

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendelegasian tugas yang lebih baik dan pendelegasian hal-hal yang menguntungkan karyawan. Sangat sulit bagi beberapa karyawan untuk mendapatkan pekerjaan baru pada saat mutasi. Persaingan pekerjaan baru dalam mutasi tidak lagi tercermin pada tingkat efisiensi kerja dan kinerja PNS. Itulah sebabnya banyak karyawan yang mengeluhkan fenomena ini, bisa merugikan karyawan lain ingin dipindahkan.

Pindah ialah kegiatan di mana karyawan dipindahkan dari lokasi satu ke lokasi lainnya. Namun, mutasi tak selalu persis pada transmisi. Perpindahan mencakup aktivitas di mana karyawan dipindahkan, tanggung jawab dialihkan, hubungan kerja dialihkan dan sebagainya. Pindahan cuman pada pemindahan pegawai dari satu lokasi ke lokasi lainnya .¹

Keberhasilan organisasi pemerintah sebagai entitas nirlaba dalam memenuhi misinya ditentukan oleh kehadiran dan efektifitas PNS. PNS tidak hanya bagian dari aparatur negara, tetapi juga PNS dan PNS yang hidup bermasyarakat dan bekerja untuk masyarakat. .

Agar Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat melaksanakan hal tersebut, PNS harus didukung dan dikembangkan dengan sebaik-baiknya. Suatu bentuk pengembangan resmi yakni mutasi menjadi penjelmaan/perwujudan dari perubahan organisasi yang dibentuk sebagai cara untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Mutasi adalah pembentukan/pembentukan dinamika organisasi yang digunakan sebagai sarana untuk mencapai tujuan organisasi. Mutasi pegawai di Kab. Aceh Tenggara ialah program rutin agar bisa memposisikan orang yang pas sesuai tempatnya, baik berupa horizontal ataupun vertikal.

¹Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), hlm. 111.

Kemungkinan pekerjaan baru adalah apa yang dibutuhkan dan diinginkan oleh setiap PNS. Kesempatan untuk mendapatkan promosi juga menjadi hal yang sangat dinantikan oleh beberapa pejabat. Mutasi yang sering sangat menguntungkan pejabat, termasuk pindah ke pekerjaan yang lebih baik atau sebaliknya .

Secara umum mutasi dan promosi pejabat Sekretariat wilayah Kabupaten Aceh Tenggara dilakukan searah pada tahap yang terkait dengan hukum nasional yang berlaku terkait dengan ketentuan pelaksanaan mutasi. Namun dalam prakteknya tidak didasarkan pada sistem kinerja, karena tidak hanya tentang efisiensi kerja, dan tidak mempertimbangkan analisis pekerjaan dan analisis beban kerja, yang tentunya sibenyuk menjadi penempatan karyawan. Perilaku mutasi pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Tenggara lebih banyak mengikuti sistem loot berdasarkan keterikatan yang erat dengan pengurus, alasannya hal mutasi pegawaiditetapkan keputusan pengurus pimpinan SKPD. Telah mengusulkan, dan Gubernur selaku Pengawas Sumber Daya Manusia Daerah yang memberikan keputusan akhir tentang pengalihan tersebut .²

Permasalahan yang sering terjadi di pemerintahan daerah saat ini adalah sering terjadi mutasi di semua instansi, seperti yang terjadi di pemerintahan Aceh Tenggara tahun 2020. Dari bulan Maret hingga Desember terjadi mutasi sebanyak 10 (sepuluh) orang dan jumlah pejabat yang dimutasi sebanyak 225 orang. . , mulai dari promosi hingga rotasi, salah satunya perpindahan dari jabatan ke non-pekerjaan. seperti Bahder, SP yang mendengar tentang jabatan lamanya sebagai Direktur Penyuluhan Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tenggara dalam pelaksanaan baru Dinas Pertanian Kabupaten Aceh Tenggara .³

Demikian pula pada tahun 2021 akan ada 12 mutasi per tahun, dan akan diisi sebanyak 477 pejabat, mulai dari promosi, rotasi hingga bangku panjang atau masa non-pekerjaan lainnya, termasuk satu promosi, seperti Saudara Rusaidi, S. Of Pd in Pembinaan

² Pigors,dkk. *Administrasi Kepegawaian. Indonesia*. Musanef. 2005, Hal 35

³ Bupati Aceh Tenggara, *Lampiran Keputusan*, No: 820.3.2 / 244 / 2020.

