

**IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NO. 63 TAHUN 2009 TENTANG  
WEWENANG PENGANGKATAN/PEMINDAHAN DAN  
PEMBERHENTIAN PEGAWAI NEGERI SIPIL KOTA JAKARTA TIMUR  
(STUDI KASUS DI KECAMATAN PULOGADUNG TAHUN 2022)**

*Oleh : Devy Anisya Dan Subhan Alba*

**Abstrak**

Untuk mendapatkan mutasi bagi beberapa pegawai menjadi sesuatu yang sangat sulit. Tanpa terkecuali hal tersebut dirasakan oleh banyak PNS di Kecamatan Pulogadung. Sulitnya memperoleh mutasi dan banyaknya pegawai yang menginginkan mutasi menjadikan suatu fenomena yang sering terjadi. Persaingan mendapatkan mutasi pun bukan lagi di lihat dari tingkat prestasi kerja dan kinerja PNS. Namun banyak hal lain yang menjadi faktor sulitnya mendapatkan mutasi diantaranya adanya KKN (Kolusi, Korupsi dan Nepotisme) tanpa dipungkiri ketiga hal tersebut telah menjadi hal yang sangat dikenal dikalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Penelitian ini untuk mengetahui bagaimana Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan/Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Kota Jakarta Timur Studi Kasus di. Kantor Kecamatan Pulogadung. Adapun metode penelitian ini yaitu jenis penelitian deskriptif dengan analisis kualitatif yaitu dimana data diperoleh dengan melakukan wawancara langsung dan mengacu pada fakta-fakta dilapangan. Dalam penelitian ini menghasilkan bahwa Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan/Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Dalam Rangka Pelaksanaan Mutasi Pegawai Di Kecamatan Pulogadung sudah berjalan dengan baik kendatipun masih perlu perbaikan, dimana pelaksanaan mutasi PNS Kecamatan Pulogadung belum menerapkan strategi melakukan mutasi sehingga target dan saran dari mutasi tersebut belum tepat dan tidak sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

**Kata Kunci:** Implementasi, Peraturan Pemerintah, Mutasi PNS, Kecamatan

**Pendahuluan**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki kedudukan dan peranan yang sangat penting dalam penyelenggaraan fungsi pemerintahan. Arti penting tersebut berkaitan dengan pengisian jabatan pemerintahan yang diisi oleh Pegawai Negeri Sipil. Pasal 17 ayat (1) UU No. 43 Tahun 1999 tentang Kepegawaian, menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil diangkat dalam jabatan dan pangkat tertentu. Aturan hukum tersebut memberikan

landasan yuridis mengenai pentingnya kedudukan PNS dalam penyelenggaraan fungsi pemerintahan.

Berdasarkan Undang-Undang Otonomi Daerah No. 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah, dalam ketentuan umum disebutkan bahwa desentralisasi adalah penyerahan kewenangan pemerintahan oleh pemerintah kepada daerah otonom dalam rangka Negara Kesatuan Republik Indonesia. Adapun konsekuensi dari desentralisasi yaitu

mencakup semua bidang pemerintahan daerah dan salah satunya adalah mengenai urusan kepegawaian. Kemudian keluarlah suatu kebijakan politik pelaksanaan kepegawaian dituangkan dalam bentuk Peraturan Pemerintah, Keputusan Presiden, Peraturan Menteri, Surat Keputusan Kepala BAKN (Badan Administrasi Kepegawaian Negara) yang sekarang diganti menjadi BKN (Badan Kepegawaian Negara).

