



SURAT TUGAS
013/LP2M/IPI/YPI/V/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua LPPM Institut Parahikma Indonesia (IPI) Gowa menerangkan bahwa:

Nama : **Ahmad Ardillah Rahman, S.Pd., M.Ed**
Pekerjaan : Dosen
NIP/NIDN : 2118099104
Instansi : Institut Parahikma Indonesia (IPI) Gowa

Dengan ini menugaskan kepada:

Nama : **Suharli, L.C., M.A**
Pekerjaan : Dosen Tetap
NIDN : 2103048503
Instansi : Institut Parahikma Indonesia (IPI) Gowa

adalah benar Dosen Tetap Institut Parahikma Indonesia (IPI) Gowa dan menugaskan kepada yang bersangkutan untuk melaksanakan Penelitian dengan judul **“Tinjauan yuridis mutasi aparatur sipil negara oleh kepala daerah menjelang dan pasca pemilihan umum.”**

Demikian surat tugas ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

Gowa, 13 April 2024

4 Syawal 1445 H

Ketua LP2M IPI,



Ahmad Ardillah Rahman, S.Pd., M.Ed

NIDN. 2118099104

Tembusan:

Rektor IPI Gowa

Kaprodi Ekonomi Syariah IPI Gowa

TINJAUAN YURIDIS MUTASI APARATUR SIPIL NEGARA OLEH KEPALA DAERAH MENJELANG DAN PASCA PEMILIHAN UMUM

Muh. Nur Iqbal N¹, Suharli², Jamaluddin³

¹Institut Parahikma Indonesia

²Institut Parahikma Indonesia

³Institut Parahikma Indonesia

Email: iqbal@parahikma.ac.id. Tlp: +6282346424640

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam konteks netralitasnya pada pemilihan umum. ASN yang tetap netral, dalam banyak kasus, terabaikan ketika ada pertimbangan untuk promosi jabatan. Penelitian ini menggunakan metode pustaka atau penelitian kepustakaan, yang melibatkan telaah terhadap teori-teori yang relevan dengan masalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Penelitian kepustakaan memiliki tujuan utama untuk mengembangkan aspek-aspek yang bermanfaat secara teoritis dan praktis dalam konteks penelitian akademik. Perubahan yang dilakukan oleh Kepala Daerah sebelum dan setelah pemilihan umum tidak mematuhi persyaratan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Perubahan Berdasarkan Merit dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Tindakan tersebut tidak sesuai dengan prinsip yang seharusnya dipatuhi, karena dipengaruhi oleh faktor politik yang kuat yang mempengaruhi penempatan pejabat berdasarkan kehendak Kepala Daerah, bukan berdasarkan kebutuhan yang semestinya. Terdapat intervensi yang signifikan dari administrator lokal, yang mengakibatkan sistem tidak beroperasi dengan efektif saat terjadi mutasi. Selain itu, penurunan pangkat yang diterapkan terhadap ASN di Indonesia yang tidak melakukan kesalahan hukum formal dalam menjalankan tugasnya bertentangan dengan semangat reformasi birokrasi.

Kata Kunci: Mutasi, Pemilihan Umum, Kepala Daerah, Aparatur Sipil Negara (ASN)

1. Pendahuluan

Realisasi pemilihan kepala daerah (Pemilukada) mencerminkan perubahan kepemimpinan dalam pemerintahan daerah serta mewujudkan sistem otonomi daerah. Sesuai dengan Pasal 18 Ayat 4 Undang-Undang Republik Indonesia Tahun 1945, Gubernur, Bupati, dan Walikota sebagai pemimpin pemerintahan propinsi, kabupaten, dan kota dipilih secara demokratis melalui partisipasi langsung masyarakat. Oleh karena itu, pemerintah mengorganisir pemilihan kepala daerah dengan melibatkan partisipasi rakyat secara langsung. Dalam konteks ini, sistem pemilihan umum dianggap lebih demokratis dibandingkan dengan sistem sebelumnya yang bersifat tidak langsung. Selain itu, terlihat niat untuk mengembalikan demokrasi ke bentuk yang langsung terlihat dari keinginan masyarakat untuk memiliki hak pilih. Pemilihan kepala daerah dan wakil kepala daerah dilakukan secara langsung berdasarkan keinginan dan keyakinan masyarakat tanpa adanya perantara.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan perwakilan pemerintah dan masyarakat yang memiliki komitmen tinggi dalam menegakkan Pancasila, UUD 1945, dan terlibat dalam menjalankan prakarsa kedinasan. Fungsi ASN sangat penting bagi keberhasilan tujuan pemerintah dan pertumbuhan bangsa. ASN sebagai komponen utama sumber daya manusia pada lembaga negara sangat berperan penting dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan kemajuan negara. Melalui berbagai peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pelayanan publik, pemerintah mengatur ASN sehingga dapat menjalankan perannya sebagai Aparatur Sipil Negara dan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur ketentuan ASN.

Namun, dalam konteks pemilihan umum, ASN dihadapkan pada situasi dilematis. Prinsip netralitas ASN menuntut mereka untuk tidak memihak atau mendukung calon atau partai politik tertentu. Dengan demikian, dukungan terhadap salah satu calon merupakan pelanggaran terhadap aturan. Jika pasangan calon yang didukung berhasil memenangkan pemilihan, pelanggaran tersebut mungkin tidak dipermasalahkan dan dapat berdampak pada kemungkinan kenaikan pangkat atau promosi jabatan yang lebih baik. Namun, dalam realitas yang terjadi, jika calon yang didukung kalah, posisi ASN dapat terancam dengan mutasi ke jabatan yang lebih rendah. Di sisi lain, ASN yang tetap netral cenderung ditinggalkan dalam proses promosi jabatan. Praktek kegiatan seperti ini bukan hanya terjadi pada pemilihan eksekutif, melainkan kerap terjadi dalam pemilihan legislatif dimana terjadi kontrak dengan pihak lain untuk memenangkan pemilu (Iriana, Vionita, & Khasanah, 2021). Mutasi, sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 angka 11, merujuk pada perpindahan ASN dari satu jabatan ke jabatan lainnya, baik di dalam satu instansi pemerintah maupun antar instansi pemerintah. Adanya kecenderungan ASN terhadap kepribadian dan kebijakan politik seorang pemimpin, terutama kepala daerah yang berkuasa, menunjukkan bahwa ASN tidak lagi memenuhi harapan ideal dalam menjaga netralitas. Sikap ASN yang tidak netral ini merupakan dampak dari tekanan politik terhadap status profesional ASN.

