

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelaksanaan pembangunan nasional salah satunya terdapat pada sumber daya manusia yang tersedia. Sumber daya manusia ini merupakan pemikir, perencana dan pelaksana pembangunan. Sebagaimana tercantum dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 5494 yang berbunyi:¹

Dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan Negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional, netral, dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur pelekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pegawai Negeri Sipil merupakan unsur aparatur negara atau abdi masyarakat, hal ini merupakan salah satu pelaksana dari kebijaksanaan pemerintah dalam rangka meningkatkan kehidupan bangsa dan negara menuju masyarakat yang adil dan makmur. Pegawai Negeri Sipil sebagai alat pemerintah (aparatur pemerintah) memiliki keberadaan yang sentral dalam membawa

¹ Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 5494.

komponen kebijaksanaan-kebijaksanaan atau peraturan-peraturan pemerintah guna terealisasinya tujuan nasional.²

Masa jabatan Pegawai Negeri Sipil ditentukan oleh ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku yaitu pada pasal 87 Ayat (1) huruf c dan pasal 90 Undang-undang No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 5494 “bahwa Pegawai Negeri Sipil diberhentikan dengan hormat karena mencapai batas usia pensiun”.³ Selama menjabat sebagai Pegawai Negeri Sipil diharuskan untuk tunduk dan patuh sesuai dengan sumpah yang diucapkan pada saat diangkat menjadi seorang Pegawai Negeri Sipil. Sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil yang mengabdikan kepada negara harus siap ditempatkan dimana saja, hal ini sangat mendukung kelancaran dalam roda pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional yang merupakan tulang punggung pemerintah.

Berkaitan dengan begitu pentingnya peranan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam kehidupan berbangsa dan bernegara maka untuk mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan yang demikian, diperlukan seorang Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan berdasarkan prestasi kerja dan sistem karir. Salah satu bentuk dari perkembangan sumber daya manusia seorang Pegawai Negeri Sipil adalah dengan dilakukannya mutasi sebagai bentuk perwujudan dari dinamika organisasi yang dijadikan sebagai salah satu cara untuk mencapai tujuan organisasi. Mutasi adalah kegiatan pemindahan pegawai dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain, Pegawai Negeri Sipil dapat berpindah antar jabatan fungsional

² Sri Hartini dkk, **Hukum Kepegawaian di Indonesia**, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm 3.

³ Pasal 87 Ayat (1) huruf c dan pasal 90 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 5494.

maupun jabatan struktural di instansi pusat dan instansi daerah berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kinerja.⁴ Mutasi sangat diperlukan sebagai bentuk dari penyederhanaan organisasi pemerintahan, mutasi hanya dapat dilakukan dengan memperhatikan prestasi kerja yang dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya agar tidak salah menempatkan seorang Pegawai Negeri Sipil pada jabatan tertentu.

Tujuan dari adanya mutasi adalah sebagai bentuk dari penyegaran dalam instansi pemerintah, mengurangi rasa bosan pegawai terhadap pekerjaan serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai, namun mutasi terkadang dapat disalahartikan oleh sebagian orang terutamanya Pegawai Negeri Sipil yaitu sebagai hukuman jabatan atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan. Sebagai aparatur negara maka setiap Pegawai Negeri Sipil diangkat dalam jabatan dimana prinsip pengangkatan dalam jabatan tersebut harus profesional sesuai kompetensi dan kode etik, prestasi kerja, jenjang pangkat dan syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras dan golongan.

Pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi kerja yang dicapai Pegawai Negeri Sipil mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para Pegawai Negeri Sipil untuk lebih mengembangkan potensi yang dimilikinya. Mutasi yang seharusnya dilakukan sebagai bentuk peningkatan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil justru menjadi bentuk dari sarat kepentingan politis otonomi daerah, ras, bahkan almamater dan lain sebagainya.⁵ Hal ini membuktikan bahwasanya dinamika kebijakan dari mutasi pejabat struktural Pegawai Negeri Sipil sering kali

⁴ Pasal 68 Ayat (4) Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 5494.

