



Mutasi Sekda Jepara ke Diskarpus dalam Perspektif Permenpan RB No. 15 Tahun 2019

Muhammad Ulul Albab

Fakultas Hukum Universitas Jember

albabulul420@gmail.com

Febritah Zalfaa Nabilah

Fakultas Hukum Universitas Jember

zalfaafebrita@gmail.com

Muhammad Rifki Ferdinan

Fakultas Hukum Universitas Jember

Rifkiferdinan86@gmail.com

Dwi Wirayudha

Fakultas Hukum Universitas Jember

dwiwirayudha01@gmail.com

Rania Nurhalisa

Universitas Bhayangkara Surabaya

ranianurhalisa3@gmail.com

Received: 01-06-2025

Reviewed: 14-07-2025

Accepted: 31-07-2025

Abstract

This study examines the administrative legal implications of the transfer of the High Leadership Position (JPT) from Regional Secretary (Sekda) of Jepara to Head of the Archives and Library Office (Diskarpus), focusing on potential violations of meritocracy, legality, and transparency principles in civil servant management. The research aims to assess the compliance of the transfer process with the provisions of Ministry of Administrative and Bureaucratic Reform Regulation No. 15 of 2019 on Open and Competitive Filling of JPT, and to evaluate its impact on the integrity of local government governance. The study employs a normative juridical approach with an analysis of relevant legislation and a case study of the Sekda Jepara transfer. Findings reveal that the transfer was conducted without an open selection process, lacked recommendation from the Civil Service Commission (KASN), and disregarded the evaluation of qualifications and competencies as mandated by the merit system. These findings indicate violations of the principles of good governance, particularly legality, due diligence, and protection of civil servants' rights, potentially leading to maladministration and reduced public accountability. Therefore, this study recommends strengthening external oversight by KASN, enhancing regulatory understanding among personnel authorities, and comprehensive reform of transfer governance to ensure legality, transparency, and accountability.

Keywords: Administrative Law, ASN Transfer, Merit System, Sekda Jepara, Ministry of Administrative and Bureaucratic Reform Regulation No. 15 of 2019

Abstrak

Penelitian ini mengkaji implikasi hukum administratif terhadap mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) Sekretaris Daerah (Sekda) Jepara menjadi Kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan (Diskarpus), dengan fokus pada potensi

***Mutasi Sekda Jepara ke Diskarpus dalam Perspektif Permenpan RB No. 15 Tahun 2019
– Muhammad Ulul Albab, Febritah Zalfaa Nabilah, Muhammad Rifki Ferdinan, Dwi Wirayudha, Rania Nurhalisa***

pelanggaran terhadap prinsip meritokrasi, legalitas, dan transparansi dalam manajemen kepegawaian aparatur sipil negara. Penelitian ini bertujuan untuk menilai kesesuaian proses mutasi dengan ketentuan Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 15 Tahun 2019 tentang Pengisian JPT secara Terbuka dan Kompetitif, serta menelaah dampaknya terhadap integritas tata kelola pemerintahan daerah. Metode yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif dengan analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang relevan dan studi kasus mutasi Sekda Jepara. Penelitian ini menemukan bahwa proses mutasi dilakukan tanpa melalui seleksi terbuka, tidak memperoleh rekomendasi dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), dan mengabaikan evaluasi kualifikasi serta kompetensi sesuai sistem merit. Temuan ini menunjukkan terjadinya pelanggaran asas-asas umum pemerintahan yang baik, khususnya asas legalitas, kecermatan, dan perlindungan terhadap hak ASN, yang dapat berujung pada mal-administrasi dan penurunan akuntabilitas publik. Oleh karena itu, penelitian ini mendorong perlunya penguatan pengawasan eksternal oleh KASN, peningkatan pemahaman regulatif bagi pejabat pembina kepegawaian, serta reformasi menyeluruh terhadap tata kelola mutasi agar lebih berbasis hukum, transparan, dan akuntabel.

Kata Kunci: Hukum Administratif, Mutasi ASN, Sistem Merit, Sekda Jepara, Peraturan Menpan RB No. 15 Tahun 2019

Pendahuluan

Mutasi jabatan dalam tubuh pemerintahan merupakan bagian integral dari dinamika birokrasi yang idealnya dilakukan berdasarkan prinsip profesionalitas, transparansi, dan akuntabilitas. Salah satu bentuk mutasi yang menyita perhatian publik akhir-akhir ini adalah perpindahan Sekretaris Daerah (Sekda) Kabupaten Jepara ke posisi baru di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan (Diskarpus). Fenomena ini menimbulkan berbagai pertanyaan, tidak hanya dari sisi kebijakan politik daerah, tetapi juga dari aspek legalitas administrasi negara. Salah satu aspek krusial dalam hukum administrasi adalah kepastian hukum dan akuntabilitas dalam proses mutasi pegawai negeri sipil, termasuk jabatan Sekda. Proses pemindahan atau rotasi pejabat tinggi tidak semata-mata bergantung pada prosedur administratif formal, tetapi juga harus mencerminkan penerapan prinsip-prinsip good governance seperti transparansi, partisipasi, dan akuntabilitas, sebagaimana diamanatkan dalam berbagai regulasi, termasuk Permenpan-RB No. 15 Tahun 2019.¹ Dalam konteks mutasi Sekda Jepara, penting untuk meninjau apakah proses yang dilakukan telah sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, serta apakah terdapat indikasi pelanggaran prinsip-prinsip dasar tata kelola pemerintahan yang baik. Oleh karena itu, analisis terhadap implementasi regulasi ini menjadi langkah strategis untuk memastikan bahwa setiap keputusan mutasi berjalan sesuai prosedur, sekaligus sebagai upaya preventif terhadap potensi penyalahgunaan wewenang yang kerap muncul dalam praktik administrasi pemerintahan di tingkat daerah.