Salah satu faktor yang melatarbelakangi pelanggaran netralitas ASN adalah campur tangan politik terhadap karier pejabat. Fenomena ini lebih rentan terjadi dalam konteks Pemilihan Kepala Daerah Serentak, di mana ASN menjadi elemen yang signifikan dalam proses politik pemilihan untuk mendukung calon tertentu dengan harapan mendapatkan jabatan karir yang lebih strategis. (Habibatullah d. , 2021). Padahal segala bentuk kegiatan yang dilakukan oleh ASN berkaitan dengan kepentingan tertentu tidak dibenarkan secara konstitusi, walaupun pada dasarnya ASN juga memiliki hak yang harus dipenuhi dengan status warga negaranya. (Sabir, 2023)

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah metode pustaka atau penelitian kepustakaan. Pendekatan ini melibatkan eksplorasi dan analisis teori-teori yang relevan dengan permasalahan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Penelitian sastra atau kepustakaan bertujuan utama untuk mengembangkan pemahaman teoritis dan praktis dalam konteks penelitian akademik. Penelitian ini termasuk dalam kategori bibliografi, yang mencakup daftar informasi yang terdapat dalam karya-karya buku oleh pengarang atau ahli dalam berbagai bidang pengetahuan atau penerbit yang spesifik. Metode ini sepenuhnya didasarkan pada kajian pustaka atau studi literatur. Oleh karena itu, pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kepustakaan. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang diterapkan adalah melalui penelusuran kepustakaan, yang melibatkan pencarian informasi yang terkait dengan topik penelitian. Data yang relevan dikumpulkan melalui berbagai

sumber, termasuk literatur dan sumber-sumber online. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pendekatan deduktif dan induktif. Pendekatan deduktif dimulai dengan merumuskan pemahaman umum atau teori-teori yang kemudian diterapkan untuk mencapai kesimpulan yang lebih khusus, sementara pendekatan induktif memulai dengan mengamati kasus-kasus atau peristiwa-peristiwa spesifik dan kemudian menarik kesimpulan yang lebih umum dari temuan tersebut. (Nurcholida, 2019).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Aparatur Sipil Negara

Definisi Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015. Menurut undang-undang tersebut, ASN merujuk kepada profesi yang dipegang oleh Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja yang bekerja di Instansi Pemerintah. Pegawai ASN adalah mereka yang diangkat oleh pejabat pemerintahan atau ditugaskan untuk melaksanakan tugas negara lainnya, dan menerima gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Istilah "Aparatur Negeri Sipil" juga disingkat sebagai ASN. Mereka diangkat sebagai pegawai ASN secara permanen oleh pemerintah, dan pada dasarnya adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai aparatur negeri sipil atau ASN. Penunjukan pegawai negeri sipil memiliki dasar kriteria materiil. Logemann mengamati hubungan antara pegawai negeri dengan pemerintah dan menyimpulkan bahwa setiap pegawai negeri sipil memiliki hubungan yang erat dengan negara, baik secara internal maupun eksternal. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), "Pegawai" merujuk kepada "orang yang bekerja di pemerintahan (perusahaan, dan sejenisnya)", sementara "Negeri" merujuk kepada negara atau pemerintah. Dengan demikian, Pegawai Negeri Sipil adalah orang yang bekerja di pemerintahan atau negara. Setiap warga negara Indonesia memiliki peluang untuk menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN) apabila memenuhi elemen-elemen yang telah ditetapkan. Berikut ini adalah elemen-elemen yang harus dipenuhi untuk menjadi ASN: Memenuhi syarat-syarat yang ditentukan: Calon ASN harus memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan, termasuk persyaratan pendidikan, kualifikasi, pengalaman kerja, dan persyaratan lain yang relevan.

1. Diangkat oleh pejabat yang berwenang: Proses pengangkatan sebagai ASN dilakukan oleh pejabat yang berwenang, yang dapat berupa pejabat pemerintahan yang memiliki wewenang dalam hal pengangkatan pegawai, atau pejabat lain yang memiliki kewenangan serupa.
2. Diberikan tugas dalam suatu jabatan negeri: Setelah diangkat, seorang ASN akan diberikan tugas atau penugasan dalam suatu jabatan negeri sesuai dengan bidang atau keahlian yang dimiliki oleh ASN tersebut. Tugas ini bervariasi tergantung pada instansi pemerintah tempat ASN bekerja.
3. Menerima gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku: Sebagai pegawai ASN, gaji yang diterima oleh individu tersebut akan ditentukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sistem penggajian ASN umumnya didasarkan pada skala gaji yang telah ditetapkan dan terkait dengan pangkat atau golongan jabatan ASN tersebut.

Dengan memenuhi elemen-elemen tersebut, warga negara Indonesia memiliki peluang untuk menjadi ASN dan mengembangkan karier di lembaga pemerintahan.

Mahfud MD membagi pengertian pegawai negeri menjadi dua kategori dalam bukunya "Hukum dan Pilar Demokrasi", yaitu pengertian yang bersifat stipulatif dan pengertian yang luas. Kecuali diberikan definisi yang berbeda, konsep ketentuan mengatur penerapan seluruh peraturan perundang-undangan, termasuk peraturan perundang-

undangan yang berkaitan dengan masyarakat. Kecuali peraturan perundang-undangan menentukan lain, maka yang dimaksud dengan “pegawai negeri” dalam konteks ini berkaitan dengan istilah-istilah yang terdapat dalam undang-undang yang mengatur tentang kepegawaian.

Penafsiran luasnya berkaitan dengan makna ketetapan, dimana sejumlah kelompok yang sebagian di antaranya bukan pegawai negeri formal masih dianggap dan ditangani demikian dalam keadaan tertentu. Dengan kata lain, selain makna yang bersifat ketentuan, terdapat pula makna-makna yang khusus untuk situasi tertentu. Ketentuan Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP) Pasal 415 hingga 437 yang mengatur tentang delik dinas adalah salah satu contohnya. Ayat ini mendefinisikan pelanggar resmi adalah seseorang yang baik untuk tetap maupun untuk sementara waktu melakukan tindak pidana sehubungan dengan tanggung jawabnya sebagai orang yang disertai tugas umum. Dalam hal ini, seseorang yang memegang jabatan publik tidak selalu merupakan pegawai negeri menurut definisi yang diterima, namun ia dianggap dan ditangani sebagai pegawai jika ia melakukan kejahatan saat menjabat pada jabatan tersebut, khususnya mengingat keadaan pelanggaran tersebut. Selain itu, peranan kepala desa, anggota dewan daerah, dan anggota dewan rakyat diatur dalam aturan Pasal 92 KUHP. Pengertian pegawai negeri sipil, sebagaimana tercantum dalam Pasal 92 KUHP, tidak hanya mencakup mereka yang diangkat menjadi anggota dewan rakyat, dewan daerah, kepala desa, dan jabatan-jabatan sejenisnya, tetapi juga mereka yang dipilih dalam pemilihan umum pada tanggal yang sama. dasar ketentuan umum. KUHP mendefinisikan pegawai negeri dalam arti yang sangat luas, namun definisi ini hanya berlaku bagi mereka yang melanggar hukum, melakukan kejahatan, atau melakukan tindak pidana lain yang ditentukan dalam KUHP; hal ini tidak mencakup definisi yang lebih luas dalam konteks hukum ketenagakerjaan. Buku ini memberikan penjelasan hukum tentang dasar-dasar Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan pemahaman yang komprehensif dan stipulatif tersebut. Karena pemerintah selalu berinteraksi dengan penyelenggara negara seperti ASN, meskipun pengetahuan tersebut menimbulkan variasi dalam bentuk dan format, secara umum hal ini dapat menjelaskan bagaimana pemerintah menempatkan penyelenggara negara seperti ASN dalam kerangka hukum yang berlaku saat ini. (Munir N. N., 2021).