⁵ Radar Cirebon, 2013, **Mutasi Sarat Kepentingan Politik** (*online*), <http://www.radarcirebon.com/mutasi-sarat-kepentingan-politik-2.html>, (26 November 2014).

tidak didasarkan pada peraturan kepegawaian yang berlaku, tapi dipengaruhi faktor lain, seperti seorang Pegawai Negeri Sipil dinilai tidak sejalan atau tidak mengikuti kebijakan dari Kepala Daerah. Apabila mengkaji aspek kualitas aparat pemerintah daerah dalam menjalankan tugas pemerintah daerah, terdapat berbagai permasalahan yang menyangkut keterbatasan dan kelemahan yang berakibat tidak optimalnya upaya akselerasi pembangunan di daerah. Beberapa gambaran mutasi jabatan struktural di daerah, masih banyak permasalahan dalam pelaksanaannya.

Berkenaan dengan hal mutasi, pemerintah dalam hal ini telah menerbitkan Undang-undang terbaru yang mengatur hal-hal pokok tentang kepegawaian yaitu Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 5494 yang sebelumnya Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 *jo* Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 3890. Mutasi yang dimaksudkan dalam Undang-undang tersebut adalah “Pemindahan, dan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam pangkat dan jabatan-jabatan tertentu, yang didasarkan atas profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang telah ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat-syarat lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan”. Terdapat perbedaan substansi yang mendasar dengan diberlakukannya Undang-undang terbaru dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara yaitu “Setiap Pegawai Negeri Sipil (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 perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri”. Mutasi Pegawai Negeri Sipil dalam satu instansi pusat atau instansi daerah dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian; antar Kabupaten/Kota dalam satu

Provinsi ditetapkan oleh Gubernur setelah memperoleh pertimbangan kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN); antar Kabupaten/Kota antar Provinsi, dan antar Provinsi ditetapkan oleh Menteri PAN-RB setelah memperoleh pertimbangan kepala BKN; mutasi Pegawai Negeri Sipil Provinsi/Kabupaten/Kota ke instansi pusat atau sebaliknya ditetapkan oleh kepala BKN; dan mutasi Pegawai Negeri Sipil antar Instansi Pusat ditetapkan oleh kepala BKN. Dengan demikian pelaksanaan mutasi Pelaksanaan Pegawai Negeri Sipil dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan, hal ini ditegaskan dalam pasal 79 ayat (7) Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 5494.

Pelaksanaan mutasi pejabat struktural Pegawai Negeri Sipil sendiri seharusnya dilakukan dengan proses melakukan analisis jabatan (*job analysis*) yaitu suatu aktivitas untuk mengkaji, mempelajari, mengumpulkan, dan mencatat serta menganalisis keterangan atau fakta dari suatu pekerjaan secara sistematis dan teratur, sehingga berdasarkan keterangan dan fakta tersebut dapat diperoleh informasi tentang gambaran pekerjaan secara menyeluruh dan syarat pekerjaan yang diperlukan.⁶ Analisis jabatan dilakukan untuk mengetahui kebutuhan penempatan pegawai sesuai kemampuannya dengan mencocokkan formasi apa yang tersedia. Sebagai bahan untuk menetapkan formasi, diperlukan lebih dahulu analisis kebutuhan Pegawai Negeri Sipil dan untuk dapat melakukan analisis kebutuhan yang dimaksud, terlebih dahulu perlu ada analisis jenis, sifat, dan beban kerja yang harus dilaksanakan oleh suatu instansi.⁷

Setelah melakukan analisis jabatan, hal selanjutnya yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah ialah melakukan daftar usulan mutasi dimana Badan Kepegawaian Daerah

⁶ Bedjo Siswanto, **Manajemen Tenaga Kerja: Ancaman Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja**, Sinar Baru, Bandung, 1987, hlm 33.

⁷ Sastra Djatmika dan Marsono, **Hukum Kepegawaian di Indonesia**, Djambatan, Jakarta, 1982, hlm 52.

