

**ABANALISIS YURIDIS TERHADAP SURAT KEPUTUSAN BUPATI
Kuantan Singingi Nomor : 824/BKD-02/76 Tentang
Pemindahan/ Penempatan Pegawai Negeri Sipil Di
Lingkungan Pemerintah Kuantan Singingi Dalam
Perspektif Negara Hukum**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Hukum (S.H)



Oleh :

ILHAM ALDHIANDA
NPM : 161010358

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Yang Bertanda Tangan di bawah ini :

Nama : ILHAM ALDHIANDA
NPM : 161010358
Fakultas : HUKUM
Program Studi : ILMU HUKUM
Tempat/Tanggal Lahir : Rengat / 03 OKTOBER1998
Alamat Rumah :
Judul Skripsi : Analisis Yuridis Terhadap Surat Keputusan Bupati Kuantan Singingi Nomor : 824/Bkd-02/76 Tentang Pemindahan/ Penempatan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kuantan Singingi Dalam Perspektif Negara Hukum.

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, orisinil dan tidak dibuatkan oleh orang lain serta sepengetahuan saya Skripsi ini juga belum pernah ditulis oleh orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti Skripsi ini merupakan hasil karya orang lain (plagiat), maka saya bersedia gelar Sarjana Hukum (S.H) yang telah saya peroleh dibatalkan.

Demikian surat pernyataan ini di buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Pekanbaru, 04 November 2021

Yang menyatakan,

ILHAM ALDHIANDA

ABSTRAK

Negara Indonesia adalah negara hukum yang menganut desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah propinsi dan daerah propinsi dibagi atas kabupaten dan kota, yang tiap-tiap propinsi, kabupaten, dan kota itu mempunyai pemerintah daerah. Pemerintahan daerah kabupaten menjalankan otonomi seluas-luasnya kecuali urusan pemerintahan yang oleh Undang-Undang ditentukan sebagai urusan pemerintah pusat. Pemerintah daerah kabupaten berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan. Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2002 tentang Perubahan Pertama Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural. Sebenarnya peraturan ini tidak menetapkan ketentuan baku dalam mengatur tentang mekanisme dan prosedur pengangkatan PNS dalam jabatan struktural melainkan hanya sebatas persyaratan. Oleh karena itu tidak heran jika di masyarakat, proses pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan sering dikaitkan dengan praktik korupsi, kolusi, nepotisme, *money politic*. Bahwa pemindahan atau mutasi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kuantan Singingi tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah No.100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Dalam Jabatan Struktural.

Adapun yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini apakah dasar Bupati Kuantan Singingi mengeluarkan surat keputusan tentang Pemindahan/ Penempatan Pegawai Negeri Sipil dan Bagaimanakah Mekanisme pengisian Jabatan Struktural Secara terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi.

Metode yang dipakai dalam penelitian ini tergolong ke dalam jenis penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang membahas tentang asas-asas hukum, sistematika hukum, taraf sinkronisasi hukum, sejarah dan perbandingan hukum, dalam bentuk studi kasus dengan cara mempelajari Surat Keputusan Bupati Kuantan Singingi Nomor : 824/Bkd-02/76 Tentang Pemindahan/ Penempatan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kuantan Singingi dan membahasnya dengan menggunakan bahan bacaan yang diperoleh dari berbagai sumber.

Adapun hasil penelitian ini adalah, pemberhentian dari jabatan struktural di Kabupaten Kuantan Singingi tidak sesuai dengan konsep negara hukum, sebab tidak memenuhi ketentuan dan bertentangan dengan Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tersebut. Proses penerbitan surat keputusan dimutasi atau dipindahkan tidak sesuai dengan jabatan struktural yang sederajat atau setingkat dengan jabatan yang diemban sebelumnya melainkan di non jobkan dari jabatan struktural hal ini jika dihubungkan dengan peraturan Perundang-Undangan yang berlaku maka seharusnya bupati dalam hal melakukan perpindahan jabatan, tugas, mutasi atau rotasi dalam lingkungan wilayah kerja Kabupaten Singingi maka pegawai negeri sipil harus dirotasi ke jabatan struktural

yang sesuai atau sederajat. Mutasi yang dilaksanakan di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kuantan Singingi seharusnya merupakan suatu bentuk penyegaran bagi pegawai agar tidak terjadi kejenuhan kerja sehingga prestasi kerja, produktivitas dan semangat kerja pegawai bisa lebih meningkat yang berguna untuk mencapai tujuan organisasi. Dimana dalam pelaksanaan mutasi tersebut didasarkan atas prestasi kerja, kedisiplinan, kepangkatan, dan profesionalisme.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah S.W.T yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Analisis Yuridis Terhadap Surat Keputusan Bupati Kuantan Singingi Nomor : 824/Bkd-02/76 Tentang Pemindahan/ Penempatan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kuantan Singingi Dalam Perspektif Negara Hukum”**. Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini adalah merupakan sebagai salah satu cara untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai gelar sarjana hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, mulai dari data sampai kepada penulisan, penulis banyak dibantu oleh berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan rasa hormat serta ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada semua pihak yang telah membantu memberikan bimbingan dan saran terhadap penyelesaian skripsi ini. Ucapan terima kasih tersebut khusus penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Syafrinaldi, SH.,M.CL, sebagai Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Universitas Islam Riau.

2. Bapak Dr. Musa SH.,M.H, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau
3. Bapak Dr. IR, Suparto, S.H, S.IP, MM, M.H, M.Si. sebagai ketua bagian Hukum Tata Negara yang telah meluangkan waktunya kepada penulis untuk memberikan bimbingan dalam penetapan judul skripsi ini.
4. Bapak Wira Atma Hajri, S.H., M.H, sebagai pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak-bapak dan ibu-ibu dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat bagi penulis selama menjadi mahasiswa di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
6. Bapak dan Ibu segenap Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak membantu penulis dalam hal mengurus administrasi.
7. Kedua orangtua tercinta, ayahanda Almadi,S.H,M.H dan Endriawati, SP serta Adikku Agva Dwi Fatika kemudian mereka semua yang telah membimbing dan memberikan bantuan moril dan material selama ini.
8. Kepada teman-teman seperjuangan angkatan 2016, Khususnya buat Himpunan Mahasiswa Hukum Tata Negara, kakak-kakak senior serta adik-adik junior yang telah banyak bersedia memberikan motivasi,

masukan dan semangat kepada penulis hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

9. Teman-teman terbaik yang banyak membantu dan memberikan dukungan semangat .

10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya, bahwa keterbatasan pengetahuan dan waktu yang penulis miliki, barang kali masih terdapat banyak kekurangan baik dari penulisan ataupun materi pembahasan, oleh sebab itu penulis dengan kerendahan hati penulis sangat mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun dari para pembaca demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis sangat berharap supaya hasil dari karya tulis sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Akhir kata penulis mengucapkan semoga para pihak yang membantu dalam penyelesaian skripsi ini diridhoi oleh Allah S.W.T, Amin

Pekanbaru, 04 November 2021
Penulis

ILHAM ALDHIANDA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBARAN PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT.....	ii
SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN.....	iii
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....	iv
LAMPIRAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
D. Tinjauan Pustaka.....	9
E. Konsep Operasional.....	29
F. Metode Penelitian.....	29

BAB II : TINJAUAN UMUM

A. Kabupaten Kuantan Singingi	32
B. Tinjauan Umum Tentang Pegawai Negeri Sipil	40
C. Tinjauan Umum Tentang Mutasi	45

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Keputusan Bupati Kuantan Singingi Nomor : 824/BKD-02/76 Tentang Pemindahan/penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerin tahan Kabupaten Kuantan Singingi dalam Tinjauan Negara Hukum	51
--	----

B. Mekanisme Pengisian Jabatan Struktural Secara terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi.....	61
---	----

BAB IV : PENUTUP

A. Kesimpulan	74
B. Saran.....	75

DAFTAR KEPUSTAKAAN.....	77
--------------------------------	-----------



BAB I

PENDAHULUAN

A.Latar Belakang

Negara Indonesia adalah negara hukum (Undang-Undang Dasar 1945,p. pasal 1 ayat 3) yang menganut desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah propinsi dan daerah propinsi dibagi atas kabupaten dan kota, yang tiap-tiap propinsi, kabupaten, dan kota itu mempunyai pemerintah daerah. (Undang-Undang Dasar 1945,p.Pasal 18 ayat (1)) Sebagai negara hukum, setiap penyelenggaraan urusan pemerintahan haruslah berdasarkan pada hukum yang berlaku (*wetmatigheid van bestuur*). Sebagai negara yang menganut desentralisasi mengandung arti bahwa urusan pemerintahan itu terdiri atas urusan pemerintahan pusat dan urusan pemerintahan daerah artinya ada perangkat pemerintah pusat dan ada perangkat pemerintah daerah yang diberi otonomi yakni kebebasan dan kemandirian untuk mengatur urusan rumah tangga daerah. (HR, 2011, p. 17)

Di era reformasi ini untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih, dan berwibawa telah menjadi prioritas utama bagi rakyat dan pemerintahan Indonesia. Salah satu upaya reformasi itu adalah penataan aparatur pemerintah. (Sri Hartini d. , 2010, p. 5) Salah satu agenda reformasi yang seiring dengan semangat otonomi daerah adalah adanya pembaharuan pemerintahan baik di pusat maupun di daerah.

Adanya pengakuan tentang pemerintahan daerah merupakan semangat dasar dari otonomi daerah. Reformasi birokrasi tidak hanya dilaksanakan di

pemerintah pusat tetapi dengan dicetuskannya prinsip otonomi daerah maka reformasi birokrasi juga berlangsung di pemerintahan daerah. Oleh karena itu, untuk menyempurnakan reformasi birokrasi yang dikehendaki, maka selain adanya perubahan konsep dalam struktur pemerintahan, juga perlu dilakukan upaya untuk menempatkan orang-orang atau aparatur yang tepat dalam mengisi jabatan dalam struktur pemerintahan (*the right man on the right position*) merupakan istilah yang berasal dari *adagium The right on the right place* yang bermakna penempatan orang yang tepat pada tempat atau posisi yang tepat pula.

Pemerintahan daerah kabupaten menjalankan otonomi seluas-luasnya kecuali urusan pemerintahan yang oleh Undang-Undang ditentukan sebagai urusan pemerintah pusat. Pemerintah daerah kabupaten berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan. (Asshiddiqie, 2010, p. 258-259) Dalam sistem kepegawaian secara nasional, pegawai negeri sipil memiliki posisi penting untuk menyelenggarakan pemerintahan dan difungsikan sebagai alat pemersatu bangsa. Sejalan dengan kebijakan desentralisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan, maka ada sebagian kewenangan di bidang kepegawaian diserahkan kepada daerah yang dikelola dalam sistem kepegawaian daerah. Kepegawaian daerah adalah suatu sistem dan prosedur yang diatur dalam peraturan perundang-undangan sekurang-kurangnya meliputi perencanaan, persyaratan, pengangkatan, penempatan, pendidikan dan pelatihan, penggajian, pemberhentian, pensiun, pembinaan, kedudukan, hak dan kewajiban, tanggungjawab, larangan, sanksi, dan penghargaan merupakan subsistem kepegawaian secara nasional. Dengan

demikian, kepegawaian daerah merupakan satu kesatuan jaringan birokrasi dalam kepegawaian nasional.

Pegawai memiliki kedudukan dan peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan fungsi pemerintahan. Arti penting dari pegawai sebagai sarana pemerintahan oleh Utrecht dikaitkan dengan pengisian jabatan pemerintahan, yang diisi oleh Pegawai Negeri Sipil. (Tjandra, 2013, p. 173) Kedudukan Pegawai Negeri Sipil mempunyai peran penting dalam menyelenggarakan fungsi pemerintahan di suatu Negara dalam rangka mencapai tujuan nasional atau dengan kata lain dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan nasional, diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah serta bersatu padu, dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. (Undang-Undang nomor 5, tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, p. Pasal 1) Kedudukan dan peran dari pegawai negeri dalam setiap organisasi pemerintahan sangatlah menentukan, sebab Pegawai Negeri Sipil merupakan tulang punggung pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan nasional. Peran dari Pegawai Negeri Sipil seperti diistilahkan dalam dunia kemiliteran yang berbunyi *not the gun, the man behind the gun*, yaitu bukan senjata yang penting melainkan manusia

yang menggunakan senjata itu. Senjata yang modern tidak mempunyai apa-apa apabila manusia yang dipercaya menggunakan senjata itu tidak melaksanakan kewajibannya dengan benar. (Sri Hartini d. , 2014, p. 31)

Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam jabatan negeri atau diserahi tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, p. Pasal 1 angka 1) selanjutnya disebut ASN, Pegawai Negeri Sipil adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, p. Pasal 1 angka 3)

Jabatan dalam pemerintahan daerah pada hakikatnya terbagi atas jabatan fungsional dan jabatan struktural. Ketika jabatan fungsional menekankan pada tataran jenjang karier atau fungsional kepegawaian, maka jabatan struktural menunjukkan pada kedudukan, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang PNS dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi.

Penempatan pegawai untuk mengisi jabatan dengan kualifikasi umum menjadi kewenangan masing-masing tingkatan pemerintah sesuai dengan peraturan perundang-undangansedangkan untuk mengisijabatan tertentu diperlukan kualifikasi khusus, seperti tenaga ahli dibidang tertentu, pengalaman kerja tertentu di kabupaten atau kota, maka pembina kepegawaian tingkat provinsi

atau pemerintah dapat memberikan fasilitas. Hal ini dalam rangka melakukan pemerataan tenaga-tenaga pegawai tertentu dan penempatan pegawai yang tepat sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diperlukan di seluruh daerah. (Wijaya, 2005, p. 144) Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat bergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Aparatur Sipil Negara. Oleh karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, dibutuhkan Pegawai Aparatur Sipil Negara. Pegawai Aparatur Sipil Negara disertai tugas untuk melaksanakan tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan tertentu. Tugas pelayanan publik dilakukan dengan memberikan pelayanan atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan pegawai Aparatur Sipil Negara. Adapun tugas pemerintahan dilaksanakan dalam rangka penyelenggaraan fungsi umum pemerintahan yang meliputi pendayagunaan kelembagaan, kepegawaian, dan ketatalaksanaan. Sedangkan dalam rangka pelaksanaan tugas pembangunan tertentu dilakukan melalui pembangunan bangsa (*cultural and political development*) serta melalui pembangunan ekonomi dan sosial (*economic and social development*) yang diarahkan meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat.

Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural telah diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2002 tentang Perubahan Pertama Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural. Sebenarnya peraturan ini tidak

menetapkan ketentuan baku dalam mengatur tentang mekanisme dan prosedur pengangkatan PNS dalam jabatan struktural melainkan hanya sebatas persyaratan. Oleh karena itu tidak heran jika di masyarakat, proses pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan sering dikaitkan dengan praktik korupsi, kolusi, nepotisme, *money politic*, sistem yang tertutup, balas jasa, atau pun kedekatan politik dengan penguasa.

Dalam hal manajemen pegawai negeri sipil menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Bab VIII Pasal 51-52 disebutkan bahwa Manajemen Aparatur Sipil Nnegara diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit. Manajemen Aparatur Sipil Negara meliputi Manajemen PNS dan Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK). Selanjutnya dalam konsideran menimbang huruf c menyebutkan bahwa untuk mewujudkan Aparatur Sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan Aparatur Sipil Negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggung jawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen Apratur Sipil Negara. Oleh karena itu proses mutasi pegawai negeri sipil harus mengutamakan keahlian dari pegawai itu sendiri dalam artian bahwa proses mutasi haruslah *merit system* bukan *spoil system* (berdasarkan kekerabatan dan faktor lain) dan berlandaskan ketentuan dan peraturan-peraturan yang berlaku.

Problematika yang selalu kontroversi dalam sistem pemerintahan, baik di tingkat pusat maupun di daerah-daerah yaitu persoalan mutasi jabatan pegawai. Di antaranya mutasi yang dilakukan oleh Bupati Kuantan Singingi, H. Sukarmis pada

14 Juni 2011 yang banyak mengundang polemik. Bupati Kuantan Singingi melakukan mutasi pergantian 157 Pejabat yang dibebaskan dari jabatannya berdasarkan Surat Keputusan Bupati nomor 824/BKD-02/76 tidak dijelaskan kesalahannya dan jenis pelanggaran disiplin yang dilakukan. Di mana mutasi tersebut dianggap oleh sebagian pengamat telah melenceng dari proporsi hukum ke arah kepentingan kekuasaan.

Dari kenyataan tersebut bahwa penulis ingin sekali membahas dalam skripsi yang berjudul “: **Analisis Yuridis Terhadap Surat Keputusan Bupati Kuantan Singingi Nomor: 824/Bkd-02/76 Tentang Pemindahan/ Penempatan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kuantan Singingi Dalam Perspektif Negara Hukum**”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Keputusan Bupati Kuantan Singingi nomor 824/BKD-02/76 tentang Pemindahan/ Penempatan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kuantan Singingi sesuai dengan konsep Negara hukum.
2. Bagaimanakah Mekanisme pengisian Jabatan Struktural Secara terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan pokok masalah diatas maka tujuan dari penelitian yang penulis lakukan ini yaitu sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui Apakah Keputusan Bupati Kuantan Singingi nomor 824/BKD-02/76 tentang Pemindahan/ Penempatan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kuantan Singingi sesuai dengan konsep Negara hukum.
- b. Untuk mengetahui mekanisme pengisian jabatan struktural Secara terbuka di lingkungan instansi Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi.

2. Manfaat Penelitian

Selanjutnya penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat teoritis
Untuk menambah ilmu pengetahuan serta pengalaman penulis dalam lingkup Hukum Tata Negara.
Manfaat praktis
- b. Untuk menjadi tambahan referensi kepastakaan Universitas Islam Riau dan hendaknya dapat menjadi acuan oleh seluruh pembaca dan peneliti selanjutnya.
- c. Sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Strata satu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.

D. Tinjauan Pustaka

1. NEGARA HUKUM

Gagasan cita Negara Hukum secara historis di introdusir oleh plato (429-347 SM) dan kemudian dielaborasikan oleh Aristoteles (384-322 SM). Menurut Plato dalam bukunya yang berjudul "*The Republic*" Hukum dikonsepkan sebagai penjelmaan cara berpikir yang benar (*The Higher Of Reasoning*). Oleh karna itu penyelenggaraan Negara yang baik haruslah didasarkan pada Hukum. Dari pemikiran Plato tentang sebuah Negara dapat diketahui bahwa Hukum menjadi objek utama bagi penyelenggaraan Pemerintahan. Baik "*The Ruled* maupun *The Luler*" harus tunduk pada aturan Hukum yang eksis dan di legitimasi oleh Negara.

Lain halnya dengan Plato, muridnya yang bernama Aristoteles juga sebagai tokoh ahli Filsafat membeikan pemikiran tentang Negara Hukum dengan menggabungkan atau mengolaborasikan pemikiran dari Plato itu sendiri. Menurut Aristoteles suatu Negara yang baik adalah Negara yang di perintah dengan konstitusi dan berkedaulatan Hukum.

Teori Negara bertasarkan atas Hukum (Negara Hukum) secara esensi bermakna bahwa hukum adalah kewajiban bagi setiap penyelenggara Negara atau Pemerintah untuk tunduk pada Hukum (*Subjek To The Law*). Tidak ada kekuasaan diatas hukum (*Above The Law*), semuanya berada di bawah hukum (*Under The*

Rule Of Law). Dengan kedudukan ini tidak boleh ada kekuasaan yang sewenang-wenang atau penyalahgunaan kekuasaan.

Menurut Wirjono Projodikoro, Negara Hukum berarti suatu Negara yang dalam wilayahnya adalah:

- 
- a. Semua alat-alat perlengkapan dari Negara, khususnya alat-alat perlengkapan dari Pemerintah dalam tindakannya baik terhadap para warga Negara maupun dalam saling berhubungan masing-masing tidak boleh sewenang-wenang, melainkan harus mempehatikan peraturan-peraturan hukum yang berlaku.
 - b. Semua orang atau penduduk dalam hubungan kemasyarakatan harus tunduk kepada peraturan-peraturan Hukum yang berlaku.

Secara historis konsep Negara Hukum ini kemudian berkembang dan akhirnya muncul dalam berbagai model seperti Negara Hukum menurut AL-Quran dan Sunnah atau yang disebut dengan Nomokrasi Islam, Negara Hukum menurut konsep Eropa Kontinental yang dinamakan dengan *Rechtsstaat*, Negara Hukum menurut Anglo Saxon yang dinamakan dengan *Rule OF Law*, *Socialist Legality* dan Negara Hukum Pancasila. Konsep-konsep Negara Hukum tersebut memiliki dinamika dan sejarahnya masing-masing.

a. Rechtsstaat

Jika dilihat dari sejarahnya *Rechtsstaat* lahir dari sebuah upaya perjuangan menentang absolutism kekuasaan Raja sebagaimana telah dipraktikkan di

perancis. Sehingga konsep ini sifatnya sangatlah revolusioner adanya. Dengan meletusnya Revolusi Prancis yang melahirkan adanya tiga (3) tuntutan dasar yakni: *Egalite* atau Kekuasaan, *Fraternite* atau Kemanusiaan, dan *Liberte* atau Kebebasan. Memberikan penegasan bahwa kesewenang-wenangan yang diperlukan oleh raja dalam menyelenggarakan Pemerintahan sudah tidak bisa ditahan atau ditoleransi oleh rakyat dikarenakan telah menimbulkan kesengsaraan dan penderitaan yang sangat dalam bagi rakyat.

Konsep Negara Hukum *Rechtsstaat* berawal dari pemikiran Immanuel Kant. Didalam bukunya yang berjudul *Metaphysische Anfangsgrunde Der Rechtslehre* (Asas-Asas Metafisik Ilmu Hukum), Immanuel Kant mengemukakan konsep Negara Hukum yang bersifat Liberal (*Liberale Rechtstat*), yang intinya bahwa kekuasaan Negara sedapat mungkin tidak mencampuri urusan kesejahteraan rakyat. Negara hanya bertugas melaksanakan fungsi sebagai penjaga keamanan dan ketertiban, sedangkan urusan perekonomian dan kemasyarakatan di serahkan kepada rakyat. Negara hanya bertugas melaksanakan fungsi sebagai penjaga keamanan dan ketertiban, sedangkan urusan perekonomian dan kemasyarakatan diserahkan melalui kompetisi (persaingan) secara bebas (*laissez faire, laissez passer* atau *the least government is the best government*).

Konsep Negara hukum modern di Eropa dikembangkan dengan menggunakan istilah Jerman yaitu *rechtsstaat* antara lain oleh Immanuel Kant, Paul Laband, Julius Stahl, Fichte. Adapun dalam tradisi Anglo Amerika konsep Negara hukum dikembangkan dengan sebutan *the rule of law* yang dipelopori oleh

A.V.Dicey. Selain itu konsep Negara hukum juga terkait dengan istilah Nomokrasi (*Nomocratie*) yang berarti penentu dalam penyelenggaraan kekuasaan Negara adalah hukum. Menurut sthal konsp Negara hukum yang di sebut degan istilah *rechtsstaat* mencakup empat elemen penting, yaitu : (Jimly Asshidiqie, 2004 : 122)

- 
- a. Perlindungan hak asasi manusia,
 - b. Pembagian kekuasaan,
 - c. Pemerintah berdaarkan Undang-Undang,
 - d. Peradilan tata usaha Negara.

Adapun A.V. Dicey menyebutkan tiga ciri penting *the rule of law*, yaitu :

- a. *Superemacy of law*.
- b. *Equality bifore the law*.
- c. *Due process of law*

International Commission of Jurist menentukan pula syarat-syarat *representative government under the rulr of law*, sebagai berikut :

- a. Adanya proteksi constitutional.
- b. Adanya peradilan yang bebas dan tidak memihak.
- c. Adanya pemilihan umum yang bebas.
- d. Adanya kebebasan untuk menyatakan pendapat dan berserikat.

- e. Adanya tugas oposisi.
- f. Adanya pendidikan *civic*

b. Rule of law

Dengan membahas apa yang di maksud dengan konsep *rule of law* tentunya harus terarah kepada konsep yang telah dikembangkan di Negara yang menganut system hukum (Common law) sejarah konsep ini lahir dikarenakan suatu proses evolusi yang merupakan perkembangan tahap demi tahap dan sampai memperoleh kematangan nya. Menurut pandangan A.V Dicey dalam bukunya yang berjudul *An Introduction To The Study Of Law Of The Constitution* tahun 1959 yang mengatakan tiga arti konsep *Rule of law*, yaitu:

- a. *Supremacy of law* yaitu untuk menentang pengaruh dari arbitrary power dan meniadakan kewenangan prerogatif atau discretionary authority yang luas dari pemerintah.
- b. *Equality before the law*, yaitu persamaan di hadapan hukum atau penundukan yang sama dari semua golongan kepada ordinary law of the land yang dilaksanakan oleh ordinary court yang berarti bahawa tidak ada orang yang berada di atas hukum. Baik pejabat maupun warga Negara biasa berkewajiban untuk menaati hukum yang sama dan tidak ada peradilan hukum administrasi.
- c. Constitution based on human right yaitu konsitusi hasil dari ordinary law of the land, bahawa hukum konstitusi bukanlah sebagai sumber

akantetapi merupakan konsekuensi dari hak individu yang di rumuskan dan ditegaskan oleh peradilan.

Dalam perkembangan nya konsep rule of law telah mengalami berbagai penapsiran dan perombakan/modifikasi baik yang dilakukan oleh para ilmuwan maupun yang dilakukan oleh para institusi seperti halnya yang dilakukan oleh International commission of jurists dalam kongresnya di Bangkok pada tahun 1965 memperluas unsur-unsur rule of law yaitu:

- a. Adanya perlindungan/proteksi constitutional
- b. Adanya lembaga kehakiman atau pengadilan yang bebas dan juga tidak memihak
- c. Adanya pemilihan umum yang bebas
- d. Adanya kebebasan menyatakan pendapat
- e. Adanya kebebasan berserikat atau berorganisasi
- f. Adanya pendidikan kewarganegaraan

c. Socialist Legality

Socialist legality adalah suatu konsep yang di gunakan oleh Negara komunis/sosialis yang tampaknya hendak menyamai konsep *rule of law* yang di pelopori oleh Negara-negara *anglo saxon*. Negara hukum socialist legality menaruh hukum di bawah sosialisme, memandang hukum sebagai alat untuk mencapai sosialisme dengan kata-kata mereka, yang merupakan kemenangan

sosialisme di atas hukum. Menurut Jarszinsky menyatakan bahwa hak perorangan dapat disalurkan dari prinsip sosialisme meskipun dari hak tersebut yang patut mendapat perlindungan yakni karakteristik dan ini menunjukkan bahwa *socialist legality* tersebut berbeda dengan konsep *rule of law*. Dengan demikian konsep *socialist legality* yakni hukum sebagai instrument (alat) kebijakan dalam bidang ekonomi atau sosial (*Instrument of economic and social policy*).

d. Nomokrasi Islam

Menurut Achmad Ruslan nomokrasi islam merupakan untuk menyebutkan bahwasanya konsep Negara hukum dipandang dari sudut islam atau untuk memperlihatkan kaitan Negara hukum dengan hukum islam. Nomokrasi islam merupakan kekuasaan yang di dasarkan kepada hukum-hukum islam yang berasal dari allah, karna tuhan itu abstrak dan hanya hukum nya yang kongkrit. Karakteristik dari nomokrasi islam merupakan yang memiliki prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. Prinsip kekuasaan sebagai amanah
- b. Prinsip musyawarah
- c. Prinsip keadilan
- d. Prinsip persamaan
- e. Prinsip pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia
- f. Prinsip peradilan bebas

- g. Prinsip perdamaian
- h. Prinsip kesejahteraan
- i. Prinsip ketaatan rakyat

2. Pemerintah

Istilah pemerintah berasal dari kata “perintah” yang berarti menyuruh melakukan sesuatu. Sehingga dapat dikatakan bahwa pemerintah adalah kekuasaan memerintah sesuatu negara (daerah negara) atau badan yang tertinggi yang memerintah sesuatu negara seperti kabinet merupakan suatu pemerintah. Hal ini berbeda, istilah pemerintahan diartikan dengan perbuatan (cara, hal urusan dan sebagainya) memerintahkan. (Jubaedah, 2005, p. 63)

Pengertian pemerintah dalam rangka hukum administrasi digunakan dalam arti “Pemerintahan Umum” atau “Pemerintahan Negara”. Pemerintah dapat dipahami melalui dua pengertian: di satu pihak dalam arti “fungsi pemerintahan” (kegiatan memerintah), dilain pihak dalam arti “organisasi pemerintahan” (kumpulan dari kesatuan-kesatuan pemerintahan). Kedua pengertian tersebut akan dibahas secara singkat dalam bagian ini. (Philipus M. Hadjon, 2008, p. 6)

Pemerintah dalam arti luas, merupakan seluruh kegiatan penguasaan negara oleh lembaga pemegang kekuasaan negara dalam rangka mencapai tujuan negara. Sedangkan pemerintah dalam arti sempit diartikan sebagai pelaksana penguasaan negara yang merupakan kegiatan penyelenggaraan eksekutif untuk memberikan pelayanan umum dan mengangkat kesejahteraan rakyat.

