

**KRITERIA DAN PROSEDUR PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI
SIPIL DALAM PELAKSANAAN MUTASI DI KABUPATEN
PURBALINGGA (Studi di Badan Kepegawaian Pendidikan dan
Pelatihan Daerah Kabupaten Purbalingga)**
***CRITERIA AND PERFORMANCE ASSESSMENT PROCEDURES OF
CIVIL STATE EMPLOYEES IN IMPLEMENTING MUTATIONS IN
PURBALINGGA DISTRICT (Study at the Regional Education and
Training Personnel Agency of Purbalingga Regency)***

**Rahma Dwi Safitri, Sri Hartini, dan Tedi Sudrajat
Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman
Jl. Prof. Dr. Hr. Boenjamin 708 Grendeng-Purwokerto 53122
rahma.safitri@mhs.unsoed.ac.id**

Abstrak

Mutasi Pegawai Negeri Sipil merupakan salah satu bagian dari proses Manajemen Pegawai Negeri Sipil, tidak terkecuali di Kabupaten Purbalingga. Dalam hal pelaksanaan mutasi jabatan struktural Eselon II ke bawah dalam satu Instansi Daerah di Kabupaten Purbalingga diindikasikan terjadi ketidakproporsionalan dalam hal pelaksanaannya sehingga terjadi jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Dengan demikian dibutuhkan penilaian yang objektif berdasarkan kriteria dan prosedur yang tepat dalam pelaksanaan mutasi untuk mendukung hal tersebut. Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana kriteria dan prosedur penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam pelaksanaan mutasi di Kabupaten Purbalingga. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis normative. Data yang digunakan adalah data sekunder. Data-data tersebut diperoleh dianalisis dan dijabarkan berdasarkan norma hukum yang berkaitan dengan objek penelitian. Analisis penelitian dilakukan dengan normative kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian bahwa pelaksanaan mutasi jabatan struktural Eselon II ke bawah dalam satu Instansi Daerah di Kabupaten Purbalingga mempertimbangkan kriteria khusus dan kriteria umum berdasarkan sistem merit yaitu kualifikasi, kompetensi, kinerja dan non diskriminasi yang telah ditentukan oleh Baperjakat. Hasil temuan lain menunjukkan bahwa prosedur pelaksanaan mutasi jabatan struktural Eselon II ke bawah dalam satu Instansi Daerah di Kabupaten Purbalingga mengacu pada Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi, sedangkan prosedur penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil masih berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Kata Kunci : Penilaian Kinerja, Mutasi, Pegawai Negeri Sipil

Abstract

Movement of Civil Servants is one part of the Civil Servant Management process, including in Purbalingga Regency. In the case of the implementation of mutations in the structural positions of Echelon II and below in one Regional Agency in Purbalingga Regency, it is indicated that there is a disproportionate in terms of its implementation so that there are positions that are not in accordance with the competencies they have. Thus, an objective assessment is needed based on appropriate criteria and procedures in implementing mutations to support this. The problem in this research is how the criteria and procedures for evaluating the performance of civil servants in implementing mutations in Purbalingga Regency. The research method used in this research is a normative juridical approach. The data used are secondary data. The data obtained were analyzed and described based on legal norms related to the object of research. The research analysis was conducted using qualitative normative. Based on the research results, the implementation of Echelon II structural position mutations below in one Regional Agency in Purbalingga Regency considers special criteria and general criteria based on the merit system, namely qualifications, competence, and performance in a fair, fair, and non-discriminatory manner as determined by Baperjakat. Other findings show that the procedure for implementing the mutation of Echelon II structural positions below in one Regional Agency in Purbalingga Regency refers to the State Civil Service Agency Regulation Number 5 of 2019 concerning Procedures for Implementing Mutations, while the procedure for assessing the performance of Civil Servants is still based on Government Regulation Number 46 of 2011 concerning Assessment of Work Performance of Civil Servants.