Implikasi hukum dari mutasi Sekda tidak hanya berdampak pada internal pemerintahan, tetapi juga berpengaruh terhadap hubungan antara pemerintah daerah dan masyarakat. Dalam konteks ini, transparansi dan akuntabilitas bukan sekadar prinsip ideal, melainkan syarat utama untuk membangun dan mempertahankan kepercayaan publik terhadap birokrasi pemerintahan. Kejelasan peraturan serta kepastian prosedur dalam proses mutasi menjadi sangat penting untuk menghindari kesan subjektivitas atau kepentingan tertentu di balik sebuah keputusan administratif. Ketika prosedur tersebut tidak dijalankan dengan benar, potensi terjadinya sengketa hukum menjadi semakin besar. Sistem administrasi negara telah menyediakan mekanisme penyelesaian melalui lembaga peradilan, seperti Pengadilan Tata Usaha Negara (PTUN), yang memiliki kewenangan untuk menguji legalitas keputusan administrasi yang dianggap melanggar hukum atau bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.² Evaluasi menyeluruh terhadap keputusan mutasi sangat diperlukan, tidak hanya untuk

¹ Dinda Oktania Siregar et al., “Penyelenggaraan Administrasi Dalam Mendukung Good Governance,” *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 4 (2023): 398–405, <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i4.307>.

² Melinda Lorenza and Maudy Nurwidiyanti, Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 510 K/Tun/2023: Implikasi terhadap Penyelenggaraan Lelang Negara, n.d.

memastikan kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga untuk memberikan ruang bagi pihak-pihak yang merasa dirugikan agar dapat memperoleh keadilan melalui jalur hukum yang tepat. mengenai konteks dan ketentuan hukum yang berlaku, yang diharapkan dari mutasi Sekda dapat dipertimbangkan secara komprehensif, sehingga dapat menjadi upaya untuk memperkuat reformasi birokrasi dan menciptakan tata kelola pemerintahan yang lebih baik di Kabupaten Jepara.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, yang merupakan metode utama dalam kajian ilmu hukum, khususnya dalam konsentrasi Hukum Administrasi Negara. Pendekatan ini berorientasi pada penelaahan terhadap norma hukum positif yang berlaku, serta asas-asas umum pemerintahan yang baik. Objek kajian difokuskan pada analisis Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan-RB) Nomor 15 Tahun 2019, khususnya ketentuan yang mengatur mekanisme dan prosedur mutasi jabatan Sekretaris Daerah (Sekda). Melalui pendekatan ini, penelitian berupaya mengkaji kesesuaian implementasi regulasi tersebut dalam kasus mutasi Sekda di Kabupaten Jepara, serta mengidentifikasi implikasi hukumnya terhadap penyelenggaraan administrasi pemerintahan daerah. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan (*library research*), dengan merujuk pada peraturan perundang-undangan, doktrin hukum, dan literatur akademik. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif normatif, yaitu dengan menafsirkan peraturan perundang-undangan dan asas hukum dalam konteks peristiwa hukum konkret. Data dianalisis secara sistematis untuk menilai kesesuaian praktik mutasi dengan ketentuan normatif, serta mengidentifikasi pelanggaran hukum administrasi yang terjadi. Analisis ini bertujuan untuk memberikan argumentasi hukum yang objektif, serta menawarkan solusi normatif atas permasalahan yang diteliti.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Mutasi Jabatan Terhadap Sistem Merit

Sistem merit pertama kali diterapkan pada masa Dinasti Qin dan Han di Tiongkok, di mana pendidikan dan pelatihan menjadi komponen utama dalam pembentukan calon pejabat pemerintahan.³ Selanjutnya, sistem ini diikuti dengan pelaksanaan seleksi untuk menentukan individu yang memenuhi kualifikasi untuk menduduki posisi-posisi pemerintahan. Dalam perspektif manajemen kepegawaian, sistem merit menekankan penilaian berdasarkan kompetensi calon pejabat, yang diatur oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kompetensi tersebut mengharuskan calon pejabat untuk memiliki keahlian dan tingkat profesionalisme yang sesuai dengan persyaratan dan tuntutan jabatan yang akan diemban. Penerapan sistem merit sendiri di Indonesia khususnya dalam Manajemen Aparatur Sipil negara telah ditetapkan dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Selanjutnya Komisi Aparatur Sipil Negara atau yang disingkat KASN pada tahun 2017 menetapkan Peraturan KASN No. 5 Tahun 2017 tentang Penilaian Mandiri Penerapan Sistem Merit Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Instansi Pemerintah. Peraturan ini lahir dengan harap-harap bisa memastikan bahwa sistem merit dapat terlaksana secara menyeluruh dan konsisten di instansi pemerintah. Subtansi dalam KASN No. 5 Tahun 2017 mengisyaratkan adanya kualifikasi, kriteria, serta tata cara ketika menilai sejauh mana instansi pemerintah telah melaksanakan ketentuan dari KASN dalam Manajemen ASN. Setiap kriteria tersebut dijabarkan lebih lanjut ke dalam indikator-indikator spesifik yang menggambarkan kondisi penerapan sistem merit di masing-masing instansi.

