

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pemerintah adalah aktor pembaharuan dan pemberdayaan masyarakat. Aparatur pemerintah adalah perumusan dan pelaksanaan kebijakan yang berfungsi sebagai motivator dan fasilitator guna tercapainya pembangunan yang adil dan merata disegala bidang.¹ Sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, aparatur pemerintah harus dapat meningkatkan pelayanan secara terus menerus dengan cara pembenahan optimalisasi standar pelayanan dengan prinsip cepat, tepat, memuaskan, transparan dan *non diskriminatif*. Mengutamakan kepentingan Negara diatas ke pentingan golongan atau diri sendiri, serta menghindari segala sesuatu yang dapat mendesak kepentingan Negara oleh kepentingan golongan, diri sendiri atau pihak lain.

Pemerintah tidak hanya berfungsi sebagai aparatur pembuat Undang-Undang, tetapi pemerintah juga sebagai pengawas pembangunan agar terjadi pemerataan. Pembangunan adalah suatu rangkaian usaha dalam mewujudkan pertumbuhan dan perubahan secara terencana dan sadar yang ditempuh oleh suatu bangsa dalam rangka pembinaan bangsanya.² Dalam proses pembangunan, manusia memegang peranan sangat penting. Manusia baru akan

¹ Dharma Setyawan Salam, *Manajemen Pemerintahan Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 2004, Hlm. 169.

² Riyadi dan Deddy Supriyadi Bratakusumah, *Perencanaan Pembangunan Daerah*, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2005, Hlm. 32.

berperan dalam pembangunan apabila mempunyai kesadaran dan tanggung jawab, memiliki disiplin tinggi, berpendidikan serta memiliki keterampilan. Keberhasilan pembangunan terletak kepada manusia itu sendiri untuk melaksanakannya.

Pentingnya manusia didalam suatu organisasi karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif pegawai. Manusia dipandang semakin besar peranannya bagi kesuksesan organisasi, maka banyak organisasi kini menyadari bahwa manusia dalam organisasi dapat memberikan unsur bersaing. Manusia sebagai unsur sumber daya manusia telah memberikan serta mempengaruhi kesuksesan dan persaingan dari organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi.

Dalam suatu organisasi, pengembangan sumber daya manusia merupakan prioritas utama yang harus diperhatikan oleh pimpinan, karenanya kualitas Sumber Daya Manusia dari setiap pegawai mempunyai hubungan yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Menurut A.W. Widjaja :

“Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu

modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.”³

Maka pegawai dituntut untuk mempunyai *skill, knowlegde, ability*, (keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan) serta dedikasi terhadap pekerjaan serta *human relation* yang baik harus dapat diwujudkan.⁴ Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi.

Adapun organisasi terdiri dari berbagai elemen yang salah satunya adalah sumber daya manusia. Sedangkan sumber daya lainnya adalah bahan, mesin atau peralatan, metoda atau cara kerja, dan modal. Berkenaan dengan sumber daya organisasi perlu diingat bahwa semua itu tidaklah tersedia secara belimpah. Ada keterbatasan yang mengakibatkan pemanfaatan keterbatasan tersebut demi tercapainya tujuan organisasi.

Pemerintah merupakan sebuah organisasi yang menjalankan roda pemerintahan yang memiliki kekuasaan untuk membuat dan menerapkan hukum serta undang-undang di daerah tertentu. Pemerintah yang baik memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas karena sangat penting bagi berjalannya suatu birokrasi pemerintahan untuk tercapainya tujuan dari

³ A.W.Widjaja, *Administrasi Kepegawian*, Rajawali, Jakarta, 2006, Hlm. 113.

⁴ F.X. Oerip S, Poerwopoespito, *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan, Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental*, Grasindo, Jakarta, 2000, Hlm. 26.

pemerintahan tersebut.⁵ Pemerintahan dalam sebuah Negara dijalankan oleh aparatur yang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil. Pegawai sebagai aparatur Negara merupakan pelaksana kebijakan publik yang diatur oleh peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah sebagai aturan pelaksana. Dalam peraturan tersebut terdapat kewajiban-kewajiban pegawai yang disertai hak-hak pegawai. Sebagian dari para pejabat adalah pegawai tetapi tidak tiap pejabat adalah pegawai, sebaliknya tidak tiap pegawai adalah pejabat, misalnya pegawai yang dihentikan dari jabatannya dan diberi istirahat lama karena sakit atau pegawai yang sudah diberhentikan dari jabatannya sambil menunggu saat dia dapat memulai waktu pensiunan.⁶ Pegawai pemerintah yang disebut Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁷ Tujuan yang hendak dicapai oleh negara yakni menciptakan suatu masyarakat yang adil dan makmur, merata, tidak terkecuali, sesuai dengan isi pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam alinea keempat dinyatakan :

“Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan

⁵ Inu Kencana Syafie, *Sistem Pemerintahan Indonesia (Edisi Revisi)*, Rineka Cipta, Jakarta, 2002, Hlm. 13.

⁶ Moh. Saleh Djinjang, *Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia*, PT Ichtiar Baru, Jakarta, 1985, Hlm. 97.