Terminologi Pemerintah dan Pemerintahan memiliki pengertian yang berbeda. Pemerintahan dalam arti luas (*government in broader sense*), meliputi keseluruhan fungsi yang ada dalam negara. Ditinjau dari teori trias politika, pemerintahan dalam arti luas meliputi kekuasaan membentuk undang-undang (kekuasaan legislatif), kekuasaan melaksanakan undang-undang (kekuasaan eksekutif), dan kekuasaan mengadili (kekuasaan yudisial). Dengan lain kata pemerintahan dalam arti luas yaitu pemerintahan yang terdiri dari tiga kekuasaan yang masing-masing terpisah satu sama lain. Ketiga kekuasaan itu adalah :

- a. Kekuasaan legislatif yang terbatas;
- b. Kekuasaan eksekutif; dan
- c. Kekuasaan yudisial yang terbatas. (Tutik i. T., 2010, p. 69)

Pemerintahan dalam arti luas adalah segala urusan yang dilakukan oleh negara dalam menyelenggarakan kehidupan kenegaraan. Jadi tidak diartikan sebagai pemerintah yang hanya menjalankan fungsi legislatif dan judikatif. Sedangkan Pemerintahan dalam arti sempit tidak lain adalah penyelenggaraan fungsi eksekutif dari negara yang dalam hal ini dapat dilaksanakan oleh Presiden ataupun Perdana Menteri sampai dengan levell yang paling rendah, seperti Kepala Desa. (Theresjanti, 2000, p. 45)

Secara etimologi, kata jabatan berasal dari kata dasar “jabat” yang ditambah imbuhan –an, yang berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai “pekerjaan (tugas) dalam pemerintahan atau organisasi yang berkenaan dengan pangkat dan kedudukan”. (Poerwasunata, 2003, p. 67) Sedangkan menurut Logeman dalam bukunya yang diterjemahkan oleh

Maklatutu dan Pangkerego, jabatan adalah: " Lingkungan kerja awet dan digaris batasi, dan yang disediakan untuk ditempati oleh pemangku jabatan yang ditunjuk dan disediakan untuk diwakili oleh mereka sebagai pribadi. (Pangkerego, 1975, p. 124)

Dalam birokrasi pemerintah dikenal jabatan karier, yakni jabatan dalam lingkungan birokrasi yang hanya dapat diduduki oleh PNS. Jabatan karier dapat dibedakan menjadi 2, yaitu : Jabatan Fungsional dan Jabatan Struktural.

Jabatan fungsional adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian/dan atau keterampilan tertentu serta bersifat mandiri. Dalam rangka mencapai tujuan nasional, dibutuhkan adanya Pegawai Negeri Sipil dengan mutu profesionalisme yang memadai, berdayaguna dan berhasilguna didalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Pegawai Negeri Sipil perlu dibina dengan sebaik-baiknya atas dasar sistem karier dan sistem prestasi kerja. (Sri Hartini d. , 2014, p. 99)

Jabatan fungsional pada hakekatnya adalah jabatan teknis yang tidak tercantum dalam struktur organisasi, namun sangat diperlukan dalam tugas-tugas pokok dalam organisasi Pemerintah. Jabatan fungsional Pegawai Negeri Sipil terdiri atas jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional keterampilan.

Jabatan fungsional keahlian adalah kedudukan yang menunjukkan tugas yang dilandasi oleh pengetahuan, metodologi dan teknis analisis yang didasarkan atas disiplin ilmu yang bersangkutan dan/atau berdasarkan sertifikasi yang setara

dengan keahlian dan ditetapkan berdasarkan akreditasi tertentu. Sedangkan jabatan fungsional ketrampilan adalah kedudukan yang mengunjukkan tugas yang mempergunakan prosedur dan teknik kerja tertentu serta dilandasi kewenangan penanganan berdasarkan sertifikasi yang ditentukan.

Jabatan fungsional dan angka kredit jabatan fungsional ditetapkan oleh Menteri yang bertanggung jawab di bidang pendayagunaan aparatur negara dengan memperhatikan usul dari pimpinan instansi pemerintahan yang bersangkutan, yang selanjutnya bertindak sebagai pembina jabatan fungsional .

Jabatan Struktural, yaitu jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi. Kedudukan jabatan struktural bertingkat-tingkat dari tingkat yang terendah (eselon IV/b) hingga yang tertinggi (eselon I/a). Contoh jabatan struktural di PNS Pusat adalah: Sekretaris Jenderal, Direktur Jenderal, Kepala Biro, dan Staf Ahli. Sedangkan contoh jabatan struktural di PNS Daerah adalah: sekretaris daerah, kepala dinas/badan/kantor, kepala bagian, kepala bidang, kepala seksi, camat, sekretaris camat, lurah, dan sekretaris lurah. Menurut pasal 8 Undang-Undang No 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural menyebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural tidak dapat merangkap jabatan struktural lain maupun dengan jabatan fungsional.

Untuk dapat lebih meningkatkan daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya, maka sistim pembinaan karier yang harus dilaksanakan adalah sistim pembinaan karier tertutup dalam arti Negara, dengan tidak menutup kemungkinan

adanya sistim pembinaan karier terbuka untuk jabatan tertentu apabila perlu untuk kepentingan Negara.

Pada umumnya yang dimaksud dengan :

– Sistim karier tertutup (Jabatan Tertutup) adalah bahwa pangkat dan jabatan yang ada dalam sesuatu organisasi hanya dapat diduduki oleh pegawai yang telah ada dalam organisasi itu, tetapi tertutup bagi orang luar. Dengan sistim karier tertutup dalam arti Negara, maka dimungkinkan perpindahan Pegawai Negeri dari Departemen/ Lembaga yang satu ke Departemen/Lembaga yang lain atau dari Propinsi yang satu ke Propinsi yang lain, terutama untuk menduduki jabatan-jabatan yang bersifat managerial. Hal ini mengandung pengertian bahwa seluruh Pegawai Negeri Sipil merupakan satu kesatuan, hanya tempat pekerjaannya yang berbeda.

– Sistim karier terbuka (Jabatan Terbuka) adalah bahwa pangkat dan jabatan dalam sesuatu organisasi dapat diduduki oleh orang luar dari organisasi itu asalkan ia mempunyai kecakapan yang diperlukan, tanpa melalui pengangkatan sebagai calon pegawai. (Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian., p. Pasal 12 ayat 1)

Menurut A.W. Widjaja prinsip penempatan adalah *the right man on the right place* (penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat). Untuk dapat melaksanakan prinsip ini dengan baik, ada dua hal yang perlu diperhatikan), yaitu:

1. Adanya analisis tugas jabatan (job analisis) yang baik. Suatu analisis yang menggambarkan tentang ruang lingkup dan sifat-sifat tugas yang

dilaksanakan sesuatu unit organisasi dan syarat-syarat yang harus dimiliki oleh pejabat yang akan menduduki jabatan di dalam unit organisasi itu.

2. Adanya Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (kecakapan pegawai) dari masing-masing pegawai yang terpelihara dengan baik dan terus-menerus. Dengan adanya penilaian pekerjaan ini dapat diketahui tentang sifat, kecakapan, disiplin, prestasi kerja, dan lain-lain dari masing-masing pegawai. (Sri Hartini d. , 2014, p. 97)

Pada dasarnya, pengisian jabatan dalam pemerintahan berkaitan erat dengan hak setiap orang, yang merupakan pengejawantahan dari hak politik sebagai bagian dari hak asasi manusia yang harus diakui dan dilindungi oleh negara. Demikian halnya Indonesia, yang mengatur hak tersebut secara mendasar dalam Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang secara jelas mengamanatkan bahwa setiap warga negara memiliki kesempatan yang sama untuk turut serta dalam pemerintahan.

Hal ini mengindikasikan bahwa negara sepatutnya memberikan peluang yang setara kepada setiap warga negara untuk mengisi jabatan yang tersedia dalam pemerintahan, termasuk dalam jabatan struktural, yang diwujudkan melalui mekanisme pengisian jabatan yang mampu mewadahi peluang tersebut secara terbuka.

Pengisian jabatan pemerintahan secara yuridis selain diatur dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 juga secara sistematis telah dijabarkan dalam Undang-Undang No.43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian;

Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil; Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural; Surat Edaran Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2012 Tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Struktural Yang Lowong di Instansi Pemerintah.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menyatakan bahwa pengangkatan PNS dalam jabatan struktural harus berdasarkan prinsip profesionalisme. Pengangkatan dalam jabatan didasarkan atas prestasi kerja, disiplin kerja, kesetiaan, pengabdian, pengalaman, dapat dipercaya, serta syarat-syarat objektif lainnya. Untuk lebih menjamin objektivitas dalam mempertimbangkan dan menetapkan kenaikan pangkat dan pengangkatan dalam jabatan diadakan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan dan daftar urutan kepangkatan.

Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, menyatakan bahwa Gubernur sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Propinsi atau Kabupaten/ Kota menetapkan: (a) pengangkatan Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah di lingkungannya; (b) pengangkatan menjadi Pegawai Negeri Sipil Daerah bagi Calon Pegawai Negeri Sipil Daerah di lingkungannya, kecuali yang tewas atau cacat karena dinas. Pejabat

sebagaimana dimaksud dapat mendelegasikan wewenangny memberikan kuasa kepada pejabat lain di lingkungannya.

Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural menyatakan beberapa persyaratan substansial dalam menduduki jabatan struktural sebagai berikut:

1. berstatus Pegawai Negeri Sipil.
2. serendah-rendahnya menduduki pangkat 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan.
3. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan.
4. semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam dua tahun terakhir.
5. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan.
6. sehat jasmani dan rohani. (Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural, p. Pasal 5).

Mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar. (Nitisemito A. S., 1996, p. 132) 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 karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan (pemerintahan) tersebut. (Hasibuan S. M., 1994, p. 102).

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 pertama, Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaga Negara Tahun 1999 Nomor 16 Tambahan lembaran Negara Nomor 3890), dan kedua, Tentang wewenang pengangkatan, pemindahan, pemberhentian pegawai negeri sipil, diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 96, Tahun 2000. Kedua peraturan perundang-undangan tersebut di atas merupakan pedoman pelaksanaan mutasi kepegawaian di setiap instansi pemerintah umum dan daerah.

Menurut Simamora manfaat pelaksanaan mutasi adalah (a) memenuhi kebutuhan tenaga kerja di bagian atau unit yang kekurangan tenaga kerja tanpa merekrut dari luar; (b) memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan pekerjaan; (c) memberikan jaminan bagi pegawai bahwa dia tidak akan diberhentikan; (d) tidak terjadi kejenuhan; dan (e) motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi. (Simamora, 2005, p. 66).

Sedangkan tujuan pelaksanaan mutasi menurut H. Malayu S.P Hasibuan antara lain, adalah: a. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai. b. Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan. c. Untuk memperluas atau menambah pengetahuan pegawai. d. Untuk menghilangkan rasa bosan/ jemu terhadap pekerjaannya. e. Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi. f. Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik pegawai. g. Untuk

mengatasi perselisihan antara sesama pegawai.h.Untuk mengusahakan pelaksanaan prinsip orang tepat pada tempat yang tepat. (Hasibuan S. M., 1994, p. 102)

Selain itu tujuan mutasi yang terkandung dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian adalah (a) Peningkatan produktivitas kerja; (b) Pendayagunaan pegawai; (c) Pengembangan karier; (d) Penambahan tenaga-tenaga ahli pada unit-unit yang membutuhkan; (e) Pengisian jabatan-jabatan lowongan yang belum terisi; dan (f) Sebagai hukuman.

Pengaturan tentang mutasi PNS telah diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, dan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, serta Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 tahun 2003 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Selanjutnya sesuai dengan ketentuan Pasal 73 ayat 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengatur bahwa “Setiap PNS dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar Instansi Daerah, antar Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri”. Ayat 4 Pasal 68 "PNS dapat berpindah antar dan antara Jabatan

Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi, dan Jabatan Fungsional di Instansi Pusat dan Daerah berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kinerja.

Menurut Pasal 1 angka (3) Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 pegawai negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Istilah mutasi sendiri atau yang dalam beberapa literatur disebut pemindahan dalam pengertian sempit dapat dirumuskan sebagai suatu perubahan dari suatu jabatan dalam suatu klas ke suatu jabatan dalam klas yang lain yang tingkatannya tidak lebih tinggi atau lebih rendah (yang tingkatnya sama) dalam rencana gaji (Moekijat, Administrasi Kepegawaian Negara. Cetakan I, 1989, p. 107)

Dalam pengertian yang lebih luas konsep mutasi dirumuskan sebagai suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi, (Hasibuan S. M., 1994, p. 114) sehingga pada dasarnya mutasi dalam pengertian perubahan horisontal hanyalah merupakan salah satu bagian dari pengertian mutasi itu sendiri.

Jabatan struktural menurut Pasal 1 angka (10) Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi Negara. Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 jabatan struktural dikenal dengan istilah jabatan pimpinan tinggi.

Syarat-syarat bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang akan dimutasikan dalam jabatan struktural adalah minimal mencukupi pangkat atau satu tingkat di bawah pangkat terendah dari jabatan struktural serta disesuaikan dengan prestasi kinerja. PNS yang telah memiliki pangkat satu tingkat lebih rendah dari jenjang pangkat untuk jabatan struktural tertentu, dipandang telah mempunyai pengalaman dan kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan jabatannya. Sedangkan pihak yang berwenang untuk menentukan syaratnya persyaratan mutasi jabatan struktural adalah Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) Kabupaten/Kota yang ditetapkan oleh pejabat pembina kepegawaian daerah Kabupaten/Kota setelah mendapat pertimbangan dari Baperjakat Kabupaten/Kota.

Persyaratan mutasi pejabat struktural harus mengacu kepada Peraturan Pemerintahan Nomor 100 Tahun 2000 juncto Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.