3.2 Konsep Mutasi

Menurut Alex S. Nitisemito, pengertian mutasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan pimpinan suatu perusahaan untuk memindahkan personel dari suatu jabatan ke jabatan lain yang dianggap setingkat atau setingkat. Menurut H. Malayu S. P. Hasibuan, mutasi adalah suatu perubahan yang dapat terjadi baik secara vertikal maupun horizontal dalam suatu organisasi baik kedudukan, tempat, atau pekerjaan. Tujuan utama dari penerapan mutasi ini adalah untuk membuat pekerjaan yang dilakukan oleh pemerintah atau perusahaan menjadi lebih produktif dan efisien. Berdasarkan hukum Indonesia, pengangkatan, mutasi, dan pemberhentian pegawai negeri (PNS) diatur dengan Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok Kepegawaian. Dalam peraturan tersebut, terdapat ketentuan yang mengatur prinsip-prinsip dasar terkait kepegawaian di Indonesia, termasuk pedoman dalam melaksanakan mutasi, pengangkatan, dan pemberhentian PNS. Selain itu, kewenangan terkait pengangkatan, mutasi, dan pemberhentian PNS juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2000. Kedua peraturan tersebut menjadi acuan dan panduan yang harus diikuti dalam menjalankan proses pergantian personel di seluruh tingkatan pemerintahan, baik di tingkat negara bagian maupun tingkat lokal di Indonesia. Dengan mengikuti ketentuan yang ditetapkan, pelaksanaan mutasi, pengangkatan, dan pemberhentian PNS dapat dilakukan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Menurut Simamora, terdapat berbagai manfaat yang dapat diperoleh melalui pelaksanaan mutasi. Pertama, pelaksanaan mutasi memungkinkan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja di bagian atau unit yang mengalami kekurangan tenaga kerja tanpa harus merekrut dari pihak eksternal. Dengan demikian, perusahaan dapat mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi untuk mengisi posisi yang kosong. Selanjutnya, mutasi juga memungkinkan pemenuhan keinginan pegawai dengan memindahkan mereka ke pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kompetensi mereka. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, mutasi juga memberikan jaminan kepada pegawai bahwa mereka tidak akan diberhentikan, karena mereka akan dipindahkan ke posisi atau jabatan lain dalam organisasi. Dengan adanya jaminan ini, pegawai dapat merasa lebih aman dan terhindar dari ketidakpastian terkait dengan masa depan pekerjaan mereka.

Selanjutnya, pelaksanaan mutasi juga dapat mencegah terjadinya kejenuhan pegawai terhadap pekerjaan yang monoton atau rutin. Dengan memindahkan pegawai ke tugas baru yang menantang, mutasi dapat memberikan variasi dan penyegaran dalam pekerjaan mereka. Di sisi lain, mutasi juga dapat memiliki dampak negatif. Misalnya, mutasi dapat dilihat sebagai hukuman dan mengurangi kenikmatan kerja, terutama ketika terjadi ketidaksepakatan antara pegawai dan keputusan mutasi yang diambil. Selain itu, ketidakmampuan atau ketidaksesuaian dalam pekerjaan baru juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Ketika kondisi seperti ini terjadi, tujuan utama dari mutasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja mungkin tidak tercapai.

Menurut Nitisemito, terdapat beberapa faktor yang dapat menjelaskan mengapa mutasi tidak selalu berhasil mencapai tujuan yang diharapkan. Pertama, ada kemungkinan bahwa pegawai telah mencintai pekerjaan mereka saat ini dan enggan untuk dipindahkan ke posisi lain. Kedua, hubungan kerjasama yang baik dengan rekan kerja di tempat kerja saat ini juga dapat menjadi alasan pegawai menolak mutasi. Terakhir, perasaan bahwa pekerjaan di posisi lain dianggap setingkat atau sederajat dengan pekerjaan saat ini juga dapat mempengaruhi sikap pegawai terhadap mutasi. Dalam konteks ini, penting bagi pengelola organisasi untuk mempertimbangkan dengan cermat faktor-faktor tersebut dalam merencanakan dan melaksanakan mutasi. Diperlukan pendekatan yang hati-hati dan komunikasi yang efektif dengan pegawai untuk memastikan bahwa mutasi dilakukan dengan memperhatikan kebutuhan dan kepentingan semua pihak yang terlibat, sehingga dapat tercapai hasil yang diharapkan dalam meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi.

Menurut H. Malayu S.P. Hasibuan, terdapat beberapa tujuan yang dapat diidentifikasi dalam pelaksanaan mutasi. Pertama, tujuan mutasi adalah untuk meningkatkan efisiensi kerja pegawai dengan meningkatkan produktivitas mereka. Dengan memindahkan pegawai ke posisi yang sesuai dengan minat, keterampilan, dan kompetensi mereka, diharapkan kontribusi mereka dalam organisasi akan meningkat. Selanjutnya, mutasi juga bertujuan untuk mencapai keseimbangan yang optimal antara tenaga kerja dan struktur pekerjaan atau jabatan. Dengan melaksanakan mutasi, perusahaan dapat melakukan penyesuaian penempatan pegawai agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dan memastikan bahwa setiap posisi atau jabatan diisi dengan orang yang paling tepat. Selain itu, tujuan mutasi adalah untuk memperluas dan meningkatkan pengetahuan pegawai. Dengan memindahkan pegawai ke departemen atau unit yang berbeda, mereka akan memiliki kesempatan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru, serta mendapatkan wawasan yang lebih luas tentang berbagai aspek organisasi. Tujuan mutasi lainnya adalah untuk mengatasi rasa bosan atau kejenuhan yang mungkin dialami oleh pegawai terhadap pekerjaan mereka saat ini. Dengan memberikan variasi dan tantangan

baru melalui mutasi, diharapkan pegawai akan tetap termotivasi dan terlibat secara optimal dalam pekerjaan mereka. Kemudian, mutasi juga dapat menjadi pendorong bagi karyawan untuk berupaya meningkatkan karier mereka. Melalui mutasi, pegawai diberikan kesempatan untuk memperoleh posisi yang lebih tinggi atau dengan tanggung jawab yang lebih besar, sehingga mendorong mereka untuk terus mengembangkan diri dan mencapai kemajuan dalam karier mereka.