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

Dalam pasal 25 Undang-Undang No.43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dijelaskan bahwa untuk memperlancar pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Dengan ini, Presiden mendelegasikan sebagian kepada pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Daerah berdasarkan Peraturan Pemerintah. Selain Undang-Undang tersebut yang mengatur tentang manajemen kepegawaian, pemerintah juga mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian PNS Daerah Kabupaten/ Kota (khususnya Pasal 14). Hanya saja

pelaksanaan kemunculan Peraturan Pemerintah tersebut, dipandang bahwa pelaksanaan manajemen kepegawaian di Indonesia selama ini masih belum banyak berubah dari pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil sebelumnya, misalnya masih terdapat suatu permasalahan dalam rekrutmen, pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di daerah-daerah, kemudian terdapat praktek manajemen Pegawai Negeri Sipil yang menimbulkan suatu kerancuan dalam pembinaan dan pengembangan Pegawai Negeri Sipil di daerah, atas dasar tersebut maka pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah untuk mengatur manajemen kepegawaian. Secara umum isi Peraturan Pemerintah tersebut: Presiden, Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dapat mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Mengingat pelaksanaan manajemen kepegawaian semenjak dikeluarkannya undang-undang otonomi daerah masih terdapat ketidaksempurnaan sehingga dipandang perlu mengatur kembali ketentuan mengenai wewenang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dengan Peraturan Pemerintah. Adapun lembaga yang diserahi untuk mengurus kepegawaian di daerah yaitu Badan Kepegawaian Daerah (BKD) yang merupakan perangkat daerah yang dibentuk oleh pemerintah daerah. Lembaga tersebut dibentuk setelah pelaksanaan otonomi daerah tahun 1999 dan memiliki kewenangan untuk mengurus kepegawaian di daerah dengan berdasarkan Undang-Undang yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Kewenangan yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) diantaranya yaitu merekrut, mengangkat, memindahkan (mutasi), memberhentikan Pegawai Negeri Sipil dan CPNS sesuai

dengan perundangundangan, memberi teguran atau peringatan terhadap pegawai yang melanggar aturan. Dalam hal ini Pemerintah Daerah dituntut untuk melaksanakan tugasnya secara maksimal agar pemerintahan berjalan secara efektif, efisien dan demokratis sesuai dengan aspirasi rakyat. Sebab Pemerintah Daerah diberi kewenangan yang cukup besar untuk mengatur daerahnya masing-masing.

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

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

Negeri Sipil untuk membangun negerinya, maka diharapkan makin punya rasa memiliki, mengayomi dan melayani masyarakat.

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

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

### **Rumusan Masalah**

Melihat latarbelakang di atas rumusan masalahnya adalah Bagaimana pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Pulogadung berdasarkan Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009?

### **Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif

kualitatif. prosedur pemecahan masalahnya dalam metode ini adalah dengan melakukan penyelidikan, pengamatan, dokumentasi, wawancara, untuk menggambarkan keadaan objek penelitian yang berdasarkan kondisi dan fakta atau sebagaimana adanya yang siasumber dan dokumentasi yang diperoleh. Menurut Furchan (1992:21) bahwa data dalam metode deskriptif kualitatif dapat dilihat sebagai berbagai norma-norma dan nilai-nilai kelompok serta kekuatan sosial lainnya yang menyebabkan atas perilaku kelompok social tersebut.

Sedangkan metode kualitatif dikemukakan oleh furchan (1992: 21) adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif yakni ucapan atau tulisan dan perilaku yang dapat diamati dari orang-orang (subjek itu sendiri). Pengumpulan data ditempuh dengan interview dan wawancara serta dokumentasi ke setiap narasumber dan informran yang telah ditentukan peneliti setelah itu kemudian melakukan analisis data dengan susunan data utama atau data primer meliputi data lampiran undang-undang dan peraturan tentang mutasi pegawai kecamatan, data menengah yaitu data sekundermeliputi data pendukung yang mendukung data penelitian dan data lemah yaitu data tersier.

Dengan demikian penelitian ini akan memberikan gambaran tentang implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 Atas Perubahan Tentang Peraturan Pemerintah No 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam rangka pelaksanaan mutasi pegawai di kantor Kecamatan Pulogadung.

## **Teori dan Konsep Penelitian**

### **Implementasi**

Implementasi berasal dari bahasa Inggris yaitu to implement yang berarti mengimplementasikan.

