

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam perspektif hukum publik, negara berfungsi sebagai organisasi jabatan. Jabatan mempersonifikasikan hak dan kewajiban dalam struktur organisasi pemerintahan. Untuk dapat beroperasi secara konkret dan bermanfaat bagi negara, jabatan memerlukan representasi (*vertegenwoordiging*), yang dijalankan oleh seorang pejabat, baik individu maupun badan hukum. Dengan adanya pejabat sebagai perwakilan, jabatan tersebut dapat berfungsi. (Deviani dan Rifka Yudhi, 2022).

Kehadiran Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), telah menghadirkan semangat baru dalam penyelenggaraan pemerintahan negara. Semangat yang sejatinya semakin menegaskan assensi dan urgensi kebijakan reformasi birokrasi sebagai upaya dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Semangat yang menempatkan peran sentral aparat birokrasi dalam mewujudkan *clean and strong government*. Performa birokrasi dalam pelayanan publik mendapatkan dasar dan arah yang jelas serta diharapkan menjadi basis tumbuh kembangnya budaya hukum birokrasi (*rule of law*), kultur birokrasi pemerintahan yang memberdayakan rakyatnya.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai aparatur pemerintahan memiliki keberadaan yang sentral dalam membawa komponen kebijaksanaan-kebijaksanaan atau peraturan-peraturan pemerintah guna terealisasinya tujuan nasional. Komponen tersebut terakumulasi dalam bentuk pendistribusian tugas, fungsi, dan kewajiban Pegawai Negeri Sipil (PNS). (Malaga, 2013).

Hukum ketenagakerjaan dan ketentuan untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki korelasi yang erat, karena keduanya mengatur aspek fundamental dari hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja, yaitu

hak, kewajiban, dan perlindungan bagi tenaga kerja. (Suhartini dan Ani Yumarni, 2020).

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa:

“Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.”

Kebijakan moratorium PNS hakikatnya dalam rangka melakukan penataan pegawai untuk menciptakan pemerintahan yang efektif dan efisien. Dengan penataan pegawai diharapkan dapat memperbaiki komposisi dan distribusi pegawai dengan indikasi; (1) Terjadinya kesesuaian antara jumlah dan komposisi pegawai dengan kebutuhan masing-masing unit kerja; (2) Terciptanya kesesuaian antara kompetensi yang dimiliki pegawai dengan syarat jabatan; (3) Terdistribusinya pegawai secara proporsional di masing-masing unit kerja sesuai beban kerjanya; (4) Tersusunnya system penggajian yang adil, layak, dan mendorong peningkatan pekerja; (5) Terlaksananya sistem penilaian kinerja yang objektif. (Rusli, 2014).

Moratorium PNS merupakan bentuk kebijakan pemerintah untuk menata dengan melakukan penundaan sementara penerimaan PNS. Dalam rangka pelaksanaan kebijakan moratorium PNS serta mengoptimalkan kinerja organisasi pemerintah dan efisiensi anggaran belanja pegawai, maka perlu dilakukan penataan PNS kelembagaan dan tatalaksananya serta perbaikan sistem anggaran pemerintahan. (Rakhmawanto, 2016).

Mutasi PNS merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk mengoptimalkan kinerja dan distribusi sumber daya manusia (SDM) di lingkungan pemerintahan. Namun, dalam beberapa kasus, kebijakan mutasi sering menjadi topik kontroversi karena berbagai

alasan, seperti kepentingan politik, kebutuhan organisasi, dan keseimbangan beban kerja antar instansi.

Prinsip dalam melakukan mutasi adalah memposisikan pegawai yang sesuai secara tepat dengan pekerjaannya agar semangat kerja dan produktivitas pegawai dapat meningkat dan bertujuan mendukung proses keberhasilan birokrasi yakni dengan berdasarkan pada *the right man in the right place and the right man in the right job* yakni mutasi pegawai berdasarkan dengan atas landasan-landasan yang bersifat objektif, ilmiah, dan melalui hasil prestasi kerja pegawai sesuai dengan proporsional masing-masing. (Irham, 2016)