beserta Badan pertimbangan jabatan dan kepangkatan (Baperjakat) membuat daftar nama pejabat yang akan dilakukan mutasi dengan memperhatikan kelayakan dari seorang PNS tersebut terutama melihat Daftar Riwayat Hidup dan Daftar Penilaian Prestasi Kerja (DP-3) dalam kurun waktu 2 tahun terakhir. Selanjutnya dari daftar nama yang diperoleh tersebut dapat diajukan pada sidang Baperjakat dimana dalam sidang tersebut dibentuk suatu tim yang terdiri dari Sekretaris Daerah Kota/Kabupaten sebagai ketua dengan anggota pejabat eselon II yang berjumlah 6 orang dan sekretaris yang bukan anggota dari pejabat eselon III.⁸ Tim ini nantinya memberikan saran dan pertimbangannya dalam pengangkatan jabatan terhadap calon yang sudah masuk dalam daftar usulan mutasi. Dari hasil seleksi yang dilakukan oleh Baperjakat selanjutnya disampaikan kepada Kepala Daerah dalam hal ini sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah untuk dimintai pertimbangannya terhadap usulan tersebut. Hal ini Kepala Daerah dirasa harus terlibat langsung dalam pelaksanaan sidang Baperjakat, mengingat semua keputusan akhir berada di tangan Kepala Daerah. Setelah Kepala Daerah memutuskan pejabat yang layak untuk diangkat menjadi pejabat struktural maka dikeluarkanlah Surat Keputusan Walikota yang ditetapkan pengangkatannya dengan keputusan Kepala Daerah dilakukanlah pelantikan dan pengambilan sumpah dan janji yang dilakukan oleh badan yang berwenang yaitu Badan Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disebut (BKD).

Badan Kepegawaian Daerah adalah Perangkat Pemerintah Daerah yang mempunyai peranan dalam melaksanakan Manajemen Pegawai Negeri Sipil daerah untuk meningkatkan pelayanan dan kinerja pegawai dalam rangka menunjang tugas pokok Bupati/Walikota. Lembaga

⁸ Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 197, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 4018 Sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 4194.

ini dibentuk setelah pelaksanaan otonomi daerah tahun 1999. Badan Kepegawaian Daerah Kota Probolinggo mempunyai tugas membantu Walikota dalam melaksanakan Manajemen Pegawai Negeri Sipil daerah, kewenangan yang dimiliki Badan Kepegawaian Daerah Kota Probolinggo salah satunya adalah melaksanakan mutasi pejabat struktural Pegawai Negeri Sipil daerah Kota Probolinggo.

Badan Kepegawaian Daerah Kota Probolinggo dalam melaksanakan mutasi pejabat struktural Pegawai Negeri Sipil mendapatkan wewenang delegasi dari Walikota dalam hal ini sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah yang dalam pelaksanaannya berdasarkan Peraturan Daerah dan Peraturan Walikota. Pejabat Pembina Kepegawaian dapat mendelegasikan sebagian wewenangnya atau memberikan kuasa kepada pejabat lain di lingkungannya untuk menetapkan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Kabupaten/Kota dalam dan dari jabatan struktural eselon IV ke bawah dan jabatan fungsional yang jenjangnya setingkat dengan itu. Pemberian wewenang delegasi dari Walikota sebagai Pejabat Pembina Kepegawaian kepada Badan Kepegawaian Daerah tidak diberikan secara penuh hanya hal-hal yang pokok yang sudah ditentukan dalam Undang-undang. Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas sebagai badan pelaksana teknis daerah serta mempunyai wewenang untuk menyeleksi Pegawai Negeri Sipil daerah dan menentukan penempatan mutasi. Pegawai Negeri Sipil daerah adalah Pegawai Negeri Sipil daerah Provinsi/Kabupaten/Kota yang gajinya dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan bekerja pada Pemerintah Daerah atau dipekerjakan diluar instansi induknya.⁹

Penyelenggaraan tugas di bidang kepegawaian oleh Badan Kepegawaian Daerah Kota Probolinggo dalam hal tugas melaksanakan mutasi pejabat struktural Pegawai Negeri Sipil daerah

⁹ Sri Hartini dkk, *op.cit.* hlm 37.

diindikasikan terjadi ketidak-proporsionalan dalam hal pelaksanaannya sehingga terjadi jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, bukan hanya itu saja Badan Kepegawaian Daerah Kota Probolinggo dalam pelaksanaan mutasi pejabat struktural Pegawai Negeri Sipil cenderung mendapat kendala dikarenakan tidak sedikit dari individu Pegawai Negeri Sipil mengusulkan diri agar dilakukan mutasi dengan berbagai alasan pribadi, hal ini seharusnya tidak dapat dilaksanakan mengingat bertentangan dengan sumpah yang diucapkan seorang Pegawai Negeri Sipil pada saat dia diangkat. Akhirnya hal ini berdampak dengan mengesampingkan tujuan utama mutasi Pegawai Negeri Sipil daerah yaitu untuk meningkatkan Profesionalisme Kerja Pegawai Negeri Sipil daerah.