Keywords : *Performance Appraisal, Movements, Civil Servants*

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil merupakan wujud nyata dari reformasi birokrasi yang menekankan implementasi manajemen Aparatur Sipil Negara berbasis merit, artinya pengelolaan dan penempatan Aparatur Sipil Negara didasarkan pada aspek kualifikasi, kompetensi, dan kinerja tanpa diskriminasi. Aparatur diharapkan dapat berfungsi sebagai pendorong dan penggerak reformasi birokrasi dan pembangunan, serta perekat dan pemersatu bangsa.

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah (Hartini, 2017). Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah

warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Hal tersebut terakumulasi dalam pendistribusian tugas, fungsi, dan kewajiban pegawai. Pegawai Negeri Sipil yang bekerja dalam keadaan nyaman, akan berimplikasi pada prestasi kerja yang baik dan mendukung tercapainya tujuan organisasi serta rencana strategis nasional.

Mutasi sebagai bagian dari proses manajemen Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Pasal 73 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Mutasi adalah perpindahan atau alih tugas dari satu unit ke unit organisasi lain (**Hartini, 2017**). Organisasi harus senantiasa menjaga dan memelihara prestasi kerja pegawai. Berbagai upaya dapat dilakukan agar pegawai tetap memiliki prestasi kerja tinggi. Berkaitan dengan hal tersebut, mutasi merupakan salah satu dari fungsi pengembangan Sumber Daya Manusia bertujuan sebagai bentuk dari penyegaran dalam instansi pemerintah, mengurangi rasa bosan pegawai terhadap pekerjaan serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai.

Dalam konteks 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 dalam jabatan struktural di daerah, masih banyak permasalahan dalam pelaksanaannya. Secara normatif terdapat kondisi dimana Pegawai Negeri Sipil dengan jabatan struktural Eselon II ke bawah yang sudah lama menduduki suatu jabatan dan mempunyai prestasi kerja yang baik, mengalami mutasi ke bagian yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Berdasarkan hal tersebut, seorang Pegawai Negeri Sipil yang merupakan abdi negara dan memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat dipandang oleh masyarakat tidak dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal. Sehingga implikasi yang timbul pada umumnya tidak berorientasi terhadap bagaimana hasil pelayanan publik yang efektif dan efisien, jadi tidak sesuai dengan prinsip dan budaya kerja yang seharusnya. Akibatnya, pelaksanaan tugas pokok dan fungsi selalu berkuat pada mekanisme yang baku dan tidak dinamis, tanpa adanya inovasi baru untuk menunjang produktifitas.

Penyelenggaraan tugas di bidang kepegawaian oleh Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Purbalingga dalam hal pelaksanaan mutasi jabatan struktural Eselon II ke bawah dalam satu Instansi Daerah diindikasikan terjadi ketidak-proporsionalan dalam hal pelaksanaannya sehingga terjadi jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Kompetensi seorang aparatur negara sangat dipengaruhi oleh atasan pada setiap unit kerja. Oleh karena itu, untuk mendapatkan profil aparatur yang memenuhi kualifikasi dan kompetensi, maka dibutuhkan suatu penilaian yang

objektif untuk menempatkan seorang pegawai pada jabatan dan/atau unit kerja tertentu yaitu dengan metode penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Pembentukan Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan berfungsi untuk menjamin kualitas dan objektivitas pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural eselon II ke bawah merupakan salah satu wujud dari agenda reformasi dan birokrasi pemerintahan dengan prinsip "The Right Man On The Right Place" sebagai landasan pelaksanaan dalam hal pemutasian pegawai dalam satu Instansi Daerah di Kabupaten Purbalingga.

Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan dalam menjalankan tugas pokoknya untuk memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian perihal mutasi jabatan struktural Eselon II ke bawah dalam satu Instansi Daerah harus dilakukan secara objektif sesuai dengan kriteria dan prosedur yang ditentukan. Dalam hal ini, peran Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan sangat menentukan dalam mewujudkan agenda reformasi birokrasi khususnya di lingkup pemerintahan daerah Kabupaten Purbalingga.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul : **KRITERIA DAN PROSEDUR PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM PELAKSANAAN MUTASI DI KABUPATEN PURBALINGGA (Studi di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Purbalingga).**

Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah kriteria penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam pelaksanaan mutasi di Kabupaten Purbalingga?
2. Bagaimanakah prosedur penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam pelaksanaan mutasi di Kabupaten Purbalingga?

Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan : Yuridis Normatif
2. Spesifikasi Penelitian : Deskriptif Analitis
3. Sumber Data : Data Primer, Sekunder, dan Tersier
4. Metode Pengumpulan Data : Studi Kepustakaan, Wawancara
5. Metode Penyajian Data : Teks Naratif
6. Metode Analisis Data : Normatif Kualitatif

B. PEMBAHASAN

1. Kriteria Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Pelaksanaan Mutasi di Kabupaten Purbalingga

Penilaian kinerja dalam pelaksanaan mutasi jabatan struktural Eselon II ke bawah dalam satu Instansi Daerah di Kabupaten Purbalingga merupakan sebuah rutinitas yang wajar dalam sistem kepegawaian. Dalam hal ini, Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Purbalingga mengacu pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil

Negara pasal 76 ayat (2) yakni “Penilaian kinerja PNS dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.”

Pembentukan Baperjakat berfungsi sebagai tim penilai kinerja untuk menjamin kualitas dan objektifitas pemindahan Pegawai Negeri Sipil dalam dan dari jabatan struktural Eselon II ke bawah serta memberikan pertimbangan atas penilaian pelaksanaan mutasi. Dalam hal ini pertimbangan tersebut disampaikan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian. Berdasarkan hasil pengamatan peneliti di lapangan menunjukkan bahwa penempatan pegawai yang sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan rata-rata merupakan pegawai teknis baik menjadi Kepala Bidang maupun sub-sub bidang di tiap SKPD. Adapun yang tidak sesuai namun penempatannya dinilai berdasarkan pengalaman kerjanya dalam bidang tersebut. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ada pimpinan SKPD yang ditempatkan pada bidang yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya namun penempatan tersebut berdasarkan pertimbangan bahwa pejabat tersebut memiliki kemampuan manajerial yang baik dan cakap.

Pegawai Negeri Sipil akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik apabila merasa nyaman dengan pekerjaan yang digelutinya dan berkompeten pada posisi jabatan yang dipangku. Oleh karena itu, pegawai yang ingin melaksanakan mutasi jabatan harus memiliki kompetensi yang tinggi dan sesuai dengan kriteria yang ada serta disesuaikan dengan formasi jabatan yang akan diisi. Kriteria penilaian ditentukan oleh Baperjakat sebagai bahan pertimbangan dan persyaratan pelaksanaan mutasi jabatan struktural Eselon II ke bawah dalam satu Instansi Daerah di Kabupaten Purbalingga sehingga apabila pegawai yang bersangkutan tidak memenuhi kriteria yang ada maka pegawai tersebut tidak dapat di mutasi. Adapun kriteria secara umum adalah sebagai berikut:

1. Berstatus Pegawai Negeri Sipil

Jabatan struktural hanya dapat diduduki oleh mereka yang berstatus Pegawai Negeri Sipil. Adapun Calon Pegawai Negeri Sipil belum dapat mengikuti seleksi mutasi jabatan struktural dikarenakan masih dalam masa percobaan dan belum memiliki pangkat.

2. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan

Kualifikasi Pegawai Negeri Sipil dalam birokrasi publik harus berakhlak bersih dan tidak cacat moral, serta memiliki kualifikasi pendidikan paling rendah sarjana atau diploma IV.

3. Semua unsur penilaian kinerja bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Pegawai Negeri Sipil pada dasarnya adalah suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam jangka waktu satu tahun yang dibuat oleh pejabat yang berwenang. Unsur-unsur yang dinilai dalam DP3 meliputi kesetiaan, prestasi, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan.

4. Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan

Contoh di Kabupaten Purbalingga diadakan pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama sebagai Kepala Dinas, maka kompetensi

yang harus dipenuhi salah satunya yaitu mampu mengorganisir sumber daya yang tersedia untuk optimalisasi pencapaian tujuan organisasi.

5. Sehat jasmani dan rohani

Seorang Pegawai Negeri Sipil diharuskan memiliki kondisi yang sehat baik secara fisik maupun mental, dikarenakan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugasnya harus secara professional, efektif, dan efisien.