Mengenai pelaksanaan mutasi terhadap PNS sudah diatur dalam beberapa peraturan Perundang-undangan di antaranya adalah Undang-Undang Nomor 05 Tahun 2014 (Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara), Peraturan Presiden Nomor 49 Tahun 2008 tentang Perubahan ke 3 atas Peraturan Presiden Nomor 6 Tahun 2005 tentang pemilihan, pengesahan pengangkatan, dan pemberhentian kepala daerah dan wakil kepala daerah, Peraturan Presiden Nomor 9 Tahun 2003 tentang wewenang, pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian PNS. Surat instruksi Mendagri Nomor 820/6040/SJ tentang mutasi pegawai oleh pejabat kepala daerah, dan surat kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor K-26-30/V.100-2/99 tentang penjelasan atas kewenangan pejabat kepala daerah di bidang kepegawaian, dan peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 5 Tahun 2019 tentang tata cara pelaksanaan mutasi. Peraturan tersebut mengacu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) Nomor 11 Tahun 2017 tentang manajemen pegawai negeri sipil. Aturan-aturan ini menjadi landasan penting terhadap pelaksanaan mutasi bagi PNS. (Fadhlurrohman, 2021).

Pemerintah Kota Padang menerapkan penghentian sementara (moratorium) bagi PNS yang ingin melakukan mutasi masuk atau pindah ke Kota Padang. Moratorium ini efektif mulai 1 Oktober 2024 dan berlaku

hingga waktu yang belum ditentukan. Pj. Wali Kota menjelaskan bahwa moratorium mutasi masuk ke Pemko Padang diterapkan sebagai langkah untuk menata kembali PNS di setiap organisasi perangkat daerah, sesuai dengan Analisis Jabatan (ANJAB) dan Analisis Beban Kerja (ABK). (Efison, 2024).

Melalui Surat Edaran Nomor 800.1.3/611/BPKSDM-PDG/2024 yang berisi ketentuan tentang moratorium mutasi bagi PNS di daerah tersebut. Moratorium ini bertujuan untuk menjaga stabilitas organisasi serta memastikan adanya evaluasi menyeluruh terhadap penempatan PNS. Namun, di sisi lain kebijakan ini dapat menimbulkan implikasi terhadap karier ASN yang mungkin terkendala untuk rotasi atau promosi.

Perspektif *siyasah idariyah* dalam Islam menganjurkan adanya tindakan yang didasarkan pada maslahat dan keadilan dalam pemerintahan. Oleh karena itu, peninjauan terhadap kebijakan moratorium mutasi ini dilihat relevan untuk memastikan kebijakan tersebut dijalankan dengan prinsip keadilan dan bertujuan untuk kemaslahatan PNS dan organisasi pemerintahan. Dalam perspektif *siyasah idariyah*, pemerintah seharusnya menjalankan kebijakan dengan orientasi kepada kemaslahatan publik dan keadilan. Maka, moratorium mutasi idealnya diterapkan dengan mempertimbangkan keseimbangan kebutuhan organisasi dan kepentingan ASN. *Siyasah idariyah* membahas tata kerja pemerintahan oleh lembaga eksekutif yang merujuk pada kebijakan atau tindakan pemerintah dalam mengimplementasikan keputusan-keputusan yang telah diambil untuk kepentingan umat atau masyarakat (Kusmidi, 2021).

Dalam konteks Kota Padang, moratorium ini menimbulkan pro dan kontra di kalangan PNS, terutama bagi mereka yang merasa terkendala dalam pengembangan karier. Oleh karena itu, kajian ini penting untuk menganalisis kebijakan ini dari perspektif *siyasah idariyah* agar dapat dipahami apakah kebijakan ini sudah memenuhi prinsip keadilan dan

masalah. Kebijakan moratorium mutasi PNS di Kota Padang melalui Surat Edaran Nomor 800.1.3/611/BPKSDM-PDG/2024 membawa dampak signifikan bagi pengelolaan ASN di daerah tersebut. Analisis kebijakan ini dari perspektif *siyasah idariyah* akan membantu menilai apakah moratorium ini sudah sesuai dengan prinsip keadilan dan kesejahteraan. (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara)

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk meneliti mengenai **“ANALISIS PELAKSANAAN MORATORIUM MUTASI PEGAWAI NEGERI SIPIL DAERAH KE KOTA PADANG BERDASARKAN SURAT EDARAN NOMOR 800.1.3/611/BPKSDM-PDG/2024 PERSPEKTIF SIYASAH IDARIYAH”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan di atas, maka rumusan masalah dari skripsi ini adalah bagaimana analisis pelaksanaan moratorium mutasi pegawai negeri sipil daerah ke Kota Padang berdasarkan Surat Edaran Nomor 800.1.3/611/BPKSDM-PDG/2024 perspektif *siyasah idariyah*?