⁷ Republik Indonesia, *Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*, Bab I, Pasal 1.

untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa.”⁸

Kedudukan Pegawai Negeri Sipil sangat penting dan menentukan keberhasilan dalam mencapai visi dan misi dari pemerintah, karena Pegawai Negeri Sipil merupakan penyelenggara pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita pembangunan nasional. Tujuan pembangunan nasional adalah untuk mewujudkan suatu masyarakat yang baik.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan Pegawai Negeri Sipil, dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional tersebut diperlukan adanya Pegawai Negeri Sipil yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan UUD RI 1945, Negara dan pemerintah bersatu padu, bermental baik, jujur, berwibawa dan berdaya guna, berhasil guna serta mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawab selaku aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat.

Saat ini penyelenggaraan pemerintah negara belum sepenuhnya menunjang tewujudnya *Good Governance* (kepemerintahan yang baik). *Good Governance* ialah penyelenggaraan pemerintahan yang sesuai dengan kepentingan rakyat.⁹ Oleh karenanya maka birokrasi dan manusia dalam organisasi perlu diperbaiki. Sumber daya manusia harus didefenisikan bukan dengan apa yang sumber daya manusia lakukan, tetapi apa yang sumber daya manusia hasilkan.¹⁰ Efektifitas dan efisiensi kerja akan tercapai melalui

⁸ Republik Indonesia, *Undang-Undang Dasar 1945*, Alinea ke 4.

⁹ Hotma P. Sibuea, *Asas Negara Hukum, Peraturan Kebijakan dan Asas-asas Umum Pemerintahan yang Baik*, Erlangga, Jakarta 2010. Hlm.151.

¹⁰ Rachmawati Ike Kusdyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CV Andi Offset, Yogyakarta, 2007, Hlm. 1.

penataan administrasi yang sempurna. Dan setiap kegiatan selalu dikaitkan dengan program serta tujuan yang akan dicapai, sehingga didalam pelaksanaan kegiatan tersebut segala program dan tujuan dapat tercapai maka setiap bagian yang terlibat di dalam pelaksanaan kegiatan harus memiliki pembagian-pembagian tugas yang jelas serta dapat dipertanggung jawabkan didalam hasil pelaksanaannya.

Untuk memperoleh tujuan yang ingin dicapai, pemerintah harus bisa menempatkan pegawai yang dalam hal ini ialah Pegawai Negeri Sipil dengan sebaik-sebaiknya karena dengan cara itu lah pemerintah dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam menempatkan pegawai tersebut pemerintah dalam hal ini harus jeli dan tepat, sehingga para pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan benar. Bila mana terdapat pegawai yang dalam menjalankan tugasnya kurang baik dan benar maka pejabat yang berwenang dalam hal ini dapat melakukan mutasi pegawai yang bertujuan tidak lain adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam pekerjaannya dan mendapatkan hasil yang diinginkan oleh pemerintah.

Pada dasarnya mutasi merupakan fungsi pengembangan pegawai, karena tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja dalam organisasi yang bersangkutan.¹¹ Umumnya mutasi merupakan tindak lanjut dari penilaian prestasi kerja para pegawai. Dari penilaian prestasi kerja akan diketahui kecakapan seorang pegawai dalam menyelesaikan uraian

¹¹ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2008, Hlm. 102.

pekerjaan yang dibebankan. Layaknya setiap pengambil keputusan dalam suatu organisasi setiap Surat Keputusan mengenai mutasi ini diluncurkan, pasti telah melalui proses yang tidak bisa dibbilang singkat. Mulai dari pembentukan pola mutasi, pemilihan calon-calon yang tepat untuk menduduki suatu jabatan, penentuan atau seleksi dari para calon terpilih tersebut, pertimbangan rekomendasi bagi calon yang bersangkutan dan masih banyak kegiatan lain yang tentunya telah banyak menyita waktu, pikiran, dan tenaga dari para konseptor, pengambil keputusan, maupun pihak pihak yang terkait dengan mutasi ini. Mutasi bisa bermakna dua yakni ruang lingkup mutasi yang vertikal promosi dan demosi. Promosi adalah bentuk apresiasi kalau seseorang memiliki kinerja diatas standar organisasi dan berperilaku sangat baik yang diwujudkan dalam bentuk kenaikan karir. Dengan demikian mereka yang mendapat promosi akan memperoleh tugas, wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar. Sementara demosi merupakan tindakan penalti dalam bentuk penurunan pangkat atau dengan pangkat tetap tetapi sebagian tunjangan tidak diberikan.¹²

Mutasi tidak terlepas dari alasan untuk mengurangi rasa bosan pegawai kepada pekerjaan serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai.¹³ Selain itu untuk memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing dimana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering disalah tafsirkan orang yaitu sebagai hukuman jabatan atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan. Adapun yang dikatakan

¹² Phicumbrits, *Mutasi Promosi Dan Demosi*, diakses dari <http://phicumbritz.blogspot.com/2009/05/mutasi-promosi-dan-demosi-dalam.html>. Pada Tanggal 8 Agustus, Pukul 22.00 Wib.