Prosedur dalam pengangkatan dan pemindahan jabatan struktural aparatur pemerintah daerah yang dilakukan oleh Kepala Daerah adalah dengan membentuk Badan Mutasi Pejabat Fungsional ke dalam Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan atau Baperjakat yang tugasnya memberikan pertimbangan kepada Gubernur/Bupati/Walikota dalam pengangkatan dan pemindahan jabatan struktural. Tiap jabatan adalah suatu lingkungan pekerjaan tetap yang dihubungkan dengan organisasi sosial tertinggi, yang diberi nama

negara. Jabatan yang dimaksud ialah suatu jabatan negara. (Utrecht, Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia. Cetakan 4, , p. 138)

Tentunya prosedur pengangkatan dan pemindahan jabatan struktural tidak terlepas dari asas umum prosedur. Asas umum prosedur bertumpu pada tiga landasan utama hukum administrasi yaitu, Pertama, asas negara hukum, kedua, asas demokrasi, ketiga asas instrumental. (Hadjon, 1994, p. 94)

Asas negara hukum dalam prosedur utamanya berkaitan dengan perlindungan hak-hak dasar. Asas demokrasi dalam prosedur berkenaan asas keterbukaan, dalam penyelenggaraan pemerintahan. Asas keterbukaan mewajibkan pemerintah untuk secara aktif memberikan informasi kepada masyarakat tentang suatu permohonan atau suatu rencana tindak pemerintahan dan mewajibkan untuk memberikan penjelasan kepada masyarakat atas hal yang diminta. Keterbukaan pemerintahan memungkinkan peran serta masyarakat dalam pengambilan keputusan.

Di samping itu asas keterbukaan mewajibkan pemerintah untuk mengumumkan setiap keputusan pemerintah. Asas instrumental meliputi asas efisiensi (*doelmatigheid* : daya guna) asas efektivitas (*doeltreffendheid* : hasil guna). Dewasa ini mungkin masih banyak prosedur di bidang pemerintahan kita yang masih belum berdaya guna dan berhasil guna. Dalam hubungan itu deregulasi dibidang pemerintahan khususnya menyangkut prosedur pemerintahan masih sangat dibutuhkan.

Tujuan dibentuk Badan Pertibamangan Jabatan dan Kepangkatan sesuai Pasal 14 ayat (1) Peraturan Pemerintah No.100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan

Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural bahwa untuk menjamin kualitas dan obyektivitas dalam pengangkatan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural Eselon II ke bawah di setiap instansi.

E. Konsep Operasional

Agar memberikan kemudahan dalam hal penelitian ini, maka penulis merasa perlu untuk memberikan batasan terhadap judul penelitian ini yaitu :

- a. analisis adalah penyelidikan terhadap suatu peristiwa (perbuatan, karangan dan sebagainya) untuk mendapatkan fakta yang tepat (asal usul, sebab, penyebab sebenarnya, dan sebagainya). (Salim, 2002)
- b. yuridis adalah kata yuridis berasal dari kata *Yuridisch* yang berarti menurut hukum atau dari segi hukum.
- c. Pegawai negeri sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. (Undang-Undang Nomor 5, Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, p. Pasal 1)

F. Metode Penelitian

Guna memperoleh hasil yang baik dan untuk mendapatkan data yang relevan dalam melakukan penelitian ini, maka penulis menggunakan metode penelitian sebagai berikut :

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Dilihat dari sudut jenisnya, penelitian ini tergolong ke dalam jenis penelitian hukum normatif (Syafrialdi, 2015, P. 5), yaitu penelitian yang

membahas tentang asas-asas hukum, sistematika hukum, taraf sinkronisasi hukum, sejarah dan perbandingan hukum, dalam bentuk studi kasus dengan cara mempelajari Surat Keputusan Bupati Kuantan Singingi Nomor : 824/Bkd-02/76 Tentang Pemindahan/ Penempatan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kuantan Singingi dan membahasnya dengan menggunakan bahan bacaan yang diperoleh dari berbagai sumber.

Sedangkan ditinjau dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif analisis, yaitu metode penelitian yang dipakai untuk menggambarkan suatu kondisi atau keadaan yang sedang terjadi atau berlangsung yang tujuannya agar dapat memberikan data seteliti mungkin mengenai objek penelitian sehingga mampu menggali berdasarkan teori-teori hukum yang ada. (Ali, 2009, hal. 223)

2. Bahan-bahan Hukum

dalam penelitian hukum normatif, data yang digunakan adalah data sekunder yang terdiri dari :

a. Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer adalah bahan yang menjadi sumber utama dalam penelitian berupa peraturan perundang-undangan dan Surat Keputusan Bupati Kuantan Singingi Nomor : 824/Bkd-02/76 Tentang Pemindahan/ Penempatan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kuantan Singingi

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder adalah bahan hukum yang berfungsi untuk menambah atau memperkuat dan memberikan penjelasan terhadap

bahan hukum primer dapat berupa skripsi, jurnal dan buku-buku atau literature yang berkaitan dengan objek penelitian.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier adalah bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dalam hal ini kamus, esiklopedia dan lain-lain.

3. Analisis Data dan Penarikan Kesimpulan

Pada penulisan skripsi ini analisis yang digunakan penulis adalah secara kualitatif yaitu analisis dengan cara mendeskripsikan dan menggambarkan data dan fakta yang dihasilkan dari data dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau pendapat para ahli hukum. Tahapan analisis dimulai dari pengumpulan data, pengolahan data dan terakhir penyajian data.

Selanjutnya penulisan menarik kesimpulan dengan metode induktif, metode induktif yaitu yaitu suatu cara berfikir yang didasarkan fakta-fakta yang bersifat umum dilanjutkan dengan penarikan kesimpulan yang bersifat khusus guna menjawab permasalahan berdasarkan penelitian dan selanjutnya dari berbagai kesimpulan tersebut dapat diajukan saran-saran.

BAB II

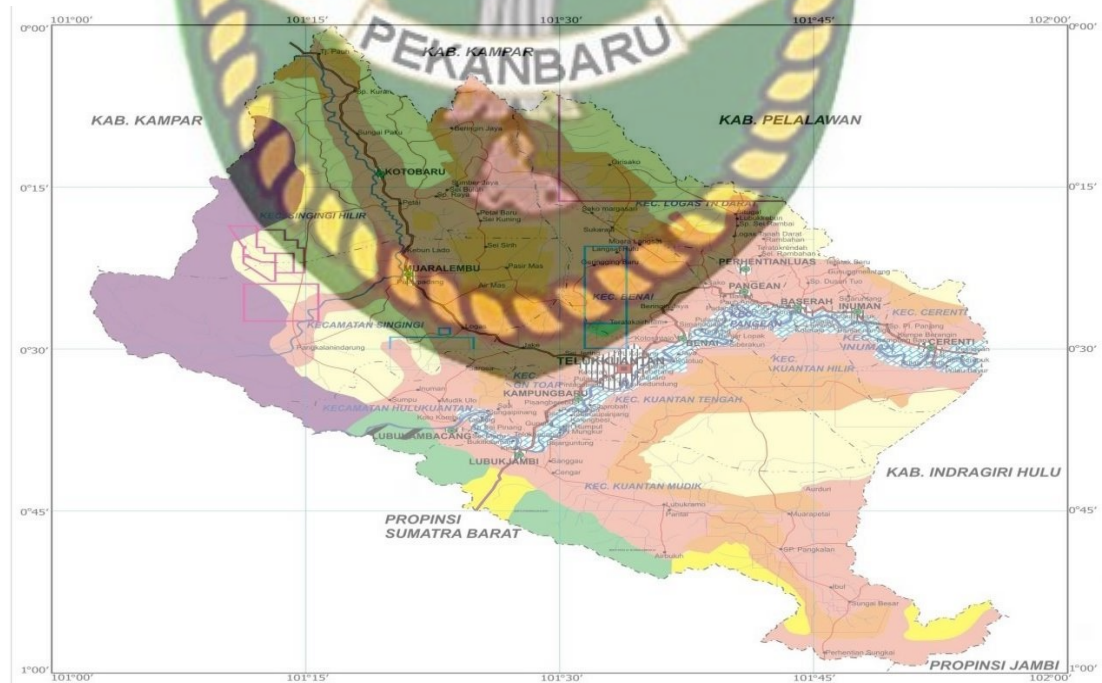
TINJAUAN UMUM

A. Kabupaten Kuantan Singingi

Kabupaten Kuantan Singingi adalah salah satu Kabupaten di Provinsi Riau, Indonesia, dengan ibu kota Teluk Kuantan. Kabupaten Kuantan Singingi secara geografis, geoekonomi, geopolitik terletak pada jalur tengah lintas Sumatera dan berada pada bagian selatan Provinsi Riau. Kabupaten Kuantan Singingi merupakan pemekaran dari Kabupaten Indragiri Hulu yang dibentuk berdasarkan UU No. 53 Tahun 1999 Tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Rokan Hilir, Rokan Hulu, Siak, Natuna, Karimun, Kuantan Singingi dan Batam.

Gambar IV.1 Peta kabupaten Kuantan Singingi Koordinat : 0°00 LU -

1°00 LS dan 101°02' BT – 101°55 BT



Sumber: Badan Pusat Statistik Kuantan Singingi Tahun 2016

1. Sejarah Kabupaten Kuantan Singingi

Kabupaten Kuansing disebut pula dengan Rantau Kuantan atau sebagai daerah perantauan orang-orang Minangkabau dimana dalam kehidupan sehari-hari, masyarakat Kuansing menggunakan adat istiadat serta bahasa Minangkabau. Wacana otonomi daerah yang berkembang pada tahun 1999 telah melahirkan sebuah kabupaten baru dimana melalui Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999, Kabupaten Indragiri Hulu secara resmi dibagi menjadi dua bagian yaitu Kabupaten Indragiri Hulu dengan ibu kotanya Rengat dan Kabupaten Kuantan Singingi dengan ibu kotanya Taluk Kuantan. Pada saat ini Kabupaten Kuantan Singingi telah menjadi sebuah Kabupaten definitif yang mempunyai 15 Kecamatan yakni Kecamatan Pucuk Rantau, Kecamatan Kuantan Mudik, Kecamatan Hulu Kuantan, Kecamatan Gunung Toar, Kecamatan Kuantan Tengah, Kecamatan Sentajo Raya, Kecamatan Benai, Kecamatan Pangean, Kecamatan Logas Tanah Darat, Kecamatan Kuantan Hilir, Kecamatan Kuantan Hilir Seberang, Kecamatan Inuman, Kecamatan Cerenti, Kecamatan Singingi dan Kecamatan Singingi Hilir.

2. Kondisi Geografis Kabupaten Kuantan Singingi

Secara astronomis Kabupaten Kuantan Singingi terletak dibagian selatan Provinsi Riau, dengan posisi 0°00 Lintang Utara sampai 1°00 Lintang Selatan dan antara 101°02 sampai 101°55 Bujur Timur. Luas Wilayah Kabupaten Kuantan Singingi adalah ± 7.656 Km² (763,603 Ha) atau 7,81% dari total luar Provinsi Riau dengan jarak dari laut berkisar ± 120 Km dengan ketinggian berkisar 25-30° dari permukaan laut yang berbatasan langsung dengan:

- a) Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Kampar dan Pelalawan
- b) Sebelah Barat berbatasan dengan Provinsi Sumatera Barat
- c) Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Indragiri Hulu
- d) Sebelah Selatan berbatasan dengan Provinsi Jambi.

Berikut rincian luas wilayah kabupaten Kuantan Singingi Berdasarkan kecamatan dilihat dari tabel dibawah ini:

Tabel IV.1 Luas Wilayah Administrasi Kecamatan di Kabupaten Kuantan Singingi

No	Nama Kecamatan	Luas (Km ²)	Ha	Persentase
1	Pucuk Rantau	821.64	82.164	10,73
2	Kuantan Mudik	564.28	56.428	7,37
3	Hulu Kuantan	384.40	38.440	5,02
4	Gunung Toar	165.25	16.525	2,16
5	Kuantan Tengah	270.74	27.074	3,54
6	Sentajo Raya	145.7	14.570	1,9
7	Benai	124.66	12.466	1,63
8	Pangean	145.32	14.532	1,90
9	Logas Tanah Darat	380.34	38.034	4,97
10	Kuantan Hilir	148.77	14.877	1,94
11	Kuantan Hilir Seberang	114.29	11.429	1,49
12	Inuman	450.01	45.001	5,88
13	Cerenti	456.00	45.600	5,96
14	Singingi	1.953,66	195.366	25,52
15	Singingi Hilir	1.530.97	153.097	20,00
Jumlah		7.656.03	765.603	100,00

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2016

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa luas wilayah administrasi

kecamatan di Kabupaten Kuantan Singingi yaitu mencapai 7.656.03 km². Secara administratif Kabupaten Kuantan Singingi Terdiri dari 15 kecamatan, 11 kelurahan dan 218 desa. Dimana berdasarkan data tersebut kecamatan yang paling luas adalah Kecamatan Singingi dengan luas 1.953.66 km² sedangkan kecamatan yang paling sempit wilayahnya adalah Kecamatan Kuantan Hilir Seberang dengan luas wilayah 114.29 km².

Kabupaten Kuantan Singingi pada umumnya beriklim tropis dengan suhu udara maksimum berkisar antara 32,6°C – 36,°C dan suhu maksimum berkisar antara 19,2°C – 22,°C. Sedangkan curah hujan berkisar antara 44,49 – 433,19 mm pertahun dengan keadaan musim hujan berkisar pada bulan September s/d Februari dan musim kemarau berkisar pada bulan Maret s/d Agustus. Diantara unsur iklim yang sangat berpengaruh terhadap pertumbuhan tanaman pangan dan hortikultura adalah curah hujan. Menurut klasifikasi Koppen, tiap iklim di Kabupaten Kuantan Singingi adalah tipe AFA (trika basah) yaitu curah hujan bulanan diatas 60 mm atau hujan tahunan 1.500 mm dimana dengan iklim ini menjadikan kabupaten Kuantan Singingi daerah yang subur untuk bidang pertanian dan perkebunan.

3. Topografi Kabupaten Kuantan Singingi

Secara topografi, Kabupaten Kuantan Singingi merupakan daerah perbukitan yang memiliki ketinggian elevasi bervariasi, dimana elevasi tertinggi mencapai 804 meter diatas permukaan laut dan kemiringan lereng sangat bervariasi. Umumnya daerah ini merupakan daerah perbukitan, sebagian lagi daerah pergunungan dan dataran sungai. Sungai-sungai utama di Kabupaten Kuantan

Singingi adalah Sungai Kuantan/Indragiri, Sungai Teso dan Sungai Singingi. Struktur tanah pada umumnya terdiri atas jenis tanah organosol dan humus yang merupakan rawa-rawa bersifat asam, sangat kerosif untuk besi. Kabupaten Kuantan Singingi dibelah oleh Sungai Kuantan/Indragiri yang mengalir dari Barat ke Timur.