1.3 Pertanyaan Penelitian

Dari permasalahan yang sudah diuraikan di atas, muncul beberapa pertanyaan, diantaranya:

1. Bagaimana pelaksanaan moratorium mutasi PNS berdasarkan Surat Edaran Nomor 800.1.3/611/BKPSDM-PDG/2024 di Kota Padang?
2. Bagaimana implikasi moratorium mutasi PNS berdasarkan Surat Edaran Nomor 800.1.3/611/BKPSDM-PDG/2024 terhadap efektivitas kinerja pemerintahan daerah di Kota Padang?
3. Bagaimana respon dan evaluasi terkait moratorium mutasi PNS berdasarkan Surat Edaran Nomor 800.1.3/611/BKPSDM-PDG/2024 di Kota Padang?
4. Bagaimana pandangan *siyasah idariyah* dalam penerapan moratorium mutasi PNS daerah ke Kota Padang?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelaksanaan moratorium mutasi PNS berdasarkan Surat Edaran Nomor 800.1.3/611/BKPSDM-PDG/2024 di Kota Padang
2. Untuk mengetahui implikasi moratorium mutasi PNS berdasarkan Surat Edaran Nomor 800.1.3/611/BKPSDM-PDG/2024 terhadap efektivitas kinerja pemerintahan daerah di Kota Padang
3. Untuk mengetahui respon dan evaluasi terkait moratorium mutasi PNS berdasarkan Surat Edaran Nomor 800.1.3/611/BKPSDM-PDG di Kota Padang
4. Untuk mengetahui pandangan *siyasah idariyah* dalam penerapan moratorium mutasi PNS daerah ke Kota Padang

1.5 Signifikasi Penelitian

Penelitian ini penting dilakukan karena dapat memberikan informasi yang akurat kepada pemerintah daerah dan peneliti selanjutnya terkait dengan moratorium mutasi pegawai negeri sipil (PNS) di Kota Padang perspektif *siyasah idariyah*, serta menyoroti bagaimana pandangan *siyasah idariyah* dalam penerapan moratorium mutasi pegawai negeri sipil (PNS) di Kota Padang. Selain itu dengan penelitian ini mengkaji faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya mutasi pegawai negeri sipil (PNS) serta dampak dari mutasi tersebut terhadap efektivitas kinerja pemerintahan daerah.

1.6 Studi Literatur

Beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya antara lain:

1. Skripsi Mia Audyna NIM 1811150096 Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno dengan judul penelitian "*Pelaksanaan Mutasi Pejabat di Pemerintahan Kota Bengkulu Perspektif Fiqh Siyasah*". Dalam skripsi tersebut memuat kesimpulan yaitu pelaksanaan mutasi pejabat di Kota Bengkulu dalam perspektif fiqh siyasah belum berjalan dengan baik. Hal ini dibuktikan melalui studi kasus pada tahun 2018,

yang dinilai melanggar aturan karena tidak sesuai dengan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 pasal 71 ayat 2. Pasal tersebut menyatakan bahwa gubernur, wakil gubernur, bupati, wakil bupati, wali kota, atau wakil wali kota dilarang melakukan pergantian pejabat dalam periode enam bulan sebelum penetapan pasangan calon hingga akhir masa jabatan, kecuali ada persetujuan tertulis dari Menteri Dalam Negeri. Dalam konteks fiqh siyasah, pelaksanaan mutasi pejabat di Pemerintah Kota Bengkulu juga bertentangan dengan prinsip *wizarah* (pembantu khalifah), yang mengharuskan setiap pembantu khalifah untuk mematuhi peraturan yang ada dan bekerja lebih cermat guna menghindari konflik atau tumpang tindih aturan. Kewenangan untuk melakukan mutasi sepenuhnya berada di tangan pemimpin pemerintahan, sehingga pelaksanaannya harus sesuai peraturan yang berlaku, sebagaimana kewenangan mengganti pegawai atau pejabat menjadi hak mutlak khalifah atau amirul mukminin di wilayah tersebut. Pada tahun 2019, mutasi pejabat di lingkungan Pemerintah Kota Bengkulu kembali dinilai cacat hukum karena tidak sesuai dengan Peraturan Wali Kota Nomor 07 Tahun 2019 tentang ketentuan dan tata cara pemindahan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Bengkulu, sebagai penyusun dan pelaksana kebijakan daerah di bidang kepegawaian, belum sepenuhnya menerapkan aturan tersebut. Selain itu, kewenangan yang diberikan pemerintah pusat kepada kepala daerah memiliki batasan yang diatur dalam ketentuan dan mekanisme mutasi, di mana salah satu ketentuannya menyebutkan bahwa kepala daerah harus memperoleh persetujuan dari Menteri Dalam Negeri terlebih dahulu sebelum melakukan mutasi. Metode penelitian yang digunakan dalam skripsi tersebut yaitu menggunakan penelitian lapangan (*field research*), yaitu badan kepegawaian daerah kota Bengkulu dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Perbedaan dengan peneliti Mia Audyna adalah

