

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Seiring dengan pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, perusahaan dan lembaga perlu memberdayakan karyawan/pekerja untuk meningkatkan pengetahuannya agar tumbuh menjadi manusia profesional yang eksis dalam menghadapi persaingan di era globalisasi. Orang yang profesional adalah orang yang berpikir secara global, selalu terbuka, menginginkan perubahan, dan berusaha mengubah diri dengan tujuan mengikuti perubahan.

Sejarah pamong praja di Indonesia mengalami perubahan dari masa ke masa, sejak Indonesia masih berada di bawah kekuasaan kolonial hingga Indonesia mengalami kemerdekaan dan mengisi pembangunan. Hal ini tentu dapat dimaklumi karena masalah kepegawaian merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan itu sendiri.¹

Sejak diundangkannya peraturan tentang Pemerintahan Daerah yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, beberapa kewenangan telah diberikan kepada pemerintah daerah kabupaten/kota. Peranan suatu daerah untuk pelaksanaan mutasi pegawai terdapat dalam kebijakan daerah itu sendiri, sebagaimana diatur dalam Pasal 130 ayat 2 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 yang menyebutkan bahwa pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dari dan dalam jabatan eselon II di daerah pemerintah/kota ditetapkan oleh Kepala Daerah dalam hal ini Bupati/Walikota setelah berkoordinasi dan berkonsultasi dengan kepala daerah

¹ Harun Arsyad dan Sukamto, *Modul Diklat Analisis Kepegawaian, Kewenangan Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS*, Pusat Pembinaan Jabatan Fungsional Kepegawaian Badan Kepegawaian Negara Jakarta, 2014, hlm 1.

Kepala Daerah satu tingkat lebih tinggi darinya atau dalam hal ini Gubernur dan mendapat persetujuan dari yang bersangkutan.

Oleh karena itu, dalam kegiatan mutasi pegawai, untuk pembinaan kepegawaian harus tetap dilihat sebagai satuan pembinaan kepegawaian secara nasional, karena hal ini juga terkait dengan pendapatan atau honorarium yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara yang disetujui oleh Pusat. Pemerintah juga diberikan dengan menggunakan Anggaran Belanja Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) yang bersumber dari Dana Alokasi Umum (DAU). Dalam hal mutasi pegawai karena mutasi karena promosi, jelas juga harus diikuti dengan kenaikan tunjangan jabatan atau kenaikan pendapatan dan tentunya tetap melibatkan pemerintah satu tingkat di atasnya. Oleh karena itu, dalam rotasi atau mutasi pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota dengan prinsip koordinasi dengan Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Pusat dalam hal ini Badan Kepegawaian Negara (BKN) harus tetap berjalan sebagaimana mestinya.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disebut UU ASN), telah membawa perubahan besar dalam paradigma pengelolaan pembangunan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia. Pilihan untuk menggunakan sistem manajemen pembinaan ASN berbasis karir yang lebih menekankan pada hak, kewajiban dan tugas serta tata cara pengelolaan ASN perseorangan dalam rangka membangun Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur negara dengan pengelolaan yang terpusat pada tahap implementasi regulasi tersebut ternyata belum sepenuhnya mampu membangun SDM aparatur negara yang profesional dan bebas dari intervensi politik sehingga menyebabkan tanggung jawab pemerintah dalam pembinaan ASN menjadi sangat besar.²

² Hadismar Anwar Lubis, *Prosedur Mutasi Pegawai Negeri Sipil Dari Satu Daerah Ke Daerah Lain Berdasarkan Undang – Undang Nomor 05 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (Studi Di Pemerintah Kota Sibolga)*, Jurnal FH. USU, Medan, 2015, hlm 1.

ASN sebagai alat pemerintah (aparatur pemerintah) memiliki peran sentral dalam menjalankan komponen kebijakan atau peraturan pemerintah demi terwujudnya tujuan nasional. Pengurusan Aparatur Sipil Negara meliputi penetapan formasi, pengadaan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji dan tunjangan kesejahteraan, hak dan kewajiban hukum. Dengan demikian diperlukan Aparatur Sipil Negara yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan berdasarkan prestasi kerja dan sistem karir. Salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia ASN adalah dengan melakukan mutasi sebagai wujud dinamika organisasi yang digunakan sebagai cara untuk mencapai tujuan organisasi. Mutasi adalah kegiatan pemindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain, seorang ASN dapat berpindah-pindah jabatan fungsional dan jabatan struktural di instansi pusat dan instansi daerah berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan penilaian kinerja.³

Sesuai dengan pandangan tersebut, maka dirasa tugas dan fungsi yang akan diemban oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) sangat penting, sangat membutuhkan ASN yang berkualitas, profesional dan kompeten. Untuk mewujudkan hal tersebut, salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Subang.

Solusi yang dapat dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Subang adalah dengan melakukan alih tugas pegawai atau yang disebut dengan mutasi jabatan, sebagai bentuk upaya pengembangan karir dan kinerja pegawai. Mutasi yang dimaksud adalah pemindahan atau perubahan jabatan/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) dalam suatu organisasi.⁴ Pelaksanaan penilaian yang tidak objektif dan terukur serta minimnya manfaat penilaian kinerja, daftar nilai yang diberikan kepada seorang ASN

³ Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pasal 68 ayat 4

⁴ Malayu SP. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta, 2011, hlm. 102

tidak banyak berpengaruh terhadap pengembangan kapasitas pegawai dan juga tidak memberikan umpan balik terhadap produktifitas pegawai dalam upaya pencapaian hasil kerja tujuan yang merupakan tujuan individu dan organisasi. Daftar Evaluasi Penyelenggaraan Pegawai Negeri Sipil (DP3) tidak lagi ditempatkan sebagai alat utama untuk mengukur dan melihat capaian ASN, sehingga keberadaan DP3 semakin hanya sebagai bentuk hasil dari proses formalitas yang sama sekali tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, jenjang karir dan keberlangsungan organisasi tempatnya bekerja.⁵