Tujuan mutasi selanjutnya adalah untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik pegawai. Misalnya, jika seorang pegawai mengalami penurunan kondisi kesehatan yang mempengaruhi kemampuannya dalam melaksanakan pekerjaan tertentu, mutasi dapat dilakukan untuk menemukannya pada pekerjaan yang lebih sesuai dengan kondisi fisiknya. Adapun, mutasi dapat digunakan sebagai upaya untuk mengatasi perselisihan antara sesama pegawai atau konflik yang terjadi di lingkungan kerja. Dengan memindahkan pegawai yang terlibat dalam perselisihan ke departemen atau unit yang berbeda, diharapkan konflik dapat diredam dan hubungan kerja yang harmonis dapat terjaga. Terakhir, tujuan mutasi adalah untuk menerapkan prinsip penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat. Dengan memindahkan pegawai ke posisi yang sesuai dengan keahlian, keterampilan, dan minat mereka, perusahaan dapat memastikan bahwa setiap individu ditempatkan pada peran yang paling sesuai bagi mereka, sehingga meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Persyaratan bagi seorang pegawai negeri sipil agar dapat ditempatkan pada jabatan struktural adalah minimal memiliki pangkat yang memadai atau setidaknya satu tingkat di bawah pangkat minimal jabatan struktural yang dituju, serta harus memenuhi kriteria kesesuaian dalam pemberian pelayanan. Dalam konteks ini, pegawai yang memiliki pangkat satu tingkat di bawah pangkat jabatan struktural tertentu diasumsikan memiliki pengalaman dan keterampilan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dalam jabatan tersebut. Selanjutnya, proses verifikasi dan penentuan keabsahan persyaratan alih status struktural dilakukan oleh Otoritas melalui Badan Pertimbangan Jabatan dan Pangkat Kabupaten/Kota (Baperjakat). Setelah melalui evaluasi mendalam oleh Baperjakat, Manajemen Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota menetapkan persyaratan mutasi pejabat struktural. Dalam hal ini, persyaratan mutasi pejabat struktural harus mengacu pada ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 juncto Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil pada Jabatan Struktural. Peraturan tersebut menjadi acuan dalam menetapkan persyaratan dan prosedur mutasi pejabat struktural di lingkup pemerintahan daerah.

Berdasarkan uraian sebelumnya, terdapat persyaratan yang harus dipenuhi dalam penempatan pejabat pada jabatan struktural, termasuk faktor senioritas. Senioritas dalam konteks ini mencakup aspek tidak hanya masa kerja pegawai, tetapi juga pengetahuan khusus, pengalaman kerja, dan posisi jabatan yang diemban oleh pegawai tersebut. Pegawai yang memiliki pengalaman dan keterampilan yang lebih luas cenderung menjadi kandidat yang lebih diutamakan karena telah menghabiskan waktu yang lebih lama dalam dunia kerja. Namun, persyaratan lain seperti kualifikasi pendidikan minimal yang tidak terpenuhi dapat menghalangi pegawai negeri sipil yang bersangkutan untuk dipindahkan ke jabatan struktural. Demikian pula, pegawai muda memiliki kesempatan untuk dipindahkan ke jabatan struktural meskipun pengalaman kerja mereka hanya delapan tahun, mereka telah menjabat di posisi yang lebih rendah, dan memiliki setidaknya gelar sarjana.

Dalam konteks penetapan jabatan struktural PNS, perlu diperhatikan bahwa nilai-nilai primitif, kesukuan, dan agama masih menjadi faktor pertimbangan. Proses mutasi PNS juga melibatkan campur tangan otoritas yang berwenang. Selain itu, nilai-nilai keakraban dan kekeluargaan juga memiliki peran yang signifikan dalam menentukan

mutasi secara resmi. Keadaan ini dapat secara substansial mengurangi peluang bagi pegawai yang memiliki kompetensi dan kualitas yang tinggi untuk meningkatkan karir dan pencapaian kerja mereka. Selain itu, pernyataan tersebut juga mencerminkan bahwa pegawai ini keliru dalam menggambarkan situasi, karena hanya didasarkan pada kepentingan pribadi para penguasa. (Nope, 2015).

3.3 Problematika Pemilu Terkait Mutasi

Larangan mutasi pejabat Aparatur Sipil Negara (ASN) oleh kepala daerah dalam konteks Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) di Indonesia ditetapkan berdasarkan UU Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota, juga dikenal sebagai UU Pilkada. Larangan tersebut bertujuan agar kepala daerah, yaitu Gubernur, Wakil Gubernur, Bupati, Wakil Bupati, Walikota, dan Wakil Walikota, tidak melakukan pergantian pejabat selama periode enam bulan sebelum penetapan pasangan calon hingga berakhirnya masa jabatan mereka, kecuali jika mendapatkan persetujuan tertulis dari Menteri Dalam Negeri. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota atau UU Pilkada mengatur bahwa kepala daerah tidak diperbolehkan melakukan mutasi personel Aparatur Sipil Negara (ASN) pada saat Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) di Indonesia. Larangan ini bertujuan untuk memberikan jaminan bahwa kepala daerah yakni gubernur, wakil gubernur, bupati, wakil bupati, walikota, dan wakil walikota tidak boleh mengangkat pejabat baru hingga masa jabatannya berakhir, dalam jangka waktu enam bulan sebelum pengangkatannya. pasangan calon, kecuali mendapat persetujuan tertulis dari Menteri Dalam Negeri bangsa. Sanksi administratif dan pidana dapat dikenakan bagi mereka yang melanggar larangan mutasi jabatan ASN saat pilkada. Komisi Pemilihan Umum (KPU) Provinsi atau KPU Kabupaten/Kota dapat membatalkan atau mendiskualifikasi seorang calon karena berbagai pelanggaran, sesuai dengan Pasal 71 Ayat 5 UU Pilkada. Selain itu, denda Rp6 juta dan hukuman maksimal enam bulan penjara diatur dalam Pasal 190 UU Pilkada.

Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) telah mengeluarkan Surat Edaran yang bertujuan untuk memastikan pengawasan terhadap tahapan Pilkada, termasuk pengawasan terhadap mutasi jabatan ASN. Bawaslu mendorong Bawaslu daerah untuk melakukan sosialisasi dan pencegahan politisasi ASN menjelang Pilkada Serentak. Bawaslu juga menyarankan agar Bawaslu daerah menyediakan layanan pengaduan terkait laporan pergantian atau pencopotan jabatan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Surat edaran yang dikeluarkan Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) itu bertujuan untuk menjamin pengawasan terhadap tahapan Pilkada, termasuk pengawasan terhadap mutasi jabatan ASN. Jelang Pilkada Serentak, Bawaslu ingin Bawaslu daerah melakukan sosialisasi dan menghentikan ASN yang dipolitisasi. Selain itu, Bawaslu merekomendasikan agar Bawaslu daerah menyediakan layanan pengaduan terkait dugaan pergantian atau pemberhentian pekerjaan yang tidak memenuhi persyaratan hukum. Tujuan umum dari pelarangan perpindahan jabatan ASN bagi kepala daerah pada pilkada adalah untuk menjunjung imparisialitas ASN, menghindari politisasi birokrasi, dan menumbuhkan lingkungan yang kondusif bagi terselenggaranya pilkada. Larangan ini dimaksudkan untuk menjunjung tinggi profesionalisme dan integritas penyelenggara pemilu daerah serta menjamin proses pemilu yang lancar, adil, dan sukses. (Satrio B. , 2020)