meneliti pelaksanaan mutasi pejabat di Kota Bengkulu, yang menyoroti praktek mutasi pejabat dari perspektif fiqh siyasah tanpa adanya moratorium, sedangkan peneliti memfokuskan tentang kebijakan moratorium mutasi PNS di Kota Padang yang diatur melalui Surat Edaran 800.1.3/611/BPKSDM-PDG/2024. Penelitian ini mengkaji kebijakan moratorium sebagai bentuk penghentian sementara mutasi PNS.

2. Skripsi Reyna Lazuardi Imani Putri NIM 145030100111049 Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya dengan judul penelitian *"Kebijakan Moratorium Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Dalam Upaya Penataan Aparatur Sipil Negara (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang)"*. Dalam skripsi tersebut memuat kesimpulan yaitu pelaksanaan moratorium CPNS di Pemerintah Kota Malang kerap mengalami berbagai kendala yang dihadapi. Salah satunya karena proses dan hasil Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK) yang dilakukan tiap Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) tidak sesuai dengan harapan sehingga penghitungan kebutuhan pegawai hanya berdasar pada jumlah pegawai yang akan pensiun, tentunya hal ini juga membatasi perencanaan redistribusi. Kondisi dimana terjadi tarik-menarik pegawai antar OPD karena kekosongan jabatan pun tidak terelakan sedangkan pegawai yang ada, terutama dengan kualifikasi atau keahlian tertentu, jumlahnya terbatas. Metode penelitian yang digunakan dalam skripsi tersebut yaitu menggunakan kualitatif karena bertujuan untuk memahami mengenai apa yang tersembunyi di balik suatu fenomena. Perbedaan dengan peneliti Reyna Lazuardi adalah meneliti pelaksanaan moratorium CPNS di Pemerintah Kota Malang, yang menyoroti kepada banyaknya kendala yang dihadapi, sedangkan peneliti memfokuskan tentang kebijakan pemerintah Kota Padang menerapkan penghentian sementara (moratorium) bagi PNS yang ingin melakukan mutasi masuk atau pindah ke Kota Padang.

3. Skripsi Mhd Risky Daulay NPM 1403100165 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul penelitian *"Efektivitas Pelaksanaan Mutasi Pegawai Dalam Rangka Pengembangan Karir Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Mandailing Natal"*. Dalam skripsi tersebut memuat kesimpulan yaitu tolak ukur dari efektivitas pelaksanaan mutasi pegawai dalam rangka pengembangan karir PNS yaitu dengan adanya pencapaian tujuan, perencanaan, strategi dan pengawasan. Akan tetapi, strategi dalam pelaksanaan mutasi pegawai di BKD Kabupaten Mandailing Natal tidak berjalan efektif, pengawasan yang dilakukan BKD Kabupaten Mandailing Natal dalam pelaksanaan mutasi tidak berjalan efektif. Metode penelitian yang digunakan dalam skripsi tersebut yaitu penelitian deskriptif dengan analisis pengolahan data kualitatif yaitu prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan pengamatan melalui cara menggambarkan keadaan objek penelitian pada saat sekarang, berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Perbedaan dengan peneliti Mhd Risky Daulay adalah meneliti pelaksanaan mutasi PNS dalam membuat suatu perencanaan tujuan, prosedur, dan perencanaan anggaran serta strategi mengembangkan karir, sedangkan peneliti memfokuskan terhadap pelaksanaan.
4. Jurnal Muhammad Asrul Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar dengan judul penelitian *"Pelaksanaan Mutasi Pejabat Struktural Di Pemerintah Daerah Kabupaten Takalar"*. Dalam jurnal ini memuat kesimpulan yaitu pelaksanaan mutasi horizontal (rotasi) pada pejabat struktural di Pemerintah Daerah Kabupaten Takalar menunjukkan bahwa bukan berdasarkan pada kejenuhan/bosan pegawai atau suasana lingkungan kerja yang buruk namun melainkan pemerintah daerah melakukan rotasi pada pegawai dengan maksud dan tujuan sebagai bentuk