4. **Demografi Kabupaten Kuantan Singingi**

a) **Kondisi Penduduk Kabupaten Kuantan Singingi**

Masalah penduduk di Kabupaten Kuantan Singingi sama halnya dengan daerah lain di Indonesia. Untuk mencapai manusia yang berkualitas dengan jumlah penduduk yang tidak terkendali akan sulit tercapai, program kependudukan yang meliputi pengendalian kelahiran, menurunkan tingkat kelahiran bayi dan anak, perpanjangan usia dan harapan hidup, penyebaran penduduk yang seimbang serta pengembangan potensi penduduk sebagai modal pembangunan yang harus ditingkatkan.

Jumlah penduduk Kabupaten Kuantan Singingi pada tahun 2016 sebanyak 310.619 jiwa. Yeng terdiri dari 159.480 laki-laki dan 151.139 perempuan. Dengan laju sex ratio sebesar 107. Dengan luas wilayah 7.656,03 km². Rata-rata kepadatan penduduk setiap 1 km² sebanyak 40 jiwa yang bisa dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel IV.2 Luas Wilayah dan Jumlah Penduduk Di Kabupaten Kuantan Singingi

No	Nama Kecamatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Pucuk Rantau	5895	5040	10935
2	Kuantan Mudik	11549	11329	22878
3	Hulu Kuantan	4386	4191	8577

4	Gunung Toar	6807	6699	13496
5	Kuantan Tengah	23981	22971	46722
6	Sentajo Raya	14293	13595	27888
7	Benai	7900	7922	15822
8	Pangean	9085	9163	18248
9	Logas Tanah Darat	10535	9620	20155
10	Kuantan Hilir	7414	7325	14739
11	Kuantan Hilir Seberang	6502	6428	12930
12	Inuman	7680	7623	15303
13	Cerenti	7612	7336	14948
14	Singingi	16284	14524	30722
15	Singingi Hilir	19593	17563	37156
Jumlah		159,480	151,139	310,619

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2016

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa secara umum konsentrasi penduduk relatif tinggi pada daerah yang berada pada perlintasan jalan nasional. Sedangkan kecamatan yang memiliki kepadatan penduduk yang paling tinggi terletak pada Kecamatan Kuantan Tengah dengan jumlah penduduk mencapai 46.722 jiwa dan kecamatan yang memiliki tingkat kepadatan penduduknya yang terkecil adalah Kecamatan Hulu Kuantan dengan jumlah penduduk berkisar 8.577 jiwa.

a. Kondisi Perekonomian Kabupaten Kuantan Singingi

Sektor pertanian masih memegang peranan penting sebagai sumber pendapatan bagi masyarakat Kabupaten Kuantan Singingi. Lahan untu padi seluas 10.237 Ha pada tahun 2001, dengan hasil produksi 41.312,16 Ton. Pada sektor perkebunan, Kabupaten Kuantan Singingi juga memproduksi komoditas seperti jeruk, rambutan, mangga, duku, durian, nangka, papaya, pisang, cabai, timun,

terong, kol dan tomat. Begitu juga dengan komoditas lain seperti karet, kelapa, minyak sawit, coklat, dan berbagai tanaman lainnya.

Dalam sektor peternakan, beberapa macam hewan ternak dipelihara antara lain sapi 17.368 ekor, kerbau 17.132 ekor, ayam 200.061 ekor dan itik 27.422 ekor. Sedangkan sumber potensial disektor kehutanan antara lain produksi hutan terbatas 316.700 Ha, hutan konversi 450.00 Ha, hutan Lindung 28.000 Ha dan hutan margasatwa 136.000 Ha. Selain itu Kabupaten Kuantan Singingi juga memiliki potensi besar di sektor pertambangan dan energi yaitu emas, batu gamping, suntan, batu bara, gas alam, pasir sungai, sirtu, mangan dan kaolin. Pada bidang industri yang memiliki potensi ekonomi yaitu industri minyak sawit, industri lempengan karet, industri perabotan, industri pengolahan makanan tradisional, dan industri rumah tangga. Terakhir ada juga beberapa bidang potensial untuk investasi diantaranya pembangkit listrik dengan kapasitas kecil, agrikultur, pengolahan air bersih, dan pengembangan transportasi darat dan sungai. Berikut adalah tabel mata pencaharian penduduk kabupaten kuantan singingi :

Tabel IV.3 Mayoritas Mata Pencaharian Penduduk Kabupaten Kuantan Singingi

No	Jenis Usaha	Persentase
1	Pertanian	61,95
2	Pertambangan	2,77
3	Industri	1,74
4	Listrik, Gas dan Air	0,10
5	Kontruksi	2,15
6	Perdagangan	13,85

7	Hotel	0,92
8	Tranportasi/Komunikasi	1,64
9	Keuangan	0,41
10	Jasa	13,74
11	Lainnya	0,72
Jumlah		100,00

Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Kuantan Singingi tahun 2016

3. Kondisi Sosial Budaya Kabupaten Kuantan Singingi

a. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan masyarakat di Kabupaten Kuantan Singingi pada umumnya masih tergolong rendah. Baik buruknya tingkat pendidikan masyarakat untuk memperoleh jenjang pendidikan yang lebih tinggi. berikut adalah jumlah sarana pendidikan yang ada di Kabupaten Kuantan Singingi yang tersebar di seluruh Kecamatan yang ada yang di rincikan sebagai berikut:

Tabel IV.4 Jumlah Sarana Pendidikan Dikabupaten Kuantan Singingi

No	Kecamatan	TK	SD	SMP	SMA/SMK	Universitas
1	Pucuk Rantau		7	5	1	
2	Kuantan Mudik	13	21	6	2	
3	Hulu Kuantan	4	9	2	1	
4	Gunung Toar	8	12	4	1	
5	Kuantan Tengah	27	30	7	6	1
6	Sentajo Raya		22	7	2	
7	Benai	22	18	4	2	
8	Pangean	16	19	5	2	
9	Logas Tanah Darat	12	17	4	3	
10	Kuantan Hilir	15	12	4	1	
11	Kuantan Hilir Seberang		10	2	1	
12	Inuman	10	16	6	1	

13	Cerenti	9	12	3	2	
14	Singingi	19	18	5	2	
15	Singingi Hilir	19	21	6	4	
Jumlah		162	242	70	31	1

Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2016

b. Keagamaan

Di Kabupaten Kuantan Singingi kehidupan antar umat beragama berjalan dengan harmonis, dimana terdapat bermacam-macam agama yang dianut masyarakat Kabupaten Kuantan Singingi yaitu Agama Islam, Kristen Protestan, Kristen Khatolik, Hindu dan Budha dimana dari mayoritas penduduk Kabupaten Kuantan Singingi 99,27% beragama Islam dengan jumlah rumah ibadah sebanyak 198 Mesjid dan 5 Gereja.

B. Tinjauan Umum Tentang Pegawai Negeri Sipil

Pengertian pegawai negeri menurut Kranenburg, yaitu pejabat yang ditunjuk, jadi pengertian tersebut tidak termasuk terhadap mereka yang memangku jabatan yang mewakili seperti anggota parlemen, presiden dan sebagainya. Logeman dengan menggunakan kriteria yang bersifat materil mencermati hubungan antara negara dengan pegawai negeri dengan memberikan pengertian pegawai negeri sebagai tiap pejabat yang mempunyai hubungan dinas dengan negara. (Muchsan, 1982, hal. 21) Pegawai Negeri Sipil, menurut kamus Umum Bahasa Indonesia, "Pegawai" berarti "orang" yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya) sedangkan "negeri" berarti negara atau pemerintah, jadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau negara.

Sedangkan menurut Musanaef, pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta. Selanjutnya musanef menjelaskan definisi pegawai sebagai pekerja atau worker adalah mereka yang langsung digerakkan oleh seorang manager untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Musanef, 2007, hal. 5)

Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaiaan Pasal 1 bab 1 bahwa pegawai negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas Negara lainnya, digaji berdasarkan peraturan perundangundangan yang berlaku. Di dalam KUHP, pengertian pegawai negeri ini dijelaskan dalam Pasal 92 yang berbunyi sebagai berikut:

- a. Sekalian orang yang dipilih dalam pemilihan yang didasarkan atas aturan-aturan umum, juga orang-orang yang bukan karena pemilihan menjadi anggota badan pembentukan Undang-undang, Badan Pemerintah atau Badan Perwakilan Rakyat yang dibentuk pemerintah atau atas nama pemerintah, juga Dewan Daerah serta semua Kepala Rakyat Indonesia asli dan kepala golongan Timur Asing yang menjalankan kekuasaan yang sah.

- b. Yang disebut pejabat dan hakim termasuk juga ahli pemutus perselisihan, yang disebut hakim termasuk orang yang menjalankan peradilan administrasi, serta anggota dan ketua peradilan Agama
- c. Semua anggota Angkatan Perang juga termasuk pegawai (pejabat).

Pasal 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang menjelaskan Pegawai Negeri terdiri dari:

1. Pegawai Negeri Sipil
2. Anggota Tentara Nasional Indonesia
3. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia

Pegawai Negeri Sipil terdiri dari:

1. Pegawai negeri sipil pusat
2. Pegawai negeri sipil daerah
3. Pegawai negeri sipil lain yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah

Berkaitan dengan pengertian Pegawai Negeri atau seseorang dapat disebut Pegawai Negeri apabila memenuhi beberapa unsur yaitu :

1. Memenuhi syarat-syarat yang ditentukan;
2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang;
3. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri;
4. Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam perkembangan terakhir, Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian diganti dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014

tentang Aparatur Sipil Negara, karena sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global.

Pegawai negeri sipil menurut Undang-undang No. 5 Tahun 2014 adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.

Menurut Undang-Undang nomr 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 23 Pegawai Aparatur Sipil Negara wajib:

- a) Setia dan taat pada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, dan pemerintah yang sah;
- b) Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
- c) Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
- d) Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
- e) Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
- f) Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun diluar kedinasan;
- g) Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan; dan
- h) Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Menurut Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 21 Pegawai Negeri Sipil (PNS) berhak memperoleh:

- a) Gaji, tunjangan, dan fasilitas;
- b) Cuti;
- c) Jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
- d) Perlindungan; dan
- e) Pengembangan kompetensi.

Dasar dari adanya hak adalah manusia mempunyai berbagai kebutuhan yang merupakan pemacu bagi dirinya untuk memenuhi kebutuhannya, seperti bekerja untuk memperoleh uang bagi pemenuhan kebutuhan. Manusia dalam kajian ekonomi tersebut sebagai sumber daya karena memiliki kecerdasan. (Sri Hartini, Surtiajeng Kadarsih, Tedi Sudrajat, 2014, hal. 40)

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), meskipun tidak diberikan suatu definisi tertentu, tapi diberikan beberapa perumusan tentang istilah Pegawai Negeri. Dalam pasal-pasal mengenai “Kejahatan Jabatan” (pasal-pasal 413 sampai dengan 437), pada pokoknya dianggap sebagai Pegawai Negeri dan atau disamakan dengannya adalah “seseorang yang secara tetap atau untuk sementara diserahi sesuatu jabatan publik”.

Kemudian dalam Pasal 92 KUHP diterangkan, bahwa termasuk dalam arti Pegawai Negeri, “orang-orang yang dipilih dalam pemilihan-pemilihan berdasarkan peraturan-peraturan umum dan juga mereka yang bukan dipilih, tetapi diangkat menjadi anggota Dewan Rakyat dan Dewan-Dewan Daerah serta Kepala-Kepala Desa” dan sebagainya. Jadi, pengertian Pegawai Negeri menurut

KUHP ini adalah luas sekali, tapi pengertian ini hanya berlaku dalam hal ada orang-orang yang melakukan “kejahatan dan pelanggaran jabatan” dan tindak pidana lain yang disebut dalam KUHP. (Nainggolan, 1984, hal. 5)

C. Tinjauan Umum Tentang Mutasi

Kata mutasi atau pemindahan sudah dikenal oleh sebagian masyarakat, baik dalam lingkungan Pemerintahan maupun perusahaan. Mutasi atau pemindahan adalah kegiatan memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar. (Nitisemito A. S., 1996, hal. 71)

Pengertian mutasi dalam kamus Bahasa Indonesia yakni: pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain; perubahan dalam bentuk; kualitas atau sifat lain. Mutasi jabatan atau pemindahan jabatan meliputi segala perubahan jabatan seorang pegawai dalam arti umum. (Kristiana, 2015, hal. 9)

Menurut Pasal 1 angka (3) Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Pegawai Negeri Sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Kegiatan memindahkan tenaga kerja dari suatu tempat ketempat kerja lain disebut mutasi.

Mutasi diarahkan untuk mencapai peningkatan kinerja secara efisien dan efektif sebagai bagian dari usaha-usaha untuk mempercepat pencapaian tujuan, melalui penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat, dengan tetap mempertimbangkan aspek pembinaan bagi aparatur daerah yang menitik beratkan pada sistem prestasi kerja.

Ruang lingkup mutasi mencakup semua perubahan posisi/pekerjaan/tempat karyawan, baik secara horizontal maupun vertikal (promosi atau demosi) yang dilakukan karena alasan personal transfer ataupun production transfer di dalam suatu organisasi. (Hasibuan M. S., 2005, hal. 102) Mutasi ini merupakan penempatan kembali (replacement) karyawan ke posisi tempat yang baru sehingga kemampuan dan kecakapan kerjanya semakin baik, mutasi ini mencakup :

a. Mutasi horizontal (*job rotation/transfer*)

Perubahan tempat atau jabatan karyawan tetapi masih pada ranking yang sama di dalam organisasi itu. Adapun mutasi horizontal mencakup:

1) Mutasi tempat (*tour of area*)

Perubahan tempat kerja, tetapi tanpa perubahan jabatan/ posisi/ golongannya. Penyebabnya adalah karena rasa bosan atau tidak cocok pada suatu tempat baik karena kesehatan maupun pergaulan yang kurang baik.