Jabatan Lama dan Pembinaan Pustakawan Jabatan baru Sekretaris Camat Lawe Sigala Gala datang dengan keputusan Kepala Daerah Kabupaten Aceh Tenggara pada 6 Juli 2021. .⁴

Tabel 1. Mutasi Kabupaten Aceh Tenggara

NO	NAMA INSTANSI	2020	2021
1	Pemerintahan Kabupaten Aceh Tenggara	57	61
2	Dinas Pendidikan	31	40
3	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	20	28
4	Dinas Sosial dan Korban Bencana	16	18
5	Dinas Lingkungan Hidup	24	31
6	Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga	26	17
7	Dinas Keuangan	19	15
8	Dinas Penanaman Modal dan Pos Pelayanan Satu Pintu	9	18
9	Dinas Koperasi dan UMKM	9	8
		211	236
Jumlah :		477	

Informasi di atas merupakan hasil wawancara dengan Masudin, S.Sosi, M.AP, Direktur Badan Personalia dan Diklat Daerah, pada Senin, 31 Januari 2022 pukul 09.00:30, mengatakan bahwa BKPSDM memiliki kewajiban merumuskan kebijakan SDM di bidang

⁴ Bupati Aceh Tenggara, *Lampiran Kepurusan*, No: 820.4.3 / 157 / 2021.

pekerjaannya dan melaksanakan tugas-tugas lain yang berhubungan dengan SDM, termasuk rekrutmen dan mutasi personel. .⁵

Dengan dilaksanakannya mutasi ini blayak aik mutasi maupun mutasi promosi diupayakan bisa memastikan SDM organisasi dan pwngunaannya secara optimal, alasannya secanggih apapun perlengkapan organisasi tidak berhuna bila tidak melalui staf yang berkualitas dan mumpuni. . didukung panjang .

Berdasarkan hal-hal yang harus dilakukan saat melakukan mutasi, maka penulis mengidentifikasi hal-hal yang berkaitan dengan melakukan mutasi pegawai, d Dalam peraturan melakukan mutasi yang diatur dalam Peraturan Menteri (BKN) Nomor 5 Tahun 2019 (BKN) Kantor PNS diatur dalam § 2 § 4 , dijelaskan bahwa sebagai aturan, tugas dapat dialihkan dan/atau area kerja dapat dialihkan. 2 (dua) hingga 5 tahun setelah pengangkatan seseorang untuk jabatan struktural .⁶

Dalam urusan mutasi dan mutasi pejabat yang tidak patuh (PNS), peran negara harus sangat penting dalam hal ini untuk menangani mutasi dan mutasi yang tidak patuh. dalam peraturan Badan Kepegawaian Negara (BKN). .

PNS ialah warga negara Indonesia yang melengkapi kualifikasi tertentu dan diangkat secara tetap dalam jabatan pemerintahan staf pengawas sebagai pegawai ASN. .

Delegasi adalah pelimpahan tugas dan/atau jabatan dalam 1 kewenangan pusat, antar otoritas pusat, antar 1 kantor wilayah, antar kantor wilayah, antar lembaga pusat dan kantor daerah dan kepada perwakilan Pemerintah Indonesia di luar negeri. dan atas kemauan individu .

⁵ Wawancara Kepala Dinas BKPSDM Aceh Tenggara Pada Pukul 11 ; 30 WIB

⁶ Peraturan BKN No 5Tahun 2019 *perpindahan tugas dan/atau perpindahan wilayah kerja, dapat dilakukan dalam waktu antara 2 (dua) sampai dengan 5 (lima) tahun sejak seseorang diangkat dalam jabatan struktural*

PPK ialah pejabat bertugas memerintahkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai ASN serta pembinaan kepengurusan ASN pada lembaga negara berdasar kebijakan yang berlaku. .