pengembangan dan pengalaman karir, sehingga belum diperhartikan dengan baik. Pelaksanaan mutasi vertikal baik promosi dan demosi menunjukkan bahwa pelaksanaan promosi hanya memperhatikan kepangkatan dan prestasi kerja saja tanpa memperhatikan sepenuhnya kompetensi pegawai bersangkutan dan keikutsertaan latpim hanya menjadi syarat tambahan saja karena dapat dilakukan sebelum maupun sesudah promosi. Metode penelitian yang digunakan dalam skripsi tersebut yaitu jenis penelitian kualitatif dengan tipe studi kasus. Perbedaan dengan peneliti Muhammad Asrul adalah meneliti tentang pelaksanaan horizontal dan vertikal pada pejabat struktural pemerintahan daerah Kabupaten Takalar, sedangkan peneliti memfokuskan tentang pelaksanaan moratorium mutasi PNS di Kota Padang yang diatur melalui Surat Edaran 800.1.3/611/BPKSDM-PDG/2024 perspektif *Siyasah Idariyah*.

Berdasarkan tinjauan pustaka yang penulis uraikan di atas, maka peneliti belum pernah menemukan penelitian secara khusus mengkaji tentang “Analisis Pelaksanaan Moratorium Mutasi Pegawai Negeri Sipil Daerah ke Kota Padang Berdasarkan Surat Edaran Nomor 800.1.3/611/BKPSDM-PDG Perspektif *Siyasah Idariyah*”.

1.7 Kerangka Teori

1.7.1 Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara adalah individu yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan, diangkat oleh pejabat berwenang, dan diberikan tugas dalam suatu jabatan negeri atau tugas negara lain yang diatur dalam regulasi yang berlaku yang memiliki peran penting dan krusial, karena keberhasilan visi dan misi pemerintah sangat bergantung pada mereka. Sebagai aparatur negara, bertugas untuk menjalankan pemerintahan dan mewujudkan cita-cita negara, yang menjadikannya berperan penting dan strategis. (Kartina dan Atik Krustiyati, 2023)

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah bagian dari sumber daya manusia pemerintah yang memiliki peran strategis dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas negara. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, ASN memiliki tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya sesuai peraturan dan kebijakan yang ditetapkan, termasuk dalam hal mutasi atau pemindahan posisi. ASN diharapkan memiliki prinsip profesionalisme, netralitas, dan responsibilitas dalam pelayanan publik. Kerangka ini mencakup kajian mengenai hak dan kewajiban ASN, mekanisme mutasi, dan prinsip-prinsip dasar yang harus dipatuhi dalam menjalankan fungsi-fungsi kepegawaian.

1.7.2 Mutasi Aparatur Sipil Negara

Mutasi aparatur sipil negara adalah proses perpindahan tugas atau posisi ASN dari satu jabatan ke jabatan lainnya dalam lingkup yang sama atau berbeda, yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi atau mengoptimalkan potensi pegawai. Mutasi diatur dalam peraturan-peraturan kepegawaian yang bertujuan menjaga efisiensi, pemerataan kesempatan, serta pembinaan karir ASN.

Dalam konteks moratorium, mutasi pegawai dibatasi untuk sementara waktu guna stabilisasi, dengan mempertimbangkan dampak kebijakan ini terhadap tata kelola organisasi dan kebutuhan masyarakat. Mutasi aparatur sipil negara harus didasarkan pada prinsip objektivitas, keterbukaan, dan akuntabilitas sesuai dengan pedoman yang berlaku.

