran penulis mengenai semua hasil penelitian. Maka di bagian akhir secara berurutan yaitu : Daftar Pustaka, Biodata Penulis, Lampiran – Lampiran serta Dokumentasi.