Berdasarkan informasi terkait penugasan dan mutasi pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang, terdapat beberapa pegawai yang mendapatkan mutasi karena alasan kenaikan pangkat, namun nampaknya tidak sesuai dengan latar belakang kompetensinya terutama dilihat dari latar belakang pendidikannya. dari para karyawan ini. Seperti adanya pegawai yang ditempatkan pada suatu jabatan namun memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda. Keadaan ini tentunya menimbulkan kesan bahwa pelaksanaan rotasi dan mutasi pegawai sebagai pemegang jabatan, terkadang lebih didominasi oleh keinginan dan keinginan individu pegawai itu sendiri, tanpa memperhatikan visi dan misi organisasi secara keseluruhan. , padahal dalam kenyataannya antara tujuan individu karyawan dengan tujuan organisasi harus sesuai.

Untuk mewujudkan pegawai sebagaimana dimaksud di atas, ASN perlu dibina dengan sebaik-baiknya dan dikembangkan. Salah satu bentuk pembinaan Aparatur Sipil Negara adalah mutasi sebagai perwujudan/perwujudan dinamika organisasi yang digunakan sebagai cara untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia ASN adalah dengan melakukan mutasi sebagai wujud dinamika organisasi yang

⁵ Wahyudi, Jhon , *Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Kajian Pra Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Barito Timur)*. Masters thesis, Universitas Terbuka, 2013, hlm21

digunakan sebagai cara untuk mencapai tujuan organisasi. Mutasi adalah kegiatan pemindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain, ASN dapat berpindah-pindah jabatan fungsional dan jabatan struktural di instansi pusat dan instansi daerah berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan penilaian kinerja..⁶

Sebagai salah satu unsur Aparatur Negara, ASN memiliki peran yang sangat strategis dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan tujuan pembangunan nasional. Dalam melaksanakan tugasnya, aparatur harus berperan sebagai unsur sumber daya manusia yang berperan dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum yang ditujukan untuk pembangunan nasional. Untuk mendapatkan pejabat yang memiliki dedikasi serta hasil kerja yang optimal, harus dilakukan pertimbangan, seleksi dan mutasi yang ketat bagi ASN perseorangan, terutama bagi ASN yang akan dan ingin menduduki suatu jabatan strategis. Agar pejabat lebih terinspirasi dengan bidang pekerjaannya, maka pelaksanaan mutasi pegawai harus berpedoman pada analisis jabatan, dimana keluarannya memuat deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan standar kinerja.

Mutasi pegawai yang terjadi di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang merupakan kegiatan yang sangat sering dilakukan, yang seharusnya dapat menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat, baik berupa mutasi horizontal maupun mutasi vertikal. Mutasi ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dinas dan juga upaya untuk memperluas pengalaman, wawasan kemampuan, jika karena itu harus dilakukan mutasi jabatan, tugas dan wilayah kerja bagi ASN, khususnya untuk mereka yang menduduki jabatan pimpinan dengan tidak mengurangi hak pekerjaan, demikian pula pejabat yang disertai wewenang untuk menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, menandatangani surat keputusan atas namanya sendiri, bukan atas nama pejabat yang memberi pendelegasian atau wewenang.

⁶ Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pasal 68 ayat 4

Menurut Undang-Undang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) pada Pasal 10 dijelaskan bahwa Pegawai ASN berfungsi sebagai: Pelaksana kebijakan publik, abdi masyarakat dan perekat serta pemersatu bangsa. Sedangkan menurut Pasal 11, tugas Pegawai ASN adalah melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan memperkuat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pasal 68 ayat (4) UU ASN menyatakan bahwa ASN dapat berpindah jabatan antara pimpinan tinggi, jabatan pimpinan, dan jabatan fungsional di instansi pusat dan instansi daerah berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan penilaian kerja. Dalam kaitan ini, Musanef mengatakan bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman, dan latar belakang pendidikannya⁷.

Begitu juga dengan mutasi yang merupakan bentuk peningkatan kepemimpinan terhadap bawahan. Selain perhatian internal, upaya peningkatan pelayanan kepada masyarakat menjadi bagian terpenting dari seluruh gerakan yang terjadi dalam lingkup kerja pemerintahan. Begitu juga dengan instansi pemerintah lainnya, khususnya di Pemerintah Daerah Kabupaten Subang.

Secara teoritis banyak aspek yang mempengaruhi mutasi dalam suatu organisasi dan salah satu aspek yang juga memegang peranan penting dan perlu mendapat perhatian dalam rangka peningkatan kinerja pegawai adalah dengan memperbaiki sistem dan kebijakan yang dilaksanakan secara baik dan benar, dengan sistem mutasi yang tepat. dan kebijakan di lingkungan Pemerintah. Wilayah Kabupaten Subang akan membentuk birokrasi yang baik dan tinggi dalam menjalankan tugasnya.⁸

⁷ Musanef, *Manajemen Kepegawaian Indonesia*, Jakarta: Gunung Agung, 2010, hlm. 8

⁸ Edjang Akbar, *Analisis Kebijakan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Pada Sekreatariat Daerah Kantor Walikota Dumai*, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2013

Dalam pengamatan penulis mutasi dapat diartikan sebagai perubahan atau perpindahan mengenai pekerjaan/jabatan lain dengan harapan pada jabatan yang baru ia akan lebih berkembang. Sedangkan dasar hukum pemindahan, pengangkatan, dan pemberhentian PNS adalah:

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaga Negara Tahun 1999 Nomor 16 Tambahan lembaran Negara Nomor 3890).
- b. Tentang wewenang pengangkatan, pemindahan, pemberhentian Pegawai Negeri Sipil, diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 9, Tahun 2003..