¹³ B. Siswanto Sastrohadisuwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta, 2002, Hlm. 211.

hukuman itu apabila seorang pejabat atau staf ditempatkan tidak sesuai dengan pangkat dan golongan yang bersangkutan, tapi sepanjang ditempatkan sesuai dengan pangkat dengan golongan dan pejabat atau staf yang bersangkutan maka tidak ada yang salah.

Dalam pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi yang dicapai oleh karyawan mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para pegawai tersebut untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Pelaksanaan mutasi juga tidak boleh berdasarkan atas kebutuhan peminpin saja akan tetapi harus juga berdasarkan kebutuhan pemerintah itu sendiri sehingga tidak berdampak buruk bagi tercapainya tujuan dari pemerintah itu sendiri serta tidak merugikan pegawai selaku alat penyelenggaranya.

Pada hakikatnya mutasi merupakan bentuk perhatian pimpinan terhadap bawahan. Disamping perhatian internal, upaya peningkatan pelayanan kepada masyarakat adalah bagian terpenting dalam seluruh pergerakan yang terjadi dalam lingkup kerja pemerintahan. Kebijakan untuk melakukan mutasi merupakan sesuatu yang sangat normatif. Dalam urusan mutasi, kebijakan kepala daerah dalam melakukan mutasi disadari sebagai sesuatu yang mutlak dilakukan. Jika mutasi tidak dilakukan maka ada sesuatu yang tidak beres dalam mengelola daerah.

Pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Pemerintah telah menjelaskan dengan cukup rinci mengenai tatacara Mutasi pegawai dan ketentuan ketentuan lainnya

mengenai Mutasi pegawai. Dalam pasal 73 Ayat (1) sampai Ayat (6) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan mengenai siapa saja pejabat yang berwenang dalam melakukan Mutasi Pegawai, berikut adalah isi dari pasal tersebut :

Ayat (1) sampai (6):

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 keperwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia diluar 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 antar provinsi ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam negeri setelah memperoleh pertimbangan kepala BKN.
5. Mutasi PNS provinsi/kabupaten/kota ke Instansi Pusat atau sebaliknya, ditetapkan oleh kepala BKN.
6. Mutasi PNS antar-Instansi Pusat ditetapkan oleh kepala BKN.

Bilamana ada pejabat yang berwenang tetapi tidak tercantum pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, maka dapat dicari dalam Peraturan Pemerintah sebagaimana telah dijelaskan dalam Pasal 74 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, yang berbunyi :

“Ketentuan lebih lanjut mengenai pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, promosi, dan mutasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 69 sampai dengan Pasal 73 diatur dalam Peraturan Pemerintah.”

Selanjutnya disebutkan dalam Pasal 132A Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2008 tentang Perubahan Ketiga Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2005 tentang Pemilihan, Pengesahan Pengangkatan dan Pemberhentian Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, mengenai pejabat yang tidak berwenang dalam memutasi pegawai. Pejabat tersebut ialah Pejabat Kepala Daerah atau Pelaksana Tugas Kepala Daerah yang diangkat untuk mengisi kekosongan jabatan kepala daerah. Pelaksana Tugas disingkat Plt. (bahasa Inggris: *acting*) dalam administrasi negara (Indonesia) adalah pejabat yang menempati posisi jabatan yang bersifat sementara karena pejabat yang menempati posisi itu sebelumnya berhalangan atau terkena peraturan hukum sehingga tidak menempati posisi tersebut. Pelaksana Tugas ditunjuk oleh pejabat pada tingkat di atasnya dan umumnya menempati jabatan struktural dalam administrasi negara, seperti kepala instansi pemerintahan. Meskipun demikian, istilah ini dipakai pula untuk jabatan publik seperti gubernur atau bupati/wali kota.¹⁴ Kewenangan itu menjadi berlaku setelah mendapat persetujuan tertulis dari Menteri Dalam Negeri, seperti yang disebutkan dalam Ayat (2) lanjutan pada Pasal 132A.

Mutasi pegawai negeri sipil yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Sumedang tidak lain ialah bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja para pegawai pemerintahannya. Mutasi tersebut dilakukan Wakil Bupati Eka Setiawan yang merupakan Pejabat yang ditugaskan untuk

¹⁴ Wikipedia, *Pelaksana Tugas*, diakses dari https://id.wikipedia.org/wiki/Pelaksana_Tugas Pada Tanggal 8 Agustus 2016, pukul 23.00 Wib.

mengisi kekosongan sementara atau yang ditugaskan sebagai pelaksana tugas (Plt) yang ditinggalkan oleh Bupati Ade Irawan. Namun dalam memutasi pegawai tersebut Wakil Bupati Eka Setiawan tidak berdasar pada aturan yang sudah ditetapkan, dimana pelaksanaan mutasi yang dilakukan oleh wakil Bupati Sumedang tersebut tidak terlebih dahulu meminta ijin rekomendasi kepada Menteri Dalam Negeri, sehingga belum mendapatkan izin dari Menteri Dalam Negeri perihal pemutasian pegawai di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Sumedang.¹⁵ Wakil Bupati Eka Setiawan jelas dalam hal ini telah melanggar aturan yaitu Pasal 132A Ayat (1) dan Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2008 tentang Perubahan Ketiga Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2005 tentang Pemilihan, Pengesahan Pengangkatan dan Pemberhentian Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah. Mutasi pegawai dalam ranah Pemerintahan seharusnya dilakukan dengan baik dan benar dan berdasarkan pada aturan yang ada dan berlaku sehingga berdampak positif bagi para pegawai maupun pemerintahannya itu sendiri. Berdasarkan pada latar belakang permasalahan tersebut penulis merasa perlu untuk membahas dan meneliti secara lebih dalam mengenai Mekanisme Mutasi Pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumedang dengan mengangkat tema dalam penelitian ini dengan judul ***“Mekanisme Mutasi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang”***.