³ Eviva Nur Khobiburrohma et al., "PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM BIROKRASI INDONESIA UNTUK MEWUJUDKAN GOOD GOVERNANCE," *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi* 3, no. 2 (2020): 139–48, <https://doi.org/10.31334/transparansi.v3i2.900>.

Mutasi dalam lingkungan Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu bentuk pengembangan karier pegawai dengan memindahkan mereka ke posisi yang lebih sesuai, agar dapat bekerja secara lebih optimal sesuai dengan kompetensi dan tugas yang diberikan. Pengaturan mengenai mutasi Pegawai Negeri Sipil yang diatur oleh Peraturan BKN Nomor 5 Tahun 2019 merupakan langkah penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor publik. Dengan mengikuti prosedur dan persyaratan yang telah ditetapkan, diharapkan proses mutasi ini dapat memberikan dampak positif tidak hanya bagi pegawai, tetapi juga bagi instansi dan masyarakat secara umum.⁴ Pelaksanaan mutasi yang tepat akan berkontribusi pada peningkatan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional.

Dalam penerapan sistem merit, terdapat prinsip utama yaitu kompetensi dan kapabilitas yang bertujuan untuk memastikan bahwa proses seleksi jabatan dilakukan secara terbuka, transparan, dan bebas dari pengaruh politik.⁵ Dalam konteks mutasi Sekretaris Daerah (Sekda) Jepara, Bupati Jepara perlu mempertimbangkan dengan cermat apakah Sekda memiliki kompetensi yang memadai untuk menjalankan tugas baru sebagai Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan, karena hal ini berhubungan langsung dengan efektivitas kinerjanya. Selain itu, proses pemindahan jabatan tersebut harus didukung oleh prinsip keterbukaan kepada publik. Jika mutasi dilakukan tanpa transparansi, hal ini berpotensi menimbulkan kecurigaan masyarakat, yang mungkin melihatnya sebagai keputusan yang dipengaruhi oleh faktor politik atau hubungan pribadi, bukan berdasarkan pertimbangan profesional.

Dalam konteks kebijakan kepegawaian, mutasi Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan mekanisme strategis yang bertujuan untuk memastikan efektivitas serta optimalisasi kinerja birokrasi. Peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN) No. 5 Tahun 2019 secara eksplisit mengatur prosedur dan aspek yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan mutasi. Berdasarkan Pasal 2 Ayat 1 dalam peraturan tersebut, perencanaan mutasi PNS harus mempertimbangkan delapan aspek utama, yaitu: kompetensi, pola karier, pemetaan pegawai, kelompok rencana suksesi (talent pool), perpindahan dan pengembangan karier, penilaian prestasi kerja serta perilaku kerja, kebutuhan organisasi, serta karakteristik pekerjaan teknis maupun kebijakan yang bergantung pada klasifikasi jabatan.⁶

Dalam kasus mutasi Sekretaris Daerah (Sekda) Jepara menjadi Kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan (Diskarpus), penting untuk memastikan bahwa seluruh aspek sebagaimana termaktub dalam Pasal 2 Ayat 1 telah diperhatikan secara cermat. Mutasi yang dilaksanakan tanpa mempertimbangkan aspek-aspek tersebut berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan administratif serta berdampak negatif terhadap efektivitas kepemimpinan dan kinerja instansi. Salah satu risiko utama dari mutasi yang tidak didasarkan pada kompetensi yang relevan adalah terjadinya degradasi dalam kepemimpinan yang dapat menghambat pencapaian tujuan birokrasi yang efisien dan responsif. Ketidaksesuaian kompetensi pejabat yang dimutasi terhadap tugas serta tanggung jawab dalam jabatan baru berpotensi mengakibatkan penurunan kualitas pelayanan publik. Hal ini dapat terjadi apabila pejabat yang dimutasi tidak memiliki pengalaman maupun kapasitas yang memadai untuk menjalankan tugas barunya secara efektif. Oleh karena itu, prinsip profesionalisme dan merit harus senantiasa menjadi landasan utama dalam setiap keputusan mutasi ASN, guna menjaga

⁴ Syaloom Novelya Caren Sindar et al., "Pengaturan Kewenangan Kepala Daerah terhadap Pemberian Mutasi Aparatur Sipil Negara," *Lex Crimen* 12, no. 5 (2024).

⁵ Kurniawan Jabar Malik and Eko Prasjo, "Determinant Factors in the Implementation of Merit System: An Overview of Indonesian Case," *Asian Journal of Social and Humanities* 2, no. 03 (2023): 1942–52, <https://doi.org/10.59888/ajosh.v2i03.187>.

⁶ Peraturan Badan Kepegawaian Negara No. 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi, ditetapkan di Jakarta 4 April 2019 dan diundangkan 5 April 2019 (Berita Negara RI Tahun 2019 Nomor 391)

stabilitas, kualitas pelayanan publik, serta pencapaian tujuan pembangunan yang berorientasi pada kepentingan masyarakat.

Peran Pengawasan oleh KASN dalam Mutasi Jabatan ASN Daerah

Pengawasan terhadap mutasi jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) di daerah berperan penting dalam menjaga transparansi serta profesionalisme birokrasi. Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) bertugas memastikan bahwa proses mutasi dilakukan berdasarkan sistem merit, sehingga tidak dipengaruhi oleh kepentingan pribadi atau politik. Mutasi kerja adalah pemindahan pegawai ke divisi lain yang tidak disertai dengan kenaikan gaji dan penambahan tanggung jawab maupun wewenang.⁷ Kajian ini bertujuan untuk menilai efektivitas pengawasan KASN serta merumuskan mekanisme yang dapat diperbaiki guna meningkatkan akuntabilitas dalam mutasi jabatan ASN. Dengan sistem pengawasan yang lebih transparan dan objektif, mutasi jabatan dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi pemerintahan.