1.7.3 *Siyasah Idariyah*

Siyasah idariyah, yang merupakan salah satu cabang dari *siyasah syar'iyah*, secara khusus membahas tentang ketatanegaraan, khususnya dalam hal pengelolaan dan administrasi pemerintahan. Dalam konteks ini, *Siyasah idariyah* menekankan pentingnya penerapan prinsip-prinsip yang kokoh dan sesuai dengan syariat dalam mengatur tata pemerintahan. Administrasi negara yang baik adalah kunci utama untuk mencapai tata pemerintahan yang efektif dan efisien, atau yang sering disebut sebagai

"*good governance*." Untuk mencapai tata kelola yang baik, diperlukan penerapan prinsip-prinsip seperti transparansi, akuntabilitas, partisipasi masyarakat, dan keadilan dalam setiap aspek pengambilan keputusan dan pelaksanaan kebijakan. Prinsip-prinsip ini harus diimplementasikan dengan konsisten dalam semua level pemerintahan untuk memastikan bahwa negara berjalan sesuai dengan nilai-nilai syariat dan dapat memenuhi kebutuhan rakyat dengan adil dan merata (Wahyu, 2022).

Dalam konteks mutasi ASN, prinsip ini mengarahkan pada pelaksanaan mutasi yang bertujuan menjaga keseimbangan struktur organisasi dan menghindari penyalahgunaan wewenang. (Rahmad Panjaitan dan Irwansyah, 2023)

1.7.4 Teori Efektivitas

Kata efektivitas berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* bila diartikan dalam bahasa Indonesia adalah berhasil. Dan bila diuraikan bisa berarti Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan. Suatu usaha dapat dikatakan efektif apabila usaha atau kegiatan yang bersangkutan telah terwujud. Apabila tujuan ada dalam badan atau instansi maka proses pencapaian dari tujuan tersebut merupakan keberhasilan yang diperoleh dalam pelaksanaan program atau kegiatan menurut, tugas pokok dan fungsi instansi tersebut.

Secara fundamental, efektivitas menunjukkan tingkat hasil yang dicapai, seringkali dikaitkan dengan konsep efisiensi, meskipun sebenarnya kedua istilah tersebut memiliki perbedaan. Efektivitas menekankan pada hasil yang tercapai, sedangkan efisiensi lebih memperhatikan cara untuk mencapai hasil tersebut dengan membandingkan antara input dan output. (Syarif and Mamik 2016)

Efektivitas adalah sesuatu keadaan yang mengandung pengertian mengenai terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendaki. Kalau seseorang melakukan perbuatan dengan maksud tertentu atau

mempunyai maksud sebagaimana yang dikehendaki, maka orang tersebut dikatakan efektif. Efektivitas yaitu ukuran suatu organisasi dalam mencapai suatu proses kerja yang lebih baik dalam menjalankan serta menyelesaikan suatu pekerjaan. Efektivitas kinerja merupakan suatu kegiatan yang dapat diukur besar kecilnya penyesuaian antara tujuan serta harapan yang ingin dicapai dalam mengerjakan sesuatu dengan mendapatkan hasil yang baik. (Syam 2020)

1.8 Metode Penelitian

1.8.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analitis. Pendekatan kualitatif bertujuan untuk menggali pemahaman mendalam mengenai fenomena yang diteliti, sedangkan metode deskriptif analitis berfungsi untuk menggambarkan dan menganalisis situasi atau kejadian secara rinci. (Sugiyono, 2018). Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis penerapan moratorium mutasi PNS daerah ke Kota Padang dari perspektif Siyash Idariyah, berdasarkan surat edaran Nomor 800.1.3/611/BKPSDM-PDG/2024. Data yang diperoleh akan digunakan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi serta memberikan penjelasan yang komprehensif tentang kebijakan mutasi PNS.

1.8.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kota Padang, Provinsi Sumatera Barat, dengan fokus pada instansi-instansi pemerintah daerah yang terlibat dalam proses mutasi PNS, termasuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang.

1.8.3 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini meliputi:

1. Data Primer

- a. Merupakan data yang diperoleh dari sumber aslinya secara langsung dari lapangan, dalam penelitian ini diperoleh melalui

wawancara mendalam dengan pejabat terkait yang memiliki wewenang mengenai kebijakan moratorium mutasi di BKPSDM serta stakeholder lain yang berkaitan dengan kebijakan mutasi dan Surat Edaran Nomor 800.1.3/611/BPKSDM-PDG/2024

2. Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada dan digunakan untuk mendukung data primer yang telah diperoleh yaitu bahan dari pustaka, literatur, buku-buku, dan lain sebagainya. (Hasan, 2002). Diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, antara lain:

- b. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014
- c. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023
- d. Serta literatur terkait yang mendukung analisis.