Selain kriteria-kriteria diatas, diatur pula kriteria khusus penilaian dalam pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil yaitu:

1. Pendidikan dan Pelatihan Jabatan

Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap Pegawai Negeri Sipil agar dapat melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dengan sebaik-baiknya (Hartini, 2017).

2. Senioritas dalam Kepangkatan

Senioritas dalam kepangkatan digunakan apabila ada 2 (dua) orang atau lebih Pegawai Negeri Sipil yang memiliki nilai uji kompetensi sama, maka penentuan peringkat dilakukan dengan melihat faktor senioritas dalam kepangkatan, pegawai yang mempunyai masa kerja paling lama dalam menduduki suatu jabatan struktural tersebut diprioritaskan dalam mutasi yang dimaksud.

3. Pengalaman

Pegawai yang memiliki pengalaman lebih banyak dan memiliki korelasi jabatan dengan jabatan yang akan diisi, tentu mempunyai nilai lebih bagi tim penilai dan lebih layak untuk dapat dipertimbangkan.

4. Integritas

Pengertian integritas adalah berpikir, berkata, berperilaku, dan bertindak dengan baik dan benar serta memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral.

5. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan sikap/perilaku yang harus dimiliki setiap individu dan sebagai bentuk komitmen kewajiban untuk melaksanakan semua pekerjaan melalui kompetensi diri yang hebat.

6. Prestasi Kerja

Prestasi kerja atau kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya.

7. Inisiatif dan Kreatif

Inisiatif dan kreatif sangat perlu diperhatikan untuk membantu dalam kemajuan instansi yang bersangkutan.

Pegawai Negeri Sipil yang ingin melaksanakan mutasi jabatan harus memiliki kompetensi yang tinggi, apabila terdapat pelaksanaan mutasi jabatan

maka harus sesuai dengan kriteria yang ada serta disesuaikan dengan formasi jabatan yang akan diisi. Kriteria-kriteria tersebut dijadikan sebagai persyaratan dalam pelaksanaan mutasi sehingga apabila Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural Eselon II ke bawah tidak memenuhi kriteria yang ada maka pegawai tersebut tidak dapat di mutasi (Anam, 2017).

2. Prosedur Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dalam Pelaksanaan Mutasi di Kabupaten Purbalingga

a. Prosedur Pelaksanaan Mutasi Jabatan Struktural Eselon II ke Bawah di Kabupaten Purbalingga

Mutasi Pegawai Negeri Sipil adalah bagian dari proses Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Pengertian manajemen sendiri dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Upaya untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan yang dilakukan orang lain;
- b. Proses perencanaan, pengorganisasian, pengisian jabatan, kepemimpinan, serta pengendalian secara efektif dan efisien;
- c. Manajemen adalah sendi dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengisian jabatan, pengarahan, dan pengendalian agar dapat mencapai tujuan dari organisasi (Hartini, 2017).

Secara tegas terkait mutasi Pegawai Negeri Sipil juga dapat dilihat dalam Pasal 73 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menyatakan :

- (1) 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 perwakilan Negara Kesatuan 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 antarkabupaten/kota dalam satu provinsi ditetapkan oleh gubernur setelah memperoleh pertimbangan kepala BKN.
- (4) Mutasi PNS antarkabupaten/kota antarprovinsi, dan antarprovinsi 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 kepala BKN.
- (6) Mutasi PNS antar-Instansi Pusat ditetapkan oleh kepala BKN.
- (7) Mutasi PNS dilakukan dengan memperhatikan 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.

Mutasi Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan dengan tujuan untuk memaksimalkan produktifitas pegawai/profesionalitas pegawai serta menambah pengetahuan pegawai. Agar tercapai tujuan tersebut tentunya mutasi dilaksanakan dengan berdasarkan langkah-langkah yang harus ditempuh, salah satunya prosedur.