¹⁵ Pikiran Rakyat, *Lakukan Rotasi dan Mutasi Wabup Sumedang Digoyang Isu Miring*, diakses dari <http://www.pikiran-rakyat.com/jawa-barat/2016/01/25/358463/lakukan-rotasi-dan-mutasi-wabup-sumedang-digoyang-isu-miring> pada tanggal 10 Juli 2016, pukul 20.00 Wib.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas maka permasalahan yang menjadi perhatian penulis dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu:

1. Bagaimana Mekanisme Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Sumedang Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara?
2. Bagaimana Aspek Hukum Mengenai Mutasi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Sumedang?
3. Bagaimana Upaya Pemerintah Kabupaten Sumedang Untuk Mencegah Mutasi Pegawai Negeri Sipil Yang Dilakukan Oleh Kepala Daerah Yang Tidak Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah penelitian, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis Mekanisme Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Sumedang sudah Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

2. Untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis Aspek-Aspek Hukum Mengenai Mutasi Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Sumedang.
3. Untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis upaya yang dilakukan Pemerintah Kabupaten Sumedang Dalam hal Mencegah Mutasi Pegawai Negeri Sipil Yang Dilakukan Oleh Kepala Daerah Yang Tidak Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

D. Kegunaan Penelitian

Dalam setiap penelitian, disamping memiliki tujuan tentunya penulis juga mengharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis dan para pembaca penelitian ini. Adapun manfaat yang diharapkan dan dihasilkan dalam penelitian ini antara lain:

1. Manfaat teoritis
 - a. Memberikan manfaat terhadap perkembangan ilmu hukum khususnya Hukum Tata Negara dalam hal Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah.
 - b. Menambah dan memperkaya referensi dan litelatur kepustakaan Hukum Tata Negara yang kaitannya tentang Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Pemerintahan Daerah.
 - c. Dari hasil pembahasan ini penulis mengharapkan agar dapat memperoleh penjelasan mengenai Mutasi Pegawai Negeri Sipil

berdasarkan sumber-sumber yang akurat dan telah ada. Selain itu penulis berharap pembahasan ini bermanfaat untuk menambah wawasan penulis dalam bidang hukum tata Negara.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi instansi, sebagai masukan untuk Pemerintah Kabupaten Sumedang dalam melakukan mutasi pegawai Negeri Sipil di lingkungan pemerintah Kabupaten Sumedang.
- b. Bagi masyarakat, diharapkan menjadi sumbangan dan gambaran khususnya bagi masyarakat Kabupaten Sumedang dalam mengawasi penyelenggaraan pemerintah.
- c. Bagi penulis, sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah Landasan Penelitian, sebagai pijakan penulis agar menjadi kokoh dan memiliki landasan yang kuat sehingga penelitian tersebut dapat diandalkan (*Reiable*). Kerangka Pemikiran memuat teori atau konsep tertentu yang berkaitan dengan judul atau substansi penelitian yang dipandang dapat dijadikan landasan untuk melakukan analisis atau pemecahan masalah.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis mengemukakan kerangka pemikiran dan beberapa teori atau konsep yang ada hubungan dengan masalah yang penulis ungkapkan yaitu tentang “Mekanisme Mutasi Pegawai Negeri

Sipil Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang”.

Negara adalah suatu badan atau organisasi tertinggi yang mempunyai wewenang untuk mengatur hal-hal yang berkaitan untuk kepentingan orang banyak serta mempunyai kewajiban-kewajiban untuk melindungi, mensejahterakan masyarakatnya. Selain itu menurut Roger F. Soltau:¹⁶

“Negara adalah alat atau wewenang yang mengatur atau mengendalikan persoalan bersama atas nama masyarakat.”

Negara Hukum menurut Abdul Aziz Hakim:

“Negara Hukum adalah, negara berlandaskan atas hukum dan keadilan bagi warganya. Artinya adalah segala kewenangan dan tindakan alat-alat perlengkapan negara atau penguasa, semata-mata berdasarkan hukum atau dengan kata lain diatur oleh hukum sehingga dapat mencerminkan keadilan bagi pergaulan hidup warganya.”¹⁷

Penjelasan umum UUD 1945 (sebelum amandemen) mengenai system pemerintahan Negara, Antara lain menyatakan bahwa Indonesia adalah Negara yang berdasarkan hukum (*rechtsstaat*) dan bukan berdasarkan kekuasaan belaka (*machsstaat*). Pengerian Negara berdasarkan hukum berarti bahwa kehidupan berbangsa dan bernegara dan bermasyarakat harus didasarkan atas hukum. Hal

¹⁶ Juan Dynash, *Sistem Pemerintahan Indonesia*. Diakses dari <http://sistempemerintahan-indonesia.blogspot.co.id/2013/09/pengertian-negara-unsur-fungsi-tujuan.html> pada tanggal 16 Agustus 2016, pukul 15.00 Wib.