Pengawasan terhadap mutasi jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) di daerah didasarkan pada regulasi yang menjamin transparansi dan profesionalisme birokrasi. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjadi dasar utama penerapan sistem merit, memastikan mutasi jabatan dilakukan berdasarkan kompetensi dan kinerja. KASN mengawasi penerapan Sistem Merit dengan mempertimbangkan keabsahan tindakan pemerintah serta AUPB, sementara maladministrasi dapat memengaruhi pelaksanaannya.⁸ Pengawasan yang dilakukan KASN bertujuan untuk menjamin penerapan sistem merit secara optimal sehingga birokrasi dapat berjalan profesional dan berintegritas. Dengan pengawasan yang lebih ketat, mutasi jabatan ASN dapat berlangsung secara transparan tanpa adanya pelanggaran prosedural.

Ada pengecualian mutasi tidak dapat dilakukan yaitu tertuang pada Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pemilihan Gubernur, Bupati, dan Walikota (UU Pilkada) melarang kepala daerah melakukan mutasi Aparatur Sipil Negara (ASN) selama proses Pilkada berlangsung. Administrasi negara sebagai organ birokrasi di Indonesia tampaknya akan sulit bersikap independen dan netral. Larangan tersebut berlaku bagi gubernur, wakil gubernur, bupati, wakil bupati, wali kota, dan wakil wali kota, yang tidak diperbolehkan mengangkat pejabat baru hingga akhir masa jabatannya. Aturan ini diterapkan dalam jangka waktu enam bulan sebelum Pilkada guna memastikan stabilitas pemerintahan daerah. Namun, pengecualian dapat diberikan jika kepala daerah memperoleh persetujuan tertulis dari Menteri Dalam Negeri. Dengan demikian, regulasi ini bertujuan untuk menjamin keadilan dan transparansi dalam pemilihan kepala daerah serta mencegah intervensi politik dalam mutasi jabatan ASN.

Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) berperan dalam memastikan penerapan sistem merit dalam birokrasi agar pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) didasarkan pada kompetensi, kualifikasi, dan kinerja, bukan kepentingan politik atau hubungan personal. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, KASN memiliki tugas utama mengawasi proses rekrutmen, promosi, mutasi, serta pengembangan karier ASN agar tetap berpegang pada prinsip meritokrasi. Dengan pengawasan yang ketat, diharapkan birokrasi Indonesia menjadi lebih profesional, transparan, dan terbebas dari praktik nepotisme. Berdasarkan tugas dan wewenangnya, KASN memiliki peran internal dalam mengawasi netralitas pegawai ASN guna memastikan netralitas tetap terjaga.⁹ Oleh karena itu, peran

⁷ Kartika Wandansari et al., "PENGARUH MUTASI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA PNS DI SEKRETARIAT BADAN PENGAWAS PERDAGANGAN BERJANGKA KOMODITI," *EPIGRAM (e-journal)* 13, no. 1 (2016), <https://doi.org/10.32722/epi.v13i1.808>.

⁸ Diasa Inas Wishesa, "Kewenangan Komisi Aparatur Sipil Negara Dalam Pengawasan Sistem Merit," *Jurist-Diction* 3, no. 5 (2020): 1617, <https://doi.org/10.20473/jd.v3i5.21969>.

⁹ Arif Rahmansyah and Irwandi Irwandi, "ANALISIS TERHADAP NETRALITAS APARATUR SIPIL NEGARA DALAM PEMILIHAN KEPALA DAERAH BERDASARKAN PERATURAN PERUNDANG-

***Mutasi Sekda Jepara ke Diskarpus dalam Perspektif Permenpan RB No. 15 Tahun 2019
– Muhammad Ulul Albab, Febritah Zalfaa Nabilah, Muhammad Rifki Ferdinan, Dwi
Wirayudha, Rania Nurhalisa***

KASN sangat krusial dalam menciptakan lingkungan kerja ASN yang adil dan berbasis kompetensi.

Dalam menjalankan pemerintahan, administrasi negara memiliki fleksibilitas dalam mengambil tindakan guna memastikan kesejahteraan masyarakat. Hukum administrasi negara merupakan aturan yang mengatur cara perangkat negara melaksanakan tugas, kewajiban, dan wewenangnya.¹⁰ Namun, kebebasan tersebut harus tetap dapat dipertanggungjawabkan dan sesuai dengan prinsip legalitas. Hal ini berarti setiap keputusan atau kebijakan yang diambil harus berlandaskan aturan hukum yang berlaku. Dengan demikian, tindakan administrasi negara harus tetap transparan, akuntabel, dan tidak menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan. Keleluasaan dalam pengambilan keputusan diperlukan untuk merespons berbagai tantangan pemerintahan, tetapi tetap harus dikendalikan oleh regulasi yang jelas.