Implementasi merupakan penyediaan sarana untuk melaksanakan sesuatu yang menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu. Sesuatu tersebut dilakukan untuk menimbulkan dampak atau akibat itu dapat berupa undang-undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan Peradilan dan Kebijakan yang dibuat oleh Lembaga-Lembaga Pemerintah dalam kehidupan kenegaraan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), implementasi memiliki makna pelaksanaan atau penerapan. Hal ini berkaitan dengan suatu perencanaan, kesepakatan, maupun penerapan kewajiban. Menurut Menurut Mazmanian (2014:139) Implementasi adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam keputusan-keputusan eksekutif penting atau keputusan badan peradilan. Menurut Wahab (1997:65) implementasi merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu-individu, pejabat-pejabat atau kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan. Sedangkan menurut Purwanto (2012:21) implementasi merupakan kegiatan untuk mendistribusikan keluaran kebijakan (to delivery policy output) yang dilakukan oleh para implementer kepada kelompok sasaran (target group) sebagai upaya untuk mewujudkan tujuan kebijakan. Menurut Grindle (2014:149) memberikan pandangan tentang implementasi dengan mengatakan bahwa secara umum, tugas implementasi adalah membentuk suatu kaitan yang memudahkan tujuan-tujuan kebijakan bisa direalisasikan sebagai dampak dari suatu kegiatan pemerintah. Oleh karena itu, tugas implementasi mencakup terbentuknya “a policy delivery system” dimana sarana-sarana terbentuk dirancang dan disarankan dengan harapan sampai pada tujuan-tujuan yang diinginkan.

Prof. H. Tachjan Profesor H. Tachjan mendefinisikan implementasi sebagai kebijakan publik, proses kegiatan

administrasi setelah kebijakan ditetapkan/disetujui. Kegiatan ini berada di antara pengembangan kebijakan dan implementasi kebijakan. Evaluasi kebijakan mengandung logika top-down, yang menyiratkan interpretasi yang lebih rendah/alternatif.

Menurut Van Meter dan Van Horn Disadur dari buku Ilmu Budaya Dasar: Suatu Pengantar (1998) oleh M. Munandar Sulaeman, menyebutkan Van Meter dan Van Horn, mendefinisikan implementasi sebagai tindakan yang dilakukan oleh individu, pejabat, lembaga pemerintah, atau kelompok swasta untuk mencapai tujuan yang digariskan dalam beberapa keputusan. Badan-badan ini melakukan tugas-tugas pemerintah yang mempengaruhi warga negara.

Menurut Friedrich Implementasi adalah kebijakan yang mengacu pada tindakan individu, kelompok, atau pemerintah dalam lingkungan tertentu, dalam kaitannya dengan hambatan tertentu, sambil mencari peluang untuk mencapai tujuan atau mencapai tujuan yang diinginkan, sehingga mencapai tujuan.

### **Kebijakan Publik**

Secara etimologi, istilah kebijakan berasal dari kata “bijak” yang berarti “selalu menggunakan akal budidaya; pandai; mahir”. Selanjutnya dengan memberi imbuhan ke- dan -an, maka kata kebijakan berarti “rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan. Kebijakan adalah serangkaian konsep yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan urusan organisasi dan tugas-tugas yang dikembangkan sesuai situasi dan kondisi, Serta cara-cara bertindak sebagai pemimpin. Namun ada juga yang mendefinisikan kebijakan yaitu alat untuk mencapai sebuah tujuan. Artinya kebijakan adalah seperangkat

tindakan pemimpin yang didesain untuk mencapai hasil-hasil tertentu yang diharapkan oleh pegawai sebagai konstituen pemimpin. Kebijakan juga diartikan sebagai rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak. Istilah ini dapat di terapkan di pemerintahan, organisasi, dan kelompok sektor swasta dan individu. Kebijakan berbeda dengan peraturan dan hukum, jika hukum dapat memaksakan atau melarang suatu perilaku, kebijakan hanya menjadi pedoman tindakan yang paling mungkin memperoleh hasil yang diinginkan.

Kebijakan adalah rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak. Kebijakan (policy) adalah seperangkat keputusan yang diambil oleh pelaku-pelaku politik dalam rangka memilih tujuan dan cara untuk pencapaian tujuan. Sementara kebijakan adalah tindakan mencakup aturan-aturan yang terdapat didalam suatu kebijaksanaan.