2) Mutasi jabatan (*tour of duty*)

Perubahan jabatan atau penempatan pada posisi semula.

b. Mutasi secara vertikal

Perubahan posisi/jabatan/pekerjaan, promosi atau demosi, sehingga kewajiban dan kekuasaannya juga berubah. Promosi memperbesar *authority* dan *responsibility*, sedang demosi mengurangi *authority* dan *responsibility* seorang karyawan. Jadi promosi berarti menaikkan

pangkat/jabatan, sedang demosi adalah penurunan pangkat/jabatan seseorang. (Ima Upuwala Were, Gunawan Bata Ilyas, 2016)

Mutasi pegawai dalam Undang-Undang ASN didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif dan hasil kerja, jumlah kesalahan yang dibuat serta absensi dan disiplin pegawai yang baik. Mutasi yang dilakukan untuk ASN yang berstatus PNS diatur dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Pasal 73. Ketentuan mutasi yang diatur dalam Pasal 73 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 yaitu :

- (1) Setiap PNS dapat dimutasi dan/atau lokasi dalam 1 (satu) instansi Pusat, antar-Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, dan perwakilan Negara Republik Indonesia di Luar Negeri.
- (2) Mutasi PNS dalam satu Instansi Pusat atau Instansi Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- (3) Mutasi PNS antar Kabupaten/kota dalam satu provinsi ditetapkan oleh gubernur setelah memperoleh pertimbangan dari BKN
- (4) Mutasi PNS antar Kabupaten/kota antar provinsi, antar provinsi ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam negeri setelah memperoleh pertimbangan kepala BKN.
- (5) Mutasi PNS provinsi/kabupaten/kota ke Instansi Pusat atau sebaliknya, ditetapkan oleh badan BKN.
- (6) Mutasi PNS antar-Instansi Pusat ditetapkan oleh kepala BKN.

(7) Mutasi PNS dilakukan dengan memerhatikan prinsip larangan konflik kepentingan.

(8) Pembiayaan sebagai dampak dilakukannya mutasi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja Negara untuk instansi Pusat dan anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk Instansi Daerah.

Landasan hukum pelaksanaan mutasi, pengangkatan dan pemberhentian pegawai negeri sipil adalah:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaga Negara Tahun 1999 Nomor 16 Tambahan lembaran Negara Nomor 3890).
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. (Moekijat, Manajemen Kepegawaian, 2001, hal. 41)

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

Prinsip pemindahan (mutasi) adalah :

- a. Kualifikasi, yaitu pemindahan dapat dilakukan apabila memenuhi aspek kualifikasi pendidikan yang dibutuhkan
- b. kompetensi, yaitu proses pemindahan dilakukan dengan tes kompetensi yang meliputi tes psikologi, simulasi assesmet, dan wawancara perilaku serta penelusuran rekam jejak PNS.
- c. Adil dan Wajar, yaitu bahwa proses mutasi dilakukan sama kepada semua PNS dan memenuhi syarat mutasi
- d. Terbuka, yaitu proses mutasi dari mulai penerapan kebutuhan Formasi PNS Mutasi sampai ditetapkan SK (Surat Keputusan) Pemindahan atau mutasi.
- e. Akuntabilitas, yaitu bahwa proses mutasi yang dilakukan dapat dipertanggungjawabkan secara administrasi dan hukum kepegawaian.

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

- 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
- 5) Mutasi sebagai langkah untuk promosi
- 6) Mutasi untuk mengurangi *labour turn over*
- 7) Mutasi harus terkoordinasi (Sudarwan, 2004, hal. 56)

Dalam pelaksanaannya, mutasi juga memiliki beberapa kendala. Sastrohadiwiryo mengemukakan ada dua jenis penolakan pegawai terhadap mutasi pegawai, yaitu :

a. Faktor logis atau rasional

Penolakan ini dilakukan dengan pertimbangan waktu yang diperlukan untuk menyesuaikan diri, upaya ekstra untuk belajar kembali, kemungkinan timbulnya situasi yang kurang diinginkan seperti penurunan tingkat keterampilan karena formasi jabatan tidak memungkinkan, serta kerugian ekonomi yang ditimbulkan oleh perusahaan.

b. Faktor Psikologis

Penolakan berdasarkan faktor psikologis ini merupakan penolakan yang dilakukan berdasarkan emosi, sentimen, dan sikap. Seperti kekhawatiran akan sesuatu yang tidak diketahui sebelumnya, rendahnya toleransi terhadap perubahan, tidak menyukai pimpinan atau agen perubahan yang lain, rendahnya kepercayaan terhadap

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

- A. **Keputusan Bupati Kuantan Singingi nomor 824/BKD-02/76 tentang Pemindahan/ Penempatan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kuantan Singingi Dalam Tinjauan Negara hukum.**

Dalam pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Indonesia adalah negara hukum, Maknanya adalah bahwa Negara Indonesia menganut kedaulatan hukum dan menegaskan bahwa pelaksanaan kedaulatan rakyat oleh lembaga negara sesuai UUD tidak bersifat mutlak atau tanpa batas. Pada dasarnya, pengisian jabatan dalam pemerintahan berkaitan erat dengan hak se

Tiap orang, yang merupakan hak politik sebagai bagian dari hak asasi manusia yang harus diakui dan dilindungi oleh negara. Dalam Pasal 28D Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang secara jelas mengamanatkan bahwa setiap warga negara memiliki kesempatan yang sama untuk turut serta dalam pemerintahan.

Hal ini mengindikasikan bahwa negara sepatutnya memberikan peluang yang setara kepada setiap warga negara untuk mengisi jabatan yang tersedia dalam pemerintahan, termasuk dalam jabatan struktural, yang diwujudkan melalui mekanisme pengisian jabatan yang mampu mewadahi peluang tersebut secara terbuka.

Pengisian jabatan pemerintahan secara yuridis selain diatur dalam Pasal 28 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 juga secara

sistematis telah dijabarkan dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian; Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 Tentang pemerintah Daerah, Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 Tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam. Peraturan Pemerintah No.9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil; Keputusan Menteri Dalam negeri nomor 115 tahun 1998 tanggal 17 juli 1998 tentang Pendelagasian wewenang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian pegawai negeri sipil di jajaran departemen dalam negeri, keputusan menteri dalam negeri nomor 131.14-405 tanggal 31 mei 2011 tentang pengangkatan pejabat bupati kuantan singingi.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian menyatakan bahwa pengangkatan PNS dalam jabatan struktural harus berdasarkan prinsip profesionalisme. (Kepegawaian, 1999, p. pasal 17 ayat 2) Pengangkatan dalam jabatan didasarkan atas prestasi kerja, disiplin kerja, kesetiaan, pengabdian, pengalaman, dapat dipercaya, serta syarat-syarat objektif lainnya. (Kepegawaian, Tahun 1999 , p. Pasal 19 ayat 2)

Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negari Sipil Dalam Jabatan Struktural menyatakan beberapa persyaratan substansial dalam menduduki jabatan struktural sebagai berikut:

1. berstatus Pegawai Negeri Sipil.

2. serendah-rendahnya menduduki pangkat 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan.
3. memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan.
4. semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam dua tahun terakhir.
5. memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan.
6. sehat jasmani dan rohani. (Struktural, Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan, p. Pasal 5)

Di samping persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 5, pejabat pembina kepegawaian pusat dan pejabat pembina kepegawaian daerah perlu memperhatikan faktor senioritas dalam kepangkatan, usia, pendidikan dan pelatihan jabatan, dan pengalaman yang dimiliki. Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam jabatan struktural yang, belum mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan tingkat jabatan struktural wajib mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan selambat-lambatnya 12 (dua belas) bulan sejak yang bersangkutan dilantik. (Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural, p. Pasal 7)

Menurut Ketentuan Pasal 10 peraturan pemerintah nomor 100 tahun 2000 sebagaimana diubah dengan peraturan pemerintah nomor 13 tahun 2002 tentang pengangkatan pegawai negeri sipil dalam struktural, pegawai negeri sipil diberhentikan dari jabatan struktural karena:

- a. Mengundurkan diri dari jabatan yang didudukinya
- b. Mencapai usia pensiun
- c. Diberhentikan sebagai pegawai negeri sipil
- d. Diangkat dalam jabatan struktural lain atau jabatan fungsional
- e. Cuti diluar tanggungan negara, kecuali cuti diluar tanggungan negara karena persalinan
- f. Tugas belajar lebih dari 6 (enam) bulan
- g. Adanya perampangan organisasi pemerintah
- h. Tidak memenuhi persyaratan kesehatan jasmani dan rohani atau
- i. Hal-hal lain yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku,.

Dalam praktek pegawai negeri sipil yang akan dimutasi ke jabatan struktural bisa saja tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan, sehingga pegawai negeri sipil yang bersangkutan yang berlatar pendidikan sarjana dan spesialis, namun dapat saja memperoleh yang tentu tidak sesuai dengan kompetensi yang harus dimiliki oleh calon pejabat struktural yang seharusnya berlatar belakang di bidang yang mesti dibidang diakuinya. Sementara untuk mendapatkan pejabat yang mempunyai kompetensi yang tinggi maka ketika akan dimutasi harus sesuai antara tingkat pendidikan dengan lowongan formasi jabatan yang akan diisi dengan mempertimbangkan aspek kompetensi dan pendidikan, sehingga diharapkan pegawai negeri sipil yang bersangkutan tetap cakap, kreatif, inovatif, dalam menyelesaikan tugas tugasnya pada jabatan tersebut dengan baik.

Berdasarkan hasil Penelitian pemberhentian dari jabatan struktural di kabupaten kuantan singingi tidak memenuhi ketentuan yang bertentangan dengan pasal 10 peraturan pemerintah nomor 100 tahun 2000 sebagaimana diubah dengan peraturan pemerintah nomor 13 tahun 2002 tersebut. proses penerbitan surat keputusan dimutasi atau dipindahkan tidak sesuai dengan jabatan struktural yang sederajat atau setingkat dengan jabatan yang diemban sebelumnya melainkan di non jobkan dari jabatan struktural hal ini jika dihubungkan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku maka seharusnya bupati dalam hal melakukan perpindahan jabatan, tugas, mutasi atau rotasi dalam lingkungan wilayah kerja Kabupaten Singingi maka pegawai negeri sipil harus dirotasi ke jabatan struktural yang sesuai atau sederajat karena rotasi atau mutasi yang dilakukan oleh Pemerintah (Bupati Kuantan Singingi) adalah rotasi yang bertujuan untuk menambah wawasan pegawai, bukan rotasi penurunan pangkat atau jabatan struktural yang diakibatkan adanya hukuman disiplin, bupati dalam mengeluarkan Surat Keputusan Bupati Kuantan Singingi Nomor : 824/Bkd-02/76 Tentang Pemindahan/ Penempatan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kuantan Singingi telah bertentangan dengan peraturan perundang-undangan khususnya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, Pasal 17 angka (2), Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural, Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dari jabatan struktural point d, Pasal 7 A

Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan Struktural.

Dalam Kasus Almadi telah memilih menjadi Pegawai Negeri Sipil sebagai pilihan hidup dan karir. Selama menjalani hidup sebagai Pegawai Negeri Sipil dari tahun ke tahun, dari masa ke masa bekerja Almadi memberikan kemampuan dan pengabdian terbaik dalam memenuhi tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan. Atas pemenuhan tugas, kewajiban dan tanggung jawab tersebut serta prestasi kerja Almadi diberikan kepercayaan memangku jabatan struktural. akan tetapi di tangan Bupati Kuantan Singingi, karir yang sudah dirintis Almadi selama bertahun-tahun itu tidak memiliki nilai sama sekali dan tidak berarti apa-apa dengan dibebaskan tugasannya Almadi dari jabatan struktural (demosi) dan dipindahtugaskan (mutasi) menjadi pegawai (staf) di berbagai Satuan Kerja Pemerintah Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kuantan Singingi setelah dilangsungkannya Pemilihan Umum Kepala Daerah di Kabupaten Kuantan Singingi.

Syarat-syarat, tata cara, prosedur dan mekanisme, hukuman disiplin diatur dalam Pasal 23, Pasal 24, Pasal 25, Pasal 26, Pasal 27, dan Pasal 28 Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang selengkapnya berbunyi sebagai berikut :

Pasal 23

- (1) PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dipanggil secara tertulis oleh atasan langsung untuk dilakukan pemeriksaan.

- (2) Pemanggilan kepada PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sebelum tanggal pemeriksaan.
- (3) Apabila pada tanggal yang seharusnya yang bersangkutan diperiksa tidak hadir, maka dilakukan pemanggilan kedua paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak tanggal seharusnya yang bersangkutan diperiksa pada pemanggilan pertama.
- (4) Apabila pada tanggal pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) PNS yang bersangkutan tidak hadir juga maka pejabat yang berwenang menghukum menjatuhkan hukuman disiplin berdasarkan slat bukti dan keterangan yang ada tanpa dilakukan pemeriksaan.

Pasal 24

- (1) Sebelum PNS dijatuhi hukuman disiplin setiap atasan langsung wajib memeriksa terlebih dahulu PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin.
- (2) Pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan secara tertutup dan hasilnya dituangkan dalam bentuk bents acara pemeriksaan.
- (3) Apabila menurut hasil pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kewenangan untuk menjatuhkan hukuman disiplin kepada PNS tersebut merupakan kewenangan:

- a. Atasan langsung yang bersangkutan maka atasan langsung tersebut wajib menjatuhkan hukuman disiplin;
- b. Pejabat yang lebih tinggi maka atasan langsung tersebut wajib melaporkan secara hierarki disertai berita scars pemeriksaan.

Pasal 25

- (1) Khusus untuk pelanggaran disiplin yang ancaman hukumannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (3) dan ayat (4) dapat dibentuk Tim Pemeriksa.
- (2) Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari atasan langsung, unsur pengawasan, dan unsur kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.
- (3) Tim Pemeriksa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibentuk oleh Pejabat Pembina Kepegawaian atau pejabat lain yang ditunjuk.

Pasal 26

Apabila diperlukan, atasan langsung, Tim Pemeriksa atau pejabat yang berwenang menghukum dapat meminta keterangan dari orang lain.

Pasal 27

- (1) Dalam rangka kelancaran pemeriksaan, PNS yang diduga melakukan pelanggaran disiplin dan kemungkinan akan dijatuhi hukuman disiplin tingkat berat, dapat dibebaskan sementara dari tugas jabatannya oleh atasan langsung sejak yang bersangkutan diperiksa.

- (2) Pembebasan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku sampai dengan ditetapkan keputusan hukuman disiplin.
- (3) PNS yang dibebaskan sementara dari tugas jabatannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetap diberikan hak-hak kepegawaiannya sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (4) Dalam hal atasan langsung sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak ada, maka pembebasan sementara dari jabatannya dilakukan oleh pejabat yang lebih tinggi.