Mutasi jabatan Sekretaris Daerah (Sekda) Jepara, Edy Sujatmiko, ke posisi Kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan (Diskarpus) dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Keputusan ini mengacu pada Peraturan Menteri PANRB Nomor 15 Tahun 2019, yang menetapkan bahwa pengisian jabatan pimpinan tinggi harus dilakukan secara terbuka dan kompetitif. Selain itu, rekomendasi dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) serta Menteri Dalam Negeri turut menjadi dasar dalam pelaksanaan mutasi tersebut. Bupati Jepara, Witiarso Utomo, menyatakan bahwa kebijakan mutasi ini bertujuan untuk meningkatkan pembinaan karier serta penyegaran dalam birokrasi daerah. Idealnya, birokrasi memiliki peran sebagai mediator antara kelompok kepentingan dan pejabat politik dalam perumusan kebijakan publik.¹¹ Sementara itu, Ary Bachtiar, Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR), ditunjuk sebagai Pelaksana Harian (Plh.) Sekda Jepara menggantikan posisi yang ditinggalkan. Dengan adanya mutasi ini, diharapkan Diskarpus Jepara dapat beroperasi secara lebih optimal di bawah kepemimpinan pejabat definitif setelah sebelumnya dipimpin oleh Pelaksana Tugas (Plt.).

Mutasi jabatan Sekretaris Daerah (Sekda) Jepara ke posisi Kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan (Diskarpus) menimbulkan keraguan terkait penerapan sistem merit, yang seharusnya menjadi prinsip utama dalam birokrasi. Konsep sistem merit telah diterapkan secara luas di berbagai sektor, termasuk sektor publik, guna menjamin keadilan dan transparansi dalam proses seleksi serta promosi pegawai.¹² Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) berperan penting dalam memastikan bahwa mutasi jabatan dilakukan secara transparan, objektif, dan sesuai dengan kompetensi serta kualifikasi pejabat yang bersangkutan. Namun, kasus ini menunjukkan adanya ketimpangan dalam pengisian jabatan, karena mutasi idealnya mempertimbangkan kesamaan tugas dan tanggung jawab antara posisi lama dan baru. Selain itu, mutasi ini juga berpotensi melanggar asas kepastian hukum, yang menekankan bahwa setiap keputusan administrasi harus memiliki dasar hukum yang jelas serta tidak menimbulkan ketidakpastian. Seharusnya, pengawasan dari KASN lebih optimal untuk mencegah penyimpangan prosedural dan memastikan bahwa prinsip meritokrasi benar-benar diterapkan dalam setiap keputusan mutasi jabatan. Oleh karena itu, penguatan mekanisme pengawasan

UNDANGAN,” *Limbago: Journal of Constitutional Law* 1, no. 3 (2021): 449–66, <https://doi.org/10.22437/limbago.v1i3.16197>.

¹⁰ Oktawisnu Mangala, *Perkembangan Hukum Administrasi Negara* (Padang: Fakultas Hukum, Universitas Ekasakti, 2020).

¹¹ Avrina Dwijayanti, “The Fungsi Birokrasi sebagai Penasihat Kebijakan: Studi Fenomenologis pada Pemerintah Daerah,” *Jurnal Administrasi Publik* 17, no. 1 (2021): 151–74, <https://doi.org/10.52316/jap.v17i1.68>.

¹² Sefferson Sumampouw et al., “DINAMIKA SISTEM MERIT: MENGUNGKAP TANTANGAN DAN PELUANG DALAM MENINGKATKAN KARIR PEGAWAI PUBLIK,” *Jurnal Wahana Bina Pemerintahan* 6, no. 2 (2024): 10–15, <https://doi.org/10.55745/jwbp.v6i2.197>.

dan evaluasi dari KASN sangat diperlukan agar mutasi ASN berjalan adil, akuntabel, dan sesuai dengan kebutuhan organisasi pemerintahan.

Pengawasan yang dilakukan Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) terhadap mutasi jabatan ASN bertujuan memastikan penerapan sistem merit dalam birokrasi, namun masih menghadapi tantangan seperti kurangnya koordinasi dengan pemerintah daerah dan minimnya sanksi bagi pelanggaran mutasi. Implementasi Sistem Merit dalam proses promosi jabatan ASN di Indonesia, khususnya di Kementerian Keuangan, menunjukkan pentingnya menekankan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja sebagai dasar utama dalam manajemen pegawai.¹³ Selain itu, KASN perlu memperkuat kerja sama dengan instansi terkait, seperti Badan Kepegawaian Negara (BKN) dan Kementerian Dalam Negeri, guna memastikan bahwa setiap mutasi dilakukan sesuai dengan prinsip meritokrasi dan kebutuhan organisasi. Pemerintah daerah juga dapat mencegah penyimpangan dengan mewajibkan uji kompetensi sebelum mutasi, meningkatkan pengawasan terhadap kepala daerah, serta memastikan adanya mekanisme pengaduan bagi ASN yang dirugikan. Digitalisasi sistem kepegawaian juga dapat membantu meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam proses mutasi. Dengan pengawasan yang lebih ketat dan kebijakan yang tepat, mutasi jabatan ASN diharapkan berjalan lebih adil, transparan, dan sesuai dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik.