Menurut Wahab (2014:8) kebijakan publik yaitu tindakan-tindakan terpola (patterns of actions) yang mengarah pada tujuan yang disepakati dan bukan sekedar keputusan acak (at random decision) untuk melakukan sesuatu. Sedangkan menurut Lubis (2007:07) kebijakan adalah serangkaian konsep tindakan yang diusulkan oleh seseorang atau sekelompok orang atau pemerintah dalam satu lingkungan tertentu dengan menunjukkan hambatan-hambatan dan peluang, terhadap pelaksanaan usulan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Menurut Anderson (2014:08) kebijakan merupakan tindakan yang secara sengaja dilakukan oleh seorang aktor atau sejumlah aktor berkenaan dengan adanya masalah atau persoalan tertentu yang dihadapi.

Menurut William Dunn (1990), isu kebijakan merupakan produk atau fungsi dari adanya perdebatan, baik tentang rumusan, rincian, penjelasan, maupun penilaian atas suatu masalah tertentu. Namun, tidak semua isu bisa masuk menjadi suatu agenda kebijakan.

### Mutasi

Kata mutasi atau pemindahan oleh sebagian masyarakat sudah dikenal, baik dalam lingkungan maupun di luar lingkungan perusahaan (pemerintahan). Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ke tempat kerja lain. Akan tetapi mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat lain. Menurut Alex S Nitisemito pengertian mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar.

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

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). Tentang wewenang pengangkatan, pemindahan, pemberhentian pegawai negeri sipil, diatur dalam Peraturan

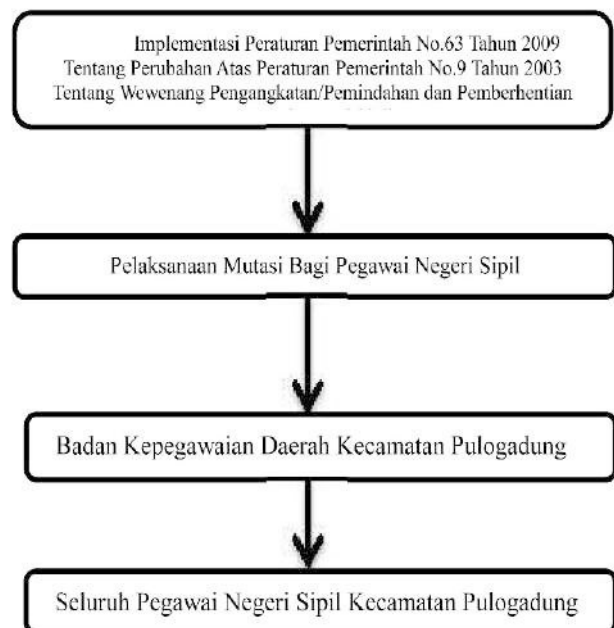
Pemerintah Nomor 96, Tahun 2000; (2) Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

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

### Kerangka Penelitian

Kerangka berpikir adalah suatu dasar pemikiran yang mencakup penggabungan antara teori, fakta, observasi, serta kajian pustaka, yang nantinya dijadikan landasan dalam melakukan penelitian ini. Kerangka ini meliputi masalah-masalah penting dari penelitian yang disusun dari dasar fakta-fakta, observasi, dan kajian kepustakaan.

*Gambar Kerangka Pemikiran*



### Profil Singkat Kecamatan Pulo Gadung

Pulo Gadung resmi menjadi kecamatan pada tahun 1956. Nama Pulo Gadung sendiri berasal dari kata pulo yang berarti pulau atau

daratan dan gadung yang merupakan nama tanaman sejenis umbi-umbian yang pernah banyak tumbuh di daerah tersebut. Menyebut nama Pulogadung langsung teringat terminal dan kawasan industri. Namun, siapa sangka Pulogadung yang merupakan salah satu kecamatan di Jakarta Timur itu dulunya ladang umbi-umbian. Dikutip dari buku 212 Asal-Usul Djakarta Tempo Doeloe (Oktober 2012) karya Zaenuddin HM, Pulogadung berasal dari nama Pulo yang berarti pulau, sedangkan Gadung adalah umbi-umbian yang banyak tumbuh di wilayah tersebut. Maka itu, masyarakat setempat menyebut wilayah yang banyak ditumbuhi umbi-umbian jenis gadung itu sebagai Pulogadung. Kini, Pulogadung bukan lagi ladang atau kebun umbi-umbian. Dalam perjalanan sejarahnya, Pulogadung diresmikan sebagai kecamatan pada tahun 1956.