Terkait dengan topik yang diangkat oleh peneliti, maka perlu kiranya peneliti menampilkan penelitian terdahulu yang masih berkaitan dengan topik peneliti, agar dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan dapat diketahui bahwasanya terdapat perbedaan dalam topik yang peneliti angkat, adapun penelitian terdahulu peneliti sajikan dalam bentuk tabel antara lain:

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

No.	Tahun Penelitian	Identitas Peneliti dan Asal Instansi	Judul Penelitian	Rumusan Masalah
1.	2011	Komang Sridanayasa (Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Udayana Denpasar)	Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VIII	1. Bagaimanakah pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural pada Balai pemantapan kawasan hutan wilayah VIII? 2. Bagaimanakah sistem pembinaan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural pada unit pelaksana teknis

				Balai pemantapan kawasan hutan wilayah VIII?
2.	2008	Herdyanto Hermansyah (Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang)	Perpanjangan Batas Usia Pensiun Pejabat Struktural Eselon II (Studi di Pemerintah Kota Malang)	1. Bagaimanakah mekanisme dan prosedur perpanjangan batas usia pensiun pejabat eselon II?

Lanjutan Tabel 1.

No.	Tahun Penelitian	Identitas Peneliti dan Asal Instansi	Judul Penelitian	Rumusan Masalah
2.	2008	Herdyanto Hermansyah (Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang)	Perpanjangan Batas Usia Pensiun Pejabat Struktural Eselon II (Studi di Pemerintah Kota Malang)	2. Apa alasan dilakukannya perpanjangan batas usia pensiun pejabat struktural eselon II?
3.	2013	Eri Sapto Nugroho (Fakultas Ilmu Administrasi Publik Universitas Brawijaya Malang)	Pelaksanaan Mutasi Jabatan Struktural Yang Dilakukan Oleh Pemerintah Kota Malang	1. Bagaimanakah pelaksanaan mutasi jabatan struktural yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Malang? 2. Apa sajakah faktor-faktor yang menjadi kendala pelaksanaan mutasi jabatan struktural yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Malang?
4.	2009	Dwiyanti Septi (Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang)	Mutasi Pegawai Negeri Sipil (Studi di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro)	1. Bagaimanakah proses mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Bojonegoro? 2. Apa sajakah kendala mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Bojonegoro?

Lanjutan Tabel 1.

No.	Tahun Penelitian	Identitas Peneliti dan Asal Instansi	Judul Penelitian	Rumusan Masalah
5.	2012	Hafid Ramadhani (Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang)	Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Kota Batu 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 Kota Batu)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil Kota Batu berdasarkan pasal 14 tentang wewenang tentang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil daerah kabupaten/kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009? 2. Apa hambatan-hambatan yang dihadapi Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu dalam pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil Kota Batu berdasarkan Pasal 14 tentang wewenang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil daerah kabupaten/kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009?

Lanjutan Tabel 1.

No.	Tahun Penelitian	Identitas Peneliti dan Asal Instansi	Judul Penelitian	Rumusan Masalah
5.	2012	Hafid Ramadhani (Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang)	Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Kota Batu 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 Kota Batu)	3. Bagaimana upaya atau solusi yang dilakukan Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu dalam menghadapi hambatan pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu berdasarkan Pasal 14 tentang wewenang pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil daerah kabupaten/kota dalam Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009?
6.	2014	Bunga Ilka Pratiwi (Fakultas Ilmu Administrasi)	Pelaksanaan Mutasi Pegawai Di Kota Batu	1. Bagaimanakah penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai di Kota Batu?

		Universitas Brawijaya Malang)	(Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Batu)	<ol style="list-style-type: none"> 2. Bagaimanakah pelaksanaan mutasi pegawai di Kota Batu? 3. Faktor apa sajakah yang mempengaruhi pelaksanaan mutasi pegawai di Kota Batu?
--	--	-------------------------------	---	--

Lanjutan Tabel 1.