Pasal 28

- (1) Berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 24 ayat (2) harus ditandatangani oleh pejabat yang memeriksa dan PNS yang diperiksa.
- (2) Dalam hal PNS yang diperiksa tidak bersedia menandatangani berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud ayat ayat (1), berita acara pemeriksaan tersebut tetap dijadikan sebagai dasar untuk menjatuhkan hukuman disiplin.
- (3) PNS yang diperiksa berhak mendapat foto kopi berita acara pemeriksaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Dalam menjatuhkan hukuman, Almadi tidak pernah mendapat panggilan sama sekali, tidak pernah dilakukan pemeriksaan, dan karena itu Almadi tidak mengetahui apa kesalahannya sehingga dijatuhkan hukuman disiplin berat berupa pembebasan dari jabatan dan mutasi.

Ketentuan Pasal 22 UU No. 49 Tahun 1999 mengamanatkan bahwa untuk kepentingan pelaksanaan tugas kedinasan dan dalam rangka pembinaan Pegawai Negeri Sipil dapat diadakan perpindahan jabatan, tugas, dan/atau wilayah kerja.

Dengan demikian perpindahan jabatan, tugas dan atau wilayah kerjanya dimaksudkan adalah untuk kepentingan pelaksanaan tugas kedinasan dalam rangka pembinaan Pegawai Negeri Sipil, bukan dengan cara pembebasan dari jabatan (demosi) yang dijabat oleh Pegawai Negeri Sipil;

Pembebasan dari jabatan dan mutasi yang dilakukan Tergugat terhadap Para Penggugat bukan dimaksudkan untuk kepentingan pelaksanaan tugas kedinasan atau dalam rangka pembinaan Pegawai Negeri Sipil.

Dengan demikian proses penjatuhan hukuman kepada Bapak Almadi tidak memenuhi syarat-syarat, mekanisme dan prosedur sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2000 sebagaimana diubah dengan Peraturan Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2002, Pasal 10, Pasal 13, Pasal 23, Pasal 24, Pasal 25, Pasal 26, Pasal 27, Pasal 28 Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Pasal 22 UU No. 49 Tahun 1999;

Pembebasan dari jabatan dan mutasi yang dilakukan terhadap Alamadi tidak berlandaskan peraturan perundang-undangan, bahkan melanggar peraturan perundang-undangan, tidak berlandaskan pada kepatutan, tidak didasarkan pada profesionalisme dan keahlian, oleh karena itu surat keputusan tersebut bertentangan dengan Azas Pemerintahan Yang Baik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 UU No. 28 Tahun 1999.

Menurut Penulis Pembebasan dari jabatan dan mutasi yang dilakukan terhadap Bapak Almadi tidak berlandaskan peraturan perundang-undangan, bahkan melanggar peraturan perundang-undangan, tidak berlandaskan pada kepatutan, tidak didasarkan pada profesionalisme dan keahlian, oleh karena itu surat keputusan tersebut bertentangan dengan Azas Pemerintahan Yang Baik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 Dan tidak Sesuai Dengan Konsep Negara hukum Yaitu Konsep negara hukum sendiri bersandar pada keyakinan bahwa kekuasaan negara harus dijalankan atas dasar hukum yang adil dan baik. Hubungan antara yang diperintah (governed) dan memerintah (governor) dijalankan berdasarkan suatu norma objektif, bukan pada suatu kekuasaan absolut semata. Empat elemen penting Dalam negara hukum, yaitu:

1. Perlindungan hak asasi manusia.
2. Pembagian kekuasaan.
3. Pemerintahan berdasarkan undang-undang.
4. Peradilan tata usaha Negara.

B. Mekanisme pengisian Jabatan Struktural Secara terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi

Realisasi dari otonomi daerah adanya pemilihan kepala daerah secara demokrasi. Pasal 18 ayat (4) UUD RI Tahun 1945 menyatakan, Gubernur, Bupati dan Walikota masing-masing sebagai kepala daerah Provinsi, Kabupaten, dan Kota dipilih secara demokratis. Badan Kepegawaian dan Pendidikan dan

Pelatihan Kabupaten Kuantan Singingi berperan dalam mendukung visi Bupati dan Wakil Bupati dengan menjalankan sebagian kebijakan yang terkait. Identifikasi faktor-faktor penghambat dan pendorong bagi keberhasilan pencapaian visi dan misi Bupati dan Wakil Bupati Kuantan Singingi.

Sesuai dengan hasil penelitian ditemukan bahwa prosedur dalam pemindahan jabatan struktural aparatur pemerintah daerah yang dilakukan kepala daerah adalah dengan membentuk badan pertimbangan jabatan dan kepangkatan atau baperjakat. Mutasi jabatan di lingkup pemerintahan Kabupaten Kuantan Singingi dilaksanakan melalui tahapan dan prosedur sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam pelaksanaan mutasi kepegawaian di lingkup Pemerintahan Kabupaten Kuantan Singingi mengacu pada landasan hukum sebagai berikut:

- a. Undang- Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah;
- b. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian.
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pangkat Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002;
- d. Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil;
- e. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Sipil Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang

petunjuk pelaksana peraturan pemerintah nomor 8 tahun 2003 tentang pedoman organisasi perangkat daerah.

Pada dasarnya, pelaksanaan mutasi berorientasi untuk melakukan pemindahan, pengisian jabatan pada Aparatur Sipil Negara atau PNS yang memiliki kapasitas, kompetensi, dan integritas yang memadai untuk mengisi jabatan/posisi tertentu sehingga dapat menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Selain itu, mutasi juga untuk menambah pengalaman dan memperluas pengetahuan pegawai serta untuk menghilangkan rasa bosan pegawai terhadap pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dalam pelaksanaan mutasi jabatan di lingkup Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi tentu tidak dilakukan secara sembarangan kita harus mengacu pada dasar hukum yang berlaku, seperti Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian dan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.

Adapun mekanisme/prosedur/tahapan dari pelaksanaan mutasi jabatan di lingkup Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi sebagai berikut:

a. Tahap Inventaris dan Penginformasian Jabatan Lowong

Pada tahap ini, lowongan formasi jabatan struktural yang ada diinformasikan kepada seluruh pimpinan, melalui surat edaran yang ditujukan kepada kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah. Berdasarkan lowongan formasi jabatan tersebut, kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah mengusulkan nama-nama

calon pejabat untuk mengisi jabatan struktural sesuai dengan formasi yang tersedia di Satuan Kerja Perangkat Daerah dan disampaikan kepada kepala daerah melalui Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan. Penyampaian usul diperlukan sebagai bahan masukan dan perbandingan antara hasil analisis kebutuhan dan penyediaan Pegawai Negeri Sipil yang telah dilakukan. Dengan adanya analisis jabatan, maka penempatan pegawai dalam pelaksanaan mutasi dapat didasarkan atas kualifikasi perseorangan yang dicantumkan dalam analisis jabatan tersebut. Analisis jabatan mempunyai tujuan membuat suatu perencanaan kebutuhan pegawai dengan menganalisis jabatan yaitu menentukan secara terperinci hal-hal yang tercakup dalam jabatan dan jenis orang yang perlu diangkat untuk melaksanakan jabatan itu, disesuaikan dengan formasi yang tersedia.

b. Tahap Pengusulan Calon Pejabat

Pada tahap ini, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan mulai melakukan penyusunan bahan yang bersumber dari usulan Satuan Kerja Perangkat Daerah dan database kepegawaian di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kuantan Singingi tentang adanya jabatan yang lowong dan selanjutnya melakukan proses penyiapan data calon yang diusulkan. Penyusunan bahan ini berdasarkan hasil analisis kebutuhan dan penyediaan Pegawai Negeri Sipil dan usulan dari pimpinan unit kerja. Penilaian yang dilakukan oleh Baperjakat dalam mencari calon pejabat yang dianggap layak dalam menjabat suatu jabatan yaitu dengan melihat perkembangan Pegawai Negeri Sipil tersebut terutama melalui DP3 atau SKP selama 2 tahun terakhir.

c. Tahap Seleksi Dalam Sidang Baperjakat

Tahapan selanjutnya yaitu mengadakan seleksi yang dilakukan oleh Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat). Hasil dari seleksi yang dilakukan oleh Baperjakat kemudian disampaikan kepada Kepala Daerah untuk dilakukan Pertimbangan karena semua keputusan akhir terkait mutasi pegawai berada di tangan kepala daerah selaku Pejabat Pembina Kepegawaian.

d. Tahap Pelantikan

Setelah surat keputusan dari Bupati keluar, maka tahap selanjutnya adalah pelantikan dan pengambilan sumpah/janji jabatan pejabat struktural yang telah ditetapkan pengangkatannya dengan keputusan kepala daerah. Pelantikan dan pengambilan sumpah janji sebagai bagian seremonial serta penguatan hukum atas pelantikan pejabat struktural di SKPD. Kegiatan ini dilakukan langsung oleh Bupati Kuantan Singingi sebagai wujud tanggung jawab pembina kepegawaian serta agar tumbuh rasa tanggung jawab atas jabatan yang diemban oleh pejabat yang dilantik tersebut. Mutasi bukanlah sesuatu yang perlu ditakutkan karena mutasi merupakan kepentingan organisasi dalam menempatkan seseorang. Mutasi merupakan hal yang biasa dalam pemerintahan, mutasi ini dilaksanakan untuk mendapatkan suasana baru serta dapat memperluas pengalaman kerja pegawai.

Pelaksanaan mutasi jabatan dimulai dari sosialisasi melalui surat edaran langsung yang berisikan tentang:

1. Jabatan pimpinan tinggi pratama yang akan diisi melalui seleksi jabatan;
2. Jadwal pengumuman dan pendaftaran;

3. Seleksi administrasi dan pengumuman hasil seleksi administrasi;
4. Seleksi kompetensi melalui tes kompetensi bidang dan manajerial (tertulis dan wawancara) dan tes psikotest;
5. Pengumuman hasil seleksi kompetensi; dan
6. Penyampaian hasil seleksi masing-masing 3 (tiga) orang calon untuk satu jabatan.

Mutasi merupakan bentuk penyesuaian pegawai untuk menghindari kejenuhan pegawai agar produktivitas, kinerja dan semangat kerja mereka lebih meningkat dan mekanisme pelaksanaan mutasi di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kuantan Singingi ini sesuai aturan yang berlaku dan didasarkan pada prestasi kerja, kepangkatan, keahlian, disiplin pegawai dan profesionalisme.” Pelaksanaan mutasi jabatan pada dasarnya merupakan sebuah rutinitas yang wajar dalam sistem kepegawaian.

Mutasi dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan bagian dari manajemen Aparatur Sipil Negara, manajemen Aparatur Sipil Negara adalah pengelolaan Aparatur Sipil Negara untuk menghasilkan pegawai Aparatur Sipil Negara yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek Korupsi Kolusi Nepotisme Sehingga untuk mendapatkan aparatur Aparatur Sipil Negara yang kompeten maka pelaksanaan mutasi jabatan di lingkup Pemerintahan Kabupaten Kuantan Singingi mengacu pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 ayat (22): “Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen Aparatur Sipil Negara yang berdasarkan pada

kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan.”

Sedangkan untuk penilaian dan objektivitas dalam pelaksanaan mutasi jabatan maka pemerintah daerah Kabupaten Kuantan Singingi mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 pasal 14 ayat (1) yakni: “Untuk menjamin kualitas dan objektivitas dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural Eselon II ke bawah di setiap instansi dibentuk Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan, selanjutnya disebut Baperjakat.” Dalam pemutasian pegawai, tim yang memiliki wewenang memberikan pertimbangan dengan memperhatikan faktor kepangkatan, usia, pendidikan dan pelatihan jabatan, pengalaman kerja, serta kemampuan manajerial ialah Baperjakat. Namun keputusan akhir tentang mutasi seorang Pegawai Negeri Sipil berada di tangan Bupati selaku pejabat Pembina kepegawaian di daerah.

Tim baperjakat telah memberikan pertimbangan secara objektif, tapi hasil dari pertimbangan tersebut akan dikembalikan ke Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian. Hal yang menjadi dasar dan perlu diperhatikan dalam pelaksanaan mutasi pegawai yaitu berdasarkan kebutuhan pegawai dan kebutuhan organisasi karena biasanya mutasi dilaksanakan dengan pertimbangan pegawai dibutuhkan untuk organisasi lain dan melihat pangkat golongan pegawai, keahlian pegawai,

disiplin, prestasi pegawai dan mampu bekerjasama dengan pegawai lainnya dan pimpinan.

Adapun tahapan dari proses pelaksanaan mutasi jabatan di lingkup Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi khususnya eselon II yang menjadi fokus utama dalam penempatan pegawai berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi yang dicapai meliputi:

a. Pembentukan Panitia Seleksi (Pansel)

Pada tahap ini terlebih dahulu dilakukan persuratan untuk Komisi Aparatur Sipil Negara mengenai usulan panitia seleksi. Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) sendiri merupakan lembaga nonstruktural yang mandiri dan bebas dari intervensi politik untuk menciptakan pegawai ASN yang profesional dan berkinerja, memberikan pelayanan secara adil dan netral, serta menjadi perekat dan pemersatu bangsa. KASN berfungsi mengawasi pelaksanaan norma dasar, kode etik dan kode perilaku ASN, serta penerapan Sistem Merit dalam kebijakan dan Manajemen ASN pada instansi pemerintah.