Kecamatan Pulo Gadung merupakan salah satu kecamatan di Kota Jakarta Timur yang terletak antara 106o49'35" Bujur Timur dan 6o10'37" Lintang Selatan, memiliki luas wilayah 4,88 Km<sup>2</sup>. Luas wilayah itu merupakan 2,60 persen luas wilayah Kota Jakarta Timur yang sebesar 188,03 Km<sup>2</sup>, terdiri atas 6 kelurahan, 62 Rukun Warga (RW) dan 796 Rukun Tetangga (RT) dengan jumlah penduduk 151.827 jiwa (Proyeksi Penduduk 2010, BPS). Pulo Gadung (ditulis juga sebagai Pulogadung) adalah sebuah kecamatan yang terletak di Jakarta Timur. Kecamatan ini dialiri oleh beberapa kali yang berhulu di Jonggol, Bogor, sehingga membuatnya dinamai Pulo alias Pulau, meski bukan Pulau dalam arti sesungguhnya. Pulo Gadung berbatasan dengan Kelapa Gading di sebelah utara, Matraman dan Cempaka Putih di sebelah barat, Cakung di sebelah timur, dan Jatinegara di sebelah selatan. Wilayah Kecamatan Pulo Gadung memiliki perbatasan sebelah utara dengan Kecamatan Cempaka Putih Kota Jakarta Pusat, sebelah

timur dengan Kecamatan Pulo Gadung, sebelah selatan Kecamatan Jatinegara dan sebelah barat dengan Kecamatan Menteng Kota Jakarta Pusat. Secara rinci luas wilayah kelurahan di kecamatan Pulo Gadung.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Pulogadung Berdasarkan Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota Dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian disebutkan bahwa tujuan pemindahan atau mutasi pegawai antara lain: (1) peningkatan produktivitas kerja; (2) pendayagunaan pegawai; (3) pengembangan karier; (4) penambahan tenaga-tenaga ahli pada unit-unit yang membutuhkan; (5) pengisian jabatan-jabatan lowongan yang belum terisi, dan (6) sebagai hukuman. Berkaitan dengan faktor yang melatarbelakangi tujuan mutasi Pegawai Negeri Sipil dan kesesuaian pelaksanaan kebijakan mutasi Pegawai Negeri Sipil berdasarkan Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009, menggiring sejumlah pejabat pemerintahan Kecamatan Pulogadung mengeluarkan pendapatnya.

“Sebenarnya mutasi PNS yang dilakukan pemerintah daerah kabupaten/ kota bertujuan untuk: mengembangkan karier PNS, percepatan pelaksanaan dan pelayanan publik serta meningkatkan profesionalitas PNS, dengan tetap berpegang pada prinsip dasar *the right man on the right place*”.<sup>1</sup>

Dalam kesempatan yang berbeda, para informan dan narasumber memberikan penjelasannya bahwa pelaksanaan mutasi

---

<sup>1</sup> Narasumber 1

pada dasarnya meruakan kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian (Walikota) yang bertujuan untuk peningkatan pelayanan publik atas usulan Baperjakat". Secara substantif, bagaimanapun kebijakan pemindahan atau mutase pegawai memang dilakukan dengan tujuan efektivitas kinerja pemerintahan, baik pemerintah daerah kabupaten dan kota.