1.8.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain (L.J Moleong, 2018):

1. Wawancara

Wawancara adalah bentuk komunikasi antar dua orang, melibatkan seseorang yang ingin memperoleh informasi dari seorang lainnya dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan, berdasarkan tujuan tertentu. Secara garis besar wawancara dibedakan menjadi dua, yakni wawancara semi terstruktur dan wawancara terstruktur. Wawancara semi terstruktur sering juga disebut wawancara mendalam, wawancara intensif, wawancara kualitatif, dan wawancara terbuka (*open-ended interview*). Sedangkan wawancara terstruktur sering juga disebut wawancara baku (*standardized interview*), yang susunan pertanyaannya sudah ditetapkan sebelumnya (biasanya tertulis) dengan pilihan-pilihan jawaban yang juga sudah disediakan. (Mulyana, 2002)

Berdasarkan uraian di atas, bentuk wawancara yang peneliti gunakan adalah teknik wawancara semi terstruktur untuk mendapatkan informasi mendalam dari responden.

- a. Kepala Bidang Mutasi dan Promosi BKPSDM Kota Padang
- b. Analis SDM Aparatur Ahli Muda di Bidang Mutasi dan Promosi BKPSDM Kota Padang
- c. Staf BKPSDM Kota Padang

2. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dokumentasi ini, peneliti dapat memperoleh informasi dari orang sebagai narasumber. Dan juga memperoleh informasi dari macam-macam sumber yang tertulis atau dari dokumen yang ada pada informan. Teknik dokumentasi dalam penelitian kualitatif merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara. Dokumentasi yaitu mengumpulkan dokumen dan data-data yang diperlukan dalam permasalahan penelitian lalu ditelaah kepercayaan dan pembuktian suatu kejadian. Hasil observasi atau wawancara akan lebih kredibel atau dapat dipercaya jika didukung oleh dokumen yang terkait dengan fokus penelitian. (Satori, 2009).

Dalam penelitian penulis telah mengumpulkan beberapa dokumen terkait diantaranya foto-foto wawancara, Surat Edaran Nomor 800.1.3/611/BKPSDM-PDG/2024

3. Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan salah satu bentuk pengumpulan data primer. Observasi merupakan suatu cara yang sangat bermanfaat, sistematis, dan efektif dalam mengamati dan mendengarkan interaksi atau fenomena yang terjadi. Salah satu hal penting dalam kegiatan observasi adalah kontak langsung antara peneliti dengan subjek yang akan diteliti. (Widi, 2010)

Berdasarkan uraian di atas, peneliti melakukan observasi terhadap proses dan pelaksanaan moratorium mutasi PNS daerah ke Kota Padang

dan juga Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang.

1.8.5 Teknik Analisis Data

Pada hakikatnya analisis data adalah sebuah kegiatan untuk mengatur, mengurutkan, mengelompokkan, memberi kode atau tanda, dan mengkategorikannya sehingga diperoleh suatu temuan berdasarkan fokus atau masalah yang ingin dijawab. Melalui serangkaian aktivitas tersebut data kualitatif yang biasanya berserakan dan bertumpuk-tumpuk bisa disederhanakan dengan mudah. Pada bagian analisis data diuraikan proses pelacakan dan pengaturan secara sistematis transkrip-transkrip wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain agar peneliti dapat menyajikan temuannya.

Peneliti juga melakukan suatu analisis dengan menggunakan teknik analisis kualitatif deskriptif yaitu untuk mendeskripsikan, mencatat, menganalisis, dan menginterpretasikan kondisi serta menggunakan metode penalaran berfikir secara deduktif yaitu menguraikan hal-hal yang bersifat umum kemudian menarik suatu kesimpulan yang bersifat khusus sesuai dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian mengenai pelaksanaan moratorium mutasi Pegawai Negeri Sipil daerah ke Kota Padang berdasarkan Surat Edaran Nomor 800.1.3/611/BKPSDM-PDG/2024.