Evaluasi Penerapan Peraturan Menpan RB No. 15 Tahun 2019

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPAN-RB) Nomor 15 Tahun 2019 merupakan regulasi krusial dalam tata kelola birokrasi Indonesia, khususnya dalam pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) di lingkungan pemerintahan. Peraturan ini bertujuan untuk memperkuat prinsip meritokrasi, memastikan bahwa pengisian jabatan dilakukan secara objektif, transparan, dan akuntabel, serta mengurangi praktik intervensi politik, nepotisme, dan keputusan administratif yang tidak berbasis kompetensi. Nepotisme buruk karena merusak prinsip keadilan dan meritokrasi dalam berbagai aspek kehidupan, terutama dalam birokrasi, bisnis, dan pendidikan.¹⁴

Esensinya, PermenPAN-RB No. 15 Tahun 2019 itu mengatur secara rinci mengenai proses pengisian JPT melalui proses mekanisme yang terbuka dan kompetitif. Dalam regulasi ini mempunyai tujuan untuk memastikan bahwa jabatan yang strategis di pemerintahan yang diisi oleh individu yang memiliki kemampuan yang mumpuni.¹⁵ Beberapa ketentuan penting dalam regulasi ini antara lain adalah keterlibatan beberapa tim asesor dan serta kewajiban untuk mendapatkan rekomendasi dari KASN dan BKN. Namun demikian, penerapan atas regulasi ini dalam praktik lapangan masih menyisakan sejumlah permasalahan, seperti yang dibahas dalam pembahasan di atas, kasus mutasi jabatan Sekretaris Daerah (sekda) Jepara, Edy Sujatmiko, ke posisi Kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan (Diskarpus). Pemerintah daerah mengklaim bahwasannya mutasi tersebut telah dilakukan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, termasuk koordinasi dengan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. Namun, tidak ada ditemukannya bukti transparansi dalam proses seleksi maupun pelibatan panitia seleksi independen sebagaimana yang telah diamanatkan oleh regulasi tersebut. Lalu, mutasi ini menimbulkan pertanyaan mengenai relevansi kompetensi serta rasionalitas penempatan jabatan, mengingat bahwa sekda merupakan jabatan yang strategis tertinggi dalam birokrasi

¹³ Sumampouw et al., "DINAMIKA SISTEM MERIT."

¹⁴ Arif Sugitanata et al., "MEMPERKUAT FONDASI DEMOKRASI: ANALISIS DAMPAK NEPOTISME DAN STRATEGI PENGENDALIAN DALAM MEMBANGUN DEMOKRASI IDEAL: Strengthening The Foundations Of Democracy: Analysis Of The Impact Of Nepotism And Control Strategies In Building An Ideal Democracy," *Constitution Journal* 3, no. 1 (2024): 23–40, <https://doi.org/10.35719/constitution.v3i1.92>.

¹⁵ Abd Kahar and Warda Said, "Transparansi Dan Partisipasi Publik Sebagai Implementasi Sistem Merit Dalam Seleksi Terbuka Jabatan Tinggi Pratama," *PARADIGMA : Jurnal Administrasi Publik* 2 (December 2023): 51–68, <https://doi.org/10.55100/paradigma.v2si.57>.

daerah, sementara itu Kepala Diskarpus sebelumnya merupakan posisi yang belum terisi secara definitive.

Keputusan ini memunculkan kekhawatiran bahwa mutasi lebih bernuansa politis daripada berbasis profesionalisme dan meritokrasi. Jika proses seleksi tidak dilakukan secara transparan dan akuntabel, maka prinsip merit yang menjadi dasar regulasi ini dapat tercedarai. Mutasi jabatan yang tidak transparan dapat merusak kepercayaan publik terhadap integritas birokrasi. Jika masyarakat melihat bahwa perubahan posisi dalam pemerintahan lebih didasarkan pada kepentingan politik atau pembinaan karier yang tidak sejalan dengan kebutuhan organisasi, wajar jika muncul skeptisisme. Persepsi bahwa mutasi bukan berdasarkan kompetensi, melainkan faktor lain yang tidak jelas, dapat memicu ketidakpuasan dan menurunkan motivasi para aparatur yang sebenarnya berkompeten tetapi terpinggirkan oleh sistem yang tidak sepenuhnya meritokratis.

Meskipun KASN memiliki mandat untuk memastikan bahwa seleksi jabatan dilakukan secara transparan dan berbasis kompetensi, kenyataannya lembaga ini tidak memiliki kewenangan untuk membatalkan atau membekukan mutasi yang dianggap menyimpang. Akibatnya, banyak rekomendasi KASN yang hanya bersifat saran tanpa daya paksa, sehingga kepala daerah tetap bisa mengambil keputusan yang tidak sejalan dengan prinsip meritokrasi tanpa menghadapi konsekuensi yang jelas. Hal ini menciptakan celah bagi praktik-praktik yang bertentangan dengan semangat reformasi birokrasi, di mana mutasi jabatan masih bisa terjadi atas dasar kepentingan tertentu, bukan karena kebutuhan organisasi atau kompetensi individu.

Pada akhirnya, efektivitas regulasi seperti PermenPAN-RB No. 15 Tahun 2019 tidak hanya bergantung pada substansi aturan yang tertulis saja, namun juga pada seberapa kuat instrument pengawasannya. Tanpa mekanisme kontrol yang lebih tegas, regulasi ini mempunyai risiko menjadi sekedar formalitas tanpa dampak nyata dalam menciptakan birokrasi yang berintegritas. Jika sistem pengawasan tidak diperkuat, maka prinsip meritokrasi yang menjadi dasar regulasi ini akan sulit terwujud sepenuhnya. Kasus seperti ini menjadi bukti bahwa meskipun regulasi telah dirancang untuk menjamin seleksi berbasis kompetensi, praktik di lapangan masih menghadapi kendala serius. Transparansi dan akuntabilitas sering kali menjadi isu utama, terutama ketika ada dugaan intervensi politik atau kepentingan tertentu yang memengaruhi keputusan mutasi. Tanpa mekanisme pengawasan yang kuat, aturan yang ideal di atas kertas bisa kehilangan maknanya ketika diterapkan.