Dengan adanya Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999 tentang Kepegawaian, dan mengenai kewenangan mengangkat, memindahkan, dan memberhentikan PNS, diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003. Kedua peraturan perundang-undangan tersebut merupakan pedoman penyelenggaraan kepegawaian. transfer di setiap instansi pemerintah umum dan daerah khususnya di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang. Adapun keputusan bersama Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Menteri Dalam Negeri No. 17 Tahun 2003 tentang pengangkatan jabatan struktural.⁹

Demikian pula dari hasil observasi, penulis menemukan bahwa dalam penempatan pegawai pada suatu organisasi khususnya di Pemerintah Daerah Kabupaten Subang masih terjadi pilih kasih atau didasari oleh kepentingan, hubungan kekeluargaan, suku/primordialisme, persahabatan dan juga kepertaian dalam pemilihan pemerintah daerah. Penempatan harus disesuaikan dengan keahlian, kemampuan, pengalaman, dan pendidikan sesuai dengan kebutuhan organisasi atau instansi yang akan diduduki. Untuk mewujudkan ASN di Kabupaten Subang yang memiliki standar yang baik, maka harus ada pembinaan kedisiplinan bagi individu ASN dan pemberian penghargaan

⁹ Thoha, Miftah. (2005). *Manajemen Kepegawaian Sipil Indonesia*. Jakarta: PrenadaMedia

kepada ASN yang berprestasi. Oleh karena itu, dalam melakukan mutasi dapat berupa promosi yang ditujukan kepada ASN berupa penghargaan atas dedikasi terbaik dalam kinerjanya, atau dapat juga dilakukan sebagai sanksi karena yang bersangkutan kurang memberikan kontribusi sehingga bahwa pemindahan itu merupakan suatu bentuk penerapan hukuman.

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk menyusun tesis tentang Aparatur Sipil Negara dari segi tinjauan hukum dengan judul “**Analisis Pelaksanaan Mutasi Jabatan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang Dihubungkan dengan Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian pada penulisan tesis ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah sistem pelaksanaan mutasi jabatan yang diterapkan dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang?
2. Bagaimana penegakkan Hukum Kepegawaian atas dampak Mutasi Jabatan yang tidak sesuai aturan dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang?
3. Bagaimana upaya mengatasi kendala dalam pelaksanaan Mutasi Jabatan dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian disini dirumuskan sebagai bentuk capaian yang ingin dituju dalam penelitian serta menjadi alur langkah penelitian ini agar tidak keluar dari sistem yang sudah diatur demi mencapai tujuan dari penelitian ini. Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dalam penulisan proposal ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis terkait sistem pelaksanaan mutasi jabatan yang diterapkan dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang.
2. Untuk menganalisis penegakkan Hukum Kepegawaian atas dampak Mutasi Jabatan yang tidak sesuai aturan dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang.
3. Untuk menganalisis kendala dalam pelaksanaan Mutasi Jabatan di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang guna mewujudkan *Good Governance*.

D. Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan teoritis

Hasil penelitian secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan konsep pelaksanaan mutasi pegawai sehingga dapat berjalan secara optimal sehingga mampu meningkatkan semangat kerja para pegawai yang dimutasikan.

b. Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberi pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan proses pelaksanaan mutasi. Selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi proses pelaksanaan mutasi dan bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan, bagi pembaca maupun pihak Pemerintah Daerah Kabupaten Subang sebagai masukan, dan bahan pertimbangan dalam pelaksanaan mutasi pegawai di BKPSDM Kabupaten Subang.

E. Kerangka Pemikiran

Menganalisis permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian membutuhkan teori dalam praktiknya, dan pada penelitian ini akan didasari oleh teori yang berjenjang. Teori yang digunakan adalah Teori Negara Demokrasi sebagai teori utama (*grand theory*), Teori

Otonomi Daerah sebagai teori madya (*middle theory*), Teori Pemerintahan yang Baik (*applied theory*).

1. Teori Negara Demokrasi

Menurut Munir Fuady dalam Konsep Negara Demokrasi, sebenarnya yang dimaksud dengan demokrasi adalah suatu sistem pemerintahan dalam suatu negara dimana warga negara mempunyai hak, kewajiban, kedudukan dan kekuasaan baik dalam menjalankan kehidupannya maupun dalam ikut serta dalam kekuasaan negara, dimana orang memiliki hak untuk berpartisipasi. dalam menjalankan negara atau mengawasi pelaksanaan kekuasaan baik secara langsung misalnya melalui ruang publik atau melalui wakil-wakil yang dipilih secara adil dan jujur dengan pemerintahan yang dijalankan semata-mata untuk kepentingan rakyat, sehingga sistem penyelenggaraan pemerintahan dalam negara bersumber dari rakyat, dijalankan oleh rakyat, untuk kepentingan rakyat (*from the people by the people to the people*).¹⁰

Seperti disebutkan sebelumnya bahwa negara hukum dan demokrasi adalah dua konsepsi mekanisme kekuasaan dalam pemerintahan. Kedua konsepsi tersebut saling mendukung berjalan secara bersamaan, bahkan dapat dikatakan saling melengkapi sehingga tidak dapat dipisahkan. Senada dengan itu, Franz Magnis Suseno mengatakan bahwa demokrasi yang bukan negara hukum bukanlah demokrasi dalam arti sebenarnya. Demokrasi adalah cara teraman untuk mempertahankan kendali atas supremasi hukum.

Hampir semua negara modern saat ini mendambakan konsep negara hukum dan demokrasi dilaksanakan secara bersamaan dengan tujuan menjaga stabilitas penyelenggaraan pemerintahan guna mencapai tujuan tersebut. Namun pada tataran praktis, berbagai kendala muncul secara lintas sektoral dan ironisnya bahkan bisa dikatakan hanya sebatas wacana.