¹⁷ Abdul Aziz Hakim, *Negara Hukum dan Demokrasi Di Indonesia*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2011, Hlm. 8.

ini berarti hukum mempunyai kedudukan yang tinggi pada setiap orang baik pemerintah ataupun warga Negara harus tunduk terhadap hukum.

Menurut Padmo Wahyono:¹⁸

“Bahwa cara memerintah di Negara Indonesia, haruslah berdasarkan atas sistem *constitutional* (hukum dasar) dan tidak berdasarkan kekuasaan yang tidak terbatas.”

Negara mempunyai tujuan yaitu untuk menyelenggarakan kesejahteraan dan kebahagiaan bagi rakyatnya. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan adanya pemerintahan yang baik, maka dari itu pemerintah dalam hal ini berperan penting bagi tercapainya suatu tujuan yang diinginkan.

Pemerintah merupakan sebuah organisasi yang menjalankan roda pemerintahan yang memiliki kekuasaan untuk membuat dan menerapkan hukum serta undang-undang di suatu wilayah tertentu. Pemerintah yang baik merupakan pemerintah yang lebih mementingkan kepentingan masyarakatnya dan tidak serta merta mementingkan dirinya sendiri. Pemerintah yang baik sangat penting bagi berjalannya suatu birokrasi pemerintahan untuk tercapainya tujuan dari pemerintahan tersebut. Idealnya suatu pemerintahan yang baik, adalah pemerintahan tersebut menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal yaitu mematuhi peraturan yang berlaku, melakukan semua keputusan harus berdasarkan aturan hukum yang berlaku, melaksanakan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (*good governance*) dan menerapkan asas-asas umum pemerintahan yang baik (AUPB).

¹⁸ Jum Angrgriani. *Hukum Administrasi Negara*. Graha Ilmu. Yogyakarta. 2012. Hlm. 39.

Dalam isi pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dalam alinea keempat dijelaskan bahwa pemerintah yang baik itu ialah pemerintah yang melindungi bangsanya, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsanya, dan melaksanakan ketertiban dunia.

Pemerintah yang baik tidak bisa lepas dari peran pegawai yang baik pula dimana pegawai merupakan alat penyelenggara pemerintahan dan pelaksana kebijakan publik yang memiliki kewenangan dan tugas yang telah ditetapkan dalam perundang-undangan yang diatur oleh peraturan perundang-undangan dan peraturan pemerintah sebagai aturan pelaksana. Untuk tercapainya suatu pemerintahan yang baik maka diperlukan pegawai yang terbaik pula. Pegawai yang baik itu jelas akan berdampak pada pemerintahan yang baik pula. Untuk itu pegawai sangat berperan penting bagi tercapainya penyelenggaraan pemerintahan yang baik.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan, pegawai dituntut untuk mempunyai *skill, knowlegde, ability*, (keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan) serta dedikasi terhadap pekerjaan serta *human relation* yang baik harus dapat diwujudkan. Untuk mencapai itu pemerintah harus benar-benar memilih pegawai dengan objektif, dengan berdasar pada peraturan-peraturan yang berlaku.

Dalam pemilihan pegawai di pemerintahan daerah yang berwenang ialah kepala daerah seperti Gubernur, dan Bupati/Walikota atas pertimbangan Badan Kepegawaian Daerah ataupun pertimbangan Menteri Dalam Negeri.

Kepala daerah tersebut mempunyai kewenangan untuk mengganti pegawai bila tidak terjadinya penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Cara yang dilakukan ialah dengan cara Mutasi pegawai. Dalam melakukan mutasi pejabat kepala daerah harus berdasarkan pada aturan dan asas yang berlaku. Pelaksanaan mutasi harus berdasarkan pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2008 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2005 Tentang Pemilihan, Pengesahan, Pengangkatan dan Pemberhentian Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah.

Pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, Pemerintah telah menjelaskan dengan cukup rinci mengenai tatacara Mutasi pegawai dan ketentuan ketentuan lainnya mengenai Mutasi pegawai. Dalam pasal 73 Ayat (1) sampai Ayat (6) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara disebutkan mengenai siapa saja pejabat yang berwenang dalam melakukan Mutasi Pegawai, berikut adalah isi dari pasal tersebut;

Ayat (1) sampai (6):

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 diluar 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 antar provinsi ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan

- urusan pemerintahan dalam negeri setelah memperoleh pertimbangan kepala BKN.
5. Mutasi PNS provinsi/kabupaten/kota ke Instansi Pusat atau sebaliknya, ditetapkan oleh kepala BKN.
 6. Mutasi PNS antar-Instansi Pusat ditetapkan oleh kepala BKN.