3.4 Regulasi Melarang Bupati Mutasi Pejabat 6 Bulan Sebelum Penetapan Pasangan Calon.

Mengingat koordinasi dengan instansi pemerintah daerah merupakan salah satu tugas Bawaslu Kabupaten, maka tindakan preventif pun dilakukan. Oleh karena itu, tujuan dari tindakan pencegahan tersebut adalah untuk mengurangi kemungkinan terjadinya

pelanggaran terhadap hukum administratif dan pidana. Lampiran Peraturan KPU Nomor 16 Tahun 2019 yang mengubah Peraturan KPU Nomor 15 Tahun 2019 dan mengatur tentang tahapan, program, dan jadwal pemilihan gubernur, wakil gubernur, bupati, wakil bupati, walikota, dan wakil walikota, secara tegas mengatur mengemukakan ide ini. Dalam lampiran tersebut ditetapkan 8 Juli 2020 sebagai tanggal penetapan pasangan calon.

Oleh karena itu, tanpa izin tertulis dari Menteri, Bupati Kabupaten Sukoharjo tidak dapat memindahkan atau mengganti pejabat terhitung mulai tanggal 8 Januari 2020. Pasal 71 ayat (2) Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 dengan jelas mengatur batas waktu pemberhentian pejabat di lingkungan Bupati Sukoharjo. Pemerintah Daerah. Kecuali mendapat izin tegas dari Menteri, ketentuan ini melarang Gubernur, Wakil Gubernur, Bupati, Wakil Bupati, Walikota, Wakil Walikota, dan Kepala Desa melakukan penggantian pejabat sejak enam bulan sebelum tanggal pemilihan pasangan calon sampai dengan selesainya pemilihan pasangan calon. masa jabatan. Kepala Desa, anggota TNI/POLRI, pemerintah daerah, aparatur sipil negara, dan pejabat negara semuanya tercakup dalam peraturan ini.

Selain itu, secara tegas penguasa tersebut dilarang mengambil pilihan atau melakukan tindakan yang dapat menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon berdasarkan Pasal 71 ayat (1). Bawaslu Kabupaten Sukoharjo mengajukan Surat Banding dengan nomor surat 107/Bawaslu Prov.JT-25/PM.01.02/XII/2019 pada tanggal 31 Desember 2019, sebagai tindakan pencegahan. Dalam surat imbauan tersebut, Bupati Sukoharjo diimbau untuk tidak memindahkan atau mengganti pejabat apa pun hingga enam bulan sebelum tanggal pemilihan pasangan calon dan hingga berakhirnya masa jabatan saat ini. Tujuan surat banding ini adalah untuk mengantisipasi potensi pelanggaran Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016. (Suryanto A. , 2020)

3.5 Mutasi Dari Perspektif Undang-undang No 5 Tahun 2014

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN mengatur tentang transfer berbasis prestasi. Sistem merit adalah kebijakan dan operasional ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kemampuan, dan kinerja secara adil dan wajar, tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, atau asal usul. Asal negara, jenis kelamin, status perkawinan, usia, atau status disabilitas. Dengan menerapkan sistem merit, pengangkatan, mutasi, promosi, gaji, penghargaan, dan pengembangan karir pegawai didasarkan pada kualifikasi, kemampuan, dan kinerja pegawai. Pelaksanaan mutasi ASN sering kali tidak sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang ASN, yang harus berdasarkan aturan mutasi untuk menempatkan ASN sesuai ketentuan. keterampilan mereka. Namun kenyataannya praktek pelaksanaan mutasi terhadap ASN marak terjadi menjelang dan pasca pemilu, bahkan sebagian masyarakat menganggap peristiwa tersebut sebagai budaya, hal ini didasarkan sering terjadinya hal tersebut.

Pelaksanaan mutasi menjelang dan pasca pemilu pada praktiknya latar belakang mutasi berdasarkan pihak keluarga mengatur petugas sesuai keinginan kepala daerah, yang sangat keras kepala dan tidak suka politik. Yang jelas penempatan ASN dalam mutasi lebih bersifat kekeluargaan, karena pengaruh pilkada juga berdampak pada kebijakan mutasi. Di sinilah lemahnya kewenangan pemimpin daerah untuk melakukan mutasi. Jika sistem penghargaan ini dapat dilaksanakan secara murni dan konsisten, obyektif dan bertanggung jawab, berdasarkan kebutuhan organisasi dan mengutamakan kepentingan daerah, maka undang-undang ASN dan manajemen PNS akan mencapai hasil yang luar biasa. ASN akan berpacu dalam karirnya karena adanya jaminan bahwa sistem reward secara objektif memberikan kesempatan dan kesempatan yang sama kepada seluruh ASN. Namun sistem penghargaan ini tidak sederhana yang dibayangkan dan banyak kendala dalam proses implementasinya. Kenyataannya, sistem penghargaan yang ada masih banyak dipengaruhi

oleh aktivitas politik. Proses pencalonan calon dilakukan secara sembunyi-sembunyi dan tidak sesuai dengan disiplin ilmu. Kemampuan calon digantikan oleh kepentingan penguasa. Konflik keahlian dan profesionalisme, tergantung pada persepsi dan keinginan pihak yang memegang kekuasaan serta pengaturan yang didasarkan pada pertimbangan kedekatan kandidat dengan pihak yang memegang kekuasaan.

Tujuan dari peraturan ini adalah untuk memberikan panduan kepada kepala daerah tentang cara melakukan pekerjaan bergilir di wilayahnya dengan benar. “Athorty” dalam bahasa Inggris dan “bevoegdheid” dalam bahasa Belanda merupakan istilah sinonim untuk wewenang atau wewenang. Autorty berarti "kekuasaan hukum", "kekuasaan untuk memerintah atau bertindak", dan "hak dan wewenang pejabat publik untuk mewajibkan kepatuhan terhadap perintah yang ditetapkan secara hukum dalam menjalankan tugas publiknya", menurut Black's Law Dictionary. 8 Kemampuan untuk “memberi penugasan” memberikan wewenang kepada kepala daerah untuk melaksanakan transfer. Pemberian kewenangan merupakan kewenangan yang diperoleh instansi pemerintah langsung dari ketentuan hukum. Otorisasi adalah pemberian kewenangan pemerintahan baru melalui ketentuan peraturan perundang-undangan yang menimbulkan kewenangan. Hibah merupakan kewenangan lembaga legislatif terhadap suatu instansi pemerintah. Setiap tindakan hukum yang dilakukan oleh pemerintah, baik yang dimaksudkan untuk menjalankan fungsi pengaturan maupun pelayanan, harus didasarkan pada kewenangan yang diberikan oleh undang-undang dan peraturan yang berlaku. Kewenangan yang diperoleh dengan atribusi berasal dari undang-undang yang dituangkan secara jelas langsung dalam redaksional undang-undang atau ketentuan tertentu.