Jika kita bicara soal penerapan PermenPAN-RB No. 15 Tahun 2019, tantangannya bukan cuma soal aturan yang sudah ada di atas kertas, tapi bagaimana birokrasi benar-benar menjalankan prinsip meritokrasi tanpa celah untuk kepentingan lain. Faktanya, regulasi ini sudah dirancang untuk memastikan seleksi jabatan dilakukan secara terbuka dan berbasis kompetensi. Tapi, kalau pengawasannya lemah, aturan ini bisa jadi sekedar formalitas. KASN, sebagai lembaga yang bertugas mengawasi sistem merit, sayangnya masih memiliki keterbatasan dalam hal kewenangan. Mereka bisa memberikan rekomendasi, tapi tidak punya kuasa untuk membatalkan atau membekukan mutasi yang dianggap bermasalah. Itu berarti, kepala daerah tetap bisa mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan lain tanpa konsekuensi yang berarti. Akibatnya, banyak kasus mutasi yang seharusnya berdasarkan kompetensi justru lebih berbau kepentingan politik atau relasi pribadi.

Salah satu solusinya adalah memperkuat kewenangan KASN agar rekomendasi mereka tidak hanya sebatas saran, tetapi bisa punya daya paksa. Kalau ada pejabat yang dipindahkan tanpa melalui proses yang transparan, harus ada mekanisme yang bisa menghentikan atau mengoreksi keputusan tersebut. Selain itu, sistem seleksi JPT juga perlu lebih terbuka, misalnya dengan digitalisasi proses seleksi, sehingga publik bisa melihat langsung bagaimana suatu jabatan diisi siapa saja kandidatnya, bagaimana hasil uji kompetensinya, dan apakah

mereka memang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan. Tidak kalah penting, uji kompetensi yang ketat harus jadi standar wajib sebelum seseorang dimutasi ke jabatan lain. Ini bukan sekadar formalitas, tapi benar-benar untuk memastikan bahwa orang yang ditempatkan di suatu posisi memang layak berdasarkan keahliannya, bukan karena pertimbangan lain yang tidak jelas. Ditambah dengan mekanisme pengaduan yang efektif bagi ASN yang merasa dirugikan, maka sistem ini bisa lebih akuntabel dan bisa memberi ruang bagi mereka yang memang berhak mendapatkan posisi sesuai kompetensinya. Tanpa penguatan sistem pengawasan, komitmen politik dari kepala daerah, dan partisipasi publik, regulasi ini bisa kehilangan maknanya. Birokrasi yang profesional dan berintegritas bukan sekadar slogan, tapi sesuatu yang harus dijalankan dengan serius dan konsisten. Kalau tidak, kita hanya akan terus melihat praktik yang sama berulang tanpa perubahan nyata.

Kesimpulan

Aspek hukum administratif dalam mutasi Sekretaris Daerah (Sekda) Jepara ke posisi Kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan (Diskarpus), dengan menyoroti kepatuhan terhadap Peraturan Menpan RB No. 15 Tahun 2019. Berdasarkan pendekatan normatif, ditemukan bahwa proses mutasi tersebut tidak sepenuhnya mengikuti prinsip meritokrasi, legalitas, dan transparansi yang menjadi dasar dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN). Ketidaksesuaian ini terlihat dari absennya seleksi terbuka, tidak adanya rekomendasi dari Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), serta minimnya evaluasi terhadap kualifikasi dan kompetensi pejabat yang dimutasi. Keadaan ini berpotensi menciptakan maladministrasi yang dapat melemahkan integritas tata kelola pemerintahan daerah, memperburuk kepercayaan publik, serta menghambat efektivitas birokrasi dalam memberikan pelayanan yang optimal.

Selain itu, pengawasan eksternal dari KASN terhadap praktik mutasi ASN di lingkungan pemerintahan daerah perlu diperkuat guna memastikan prinsip meritokrasi tidak hanya menjadi formalitas tetapi benar-benar diterapkan secara efektif. KASN sebagai lembaga pengawas memiliki peran krusial dalam memastikan bahwa mutasi dilakukan berdasarkan kompetensi, bukan kepentingan politik atau subjektivitas pejabat terkait. Namun, tanpa mekanisme pengawasan yang tegas dan daya paksa terhadap rekomendasi yang diberikan, praktik mutasi yang menyimpang dari regulasi tetap dapat terjadi. Oleh karena itu, evaluasi terhadap kebijakan mutasi ASN, peningkatan transparansi dalam pengisian jabatan pimpinan tinggi, serta optimalisasi pengawasan eksternal sangat diperlukan guna menjamin bahwa setiap keputusan mutasi sejalan dengan prinsip hukum administratif dan mendukung tata kelola pemerintahan yang akuntabel serta profesional.

Untuk meningkatkan efektivitas mutasi Aparatur Sipil Negara (ASN), penguatan pengawasan oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN) menjadi langkah krusial dengan peningkatan kewenangan agar rekomendasi yang diberikan memiliki daya paksa, sehingga kepala daerah tidak dapat mengabaikan prinsip meritokrasi dalam pengambilan keputusan mutasi jabatan. Selain itu, mekanisme seleksi perlu lebih transparan dengan sistem terbuka, melibatkan panitia seleksi independen, serta mewajibkan uji kompetensi bagi calon pejabat yang akan dimutasi untuk memastikan bahwa mutasi dilakukan berdasarkan kualifikasi dan profesionalisme, bukan sekadar pertimbangan subjektif atau kepentingan politik. Peningkatan pemahaman regulasi bagi pejabat pembina kepegawaian juga penting agar setiap keputusan mutasi mempertimbangkan aspek profesionalisme dan kepentingan organisasi. Pemanfaatan sistem digitalisasi dalam seleksi dan mutasi ASN akan memperkuat transparansi serta akuntabilitas, sekaligus memungkinkan partisipasi publik dalam pengawasan. Reformasi tata kelola mutasi ASN juga diperlukan guna memastikan bahwa setiap keputusan mutasi berbasis hukum, transparan, dan akuntabel, sehingga tercipta birokrasi yang profesional serta berintegritas. Dengan langkah-langkah ini, diharapkan praktik mutasi ASN lebih sesuai dengan