Bilamana ada pejabat yang berwenang tetapi tidak tercantum pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, maka dapat dicari dalam Peraturan Pemerintah sebagaimana telah dijelaskan dalam Pasal 74 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara, yang berbunyi:

“Ketentuan lebih lanjut mengenai pengembangan karier, pengembangan kompetensi, pola karier, promosi, dan mutasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 69 sampai dengan Pasal 73 diatur dalam Peraturan Pemerintah.”

Selanjutnya disebutkan dalam Pasal 132A Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2008 tentang Perubahan Ketiga Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2005 tentang Pemilihan, Pengesahan Pengangkatan dan Pemberhentian Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah, mengenai pejabat yang tidak berwenang dalam memutasi pegawai. Pejabat tersebut ialah Pejabat Kepala Daerah atau Pelaksana Tugas (Plt) Kepala Daerah yang diangkat untuk mengisi kekosongan jabatan kepala daerah. Pejabat tersebut dapat melakukan mutasi jika ada surat persetujuan dari menteri dalam negeri.

Dalam pelaksanaan mutasi pegawai, pejabat yang berwenang harus melakukan mutasi berdasarkan Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik (AUPB) menurut undang-undang administrasi pemerintahan, terdiri dari 8 asas antara lain:¹⁹

1. Asas Kepastian Hukum

Yaitu mengutamakan landasan ketentuan peraturan perundang-undangan, kepatutan, keajegan, dan keadilan dalam setiap kebijakan penyelenggaraan pemerintahan.

2. Asas Kemanfaatan

Manfaat yang harus diperhatikan secara seimbang antara:

- a. Kepentingan individu yang satu dengan kepentingan individu yang lain
- b. Kepentingan individu dengan masyarakat
- c. Kepentingan kelompok masyarakat yang satu dan kepentingan kelompok masyarakat yang lain
- d. Kepentingan pemerintah dengan Warga Masyarakat
- e. Kepentingan generasi yang sekarang dan kepentingan generasi mendatang
- f. Kepentingan manusia dan ekosistemnya
- g. Kepentingan pria dan wanita

¹⁹ Amrah Muslimin. *Beberapa Asas dan Pengertian Pokok Tentang Administrasi dan Hukum Administrasi*. Alumni. Bandung. 1980. Hlm. 145.

3. Asas Ketidakberpihakan

Yaitu mewajibkan Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan dalam menetapkan dan/atau melakukan Keputusan dan/atau Tindakan dengan mempertimbangkan kepentingan para pihak secara keseluruhan dan tidak diskriminatif.

4. Asas Kecermatan

Yaitu yang mengandung arti bahwa suatu Keputusan dan/atau Tindakan harus didasarkan pada informasi dan dokumen yang lengkap untuk mendukung legalitas penetapan dan/atau pelaksanaan Keputusan dan/atau Tindakan sehingga Keputusan dan/atau Tindakan yang bersangkutan dipersiapkan dengan cermat sebelum Keputusan dan/atau Tindakan tersebut ditetapkan dan/atau dilakukan.

5. Asas Tidak Menyalahgunakan Kewenangan

Yaitu yang mewajibkan setiap Badan dan/atau Pejabat Pemerintahan tidak menggunakan kewenangannya untuk kepentingan pribadi atau kepentingan yang lain dan tidak sesuai dengan tujuan pemberian kewenangan tersebut, tidak melampaui, tidak menyalahgunakan, dan/atau tidak mencampurkan kewenangan.

Pelaksanaan mutasi pegawai yang tepat harus berdasarkan pada prinsip *Good Governance*, prinsip itu ialah sebagai berikut:²⁰

²⁰ Hanif Nurcholis. *Teori dan Praktik Pemerintahan Dan Otonomi Daerah*. PT Grasindo. Jakarta. 2005. Hlm. 300.

1. Partisipasi Masyarakat (*Participation*)

Semua warga masyarakat mempunyai suara dalam pengambilan keputusan, baik secara langsung maupun melalui lembaga-lembaga perwakilan sah yang mewakili kepentingan mereka. Partisipasi menyeluruh tersebut dibangun berdasarkan kebebasan berkumpul dan mengungkapkan pendapat, serta kapasitas untuk berpartisipasi secara konstruktif. Partisipasi bermaksud untuk menjamin agar setiap kebijakan yang diambil mencerminkan aspirasi masyarakat.

2. Berorientasi pada Konsensus (*Consensus*)

Menyatakan bahwa keputusan apapun harus dilakukan melalui proses musyawarah melalui konsensus. Model pengambilan keputusan tersebut, selain dapat memuaskan semua pihak atau sebagian besar pihak, juga akan menjadi keputusan yang mengikat dan milik bersama, sehingga ia akan mempunyai kekuatan memaksa (*coercive power*) bagi semua komponen yang terlibat untuk melaksanakan keputusan tersebut.