"Terkadang untuk meningkatkan profesionalitas pegawai dalam kinerja pemerintahan perlu diberikan beban atau tanggung jawab lebih terhadap pegawai, terutama pada unit-unit kerja pemerintahan yang memang membutuhkan tenaga ahli atau kekosongan jabatan yang perlu segera diisi".<sup>2</sup>

Namun, apapun tujuan dan hasil proses mutasi pegawai, yang pasti sebuah kebijakan pemerintahan selalu bersentuhan dengan aturan birokrasi yang panjang dan berliku, baik menyangkut aturan tertulis seperti undang-undang, keputusan presiden, keputusan menteri dan peraturan pemerintah, maupun aturan tidak tertulis yang bersifat subjekif-kolektif pelaksana pemerintahan. Secara teknis kalau memang tolak ukur keberhasilan mutasi PNS di Kecamatan Pulogadung berdasar pada Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009 dan Pasal 14, maka sudah dapat dipastikan tidak ditemukan penyimpangan atau masalah. Disamping karena banyak melibatkan pejabat publik mulai Presiden, Menteri, Gubernur, DPR dan Walikota, prosesnya juga dipantau secara ketat".<sup>3</sup> Ketimpangan kebijakan mutasi justru terlihat pada hal-hal yang bersifat non teknis. Sebut jama masa kerja pegawai, kekosongan jabatan, kedekatan dengan pihak pimpinan atau ambisi pribadi pegawai untuk menduduki jabatan tertentu dan sebagainya".<sup>4</sup>

Faktor yang menstimulasi lahirnya sejumlah kebijakan mutasi PNS Kecamatan Pulogadung memang cukup beragam dan hal itu perlu persiapan matang dan proses yang panjang. Kebijakan itu tidak lahir serta merta dan dalam realisasinya membutuhkan waktu berbulan-bulan. Salah satu contoh untuk pengangkatan pejabat Sekretaris Daerah Kabupaten/ Kota. WaliKecamatan Pulogadung sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/ Kota harus berkonsultasi kepada pimpinan DPR Kecamatan Pulogadung yang dilakukan secara tertulis dan mengajukan sekurangnya 3 orang calon PNS yang memenuhi syarat. Proses inipun juga berlaku pada proses mutasi PNS untuk jabatan dan posisi yang lain".<sup>5</sup>

Dengan kata lain, dibenarkan bahwa secara teknis administratif tidak pernah ditemukan atau terungkap kasus-kasus penyalahgunaan kewenangan kebijakan mutasi oleh sejumlah pihak atau pejabat yang terkait dengan proses mutasi.

"Secara hirarkis organisatoris pelaksanaan pemindahan (mutasi) PNS merupakan kewenangan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dalam hal ini Kepala Daerah (Walikota), tetapi pelaksanaan teknis di lapangan dapat dilimpahkan kepada pejabat yang memiliki kewenangan terhadap proses pemindahan (mutasi) PNS, biasanya dalam hal ini diperankan oleh Sekretaris Daerah (Sekda) Kecamatan Pulogadung".<sup>6</sup>

Dari sejumlah paparan di atas, dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Pulogadung cukup sejalan dengan Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009 dan diberlakukan dengan tujuan untuk peningkatan pelayanan publik atau

---

<sup>2</sup> Narasumber 2

<sup>3</sup> Narasumber 3

<sup>4</sup> Narasumber 2

---

<sup>5</sup> Narasumber 1

<sup>6</sup> Narasumber 4



masyarakat Kecamatan Pulogadung pada umumnya

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

Dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian disebutkan bahwa: (1) Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan hormat karena meninggal dunia. (2) Pegawai Negeri Sipil dapat diberhentikan karena: (3) Atas permintaan sendiri, (4) Mencapai batas usia pensiun; (5) Perampangan organisasi pemerintah; atau (6) Tidak cakap jasmani dan rohani sehingga tidak dapat menjalankan kewajiban sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Pertimbangan dan aturan hukum yang mengatur pelaksanaan pemindahan atau mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Pulogadung di atas, apakah sudah benar-benar terselenggara dengan baik dan tidak ditemukan hambatan. “Menurutnya, yang menjadi faktor penghambat Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kecamatan Pulogadung (Badan Kepegawaian Daerah) dalam proses mutasi adalah adanya konsep otonomi daerah. Seringkali konsep otonomi daerah berbenturan dengan kebijakan pemerintah pusat. Apabila hal ini terjadi, maka yang kerap kali dilakukan oleh pemerintah Kecamatan Pulogadung adalah melakukan analisis ulang terhadap formasi PNS dengan memperhitungkan analisis beban kerja atau tanggung jawab PNS di masing-masing unit kerja, menyampaikan faktor dan data administrasi pendukung terhadap perlunya

dilakukan proses mutasi PNS tentang pemindahan, pengangkatan dan pemberhentian pegawai”.<sup>7</sup>