**Mutasi Sekda Jepara ke Diskarpus dalam Perspektif Permenpan RB No. 15 Tahun 2019
– Muhammad Ulul Albab, Febritah Zalfaa Nabilah, Muhammad Rifki Ferdinan, Dwi Wirayudha, Rania Nurhalisa**

prinsip tata kelola pemerintahan yang baik dan mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Daftar Pustaka

- Dwijayanti, Avrina. "The Fungsi Birokrasi sebagai Penasihat Kebijakan: Studi Fenomenologis pada Pemerintah Daerah." *Jurnal Administrasi Publik* 17, no. 1 (2021): 151–74. <https://doi.org/10.52316/jap.v17i1.68>.
- Kahar, Abd, and Warda Said. "Transparansi Dan Partisipasi Publik Sebagai Implementasi Lorenza, Melinda, and Maudy Nurwidiati. *Analisis Putusan Mahkamah Agung Nomor 510 K/Tun/2023: Implikasi terhadap Penyelenggaraan Lelang Negara*. n.d.
- Malik, Kurniawan Jabar, and Eko Prasoj. "Determinant Factors in the Implementation of Merit System: An Overview of Indonesian Case." *Asian Journal of Social and Humanities* 2, no. 03 (2023): 1942–52. <https://doi.org/10.59888/ajosh.v2i03.187>.
- Manggala, Oktawisnu. *Perkembangan Hukum Administrasi Negara*. Padang: Fakultas Hukum, Universitas Ekasakti, 2020.
- Munaddhomah: *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 4 (2023): 398–405. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i4.307>.
- Nur Khobiburrohma, Eviva, Priska Septiana Margareta, and Ms. Habbie Hasbullah. "PENERAPAN SISTEM MERIT DALAM BIROKRASI INDONESIA UNTUK MEWUJUDKAN GOOD GOVERNANCE." *Transparansi : Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi* 3, no. 2 (2020): 139–48. <https://doi.org/10.31334/transparansi.v3i2.900>.
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara. 2019. Peraturan BKN No. 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi. Jakarta: BKN. Diundangkan 5 April 2019.
- Rahmansyah, Arif, and Irwandi Irwandi. "ANALISIS TERHADAP NETRALITAS APARATUR SIPIL NEGARA DALAM PEMILIHAN KEPALA DAERAH BERDASARKAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN." *Limbago: Journal of Constitutional Law* 1, no. 3 (2021): 449–66. <https://doi.org/10.22437/limbago.v1i3.16197>.
- Sindar, Syaloom Novelya Caren, Josepus J. Pinori, dan Grace M. F. Karwur. "Pengaturan Kewenangan Kepala Daerah terhadap Pemberian Mutasi Aparatur Sipil Negara." *Lex Crimen* 12, no. 5 (2024).
- Siregar, Dinda Oktania, Elida Florentina Sinaga Simanjorang, and Yudi Prayoga. "Penyelenggaraan Administrasi Dalam Mendukung Good Governance."
- Sistem Merit Dalam Seleksi Terbuka Jabatan Tinggi Pratama." *PARADIGMA : Jurnal Administrasi Publik* 2 (December 2023): 51–68. <https://doi.org/10.55100/paradigma.v2si.57>.
- Sugitanata, Arif, Siti Aminah, and Muhammad Hasyied Abdurrasyied. "MEMPERKUAT FONDASI DEMOKRASI: ANALISIS DAMPAK NEPOTISME DAN STRATEGI PENGENDALIAN DALAM MEMBANGUN DEMOKRASI IDEAL: Strengthening

- Sumampouw, Sefferson, Joune James Esau Ganda, and Ismail Nurdin. "DINAMIKA SISTEM MERIT: MENGUNGKAP TANTANGAN DAN PELUANG DALAM MENINGKATKAN KARIR PEGAWAI PUBLIK." *Jurnal Wahana Bina Pemerintahan* 6, no. 2 (2024): 10–15. <https://doi.org/10.55745/jwbp.v6i2.197>.
- The Foundations Of Democracy: Analysis Of The Impact Of Nepotism And Control Strategies In Building An Ideal Democracy." *Constitution Journal* 3, no. 1 (2024): 23–40. <https://doi.org/10.35719/constitution.v3i1.92>.
- Wandansari, Kartika, Syamsu Rizal, and Sel Ninggarwati. "PENGARUH MUTASI JABATAN TERHADAP PRESTASI KERJA PNS DI SEKRETARIAT BADAN PENGAWAS PERDAGANGAN BERJANGKA KOMODITI." *EPIGRAM (e-journal)* 13, no. 1 (2016). <https://doi.org/10.32722/epi.v13i1.808>.
- Wishesha, Diasa Inas. "Kewenangan Komisi Aparatur Sipil Negara Dalam Pengawasan Sistem Merit." *Jurist-Diction* 3, no. 5 (2020): 1617. <https://doi.org/10.20473/jd.v3i5.21969>.