3. Akuntabilitas (*Accountability*)

Akuntabilitas adalah pertanggungjawaban pejabat publik terhadap masyarakat yang memberinya kewenangan untuk mengurus kepentingan mereka. Para pengambil keputusan di pemerintah, sektor swasta dan organisasi-organisasi masyarakat bertanggung jawab baik kepada masyarakat maupun kepada lembaga-lembaga yang berkepentingan. Bentuk pertanggungjawaban tersebut berbeda satu dengan lainnya tergantung dari jenis organisasi yang bersangkutan. Instrumen dasar

akuntabilitas adalah peraturan perundang-undangan yang ada, dengan komitmen politik akan akuntabilitas maupun mekanisme pertanggungjawaban, sedangkan instrumen-instrumen pendukungnya adalah pedoman tingkah laku dan sistem pemantauan kinerja penyelenggara pemerintahan dan sistem pengawasan dengan sanksi yang jelas dan tegas.

Pemilihan Pegawai Negeri Sipil yang baik itu tidak lepas dari kewenangan pemimpin dalam menentukan pegawainya dalam suatu organisasinya. Maka dari itu kewenangan pemimpin dalam memilih pegawai juga dapat berpengaruh terhadap pemerintahan yang baik. Pemilihan pegawai oleh pemimpin harus berdasarkan pada aturan yang berlaku sehingga pemilihan pegawai tersebut menjadi objektif, bila tidak didasari oleh aturan yang berlaku ditakutkan terjadinya kesewenang-wenangan dalam hal pemilihan pegawai oleh pemimpin dengan lebih mementingkan kepentingan pribadinya dibandingkan kepentingan rakyat pada umumnya dan menghilangkan prinsip *the right man in the right place* yang bermakna “yang tepat ditempat yang tepat” serta bertujuan membawa suatu organisasi pada hasil kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam tugas atau pekerjaan.²¹ Untuk itu pemilihan pegawai yang sesuai aturan juga merupakan syarat untuk tercapainya pemerintahan yang baik.

²¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana, Jakarta, 2009, Hlm. 2.

F. Metode Penelitian

Dalam melakukan penulisan skripsi ini data merupakan dasar utama, agar tujuan dapat lebih terarah dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dan selanjutnya Metode merupakan proses, prinsip-prinsip dan tata cara memecahkan suatu masalah, sedangkan penelitian ialah pemeriksaan secara hati-hati, tekun dan tuntas terhadap suatu gejala untuk menambah pengetahuan manusia, maka metode penelitian dapat diartikan sebagai proses prinsip-prinsip dan tata cara untuk memecahkan masalah yang dihadapi dalam melakukan penelitian. Dengan demikian metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mengumpulkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Maka metode penulisan yang digunakan, antara lain:

1. Spesifikasi Penelitian

Spesifikasi penelitian ini adalah deskriptif. Dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis hendaknya dapat mencapai suatu tujuan dimana deskriptif analitis, yaitu menggambarkan peraturan – peraturan yang berlaku dikaitkan dengan teori hukum dan pelaksanaannya yang menyangkut permasalahan yang diteliti.²² Dalam hal ini adalah Mekanisme Mutasi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang, dan Teori *Good Governance*.

²² Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990, Hlm 97-98.

2. Metode Pendekatan

Dalam melaksanakan penelitian untuk mendapatkan hasil yang diinginkan, penulis melakukan penelitian dengan menggunakan metode pendekatan Yuridis Normatif, yaitu dengan melakukan pengumpulan data-data yang dilakukan melalui penelaahan dengan studi kepustakaan, juga didukung oleh data lapangan hasil wawancara, guna memperoleh data yang lengkap, akurat, dan memadai agar relevan dengan masalah yang akan diselidiki, yang nantinya dapat dipergunakan untuk memandang permasalahan dari sudut pandang yang berbeda, yaitu memandang masalah Mekanisme Mutasi Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sumedang, dan Teori *Good Governance*.

3. Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian adalah rangkaian kegiatan dalam penelitian yang diuraikan secara rinci mulai dari tahap persiapan, tahap penelitian, dan tahap penyusunan atau pembuatan tugas akhir. Data yang nantinya akan dikumpulkan dalam penelitian ini bersumber dari beberapa jenis data, yaitu:

a. Penelitian Kepustakaan (*library research*)

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti, dan menelusuri data sekunder yang berupa bahan hukum primer, sekunder, dan tersier dan hal-hal yang bersifat teoritis dengan pandangan para ahli yang berkaitan dengan teori Mutasi Pegawai.

b. Penelitian Lapangan (*field research*)

Penelitian ini dimaksud untuk menunjang data sekunder, dengan melakukan wawancara langsung kepada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP).

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang dapat digunakan oleh penulis untuk pengumpulan data. Teknik dalam menunjuk suatu kata yang abstrak dan tidak diwujudkan dalam benda, tetapi hanya dapat dilihat penggunaannya melalui: angket, wawancara, pengamatan, ujian (tes), dokumentasi, dan lain-lain. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam proses penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang pertama ialah:

a. Penelitian Kepustakaan

Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mengumpulkan, mempelajari, dan menelaah data sekunder seperti peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, hasil penelitian, ensiklopedia yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Data sekunder ini diperoleh dari bahan-bahan hukum yang terdiri atas:

1) Bahan Hukum Primer

Yaitu bahan-bahan hukum yang mengikat²³ atau yang terdiri dari peraturan perundang-undangan Antara lain:

- a) Undang-undang Dasar 1945
- b) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
- c) Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2008 Tentang Perubahan Ketiga Atas Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2005 Tentang Pemilihan, Pengesahan, Pengangkatan dan Pemberhentian Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah

2) Bahan Hukum Skunder

Yaitu bahan hukum pustaka yang berisikan informasi tentang bahan hukum primer.²⁴ Atau bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti, hasil-hasil penelitian, hasil karya dari kalangan hukum, buku, serta pendapat ahli hukum.