¹⁰ Munir Fuady, 2010, *Konsep Negara Demokrasi*, Bandung, PT. Refika Aditama, hal. 2.

Secara historis, konsep negara hukum dan demokrasi memiliki nilai yang sama, yaitu lahir untuk membendung kesewenang-wenangan kekuasaan yang menerapkan sistem absolut dan mengabaikan hak-hak rakyat.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari sini bahwa keterkaitan yang dibangun antara negara hukum dan demokrasi terjadi ketika suatu negara ingin menegakkan prinsip-prinsip demokrasi yang seharusnya berdasarkan hukum atau sebaliknya ketika negara melalui penyelenggara negara atau penyelenggara pemerintahan ingin membuat keputusan (membuat peraturan atau kebijakan). harus mencerminkan kehendak rakyat. Dengan demikian perpaduan kedua konsepsi tersebut merupakan suatu keniscayaan di era modern ini, dengan tujuan menghindarkan penyalahgunaan kekuasaan (*abuse of power*), tindakan sewenang-wenang (*willikeur*) dan mengedepankan rasa keadilan (*kesetaraan Gender*).

2. Teori Otonomi Daerah

Otonomi Daerah adalah nama peraturan perundang-undangan tingkat daerah yang ditetapkan oleh Kepala Daerah dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Kewenangan Pemerintah Daerah membentuk Peraturan Daerah merupakan salah satu ciri yang menunjukkan bahwa pemerintahan daerah merupakan satuan pemerintahan otonom yang berhak mengatur dan mengurus rumah tangga daerahnya sendiri.¹¹

Ateng Syarifuddin dalam bukunya menjelaskan bahwa otonomi daerah berarti kebebasan atau kemerdekaan, tetapi menyatakan bahwa itu muncul sebagai peluang di mana yang harus diperhatikan hanyalah kebebasan atau kemerdekaan yang terbatas, bukan kemerdekaan.¹²

Otonomi daerah adalah kewenangan hak dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan

¹¹ Bagir Manan, 1992, *Dasar – Dasar Perundang – Undangan Indonesia*, Ind-Hill.Co, Jakarta.

¹² Ateng Syarifudin, 1985, *Pasang Surut Otonomi Daerah*, Binacipta, Bandung.

dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Yang dimaksud dengan otonomi nyata adalah keleluasaan daerah untuk melaksanakan kewenangan pemerintahan dalam bidang tertentu yang nyata-nyata ada dan dibutuhkan serta tumbuh, hidup dan berkembang di daerah. Yang dimaksud dengan otonomi bertanggung jawab adalah terwujudnya akuntabilitas sebagai konsekuensi pemberian hak dan kewenangan kepada daerah berupa tugas dan kewajiban yang harus dipikul oleh daerah dalam mencapai tujuan pemberian otonomi berupa peningkatan pelayanan, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat, mengembangkan kehidupan demokrasi, keadilan dan pemerataan, serta pemeliharaan hubungan yang serasi antara pusat dan daerah serta antar daerah dalam rangka menjaga keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dalam penjelasan umum Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang disebutkan bahwa daerah provinsi berkedudukan sebagai daerah otonom sekaligus daerah administratif. Dengan kata lain, daerah provinsi dibentuk berdasarkan asas desentralisasi dan dekonsentrasi. Asas dekonsentrasi dilaksanakan secara luas di tingkat provinsi dan secara terbatas di tingkat kabupaten/kota, terutama untuk kewenangan yang mutlak berada di tangan pemerintah pusat. Otonomi juga digunakan untuk membangun manusia Indonesia yang mandiri, yang memberikan keleluasaan untuk pembentukan potensi terbaik setiap individu secara optimal. Individu yang otonom merupakan modal dasar bagi terwujudnya Otonomi Daerah yang sesungguhnya. Oleh karena itu, penguatan otonomi daerah harus membuka kesempatan yang sama dan seluas-luasnya bagi setiap pelaku sesuai pedoman yang disepakati bersama sebagai jaminan terselenggaranya tatanan sosial. Selain itu, pada prinsipnya tidak boleh ada pembatasan, terutama dalam hal mobilitas faktor produksi. Otonomi juga membuka peluang persaingan yang sehat antar daerah, tentunya dengan jaring pengaman, untuk

mencapai syarat minimal bagi daerah yang dianggap tidak mampu mensejajarkan diri dalam *level of playing field*.¹³

Otonomi Daerah menurut UU No. 23 pasal 1 angka 6 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Bab I ketentuan umum adalah hak, wewenang dan kewajiban Daerah Otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan. negara Kesatuan Republik Indonesia. Daerah Otonom dalam pengertian ini adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas-batas wilayah. Pemberian otonomi yang seluas-luasnya kepada Pendapatan Asli Daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat.

Otonomi Daerah Tujuan Otonomi Daerah Menurut Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah pasal 2 ayat 3 disebutkan bahwa tujuan Otonomi Daerah adalah untuk menyelenggarakan otonomi seluas-luasnya, kecuali urusan pemerintahan, dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. , pelayanan publik dan daya saing daerah. Penjelasan sebagai berikut : 3 1) Meningkatkan Pelayanan Publik Dengan Otonomi Daerah diharapkan terjadi peningkatan pelayanan publik secara maksimal dari instansi pemerintah masing-masing daerah. Dengan pelayanan yang maksimal ini, diharapkan masyarakat dapat merasakan langsung manfaat dari otonomi daerah. 2) Meningkatkan kesejahteraan masyarakat Setelah pelayanan optimal dan memadai diharapkan kesejahteraan masyarakat yang bersumber dari pendapatan asli daerah suatu Daerah Otonom dapat lebih baik dan meningkat. Tingkat kesejahteraan masyarakat menunjukkan bagaimana Daerah Otonom dapat menggunakan hak dan kewenangannya secara tepat, arif