3.6 Mutasi Dari Perspektif PP No 11 Tahun 2017

Kepala daerah telah mengabaikan prinsip yang terdapat dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017. Pasal tersebut menegaskan bahwa Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah suatu proses pengelolaan pegawai negeri sipil yang bertujuan untuk menghasilkan pegawai yang profesional, memiliki nilai dasar, beretika dalam menjalankan tugas, tidak terpengaruh oleh intervensi politik, dan terbebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Saat ini, kepala daerah menerapkan model mutasi yang menggunakan sistem Marituntuk sebagai upaya untuk menyembunyikan konflik kepentingan yang ada. Dalam tindakan mengabaikan prinsip tersebut, kepala daerah mengambil keputusan mutasi pegawai negeri sipil dengan mempertimbangkan faktor politik atau kepentingan pribadi. Penerapan model mutasi ini mencerminkan adanya usaha untuk menyembunyikan konflik kepentingan yang seharusnya tidak mempengaruhi proses manajemen pegawai negeri sipil. Tindakan tersebut bertentangan dengan prinsip-prinsip manajemen pegawai negeri sipil yang seharusnya menekankan pada profesionalisme, integritas, dan transparansi. Dalam konteks ini, mutasi pegawai negeri sipil seharusnya didasarkan pada pertimbangan objektif, seperti kualifikasi, kompetensi, dan kinerja.

Pengambilan keputusan mutasi yang didasarkan pada faktor politik atau kepentingan pribadi dapat merusak integritas dan profesionalisme pegawai negeri sipil. Oleh karena itu, penting untuk memperkuat penerapan prinsip-prinsip manajemen pegawai negeri sipil yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan agar tercipta pengelolaan pegawai negeri sipil yang adil, transparan, dan sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola yang baik. Benturan kepentingan adalah keadaan yang dapat melemahkan objektivitas seseorang karena adanya kemungkinan pertentangan antara kepentingan pribadi dan profesionalnya di atas kepentingan umum. “Situasi di mana seseorang, seperti pegawai negeri, pejabat, atau profesional, mempunyai kepentingan pribadi atau personal dalam mencapai tujuan dan menjalankan fungsi jabatan atau organisasinya” demikianlah Duncan Williamson

menggambarkan konflik kepentingan. minat. Benturan kepentingan dianggap tidak bermoral karena dua alasan: pertama, bila konflik tersebut digunakan untuk kepentingan finansial seseorang dengan mengorbankan publik atau organisasi. Kedua, berdampak pada pilihan yang diambil dengan tujuan memajukan kepentingan individu.

Sistem merit harus memungkinkan orang yang dipindahkan menjadi staf sesuai dengan keterampilan dan kompetensi mereka, berdasarkan persyaratan formal untuk pemerintahan yang baik dan bersih. Sistem ini tidak dapat diterapkan dan berfungsi untuk memenuhi kepentingan pemilu daerah. Sebagai kompensasi kepada ASN yang berkontribusi dalam pemilukada. Pejabat pengembangan layanan sipil daerah harus menepati janji politik mereka untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat.

Menurut A.W.Widjaja ada beberapa hal: “Orang yang tepat di tempat yang tepat” Untuk menerapkan prinsip ini dengan benar, Anda perlu mempertimbangkan dua hal:

1. Yang baik adalah analisis jabatan (job analysis), yaitu analisis yang menggambarkan ruang lingkup dan karakteristik tugas yang dilakukan oleh suatu unit organisasi serta persyaratan yang perlu ditempatkan pada personel yang menduduki jabatan dalam unit organisasi tersebut.
2. Evaluasi terhadap prestasi kerja (keterampilan karyawan) setiap pegawai dilakukan dan dipelihara secara tepat dan berkesinambungan. Evaluasi pekerjaan ini memungkinkan Anda mempelajari karakteristik, keterampilan, disiplin, kinerja pekerjaan, dll.

Perpindahan personel oleh pengelola wilayah harus dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengurus daerah wajib menaati peraturan mutasi untuk menjamin kepastian hukum. Kepastian hukum dalam transfer merupakan asas yang menjadi pedoman bagi PNS dalam melaksanakan tugas pokoknya. Manajemen pegawai negeri memegang peranan yang sangat penting dalam mutasi pegawai negeri. Semua persyaratannya sangat lengkap jadi Anda tinggal melakukannya saja. Namun seringkali tidak dijadikan acuan yang komprehensif di tingkat pemerintah daerah sehingga menimbulkan permasalahan seperti yang terjadi di Kota Bima. Di tingkat daerah, permasalahannya adalah tidak meratanya distribusi pegawai negeri berdasarkan suka dan tidak suka. Analisis terhadap mutasi Pemda Kota Bima mengungkapkan sarat dengan konflik kepentingan dan mengabaikan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jika saja PNS tetap menerapkan PP No 11 Tahun 2017 maka akan membawa perubahan mendasar dalam manajemen ASN (Prasojo dan Rudita 2014).

1. Pergeseran dari pendekatan manajemen individual yang hanya mencatat pengelolaan sumber daya manusia menjadi pendekatan yang memandang sumber daya manusia sebagai aset nasional dan instrumen nasional yang perlu dikelola, dievaluasi, dan dikembangkan.
2. Pergeseran dari pendekatan sistem karir yang sangat mengandalkan senioritas dan kepangkatan ke sistem karir terbuka yang menekankan pada persaingan dan kompetensi ASN dalam promosi dan kepegawaian.
3. Mengajukan Perjanjian Kerja Pegawai Negeri Sipil (PKP) untuk menciptakan suasana baru di lingkungan pemerintahan.
4. Reward punishment berbasis kinerja yang lebih tegas
5. Meningkatkan perlindungan ASN dari intervensi politik. (Ramadhan, 2022)

Sejumlah peristiwa politik demokratis akan berlangsung di wilayah Jakarta Timur pada tahun 2020, seperti pemilihan bupati dan wakil bupati serentak serta pemilihan 4.444 wali kota dan wakil wali kota di 19 kabupaten dan kota di Jawa Timur. Hal ini menarik

karena Bawaslu, lembaga yang bertugas mengawasi pemilihan kepala daerah, telah melayangkan surat imbauan kepada kepala daerah untuk memenuhi syarat Pasal 71 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016. Pada Januari hingga Agustus 2019, ketentuan ini melarang perpindahan 4.444 pekerja. atau Aparatur Sipil Negara (ASN). Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 memuat klausul yang berbunyi sebagai berikut: “Gubernur atau Wakil Gubernur, Bupati atau Wakil Bupati, dan Walikota atau Wakil Walikota dilarang melakukan penggantian pejabat 6 (enam) bulan sebelum tanggal pengangkatan calon pasangan suami istri sampai dengan berakhirnya masa jabatan, kecuali diperoleh persetujuan tertulis dari Menteri.” Namun, apa yang akan terjadi jika peran penting—seperti manajer layanan—terbuka? Apa dampaknya terhadap pelayanan publik dan apa solusinya jika Menteri menolak memberikan izin?