3) Bahan Hukum Tersier

Yaitu bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder. Contohnya adalah kamus, ensiklopedia, indeks kumulatif, dan seterusnya²⁵ yang berhubungan dengan Mutasi Pegawai.

²³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta, 1986, Hlm. 52.

²⁴ Bambang Waluyo, *penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 1991, Hlm. 51.

²⁵ Soerjono Soekanto, Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif suatu Tinjauan Singkat*, PT Raja Grafindo Perseda, Jakarta, 2012, Hlm. 13.

b. Studi Lapangan

Penelitian lapangan dimaksudkan untuk dapat memperoleh data primer dalam menunjang dan melengkapi data sekunder, sebagaimana dilakukan melalui penelitian kepustakaan dan melalui wawancara yaitu untuk mendapatkan data dan penjelasan yang akurat, maka penulis melakukan wawancara dengan pihak yang bersangkutan dengan masalah yang akan diteliti. Pihak yang bersangkutan ini adalah Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kabupaten Sumedang, dalam hal ini adalah pihak yang melaksanakan pelaksanaan kebijakan daerah dalam bidang kepegawaian.

5. Alat Pengumpul Data

Alat adalah sarana yang dipergunakan. Alat pengumpulan data adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Alat pengumpul data tersebut adalah sebagai berikut:

a. Data Kepustakaan

Alat yang digunakan oleh penulis dalam pengumpulan data kepustakaan adalah alat-alat tulis seperti buku tulis, pulpen, dan stabilo dimana penulis membuat catatan-catatan tentang data-data yang berkaitan dengan Mutasi Pegawai serta dibantu dengan alat elektronik berupa laptop guna mendukung proses penyusunan data-data yang sudah diperoleh.

b. Data Lapangan

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian lapangan ini berupa alat perekam suara, guna untuk mempermudah dalam menghimpun data yang akurat untuk keperluan melaksanakan proses penelitian dengan cara Tanya jawab secara lisan dan bertatap muka secara langsung dengan pihak yang terkait. Cara ini guna mendapatkan data pendukung dari permasalahan yang penulis teliti. Adapun jenis wawancara yang penulis gunakan adalah wawancara bebas artinya penulis memberikan kebebasan kepada pihak yang bersangkutan untuk berbicara dan memberikan keterangan yang diperlukan penulis melalui pertanyaan-pertanyaan yang diberikan.

6. Analisis Data

Menurut Soerjono Soekanto:

“Analisis dapat dirumuskan sebagai suatu proses penguraian secara sistematis dan konsisten terhadap gejala-gejala tertentu.”²⁶

Data yang diperoleh dari penelitian akan dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif, yaitu hanya akan menggambarkan saja dari hasil penelitian yang berhubungan dengan pokok permasalahan. Sedangkan data yang sudah dianalisis akan disajikan dengan metode

²⁶ Soerjono Soekanto, *Kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum*, CV Rajawali, Jakarta, 1982, Hlm. 37.

yuridis. Maka dari analisis data tersebut penulis harapkan dapat menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini

7. Lokasi Penelitian

Penelitian ini secara umum dilakukan di wilayah Kabupaten Sumedang

a. Perpustakaan

- 1) Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pasundan Bandung, beralamat di jalan Lengkong Besar Dalam No. 68 Bandung.
- 2) Perpustakaan Umum Provinsi Jawa Barat, jalan Kawalayaan Indah No. 4 Bandung.

Penulis memilih lokasi tersebut dengan pertimbangan bahwa perpustakaan tersebut mempunyai referensi atau literature yang dibutuhkan oleh penulis dalam penulisan skripsi ini. Selain diperpustakaan, penulis juga melakukan penelitian literature melalui koleksi buku-buku yang ditemukan di internet.

b. Lapangan

Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP), beralamat di Jl. Prabu Geusan Ulun No. 36, Regol Wetan, Sumedang Selatan, Kabupaten Sumedang. Penulis memilih lokasi tersebut dengan pertimbangan bahwa penulis dapat menemukan informasi yang diharapkan penulis.

8. Jadwal Penelitian

No	KEGIATAN	BULAN					
		Agtus	Sept	Okt	Nov	Des	Jan
1	Persiapan Penyusunan Proposal						
2	Seminar Proposal						
3	Persiapan Penelitian						
4	Pengumpulan Data						
5	Pengolahan Data						
6	Analisis Data						
7	Penyusunan Hasil Penelitian Ke dalam Bentuk Penulisan						
8	Sidang Komprehensif						
9	Perbaikan						
10	Penjilidan						
11	Pengesahan						