¹³ Faisal Basri, *Perekonomian Indonesia Tantangan Dan Harapan Kebangkitan Indonesia*, Erlangga, Kalisari, 2002, hlm 174

dan sesuai dengan yang diharapkan. 3) Meningkatkan Daya Saing Daerah Dengan melaksanakan Otonomi Daerah diharapkan dapat meningkatkan daya saing daerah dan harus memperhatikan bentuk keragaman suatu daerah serta kekhususan atau keistimewaan daerah tertentu dan tetap mengacu pada Pendapatan Asli Daerah yang menjadi milik kita semboyan negara "Bhinneka Tunggal Ika" meskipun berbeda-beda tetapi tetap satu.¹⁴

3. Teori Pemerintahan yang Baik

Good Governance didefinisikan sebagai mekanisme, praktik, dan prosedur pemerintah dan sipil yang mengelola sumber daya dan memecahkan masalah publik. Dalam konsep pemerintahan, pemerintah adalah satu-satunya pihak dan tidak selalu pihak yang definitif. Implikasi dari peran pemerintah sebagai pengembang dan penyedia layanan dan infrastruktur bergeser menjadi motor penggerak untuk menciptakan lingkungan yang dapat mendukung pemangku kepentingan lainnya di masyarakat. Pemerintahan membutuhkan pendefinisian ulang peran negara, yang berarti pendefinisian ulang peran warga negara. Di atas segalanya, tuntutan yang lebih tinggi akan ditempatkan pada warga negara untuk menjaga akuntabilitas pemerintah itu sendiri.¹⁵

Dapat dikatakan bahwa *Good Governance* adalah suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggung jawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun administratif, penerapan disiplin anggaran dan penciptaan hukum. dan kerangka kerja politik untuk menumbuhkan aktivitas bisnis. Padahal, selama ini birokrasi di daerah dianggap tidak kompeten. Dalam kondisi tersebut,

¹⁴ R DEWI · 2017 — Widjaja, Otonomi Daerah Dan Daerah Otonom, PT Raja Grafindo Persada,. Jakarta, 2002, hlm. 32.

¹⁵ Sumarto Hetifa Sj, Inovasi, *Partisipasi dan Good Governance*, (Bandung: Yayasan Obor Indonesia, 2003), hal 1-2

pemerintah daerah selalu diragukan kemampuannya dalam menjalankan desentralisasi. Di sisi lain mereka juga harus mereformasi diri dari pemerintahan yang korup menjadi pemerintahan yang bersih dan transparan.

Mardiasmo menyatakan bahwa *Good Governance* merupakan konsep tata pemerintahan yang baik dan berorientasi pada pembangunan sektor publik. Tujuan akhirnya adalah untuk meningkatkan pembangunan dan kesejahteraan masyarakat. Dimana pencapaian tersebut akan terwujud jika pemerintah menjalankan fungsinya dengan baik.¹⁶

Negara dengan birokrasi pemerintahan dituntut untuk mengubah pola birokrasi elitis swalayan menjadi birokrasi kerakyatan. Dimana pihak swasta sebagai pengelola sumber daya di luar negara dan birokrasi pemerintah juga harus ikut andil dalam upaya pengelolaan sumber daya yang ada. Penerapan cita-cita *Good Governance* pada akhirnya membutuhkan keterlibatan organisasi masyarakat sipil sebagai kekuatan penyeimbang negara. Namun, cita-cita *Good Governance* kini telah menjadi bagian yang sangat serius dari wacana pengembangan paradigma birokrasi dan pembangunan ke depan. Karena peran penerapan prinsip-prinsip *Good Governance* adalah memberikan mekanisme dan pedoman dalam memberikan keseimbangan bagi pemangku kepentingan dalam memenuhi kepentingannya masing-masing. Dari berbagai hasil kajian Lembaga Administrasi Negara (LAN), disimpulkan bahwa terdapat sembilan aspek fundamental dalam mewujudkan *Good Governance*, yaitu:¹⁷

1. Partisipasi (*Participation*)

Peran serta masyarakat khususnya orang tua terhadap anaknya dalam proses pendidikan sangat diperlukan. Karena tanpa peran serta orang tua, pendidik (guru) atau pengawas

¹⁶ Mardiasmo. 2009. Akuntansi Sektor Publik. Yogyakarta: Andi Yogyakarta

¹⁷ Dede Rosyada Dkk, Demokrasi, Hak Asasi Manusia Dan Masyarakat Madani, (Jakarta: ICCE UIN Syarif Hidayatullah, 2000), hal 182

tidak akan mampu menanganinya. Apalagi melihat dunia yang kini semakin rusak yang akan berdampak pada anak-anaknya jika tidak ada pengawasan dari orang tuanya.

2. Penegakan hukum (*Rule Of Law*)

Dalam pelaksanaannya tidak mungkin dapat berjalan dengan kondusif jika tidak ada peraturan perundang-undangan yang ditegakkan dalam pelaksanaannya. Aturan tersebut beserta sanksinya dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen semua pihak untuk mematuhi. Aturan tersebut dibuat tidak dimaksudkan untuk mengekang kebebasan, tetapi untuk menjaga kelangsungan pelaksanaan fungsi pendidikan seoptimal mungkin.

3. Transparansi (*Transparency*)

Permasalahan saat ini adalah kurang terbukanya supervisor kepada jajarannya terhadap segala sesuatu yang terjadi, dimana salah satu pihak dapat menimbulkan perselisihan antara satu pihak dengan pihak lainnya, dikarenakan manajemen yang kurang transparan. Selain itu, harus lebih transparan dalam berbagai aspek baik dalam bidang kebijakan, baik bidang keuangan maupun bidang lainnya untuk memajukan mutu pendidikan.