Oleh karena itu, yang merupakan faktor penghambat adanya kebijakan mutasi pegawai antar posisi atau jabatan antar daerah adalah adanya kebijakan formasi PNS yang masing-masing daerah memiliki wewenang dan kebijakan yang berbeda”.<sup>8</sup>

Lahirnya sebuah kebijakan memang dilatarbelakngi banyak faktor, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Terkadang juga dari kedua faktor itulah hambatan-hambatan juga sering muncul. Sejumlah faktor yang menghambat proses mutasi antara lain: posisi jabatan yang kita inginkan ternyata sudah penuh terisi oleh pegawai lain, disiplin dan pengalaman yang kita miliki belum memenuhi syarat untuk menduduki jabatan tersebut. Bahkan jabatan yang saya minta pada waktu itu belum ada bidang yang mengaturnya di Kecamatan Pulogadung, karena saya pindahan dari Kota Jakarta Barat. Akibat beberapa hal itulah, maka saya harus sabar menunggu sampai posisi dan jabatan sekarang terpenuhi di pulogadung”.<sup>9</sup>

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

---

<sup>7</sup> Narasumber 4

<sup>8</sup> Narasumber 5

<sup>9</sup> Narasumber 3

Dalam pelaksanaan mutasi, pengangkatan dan pemberhentian PNS, Pemerintah Kecamatan Pulogadung melalui Badan Kepegawaian Daerah (BKD) telah menerapkan sejumlah kebijakan diantaranya dengan membentuk kartu kendali, yang dalam prosedurnya disampaikan kepada SKPD daerah Kabupaten/ Kota dengan tetap berpegang kepada Peraturan Pemerintah: No. 13/2002, No.9/2003, No.41/2007 dan UU No.43/1999. Alhamdulillah, dengan cara ini setiap hambatan ditemukan dapat diselesaikan dengan baik”.<sup>10</sup>

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

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

Fakta penelitian tentang pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan

Pulogadung berdasarkan Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009, menghasilkan bahwa, pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Pulogadung bertujuan untuk membangun efektivitas kinerja pemerintahan dan peningkatan pelayanan publik Kecamatan Pulogadung.

### **Kesimpulan**

Secara teknis administratif, berdasarkan Peraturan Pemerintah Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009, tidak ditemukan atau terungkap kasus-kasus penyalahgunaan kewenangan kebijakan terkait mutasi di Kecamatan Pulogadung. Dalam Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009 tidak bertentangan dengan pelaksanaan kebijakan mutasi Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Pulogadung. Dalam pasal 14 misalnya, disebutkan bahwa syarat pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten/Kota dalam dan dari jabatan struktural eselon IV kebawah dan jabatan fungsional yang jenjangnya setingkat dengan itu, antara lain: (1) dilakukan setelah berkonsultasi secara tertulis dengan Gubernur dan, (2) sebelum pejabat pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota mengajukan permintaan persetujuan kepada pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota, (3) pejabat mutasi harus memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan, serta (4) mengajukan sekurang-

<sup>10</sup>Narasumber 2

kurangnya 3 (tiga) orang calon dari Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat.

Secara umum Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Pulogadung berdasarkan Pasal 14 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah Kabupaten/ Kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009 berjalan dengan baik. Hambatan-hambatan yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kecamatan Pulogadung dalam pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Pulogadung, antara lain: nihilnya posisi jabatan yang diinginkan pegawai, ketidaksesuaian potensi dan pengalaman kerja (profesionalitas) pegawai dengan tanggung jawab kerja yang diinginkan serta perbedaan kebijakan dan wewenang otonomi daerah dalam mengatur formasi PNS.

