

JELANG MUTASI, DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH PEKANBARU INGATKAN WALIKOTA PERTIMBANGKAN REKAM JEJAK PEJABAT



Sumber gambar:

<https://danisuluhpermadi.web.id/kepegawaian/jenis-dan-prosedur-mutasi-pns-berdasarkan-peraturan-bkn-nomor-5-tahun-2019/>

Beberapa waktu lalu, Walikota Pekanbaru Agung Nugroho menyampaikan akan melakukan rotasi dan mutasi pejabat lingkungan Pemerintah Kota (Pemko) Pekanbaru. Hal itu bertujuan untuk memperkuat capaian visi dan misi Walikota dan Wakil Walikota Pekanbaru.

Menanggapi itu, Ketua Komisi I DPRD Kota Pekanbaru Robin Eduar mengingatkan Walikota Pekanbaru Agung Nugroho agar tidak salah langkah menempatkan pejabat pada posisi tertentu.

Dikatakannya, Walikota Pekanbaru harus menempatkan pejabat yang mempunyai integritas, *track record* yang baik dan sesuai keilmuannya.

“Terkait mutasi pejabat tentu itu hak prerogatif Walikota. Namun kita berpesan agar pejabat yang diletakkan itu punya integritas yang tinggi, mempunyai rekam jejak yang baik dan tentunya harus sesuai dengan keilmuannya,” ungkap Robin, Jumat (2/5/2025).

Kata Robin, hal tersebut harus dipertimbangkan agar pejabatnya bisa benar-benar bekerja untuk masyarakat Kota Pekanbaru dan bersama-sama membangun Kota Pekanbaru agar lebih maju dan sejahtera.

“Pak wako harus mempunyai penilaian dan pertimbangan dalam menempatkan pejabat, tujuannya agar mereka benar-benar bekerja dan membangun Kota Pekanbaru. Mereka harus siap bekerja keras demi kemajuan kota,” tambahnya.

Sumber berita:

1. <https://www.cakaplah.com/berita/baca/122938/2025/05/02/jelang-mutasi-dprd-pekanbaru-ingatkan-walikota-pertimbangkan-rekam-jejak-pejabat/#sthash.597t1Gqt.dpbs>, “Jelang Mutasi, DPRD Pekanbaru Ingatkan Walikota Pertimbangkan Rekam Jejak Pejabat”, 2 Mei 2025; dan
2. <https://www.beritasatu.com/network/cakaplah/546621/jelang-mutasi-dprd-pekanbaru-ingatkan-walikota-pertimbangkan-rekam-jejak-pejabat>, “Jelang Mutasi, DPRD Pekanbaru Ingatkan Walikota Pertimbangkan Rekam Jejak Pejabat”, 2 Mei 2025.

Catatan:

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Pasal 1 angka 1 menyatakan bahwa Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah pengelolaan pegawai negeri sipil untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Manajemen PNS salah satunya meliputi tentang Mutasi.

Pasal 1 angka 6 PP Nomor 11 Tahun 2017 menyatakan bahwa jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan fungsi, tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang pegawai ASN dalam suatu satuan organisasi.

Pasal 1 angka 7 PP Nomor 11 Tahun 2017 menyatakan bahwa Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok Jabatan tinggi pada instansi pemerintah.

Pengisian JPT yang lowong melalui mutasi dari satu JPT ke JPT yang lain dapat dilakukan melalui uji kompetensi dari pejabat yang ada. Pengisian JPT harus memenuhi syarat:

- a. satu klasifikasi Jabatan;
- b. memenuhi standar kompetensi Jabatan; dan
- c. telah menduduki Jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.

Kompetensi teknis dalam standar kompetensi jabatan dibuktikan dengan:

- a. sertifikasi teknis dari organisasi profesi; atau
- b. lulus pendidikan dan pelatihan teknis yang diselenggarakan oleh instansi teknis.

Untuk kepentingan penyelenggaraan pemerintahan secara nasional, Presiden berwenang melakukan pengisian JPT melalui mutasi pada tingkat nasional.

Pengisian JPT melalui mutasi dari satu JPT ke JPT yang lain dapat dilakukan melalui uji kompetensi di antara pejabat pimpinan tinggi dalam satu instansi. Mutasi harus memenuhi syarat:

- a. sesuai standar kompetensi Jabatan; dan
- b. telah menduduki Jabatan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun.

Ketentuan mengenai pengisian JPT secara terbuka dan kompetitif dapat dikecualikan pada Instansi Pemerintah yang telah menerapkan Sistem Merit dalam pembinaan Pegawai ASN. Sistem Merit meliputi kriteria:

- a. seluruh Jabatan sudah memiliki standar kompetensi Jabatan;
- b. perencanaan kebutuhan pegawai sesuai dengan beban kerja;
- c. pelaksanaan seleksi dan promosi dilakukan secara terbuka;
- d. memiliki manajemen karir yang terdiri dari perencanaan, pengembangan, pola karir, dan kelompok rencana suksesi yang diperoleh dari manajemen talenta;
- e. memberikan penghargaan dan mengenakan sanksi berdasarkan pada penilaian kinerja yang objektif dan transparan;
- f. menerapkan kode etik dan kode perilaku Pegawai ASN;
- g. merencanakan dan memberikan kesempatan pengembangan kompetensi sesuai hasil penilaian kinerja;
- h. memberikan perlindungan kepada Pegawai ASN dari tindakan penyalahgunaan wewenang; dan
- i. memiliki sistem informasi berbasis kompetensi yang terintegrasi dan dapat diakses oleh seluruh Pegawai ASN.

Disclaimer:

Seluruh informasi yang terdapat dalam catatan berita ini adalah bersifat umum dan disediakan untuk tujuan pemberian Informasi Hukum dan bukan merupakan pendapat BPK Perwakilan Provinsi Riau.