4. Responsif (*Responsiveness*)

Salah satu cara untuk mencapai tujuan *Good Governance* adalah responsiveness yaitu pengawas yang peka, tanggap terhadap permasalahan yang terjadi di 20 lembaga pendidikan, atasan juga harus dapat memahami kebutuhan masyarakat, jangan sampai pengawas menunggu staf menyampaikan keinginan mereka. Supervisor harus mampu menganalisis kebutuhannya, sehingga dapat membuat kebijakan strategis untuk kepentingan bersama.

5. Konsensus (*Consensus Orientation*)

Aspek mendasar dari cita-cita *Good Governance* adalah perhatian pengawas dalam menjalankan tugasnya yaitu pengambilan keputusan secara musyawarah, dimana pengambilan keputusan dalam suatu lembaga harus melalui musyawarah dan sedapat mungkin berdasarkan kesepakatan bersama (mencapai mufakat). Dalam pengambilan keputusan harus dapat memuaskan semua pihak atau sebagian besar pihak juga dapat menarik komitmen komponen yang ada dalam lembaga tersebut. Sehingga keputusan memiliki kekuatan dalam pengambilan keputusan.

6. Persamaan dan keadilan (Equity)

Prinsip kesetaraan dan keadilan ini harus dijunjung tinggi oleh pengawas dan pegawai dalam perlakuannya, dimana dalam lembaga pendidikan yang majemuk baik aspek suku, agama maupun budaya akan selalu menjadi pemicu segala permasalahan yang muncul. Proses pengelolaan supervisor yang baik harus memberikan kesempatan, jujur dan adil. Agar tidak ada orang atau staf yang disalahgunakan dan tidak mendapatkan apa yang menjadi haknya.

7. Efektivitas dan efisiensi

Efektivitas dan efisiensi disini berguna dan efektif, efektivitas diukur dengan parameter produk yang dapat menjangkau kepentingan berbagai kalangan. Sedangkan efisiensi dapat diukur dengan rasionalisasi untuk memenuhi kebutuhan yang ada pada lembaga tersebut. Dimana efektivitas dan efisiensi dalam proses pendidikan akan mampu memberikan kualitas yang memuaskan.

8. Akuntabilitas

Prinsip akuntabilitas mengandung arti bahwa pengawas bertanggung jawab terhadap bawahannya, karena diberi wewenang oleh pemerintah untuk mengurus sebagian urusan

dan kepentingan yang ada dalam lembaga. Setiap pengawas harus bertanggung jawab atas segala kebijakan, tindakan, dan sikap netral selama bertugas di lembaga.

9. Visi Strategis

Visi strategis adalah pandangan strategis untuk menghadapi masa depan, karena perubahan masa depan dapat menjadi jebakan bagi pengawas dalam membuat kebijakan. Disinilah diperlukan strategi jitu untuk menghadapi perubahan yang ada.¹⁸

F. Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu ini di analisis untuk mengantisipasi adanya pengulangan masalah penelitian.¹⁹ Sejauh ini penulis belum menemukan hasil penelitian dalam bentuk tesis yang mengangkat masalah tentang Analisis Pelaksanaan Mutasi Jabatan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang Dihubungkan dengan Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara khususnya pada lingkup Program Magister Ilmu Hukum Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Namun ada beberapa perbedaan antara penelitian penulis dengan penelitian terdahulu. Perbedaan-perbedaan itu dapat dilihat dibawah ini :

1. Budi Santoso dan Agung Riyadi (2012). Penelitian tersebut berjudul “*Rotasi, Mutasi, dan promosi karyawan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Klaten*”. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif, karena tidak semua pegawai di KPP Pratama Klaten mengalami rotasi, mutasi dan promosi. Serta teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara observasi mendalam dan wawancara. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa rotasi kerja yang dilakukan di KPP Klaten sudah sesuai dengan prinsip dasar teori rotasi yaitu perpindahan pegawai terjadi pada satu tingkat. Demikian juga dengan

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ Cik Hasan Bisri, *Pilar-Pilar Penelitian Hukum Islam Dan Pranata Sosial* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2004) hlm. 207.

mutasi yang terjadi di KPP Klaten sudah sesuai dengan teori mutasi yaitu pindah tempat kerja.

2. Hesti Nurani (2013). Penelitian tersebut berjudul "*Evaluasi Dampak kebijakan mutasi Pegawai Negeri Sipil dalam lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang, Pontianak*". Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan Wawancara secara mendalam (*Indepth Interview*) terhadap beberapa jumlah sampel sebanyak 25 pegawai yang pernah mengalami mutasi pekerjaan. Hasilnya mutasi yang dilaksanakan sudah sesuai dengan prinsip-prinsip dasar Teori Mutasi.
3. Eni Nuraeni (2020) penelitian tersebut berjudul "*Penegakan Hukum Kepegawaian Terhadap Pegawai Negeri Sipil yang Dipidana Penjara Karena Melakukan Tindak Pidana Korupsi di Wilayah Kerja Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara*". Teknik pengumpulan data diperoleh dari hasil wawancara secara mendalam terhadap beberapa sampel, dengan hasil laporan pemberhentian dipengaruhi oleh variabel korupsi dalam bekerja sebesar 0,3%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas, dari beberapa penelitian yang relevan dan sudah ada. Penulis tidak mendapatkan kesamaan identik baik dari judul, sampai dengan substansi yang ada didalamnya secara menyeluruh. Penelitian yang sudah ada menjadi pembanding serta petunjuk bagi penulis untuk menelaah lebih lanjut mengenai pembahasan yang sedang diteliti, karena dari penelitian yang sudah ada persamaannya berada pada objek yang ditelitinya yaitu rotasi dan mutasi, akan tetapi penelitian yang dilakukan penulis lebih mengarah kepada Analisis Pelaksanaan Mutasi Jabatan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang Dihubungkan dengan Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

G. Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk menghindari adanya kesalahan penafsiran ataupun perbedaan pemahaman yang berkaitan dengan istilah-istilah dalam judul penelitian tesis ini. Sebagaimana judul penelitian yakni “Analisis Pelaksanaan Mutasi Jabatan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang Dihubungkan dengan Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara”, maka definisi operasional yang perlu dijelaskan diantaranya :

1. Mutasi Jabatan

Menurut Hasibuan menyatakan bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam suatu organisasi.