Dalam situasi di mana terdapat kekosongan dalam posisi strategis tersebut dan Menteri tidak memberikan izin untuk menggantikan pejabat, terdapat beberapa solusi yang dapat dipertimbangkan. Salah satunya adalah dengan mengusulkan pelaksana tugas (Plt.) untuk mengisi posisi tersebut secara sementara hingga masa jabatan pejabat yang baru ditetapkan. Pemilihan Plt. dapat dilakukan berdasarkan kualifikasi dan kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab posisi tersebut. Langkah ini diambil untuk memastikan berjalannya pelayanan publik dengan lancar dan kelangsungan operasional organisasi yang bersangkutan. Pengaruh terhadap pelayanan publik dapat terjadi apabila kekosongan dalam posisi strategis tersebut tidak segera terisi oleh pegawai yang memenuhi persyaratan. Dampak negatif yang mungkin timbul antara lain adalah penurunan efisiensi, penundaan dalam proses pengambilan keputusan, serta penurunan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah daerah atau instansi terkait untuk mengambil langkah-langkah yang cepat dan tepat dalam mengisi kekosongan posisi strategis tersebut agar pelayanan publik tetap berjalan dengan baik. Selain itu, penting juga untuk menjaga transparansi dan menjalin komunikasi yang baik antara pemerintah daerah, Bawaslu, dan Menteri dalam menghadapi situasi ini. Koordinasi yang efektif dan pemahaman yang sama terhadap ketentuan hukum yang berlaku dapat membantu menghindari konflik dan memastikan kelancaran pelayanan publik yang optimal.

Bagi sebagian ASN, kampanye kepala daerah merupakan kondisi yang paling sulit. Sebab, secara normatif seluruh ASN harus netral dan tidak boleh melakukan kegiatan apapun yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon. Namun kenyataannya, malah mendorong atau membujuknya untuk “berkontribusi” demi mendapatkan posisi strategis, atau justru yang mendorong atau mengancam salah satu calon untuk melakukan hal tersebut. Selain itu, banyak juga salah “membantu” untuk mensukseskan pemilu. Hal ini merupakan pengalaman yang lumrah terjadi di ASN, dimana calon dipilih lalu yang dianggap memihak dipromosikan dan sebaliknya. Tidak peduli apakah ASN tersebut mempunyai kemampuan dan integritas dalam melayani masyarakat.

Secara filosofis, pembatasan pelaksanaan mutasi kepala daerah dalam aturan ini mencegah terjadinya penyalahgunaan wewenang (abuse of power) dan menciptakan persaingan yang sehat antar pasangan calon, terlepas apakah mereka petahana atau bukan. Namun hal ini dapat menjadi permasalahan di lapangan. Kepala daerah merupakan kepala eksekutif di 4.444 tingkat daerah dan bertanggung jawab terhadap seluruh bidang pemerintahan, terutama pelayanan publik bagi masyarakatnya. Apabila jabatan direktur OPD/SKPD lowong karena keadaan atau organisasi yang tidak dapat dihindari, maka jabatan direktur OPD/SKPD tidak dapat dilaksanakan dengan baik oleh bawahannya, tidak melaksanakan perintah pimpinan daerah, atau pimpinan daerah lalai. dalam menjalankan tugasnya Apa jadinya jika pelayanan publik memburuk pada periode ini?

Pembatasan memperoleh izin dari Menteri Dalam Negeri. Meskipun kekuasaan kepala daerah terbatas, namun 6 bulan merupakan jangka waktu yang sangat lama dalam penyelenggaraan dan pengendalian pemerintahan, sehingga perlu dipertimbangkan penyempurnaan Pasal 71(2) agar masih ada ruang untuk perpindahan. Namun, ruang tersebut akan diberikan jika Mendagri memberi lampu hijau. Perbaikan tersebut meliputi: Pertama, kewenangan persetujuan dialihkan dari Menteri Dalam Negeri kepada Komite Aparatur Sipil dan Negara (KASN). Hal ini sejalan dengan semangat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Pasal 25 Instrumen Keperdataan Negara, dimana KASN wajib melaksanakan implementasinya untuk menjamin terselenggaranya kebijakan dan manajemen ASN. sistem merit yang berwenang melakukan pemantauan dan evaluasi terhadap orang tersebut, memantau pelaksanaan prinsip ASN dan Kode Etik, serta memantau penghindaran benturan kepentingan apabila yang bersangkutan menjabat Menteri dari partai politik yang sama dengan Pengurus Wilayah yang mengajukan usulan tersebut. Karena kepentingan publik dipertaruhkan, maka penting untuk mempertimbangkan apakah permintaan transfer tersebut karena "kebutuhan politik" atau kebutuhan layanan publik. Kita tidak boleh membiarkan kepentingan politik, birokrasi, dan pelayanan publik dikorbankan. Kedua, berdasarkan Pasal 15 dan Pasal 21 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, penerbitan izin diberikan batasan waktu untuk mencegah maladministrasi akibat penundaan pemberian pelayanan yang lama. Penyedia layanan publik harus memberikan kepastian waktu pemberian layanan sehingga keamanan layanan dapat diukur.

Menjamin Pelayanan Publik Terakhir, kami ingin mengingatkan Anda bahwa suksesi pemimpin daerah adalah sarana, bukan tujuan. Pada akhirnya, tujuan dari setiap perayaan politik adalah bagaimana masyarakat mendapat pelayanan yang lebih baik dari negara/pemerintah. Menjadi tugas seluruh elemen: Ombudsman, DPRD, masyarakat, media, lembaga swadaya masyarakat Masyarakat memastikan pimpinan daerah menjamin pelayanan publik sesuai UU Nomor. Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, yaitu pelayanan publik untuk semua orang. Sebagaimana tertuang dalam asas Tasharful Imam Ala-Alayyat Manutan Bir Maslahat (kebijakan seorang pemimpin harus berlandaskan kesejahteraan rakyat), hanya pemenanglah yang mendapat jasa dan prioritas. (Nugroho, 2020)