Panitia seleksi terdiri dari unsur internal dan unsur eksternal. Dalam keanggotaan pansel di Kabupaten Majene terdiri dari sebagai berikut : Unsur akademisi terdiri dari 2 tokoh, tokoh masyarakat, inspektur Kabupaten Kuantan Singingi, kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kuantan Singingi dan sekda Kabupaten Kuantan Singingi .

b. Seleksi Jabatan

Proses seleksi pengisian jabatan yang dilakukan secara terbuka dengan memperhatikan syarat kompetensi, kualifikasi, kepangkatan, pendidikan dan pelatihan dan latihan, rekam jejak jabatan pegawai negeri sipil, dan integritas.

c. Seleksi Administrasi

Panitia seleksi melakukan verifikasi terhadap kelengkapan berkas administrasi sesuai dengan ketentuan yang dipersyaratkan. Panitia seleksi menetapkan dan mengumumkan calon peserta yang memenuhi persyaratan administrasi untuk mengikuti seleksi selanjutnya.

d. Seleksi Kompetensi Bidang dan Manajerial

Tes kompetensi bidang dan manajerial menggunakan metode tes tertulis. Tes kompetensi bidang dan manajerial menggunakan metode wawancara dengan pemaparan menggunakan laptop masing-masing, yang membuat keputusan tentang pegawai yang dimutasikan adalah Bupati. Sebagai pegawai suka atau tidak suka kita harus menerima apa yang diputuskan oleh atasan, meskipun belum lama ini saya menduduki jabatan sebelumnya tetapi sudah dipindahkan ke jabatan ini.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa mutasi yang dilaksanakan di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kuantan Singingi seharusnya merupakan suatu bentuk penyegaran bagi pegawai agar tidak terjadi kejenuhan kerja sehingga prestasi kerja, produktivitas dan semangat kerja pegawai bisa lebih meningkat yang berguna untuk mencapai tujuan organisasi. Dimana dalam pelaksanaan mutasi tersebut didasarkan atas prestasi kerja, kedisiplinan, kepangkatan, dan profesionalisme. Sebelum

melaksanakan mutasi terlebih dahulu diadakan rapat oleh tim Baperjakat setelah itu menghasilkan pertimbangan teknis kemudian hasil rapat diberikan kepada Bupati yang memberikan keputusan akhir mengenai pegawai yang dimutasi. Tetapi tidak ada satu buktipun yang menyatakan bahwa pegawai yang dipindahkan/ mutasi karena telah melakukan pelanggaran sebagaimana dimaksud pada peraturan disiplin Pegawai Negeri Sipil sehingga harus diselesaikan terlebih dahulu permasalahan tersebut melalui banding administratif sebagaimana dimaksud dalam ketentuan Pasal 35 ayat (2) Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian. Melainkan pegawai dalam Surat keputusan tersebut menurut bupati terlibat praktik politik praktis dalam pemilukada yang dilaksanakan pada tahun 2011 yang lalu dimana pegawai negeri sipil tersebut secara terang-terangan mendukung pasangan calon lain yang menjadi kompetitor dalam pemilukada tersebut. Dengan demikian sudah sangat jelas bahwa pegawai negeri sipil tidak lagi sejalan dengan arah dan kebijakan yang dibuat oleh bupati, padahal bupati telah meminta kepada semua pegawai Negeri sipil dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi tidak terlibat dalam politik praktis dalam pemilukada itu.

Menurut Roscoe Pound dalam teori mengenai kepentingan (*Theory of interest*), terdapat 3 (tiga) penggolongan kepentingan yang harus dilindungi oleh hukum, yaitu *pertama*; menyangkut kepentingan pribadi (*individual interest*), *kedua*; yang menyangkut kepentingan masyarakat (*sosial interest*), dan *ketiga*; menyangkut kepentingan umum (*publik interest*). (Mustafa, 2007, p. Hal. 58)

Kepentingan individu (*individu interest*) ini terdiri dari kepentingan pribadi, sedangkan kepentingan kemasyarakatan (*sosial interest*) terdiri dari keamanan sosial, keamanan atas lembaga-lembaga sosial, kesusilaan umum, perlindungan atas sumber-sumber sosial dari kepunahan, perkembangan sosial, dan kehidupan manusia. Adapun kepentingan publik (*publik interest*) berupa kepentingan negara dalam bertindak sebagai representasi dari kepentingan masyarakat.

Berkaitan dengan peran hukum sebagai alat untuk memberikan perlindungan dan fungsi hukum untuk mengatur pergaulan serta menyelesaikan masalah-masalah yang timbul dalam masyarakat, Bohannan yang terkenal dengan konsepsi *reinstitutionalization of norm*, menyatakan bahwa: “suatu lembaga hukum merupakan alat yang dipergunakan oleh warga suatu masyarakat untuk menyelesaikan perselisihan-perselisihan yang terjadi dan untuk mencegah terjadinya penyalah-gunaan daripada aturan-aturan yang terhimpun di dalam pelbagai lembaga kemasyarakatan. Setiap masyarakat mempunyai lembaga-lembaga hukum dalam arti ini, dan juga lembaga-lembaga non-hukum lainnya”. (Soekanto, 1983, p. Hal. 15)

Selanjutnya Bohannan mengatakan “lembaga hukum memberikan ketentuan ketentuan tentang cara-cara menyelesaikan perselisihan-perselisihan yang timbul di dalam hubungannya dengan tugas-tugas lembaga-lembaga kemasyarakatan lainnya”. (Soekanto, 1983) Cara-cara menyelesaikan perselisihan yang timbul inilah yang kemudian dinamakan upaya hukum. Upaya

hukum diperlukan agar kepentingan-kepentingan yang telah menjadi hak benar-benar dapat terjaga dari gangguan pihak lain.

Upaya hukum dikenal dalam dua jenis, yaitu upaya hukum non-yudisial (di diluar peradilan) dan upaya hukum yudisial (peradilan). Upaya hukum non-yudisial bersifat pencegahan sebelum pelanggaran terjadi (preventif) yang berupa tindakan tindakan seperti peringatan, teguran, somasi, keberatan, dan pengaduan. Sedangkan upaya hukum yudisial bersifat represif/korektif artinya telah memasuki proses penegakan hukum (*law enforcement*), upaya ini dilakukan setelah pelanggaran terjadi dengan maksud untuk mengembalikan atau memulihkan keadaan. “Muara dari upaya hukum adalah agar hak yang dimiliki seseorang terhindar dari gangguan atau apabila hak tersebut telah dilanggar maka hak tersebut akan dapat dipulihkan kembali. Namun demikian, tidaklah dapat diartikan bahwa dengan adanya upaya hukum maka keadaan dapat dikembalikan sepenuhnya”. (Harjono, 2008, p. Hal.386)

Pada konteks tindakan/keputusan Bupati yang telah melakukan mutasi pegawai maka upaya hukum yang harus dilakukan adalah :

1. Pengadilan

Pengadilan yang dimaksud di sini tentu adalah Pengadilan Tata Usaha Negara, karena obyek sengketa adalah Keputusan. Menurut Undang Undang Nomor 5 Tahun 1986 Tentang Peradilan Tata Usaha Negara yang dimaksud dengan Keputusan adalah Undang Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara sebagaimana telah di ubah beberapa kali dan

terakhir dengan Undang Undang Nomor 51 Tahun 2009, dalam Pasal 1 Angka 9 dinyatakan bahwa Keputusan adalah suatu penetapan tertulis yang dikeluarkan oleh badan atau pejabat tata usaha negara yang berisi tindakan hukum tata usaha negara yang berdasarkan peraturan perundangundangan yang berlaku, yang bersifat konkret, individual, dan final, yang menimbulkan akibat hukum bagi seseorang atau badan hukum perdata.

Subjek yang dapat menjadi penggugat adalah para pihak yang terkena keputusan tersebut, disini tentulah para pegawai yang merasa dirugikan atas Keputusan pejabat Bupati tersebut. Meskipun proses di peradilan memakan cukup waktu, tapi putusan pengadilan mencerminkan akan kepastian hukum terhadap segala macam tindakan dan keputusan yang dikeluarkan pejabat atau pejabat pemerintahan.

Jika Putusan Peradilan Tata Usaha telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap (*incracht*), maka berdasarkan ketentuan pasal 66 ayat (5) Undang Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administarsi Pemerintahan

Maka keputusan tersebut paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja harus segera di cabut. Lengkapnya pasal 66 ayat (5) berbunyi “ Keputusan pencabutan yang dilakukan atas perintah Pengadilan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) huruf c dilakukan paling lama 21 (dua puluh satu) hari kerja sejak perintah Pengadilan tersebut, dan berlaku sejak tanggal ditetapkan keputusan pencabutan.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan dilapangan berkaitan dengan Surat keputusan Bupati Kuantan Singingi No : 82/BKD-02/76 Tentang Pemindahan/Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Kuantan Singingi maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa, pemberhentian dari jabatan struktural di Kabupaten Kuantan Singingi tdak sesuai dengan konsep Negara Hukum, sebab tidak memenuhi ketentuan yang berkaitan dengan pasal 10 Peraturan Pemrintah No 100 Tahun 2000 yang Sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah No 13 Tahun 2002 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dalam Struktural, ini didapati atau dibuktikan dengan adaya proses penerbitan surat keputusan dimutasi atau dipindahkan tidak sesuai dengan jabatan struktural yang sederajat atau setingkat dengan jabatan yang diemban sebelumnya melainkan surat ini di terbitkan tidak lain untuk menonjokan para Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mana seharusnya jika surat tersebut dikeluarkan maka mutasi atau pindah kerja tersebut harus sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah No 13 Tahun 2002 yang berbunyi bahwasanya pemindahan atau mutasi kerja para Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus setingkat atau sederajat dari jabatan yang diemban sebelumnya.

2. Adapun mekanisme pengisian jabatan struktural di Kabupaten Kuantan Singingi dapat disimpulkan bahwa pengisian jabatan struktural tersebut tidak sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 13 Tahun 2002 yang dimana didalam peraturan tersebut sudah dijelaskan bahwasanya mekanisme/prosedur/ tahapan pelaksanaan mutasi jabatan meliputi beberapa tahap yang dimana tahapan itu adalah:

- a. Tahap Inventaris dan Penginfomasian Jabatan Lowong
- b. Tahap Pengusulan Calon Pejabat
- c. Tahap Seleksi Dalam Sidang Baperjakat
- d. Tahap Pelantikan

Sedangkan yang terjadi dilapangan pengisian ataupun permutasian jabatan yang terjadi di Kabupaten Kuantan Singingi terjadi seakan hanya seolah mencari kesalahan para pengisi jabatan dikarenakan para pejabat yang mengisi jabatan tersebut ikut serta dalam praktik politik praktis didalam Pemilukada Kabupaten Kuantan Singingi yang dilaksanakan pada tahun 2011 bukan dikarenakan para pegawai melanggar disiplin kerja.

B. Saran

Berikut hal-hal yang dapat disaranka didalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pemindahan atau penempatan Pegawai Negri Sipil dilingkungan Kabupaten Kuantan Singingi hendaknya dalam rangka menambah wawasan dan mendukung karir Pegawai Negri Sipil. Penurunan pangkat dapat saja di lakukan jika adanya hukuman.

2. Pemindahan atau penempatan Pegawai Negri Sipil harus sesuai dengan mekanisme yang telah di tentukan oleh Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

Ali, Z. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika. 2009.

Asshiddiqie, J. *Perkembangan & Konsolidasi Lembaga Negara Pasca Reformas*. Jakarta: Sinar Grafika. 2010.

Chalik, A. *Pertarungan Elite dalam Politik Loka*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2017.

Harjono, *Konstitusi Sebagai Rumah Bangsa*, Jakarta, Penerbit: Sekretaris Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi. 2008 .

Hasibuan, S.M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Haji Mas Agung. 1994.

Hasibuan, S. M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2005.

Jubaedah, P. S. *Hukum Pemerintahan Daerah*, Bandung: Pustaka Bani Quraisy. 2005.

Kansil, C. K. *Ilmu Negara (Umum dan Indonesia)*. Jakarta: Pradnya Paramita. 2001.

Moekijat. *Administrasi Kepegawaian Negara*. Cetakan I. Bandung: Mandar Maju. 1989.

Moekijat. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung: Mandar Maju, 2001.

Muchsan. *Hukum Kepegawaian*. Jakarta: Bina Aksara. 1982.

Musanef, R. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung. 2007.

- Marmi Emmy Mustafa, *Prinsip-Prinsip Beracara Dalam Penegakan Hukum Paten di Indonesia Dikaitkan Dengan TRiPs-WTO*, Bandung, PT. Alumni. 2007.
- Nainggolan, H. *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: BAKN Jakarta. 1984.
- Nitisemito, A. S. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 1996.
- P, M. M. *Kamus Hukum*. Surabaya: Reality Publisher. 2009.
- Pangkerego, M. d. *Teori Suatu Hukum Tata Negara Positif*. Jakarta: Ikhtiar Baru-Van Hoeve. . 1975.
- Peter Salim, D. *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*. Jakarta: Modern English Press. 1991.
- Philipus M. Hadjon, d. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: GajahMada University Press. 2008.
- Poerwasunata, W. *Kamus Bahasa Indonesia edisi ketiga*. Jakarta: Balai Pustaka. 2003.
- Salim, P. S. *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*. 2002.
- Sastrohadiwiryo. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2002.
- Setiawan, G. *Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan*. bandung: Remaja Rosdakarya. 2004.
- Simamora, B. *Analisis Multivariat Pemasaran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2005.
- Sirajuddin, D. *Dasar-Dasar Hukum Tata Negara Indonesia*. Malang,: Setara Press. 2015.
- Soehino. *Ilmu Negara*. Yogyakarta: Liberty. 2000.

Soerjono Soekanto, *Beberapa Permasalahan Hukum Dalam Kerangka Pembangunan Di Indonesia*. Penerbit: UI-Press. 1983.

Sri Hartini, d. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika. 2014.

Sri Hartini, Surtiajeng Kadarsih, Tedi Sudrajat. *Hukum kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika. 2014.

Sudarwan, D. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta. 2004.

Syafrinaldi. *Buku Panduan Penulisan Skripsi*. pekanbaru: Fakultas hukum Universitas Islam Riau. 2015.

Theresjanti, H. C. *Dasar-Dasar Hukum Tata Negara Indonesia*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya. 2000.

Tjandra, W. R. *Hukum Sarana Pemerintahan*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya. 2013.

Tutik, i. T. *Hukum Tata Usaha Negara Indonesia*. Jakarta: Prestasi Pustaka. 2010.

Tutik, T. T. *Kontruksi Hukum Tata Negara Indonesia*. Jakarta: Kencana. 2010.

Utrecht, E. *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*. Cetakan 4, Bandung : Fakultas Hukum Universitas Padjajaran. 1960.

Wijaya, H. *Penyelenggaraan Otonomi Di Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 2005.

2. Peraturan Perundang – Undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 23 tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah.

Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-undang

Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara .

Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai
Negari Sipil Dalam Jabatan Struktural.

3. **Internet dan Jurnal**

Ima Upuwala Were, Gunawan Bata Ilyas. (2016). Analisis Kebijakan Mutasi
Jabatan dan Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di
Pemerintah Kabupaten Soppeng. Jurnal Mirai Management Vol. 1 No. 2,
5.

Kristiana, T. (2015). Mutasi Pegawai Negeri Sipil pada Sekretaris Badan
LITBANG. Jurnal Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Vol 5, No 3, 2015, 9