Menurut A.S. Moenir, prosedur adalah suatu rangkaian tindakan, langkah atau perbuatan yang harus dilakukan oleh seseorang untuk dapat mencapai suatu tahap tertentu (**Moenir, 1992**). Berikut adalah prosedur mutasi Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural Eselon II ke bawah yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Purbalingga :

1) Analisis Jabatan

Tahap pertama, BKPPD Kabupaten Purbalingga melakukan analisis jabatan untuk menentukan persyaratan dari pegawai yang akan memangku suatu jabatan. Dengan adanya analisis jabatan, maka penempatan pegawai dalam pelaksanaan mutasi dapat didasarkan atas kualifikasi perseorangan yang dicantumkan dalam analisis jabatan tersebut.

2) Daftar Usulan Mutasi

Pada tahap ini, BKPPD Kabupaten Purbalingga membuat daftar nama-nama pejabat yang akan dimutasi. BKPPD Kabupaten Purbalingga melakukan penyusunan bahan yang bersumber dari usulan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dan database kepegawaian di BKPPD Kabupaten Purbalingga tentang adanya jabatan yang lowong dan selanjutnya melakukan proses penyiapan data calon yang diusulkan untuk diajukan dalam sidang Baperjakat sesuai dengan format yang ditentukan, dan dilampiri Daftar Riwayat Hidup dan Daftar Penilaian Prestasi Kerja (DP3) dalam 2 (dua) tahun terakhir.

3) Sidang Baperjakat

Baperjakat mengadakan seleksi untuk menentukan kualifikasi pegawai yang bersangkutan. Hasil dari seleksi yang dilakukan oleh Baperjakat ini memegang kunci pokok, karena apabila seleksi dilakukan kurang tepat maka akan berpengaruh terhadap penempatan pegawai yang bersangkutan dan sebaliknya apabila seleksi dilakukan dengan baik, maka akan dihasilkan "the right man on the right place". Profesionalitas seorang Pegawai Negeri Sipil dapat dilihat dari kinerjanya dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sehari-hari secara maksimal. Hal tersebut tentu saja tidak terlepas dari penilaian secara objektif oleh atasan langsung Pegawai Negeri Sipil tersebut.

4) Persetujuan Kepala Daerah

Hasil dari seleksi yang dilakukan oleh Baperjakat kemudian disampaikan kepada Bupati sebagai Kepala Daerah. Selaku Pejabat Pembina Kepegawaian, Bupati berhak untuk menyetujui dan melakukan mutasi Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pada pertimbangan-pertimbangan tertentu serta tidak menyalahi aturan

dalam melakukan mutasi Pegawai Negeri Sipil dilingkungan wilayah kerjanya. Sehingga, Bupati memiliki hak prerogative dalam hal penentuan hasil mutasi Pegawai Negeri Sipil.

5) Pelantikan

Setelah surat keputusan dari Bupati keluar, maka tahap selanjutnya adalah pelantikan dan pengambilan sumpah/janji jabatan pada pejabat struktural yang telah ditetapkan dengan keputusan Bupati. Pelantikan dan pengambilan sumpah/janji dilaksanakan oleh BKPPD Kabupaten Purbalingga sebagai badan yang berwenang langsung dalam kepegawaian di Kabupaten Purbalingga. Kegiatan ini dilakukan langsung oleh Bupati Kabupaten Purbalingga sebagai wujud tanggung jawab pembina kepegawaian daerah.

b. Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil oleh Tim Penilai Kinerja dalam Pelaksanaan Mutasi Jabatan Struktural Eselon II ke Bawah di Kabupaten Purbalingga

Dalam tahap pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil pada jabatan struktural Eselon II ke bawah di Kabupaten Purbalingga, terdapat adanya penilaian dari Tim Penilai Kinerja PNS. Tim tersebut pula memiliki prosedur dalam melakukan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil yaitu :

- 1) Setiap PNS wajib menyusun Sasaran Kerja Pegawai berdasarkan Rencana Kerja Tahunan Instansi
- 2) Sasaran Kerja Pegawai yang telah disusun harus disetujui dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai sebagai kontrak kerja
- 3) Sasaran Kerja Pegawai ditetapkan setiap tahun pada awal Januari
- 4) Penilaian SKP bagi PNS yang mengalami rotasi, mutasi, dan atau penugasan lain terkait dengan tugas dan fungsi jabatan selama tahun berjalan dilakukan dengan menggunakan metode proporsional berdasarkan periode SKP pada unit-unit dimana PNS tersebut bekerja pada tahun berjalan
- 5) Penilaian SKP dilakukan dengan menggunakan hasil pengukuran kinerja
- 6) Penilaian SKP dilakukan oleh Pejabat Penilai Kinerja PNS
- 7) Penilaian kinerja PNS dilakukan oleh pejabat penilai sekali dalam 1 (satu) tahun setiap akhir Desember pada tahun yang bersangkutan dan paling lama akhir Januari tahun berikutnya

C. PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Pelaksanaan mutasi jabatan struktural Eselon II ke bawah dalam satu Instansi Daerah di Kabupaten Purbalingga berdasar kriteria umum dan kriteria khusus menurut sistem merit yaitu kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil, wajar, dan non diskriminasi yang telah ditentukan oleh Baperjakat, namun masih ada beberapa yang tidak sesuai dengan kompetensi dan dianggap memiliki kecakapan dan pengalaman dalam bidang tersebut. Kriteria umum dan kriteria khusus dijadikan sebagai bahan

pertimbangan dan persyaratan penempatan pegawai yang akan di mutasi, sehingga apabila PNS yang bersangkutan tidak memenuhi kriteria-kriteria yang ada maka pegawai tersebut tidak dapat di mutasi.

- b. Prosedur pelaksanaan mutasi jabatan struktural Eselon II ke bawah dalam satu Instansi Daerah di Kabupaten Purbalingga terdiri dari beberapa tahapan yaitu analisis jabatan, daftar usulan mutasi, sidang Baperjakat, persetujuan Kepala Daerah, dan pelantikan. Prosedur mutasi tersebut mengacu pada Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi, sedangkan prosedur penilaian kinerja PNS dalam pelaksanaan mutasi yang diterapkan BKPPD Kabupaten Purbalingga belum mengacu pada PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS dan masih berdasarkan peraturan lama yaitu PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dengan alasan bahwa peraturan baru masih sulit untuk diterapkan secara langsung serta dianggap bahwa masih dalam masa transisi, dimana peraturan pelaksanaan yang pernah diterbitkan masih tetap berlaku hingga terbitnya peraturan pelaksanaan yang baru.

2. Saran

- a. Tim Baperjakat Kabupaten Purbalingga harus betul-betul memperhatikan latar belakang PNS ketika ingin menempatkan seorang PNS di sebuah jabatan atau unit kerja tertentu agar mampu bekerja secara professional sehingga meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya.
- b. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Purbalingga seharusnya sudah menerapkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja PNS, karena dengan berlakunya Peraturan Pemerintah ini, Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS dinyatakan dicabut dan tidak berlaku sehingga ketentuannya tidak lagi mempunyai kekuatan hukum mengikat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penulis ucapkan untuk para pihak yang telah membantu dan mendukung penulis untuk dapat menyusun artikel ini. Terlebih lagi, penulis ucapkan terima kasih untuk Dekan Fakultas Hukum Universitas Jenderal Soedirman dan Rektor Universitas Jenderal Soedirman yang senantiasa mendukung nuansa akademik yang baik sehingga penulis dapat menyusun artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

Literatur

Hartini, Sri dan Tedi Sudrajat. (2017). *Hukum Kepegawaian Di Indonesia (Edisi Kedua)*. Jakarta: Sinar Grafika.

Hasibuan, Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Moenir, A.S. (1992). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Jurnal Literatur

Anam, Muhammad Nairil. (2017). *Pengembangan Model Mutasi Dalam Upaya Peningkatan Kinerja*. Vol. 3. No. 1. Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Universitas Airlangga.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494).

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 121, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5258).

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6037).

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 391).

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 68, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6477).

Sumber Lain

Wawancara dengan Purnomo sebagai Kepala Bidang Kepangkatan dan Jabatan, tanggal 5 Juni 2020 pukul 09.15 WIB di Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Purbalingga.

Wawancara dengan Saras sebagai Staff di Bidang Kepangkatan dan Jabatan, tanggal 29 Juni 2020 pukul 09.30 WIB di Kantor Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kabupaten Purbalingga.