4. Simpulan

Perubahan yang dilakukan oleh Kepala Daerah sebelum dan setelah pemilihan umum tidak memenuhi ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Perubahan Berdasarkan Merit dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Hal ini tidak sesuai dengan persyaratan yang diatur dalam perundang-undangan. Perubahan tersebut lebih dipengaruhi oleh faktor politik yang dominan, di mana penempatan pejabat didasarkan pada kehendak Kepala Daerah, bukan berdasarkan kebutuhan yang seharusnya. Terjadi campur tangan yang kuat dari administrator lokal, sehingga sistem tidak berfungsi dengan optimal saat terjadi mutasi. Selain itu, penurunan pangkat yang diterapkan terhadap ASN di Indonesia yang tidak melakukan kesalahan hukum formal dalam menjalankan tugasnya bertentangan dengan semangat reformasi birokrasi. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mendefinisikan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada Instansi Pemerintah. Pegawai ASN diangkat oleh pejabat pemerintahan atau ditugaskan oleh negara lainnya dan menerima gaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pembatasan dalam memperoleh izin dari Menteri Dalam Negeri juga perlu diperhatikan. Meskipun kekuasaan Kepala Daerah terbatas, periode 6 bulan merupakan jangka waktu yang signifikan dalam penyelenggaraan dan pengendalian pemerintahan. Oleh karena itu, perlu dipertimbangkan penyesuaian pada Pasal 71(2) agar masih ada ruang untuk perpindahan jabatan. Namun, ruang tersebut hanya akan diberikan jika Mendagri memberikan persetujuan. Perbaikan yang dapat dilakukan antara lain adalah memindahkan kewenangan persetujuan kepada Komite Aparatur Sipil dan Negara (KASN), sesuai dengan semangat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. KASN bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan dan manajemen ASN, termasuk pemantauan dan evaluasi terhadap individu yang akan diangkat, pemantauan pelaksanaan prinsip ASN dan Kode Etik, serta pemantauan penghindaran benturan kepentingan jika yang bersangkutan merupakan Menteri dari partai politik yang sama dengan Pengurus Wilayah yang mengajukan usulan tersebut. Karena pentingnya kepentingan publik, perlu dipertimbangkan apakah permintaan perpindahan tersebut didasarkan pada "kebutuhan politik" atau kebutuhan layanan publik. Kepentingan politik, birokrasi, dan pelayanan publik tidak boleh saling bertentangan. Selain itu, berdasarkan Pasal 15 dan Pasal 21 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, pemberian izin perlu dilakukan dalam batas waktu yang ditetapkan untuk mencegah terjadinya maladministrasi akibat penundaan pelayanan yang terlalu lama. Penyedia layanan publik harus memberikan kepastian mengenai waktu pemberian layanan agar kehandalan layanan dapat diukur.

Secara kesimpulan, mutasi mengacu pada perubahan atau perpindahan ke pekerjaan atau jabatan lain dengan harapan pengembangan yang lebih lanjut dalam jabatan baru tersebut. Dasar hukum pelaksanaan mutasi, pengangkatan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dan Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2000 yang mengatur kewenangan pengangkatan, mutasi, dan pemberhentian PNS. Kedua peraturan tersebut menjadi pedoman dalam pergantian personel di seluruh pemerintahan negara bagian dan lokal.

Daftar Pustaka

- ANUGRAH, E. H. (2019). Netralitas Aparatur Sipil Negara Dalam Pemilihan Umum Kepala Daerah Di Kota Makassar Tahun 2018. (*Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin*).
- Erman, E. &. ((2014)). Politisasi Birokrasi pada Pemilihan Umum Kepala Daerah (Studi Mobilisasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Daerah Kabupaten Siak Tahun 2011). (*Doctoral dissertation, Riau University*).
- Habibatullah, d. (2021). Potensi Bahasa Anak Usia Dini 5-6 Tahun Melalui Metode Bercerita. *PAUD Lectura*, 1-7.
- Habibatullah, S. D. (2021). Potensi bahasa anak usia dini 5-6 tahun melalui metode bercerita. *PAUD Lectura: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(02), 1-7.
- HAKIKI, N. (n.d.). TINJAUAN YURIDIS TENTANG MUTASI APARATUR SIPIL NEGARA SEBAGAI PENERAPAN PENGHARGAAN DAN.
- I pandang, I. Z.-R. (2023). Analisis Kebijakan Mutasi Asn Pasca Pilkada Berdasarkan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 Perspektif Fiqh Siyash. . *AL IMARAH: JURNAL PEMERINTAHAN DAN POLITIK ISLAM*, , 8(1), 1-10.
- Iriana, D., Vionita, L. A., & Khasanah, U. (2021). Critical Legal Studies Politik Etis terhadap Mahar Politik dalam Pembaharuan Hukum Pidana. *Al-Ahkam*, 3(1), 11-20.

- Munir, M., Nasrullah, N., Aziz, N., & Adnan, A. (2021). Problematika Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Bima. *Fundamental: Jurnal Ilmiah Hukum*, 97-107.
- Munir, N. N. (2021). Problematika Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Bima. *Fundamental: Jurnal Ilmiah Hukum*, , 10(2), 97-107.
- NOPE, .. (2015). Mutasi Pejabat Fungsional Ke Dalam Jabatan Struktural Di Era Otonomi Daerah. *Yustisia Jurnal Hukum*, , 4(2), 349-368.
- Nope, N. B. (2015). Mutasi Pejabat Fungsional Ke Dalam Jabatan Struktural Di Era Otonomi Daerah. *Yustisia Jurnal Hukum*, , 349-368.
- Nugroho, S. A. (2020). Larangan Mutasi Pegawai dan Iplikasi Bagi Pelayanan Publik. *Artikel*, 2.
- Nurcholida, S. d. (2019). Netralisasi Aparatur Sipil Negara (ASN) Dalam Pemilihan Umum Kepala Daerah (PEMILUKADA). 1-63.
- Ramadhan, P. (2022). Pengawasan Komisi Aparatur Sipil Negara Terhadap Penyalahgunaan Mutasi Sebagai Bentuk Sanksi Administarsi Tidak Langsung Berdasarkan Peraturan Badan Kepegwaian Negara No 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi. *Doctoral Dissertation, Fkultas Hukum Universitas Pasundan*.
- Sabir, M. S. (2023). Netralitas Aparatur Sipil Negara dalam Pemilihan Umum. *Al-Ahkam*, 5(1), 26-40.
- Sastro, B. (2020).
- Satrio, B. (2020 - 12:27 WIB, 8 Januari Rabu). *Mulai Hari Ini, Kepala Daerah yang Mutasi Pejabat Bakal Kena Sanksi. Diakses pada jum'at 2023*. Retrieved from bawaslu.go.id: <https://bawaslu.go.id/id/berita/mulai-hari-ini-kepala-daerah-yang-mutasi-pejabat-bakal-kena-sanksi>
- Satrio, B. (2020). *Mulai Hari Ini, Kepala Daerah yang Mutasi Pejabat Bakal Kena Sanksi*. Jakarta: Bawaslu.
- Suryanto, A. (2020). *Regulasi Melarang Bupati Mutasi Pejabat 6 Bulan Sebelum Penetapan Pasangan Calon*. Sukoharjo: Bawaslu.
- Suryanto, A. (2020, January Kamis 09). *Regulasi Melarang Bupati Mutasi Pejabat 6 Bulan Sebelum Penetapan Pasangan Calon. Di akses pada Jum'at 22 Desember 2023*. Retrieved from sukoharjo.bawaslu.go.id: <https://sukoharjo.bawaslu.go.id/regulasi-melarang-bupati-mutasi-pejabat-6-bulan-sebelum-penetapan-pasangan-calon/>
- UU No 5. (Tahun 2014).