2. Otonomi Daerah

Menurut Syarif Saleh berpendapat bahwa Otonomi daerah ialah sebuah hak untuk mengatur dan memberi perintah. Hak tersebut kembali pada daerah itu sendiri yang didapatkan dari pemerintah pusat.

3. Pemerintahan yang Baik / *Good Governance*

Menurut Sukrisno Agoes menyatakan bahwa *Good Governance* adalah suatu sistem yang mengatur hubungan antara komisaris, direksi, pemegang saham, dan pemangku kepentingan lainnya. *Good governance* juga dilihat sebagai proses yang transparan atas penentuan tujuan, pencapaian, dan penilaian kinerja pemerintahan.

H. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yuridis empiris. Penelitian hukum yuridis empiris merupakan jenis penelitian hukum sosiologis, yaitu dengan menelaah ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku dan bagaimana sebenarnya yang terjadi dalam masyarakat, maka penelitian ini dilakukan dalam kondisi nyata yang ada dalam masyarakat dengan tujuan untuk dapat menemukan fakta-

fakta yang ada untuk digunakan sebagai pengisi. data dalam penelitian ini sehingga nantinya juga akan ditemukan titik penyelesaian masalah tersebut.²⁰ Dengan menggunakan metode penelitian deskriptif analisis, untuk mengumpulkan, mempelajari, menganalisa, dan memaparkan data yang telah diperoleh mengenai Analisis Pelaksanaan Mutasi Jabatan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang Dihubungkan dengan Undang - Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Metode ini juga menggambarkan secara objektif dan kritis dalam rangka memberikan perbaikan, tanggapan dan tawaran serta solusi terhadap permasalahan yang dihadapi.²¹

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis sosiologis yang dilakukan dengan melakukan kajian mendalam terhadap konsep, asas, pandangan masyarakat, dan doktrin hukum yang diperoleh dari bahan hukum sekunder. Pendekatan yuridis sosiologis menekankan penelitian ke arah tujuan memperoleh pengetahuan hukum secara empiris atau dengan terjun langsung ke obyeknya.²² Penelitian yuridis sosiologis adalah penelitian hukum dengan menggunakan data awal sumber sekunder, lalu dilanjutkan dengan menggunakan data primer yang ditemukan dari lapangan.²³

2. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan satu jenis data yakni data kualitatif. Kualitatif merupakan jenis data informasi dengan bentuk verbal. Data kualitatif didapatkan dari tahapan analisis yang cukup dalam. Data tersebut yakni data yang berkaitan dengan; 1) Rotasi dan Mutasi ASN dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang 2) Kebijakan dalam Rotasi dan Mutasi Jabatan dilingkungan Pemerintah Daerah

²⁰ Bambang Waluyo, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002) hlm. 126.

²¹ Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Penanganan Praktek* (Jakarta: Rineka Cipta, 1996) hlm. 234.

²² Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (Jakarta: UII Press, 2005) hlm. 51.

²³ Aminuddin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012) hlm. 34.

Kabupaten Subang 3) Bagaimana langkah Rotasi dan Mutasi Jabatan dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang dalam mewujudkan *Good Governance*

3. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Sumber data dalam penelitian ialah subjek dari mana data itu diperoleh.²⁴ Sumber data primer adalah sumber data yang utama dimana sebuah data dihasilkan dan yang memiliki pembahasan tentang penelitian ini.²⁵ Sumber data primer terkait Mutasi Jabatan dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang akan didapatkan dari lapangan melalui penelitian langsung dari subjek ataupun berupa hasil wawancara. Dan dalam penelitian ini sumber primer yang digunakan adalah informan-informan yang akan diwawancarai, adapun informan tersebut seperti BKPSDM Kabupaten Subang, Staf Ahli Bupati Kabupaten Subang, Bagian Organisasi Setda Kabupaten Subang, Aparatur Sipil Negara dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang, dan Subjek penelitian hukum sebagai korporasi yang diberi predikat person, maka dapatlah diketahui bahwa menurut hukum yang diakui sebagai subjek hukum yaitu; orang/manusia (*natuurlijke persoon*), dan Korporasi (*recht persoon/legal and nonlegal person*).²⁶ subjek pada penelitian ini yakni Kepala Bidang Promosi dan Mutasi BKPSDM Kabupaten Subang.

b. Sumber Data Sekunder

Penelitian ini menggunakan sumber data sekunder berupa peraturan perundang-undangan yaitu *Undang-undang Nomor 05*

²⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006) hlm. 129.

²⁵ M. Burhan Bungin, *Metodologi Sosial Dan Ekonomi* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2013).

²⁶ Dwija Priyanto, *Hukum Pidana Pajak Indonesia (Materiil Dan Formil)* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2012) hlm. 35.

Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Serta data-data pendukung yang berfungsi sebagai komponen penguat data primer yang berisikan muatan pembahasan yang sama dengan penelitian. Sumber data sekunder dari penelitian ini adalah sumber-sumber pendukung yang memuat segala data-data atau keterangan-keterangan yang ada kaitannya dengan penelitian ini di antara lain buku-buku, jurnal, artikel, informasi yang relevan dengan penelitian ini dan lain sebagainya.

c. Sumber Data Tersier

Sumber data tersier adalah sumber data yang didalamnya memuat tentang pembahasan yang bersikan istilah-istilah dalam penelitian ini seperti ensiklopedi, kamus dan lain-lain.

4. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan empat teknik dalam pengumpulan data, yakni wawancara, studi kepustakaan, dokumentasi, serta observasi.

a. Wawancara

Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan sebuah proses percakapan dengan maksud tertentu, percakapan tersebut dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang merupakan orang pemberi jawaban atas pertanyaan itu.²⁷ Adapun pihak terkait yang hendak di wawancara oleh peneliti adalah

1. Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Daerah Kabupaten Subang;

²⁷ LexiyJ Moloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009) hlm. 186.

2. Kepala Bidang Mutasi dan Promosi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Pemerintah Daerah Kabupaten Subang;
 3. Kepala Bidang Organisasi dan Hukum Sekretariat Daerah Pemerintah Daerah Kabupaten Subang.
 4. Pejabat atau Aparatur Sipil Negara (ASN) Kabupaten Subang yang terkena mutasi jabatan.
- b. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah tekni yang pengumpulan data yang diperoleh melalui buku, dokumen, atau naskah-naskah yang memuat pembahasan yang relevan dengan penelitian ini.

c. Dokumentasi

Metode yang digunakan untuk menelusuri data historis.²⁸ Yang berupa catatan peristiwa yang telah berlalu dan dapat juga diartikan sebagai surat-surat resmi yang berbentuk tulisan, gambar, atau karya ilmiah yang monumental dari seseorang. Dokumentasi ini juga bermakna sebagai sumber tertulis bagi informasi sejarah sebagai kebalikan dari kesaksian lisan, artefak, peninggalan lain yang bisa berupa film, gambar, karya, otobiografi, kliping, serta karya lainnya yang memberikan informasi bagi proses penelitian. Dokumentasi ini juga termasuk dokumen online atau file yang cara memperoleh datanya adalah dengan mengunduh (*download*) dari *situs-situs online terkait*.

d. Observasi

Observasi adalah pengumpulan data melalui prosedur terstandart yang sistematis, dan mengobservasi dapat diartikan sebagai istilah umum untuk bentuk penerimaan data yang

²⁸ M. Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007) hlm. 197.

dilakukan dengan cara merekam kejadian, menghitung, mengukur, dan mencatatnya.²⁹

5. Pengolahan Data

Data-data yang telah diperoleh kemudian akan dikerjakan dengan beberapa langkah sebagai berikut:

- a. Seleksi data, yakni peninjauan terhadap data-data yang telah diperoleh untuk mengetahui apakah data tersebut sudah benar dan lengkap sesuai dengan kebutuhan dan keperluan penelitian serta kemudian dilanjut dengan pengaturan data dengan menyusun data sehingga data data tersebut menjadi sebuah kerangka kesatuan yang teratur.
- b. Klasifikasi data, yakni memilah dan menempatkan data sesuai dengan bidang pokok pembahasan demi mempermudah pelaksanaan analisis data.
- c. Sitematika data, adalah suatu proses pengerjaan penelitian yang dilakukan dengan cara menyusun data sesuai dengan sistematika yang ditetapkan dalam penelitian sehingga akan mempermudah peneliti dalam melaksanakan analisis data.

6. Analisis Data

Analisis data adalah kegiatan yang dilakukan dengan tujuan untuk mengembangkan data yang telah diperoleh menjadi informasi baru yang pada akhirnya dapat digunakan untuk mencapai kesimpulan pada suatu objek masalah yang diteliti.

²⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2006) hlm. 197.

Data yang telah diperoleh selanjutnya akan dianalisis secara kualitatif yaitu dengan memaknai dan menginterpretasikan setiap data yang telah diolah dengan memberikan deskripsi atau deskripsi data, kemudian dilanjutkan dengan deskripsi data secara menyeluruh atau lengkap dan luas dalam bentuk kalimat sistematis dan akhirnya akan ditemukan kesimpulan.

7. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini Penulis melakukan penelitian di Pemerintah Daerah Kabupaten Subang, Provinsi Jawa Barat. Lokasi ini dipilih sebagai studi kasus karena melihat sering terjadinya Rotasi dan Mutasi Jabatan terlebih dalam jabatan struktural pada dinas-dinas dan OPD dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang.

8. Metode Analisis Data

Data yang diperoleh dari hasil penelitian akan dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif berdasarkan kualitas yang relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. memudahkan pemahaman dan interpretasi data.

I. Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan pada penelitian ini sendiri terdiri dari 5 bab, pada masing-masing bab tersusun dari sub-sub bab sebagai penjelasan yang lebih terperinci dari setiap babnya. Adapun sistematika pembahasan disini dimaksudkan agar penulis lebih mudah dalam menyusun proposal dan tidak mengalami kekacauan disetiap pembahasan.

Bab Pertama, dalam bab ini penulis membahas tentang pendahuluan yang berisikan latar belakang masalah, identifikasi masalah,

tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka pemikiran, penelitian terdahulu, langkah-langkah penelitian, dan juga sistematika penulisan tesis.

Bab Kedua, dalam bab ini penulis membahas mengenai landasan-landasan teori atau tinjauan umum mengenai teori hukum kepegawaian, teori otonomi daerah, teori good governance.

Bab Ketiga, dalam bab ini penulis membahas tentang tinjauan yuridis atau sudut pandang hukum kepegawaian mengenai Rotasi dan Mutasi Jabatan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang. Bab ini akan memuat tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara menurut Undang - Undang No. 05 Tahun 2014, asas-asas penyelenggaraan Pemerintah Daerah serta kewajiban penyelenggaraan pemerintahan menurut peraturan yang berlaku di Indonesia.

Bab Keempat, dalam bab ini penulis akan membahas mengenai hasil dan analisis penulis mengenai pelaksanaan Rotasi dan Mutasi Jabatan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Subang sesuai dengan Undang - Undang No. 05 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Bab Kelima, dalam bab ini merupakan bab penutup dari penulisan tesis dimana pada bab ini akan ditemukan hasil akhir dari penelitian, pesan, dan juga saran yang dipaparkan oleh penulis.