Sedangkan upaya atau solusi dilakukan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kecamatan Pulogadung dalam menghadapi hambatan pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Pulogadung, meliputi: membentuk kartu kendali yang dalam prosedurnya disampaikan kepada SKPD, menselaraskan mutasi antar posisi dan jabatan di daerah serta memberikan pemahaman kepada setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) bahwa mutasi dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

#### **Saran/Rekomendasi:**

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan di atas, kami memberikan saran atau rekomendasi sebagai berikut:

1. Bagi Pemerintahan Daerah Kecamatan Pulogadung, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan atau referensi terhadap sejumlah implementasi kebijakan khususnya tentang mutasi PNS berdasarkan

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

2. Dari penelitian ini diharapkan kecamatan lebih selektif dalam melakukan mutasi sehingga meminimalisir jumlah pegawai yang dimutasi dan memperhatikan domisili para calon pegawai mutasi agar tidak mengganggu kinerja kerjanya, dan mengimplementasikan kebijakan pegawai yang dimutasi dilakukan dengan prinsip “the right man and the right place” atau “orang yang benar dan tempat yang benar, dan alangkah baiknya melakukan kerja sama dengan Instansi-instansi pemerintahan di Kecamatan Pulogadung dalam melakukan seleksi PNS yang akan dimutasi.
3. Bagi Pegawai Negeri Sipil, dapat dijadikan referensi dan pertimbangan dalam mengajukan proses mutasi sekaligus membangun profesionalitas kerja yang lebih baik dalam melayani publik sekaligus pengabdian tanpa batas terhadap bangsa dan negara.

#### **Daftar Pustaka**

##### **Buku**

- Danim, Sudarwan. 2004. Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

- Moekijat. 2001. Manajemen Kepegawaian. Bandung: Mandar Maju.
- Nitisemito, Alex, S. 2003. Manajemen Personalia. Jakarta: , Ghalia Indonesia.
- Pigors, Paul & Charles. A. Meters. 2005. Administrasi Kepegawaian. Indonesia: Musanef.
- Satoto, Sukamto. 2004. Pengaturan Eksistensi dan Fungsi Badan Kepegawaian Negara. Yogyakarta: Hanggar Kreator.
- Soekamto, Soerjono. 1988. Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta: UI Press.
- Siagian S.P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: STIE YKPN.
- Tjandra, W. Riawan. 2008. Hukum Administrasi Negara. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Tachjan, 2006. Implementasi Kebijakan Publik. Bandung: AIPI Bandung – Puslit KP2W Lemlit Unpad.
- Mazmanian, Daniel A. 1983. Implementation And Publik Policy, USA: ScottForesman and Company.rta.
- DR. Taufiqurakhman, S.Sos., M.Si. 2014. Kebijakan Publik, Jakarta Pusat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Moestopo Beragama (Pers)
- <http://digilib.iainkendari.ac.id/4397/3/3%20BAB%20II.pdf>
- <https://kumparan.com/ragam-info/pengertian-implementasi-menurut-para-ahli-20WOoGPdah1/full>
- <https://www.liputan6.com/bisnis/read/5069499/asn-adalah-aparatur-sipil-negara-ketahui-fungsi-dan-tugas-serta-perannya>
- <https://www.floreseditorial.com/news/pr-3974776570/ini-3-jenis-pns-yang-ada-di-indonesia-yang-bekerja-sesuai-dengan-tingkatannya>

#### Perundang-undangan

- Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 63, Tahun 2009 Tentang Perubahan Atas Peraturan
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014
- Pemerintah No 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 1966 tentang Pemberhentian/ Pemberhentian Sementara Pegawai Negeri
- Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.
- Pemerintah Nomor 37 Tahun 2004 tentang Larangan Pegawai Negeri Sipil Menjadi Anggota Partai Politik.

#### Internet

- <https://kepegawaian.polije.ac.id/peraturan-pemerintah--pp--tentang-pemberhentianpegawai-negeri-sipil>
- <https://bkpsdmd.tanjatimkab.go.id/profil/detail/49/perpindahan-pegawai-negeri-sipil-antar-instansi>