No.	Tahun Penelitian	Identitas Peneliti dan Asal Instansi	Judul Penelitian	Rumusan Masalah
7.	2010	Heryanto J. Monoarfa (Program Studi Ilmu Administrasi Publik Universitas Brawijaya)	Rekrutmen Pejabat Struktural Dalam Rangka Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur Pemerintah Daerah (Studi di Kabupaten Bone Bolango)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana kompetensi dan keterampilan pejabat struktural di Kabupaten Bone Bolango? 2. Bagaimana proses rekrutmen pejabat struktural di Kabupaten Bone Bolango? 3. Kendala-kendala apakah yang dihadapi oleh Pemerintah Kabupaten Bone Bolango?

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas peneliti tertarik untuk mengkaji, melakukan penelitian dan membahas hal ini menjadi sebuah objek penelitian, maka peneliti mengambil judul penelitian yaitu: “Dinamika Mutasi Pejabat Struktural Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Probolinggo”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah dinamika mutasi pejabat struktural Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kota Probolinggo?
2. Hambatan apa sajakah yang timbul dengan adanya mutasi pejabat struktural Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kota Probolinggo?
3. Bagaimanakah upaya dan solusi Badan Kepegawaian Daerah Kota Probolinggo dalam mengatasi permasalahan dinamika mutasi pejabat struktural Pegawai Negeri Sipil?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan peneliti memiliki tujuan yang ingin dicapai antara lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis dinamika mutasi pejabat struktural Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kota Probolinggo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis hambatan yang timbul dengan adanya mutasi pejabat struktural Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kota Probolinggo.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis upaya dan solusi Badan Kepegawaian Daerah Kota Probolinggo dalam mengatasi permasalahan dinamika mutasi pejabat struktural Pegawai Negeri Sipil.

D. Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan nantinya dapat bermanfaat:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan Hukum Administrasi Negara khususnya dalam hal Hukum Kepegawaian.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, dapat berguna untuk mengembangkan penalaran dan pemikiran yang dinamis, sekaligus mengembangkan kemampuan peneliti dalam melakukan kajian lebih mendalam di bidang hukum khususnya Hukum Kepegawaian;
- b. Bagi masyarakat, untuk memberikan masukan serta tambahan pengetahuan berkaitan dengan masalah yang diteliti, dan berguna bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan;
- c. Bagi pemerintah, dapat dijadikan input bagi Badan Kepegawaian Daerah khususnya dalam pelaksanaan mutasi kerja Pegawai Negeri Sipil daerah agar ke depannya bisa lebih baik lagi.

E. Sistematika Penulisan

Agar lebih memudahkan untuk dimengerti dan dipahami maka peneliti mencoba mendeskripsikan secara singkat dan jelas isi penulisan skripsi ini sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang penelitian yang mendorong peneliti untuk memilih judul, rumusan masalah yang diangkat, tujuan penelitian, manfaat penelitian yang kemudian dibagi menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis serta sistematika penulisan.

BAB II: KAJIAN PUSTAKA

Bab ini peneliti menguraikan teori-teori dan istilah hukum yang melandasi penulisan dan berkaitan dengan penelitian ini. Peneliti mencari dan menganalisis berbagai literatur yang diperoleh dari berbagai sumber. Manfaat dari bab ini adalah membantu dan mempermudah peneliti untuk menjabarkan hasil penelitiannya ke dalam pembahasan permasalahan dari penelitian tersebut.

Kajian pustaka dari penelitian ini sebagai berikut: Kajian tentang Badan Kepegawaian Daerah, Kajian tentang Pegawai Negeri Sipil, Kajian tentang Jabatan Struktural, Kajian tentang pengembangan sumber daya Pegawai Negeri Sipil, Kajian tentang mutasi, Kajian tentang penempatan, Kajian tentang teori kewenangan.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang cara-cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan dengan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah. Komponen yang masuk dalam bab metode penelitian meliputi jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis data, dan definisi operasional.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini peneliti menguraikan mengenai gambaran umum lokasi penelitian dan memaparkan penelitian yang diperoleh peneliti secara sistematis berisikan hasil analisis penelitian tentang Dinamika Mutasi Pejabat Struktural Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kota Probolinggo.

BAB V: PENUTUP

Bab ini memuat tentang kesimpulan dari hasil analisis dalam bab IV, dan saran dari peneliti yang dapat diberikan pada pihak-pihak terkait dengan permasalahan dalam penulisan penelitian ini.