Dalam kebijakan Badan Kepengurusan Kepegawaian No.5 Tahun 2019 Prosedur Pelaksanaan Mutasi yaitu:⁷

Pasal 2

- 1) Lembaga negara menyusun perencanaan mutasi PNS di sekitarnya.
- 2) Perencanaan mutasi PNS sesuai angka 1 perlu melihat bagian:
 - a. kompetensi;
 - b. pola karier;
 - c. pemetaan pegawai;
 - d. kelompok rencana suksesi (talent pool);
 - e. perpindahan dan pengembangan karier;
 - f. penilaian prestasi kerja/kinerja dan perilaku kerja;
 - g. kebutuhan organisasi; dan
 - h. sifat pekerjaan teknis atau kebijakan tergantung pada klasifikasi jabatan.
- 3) Mutasi sebagaimana dimaksud ayat (1) ialah:
 - a. mutasi PNS dalam satu Lembaga Pusat /Daerah;
 - b. mutasi PNS antar kab/kota satu provinsi;
 - c. mutasi PNS antar kab/kota antarprovinsi,;
 - d. mutasi PNS prov/kab/kot ke lembaga Pusat
 - e. mutasi PNS antar-lembaga Pusat; dan
 - f. mutasi ke perwakilan NKRI di luar negeri.
- 4) Mutasi dilakukan minima 2tahun dan maksimal 5 tahun.

⁷ Peraturan Badan Kepengurusan Kepegawaian Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi

- 5) Mutasi dilaksanakan kesesuaian kompetensi PNS dengan persyaratan jabatan, kbagian jabatan dan pola karier, dengan melihat kepentingan
- 6) Mutasi PNS dilaksanakan melihat prinsip larangan konflik kepentingan.
- 7) Selain mutasi karena tugas/lokasi sebagaimana dimaksud payat 3

Pasal-pasal di atas merupakan penjabaran dari peraturan BKN yang ditetapkan pemerintah tentang mutasi dan mutasi PNS, namun di kantor BKPSDM (Badan Pembinaan Kepegawaian dan Kepegawaian) Aceh Tenggara justru berbanding terbalik dengan peraturan tersebut. . yang mengindikasikan terjadinya pelanggaran terhadap aturan yang telah ditetapkan yaitu BKN - ketidakpatuhan terhadap aturan, misalnya untuk mutasi PNS yang harus diselesaikan minimal 2 tahun, namun permasalahan di kantor adalah transfer tidak memenuhi Persyaratan, belum genap 2 tahun atau 5 tahun, mutasi akan dilaksanakan dengan pemerintah daerah, hal ini terlihat bahwa aturan tersebut tidak dilaksanakan, dalam hal ini pemerintah harus benar-benar adil dalam pelaksanaannya. Aturan yang Ada, khususnya dalam Perpindahan Pejabat, jika aturan tersebut tidak dilaksanakan dengan baik, dapat terjadi kesalahpahaman dan mungkin saja orang-orang terdekat yang melakukan mutasi. ⁸

Menimbang permasalahan Fiqh Siyasah dalam konteks pelaksanaan mutasi dan mutasi PNS sebagaimana mestinya dan dalam konteks aturan yang ditetapkan pemerintah, maka pengkajian Fiqh Siyasah terhadap perkara ini didasarkan Siyasah Syar. 'iyyah, yang dimaknai sebagai memberikan pedoman berbasis syariah untuk menangani masalah negara. Siyasah syar'iyyah sebagai hukum yang menata urusan negara yang mengatur masalah-masalah rakyat dengan syariat (roh) dan prinsip-prinsip umum untuk mewujudkan tujuan-tujuan sosial. Bahansi merumuskan dari pertanyaan ini bahwa siyasah syar'iyyah Organisasi kepentingan rakyat tunduk pada standar Syariah". Jadi, hukum yang dicanangkan tentang tata

⁸ Pengamatan Sementara

cara melakukan sholat berjamaah di masa pandemi ialah pengaplikasian hukum yang diteliti sebelumnya, tanpa membatalkan syariah. ketentuan. ⁹

Hakikatnya sifat siyasah syar'iyah, disederhanakan yakni sumber utama siyasah syar'iyah adalah wahyu al-Qur'an dan al-Sunnah. Kedua sumber ini sebagai patokan pada penyelenggara negara dalam menyusun kebijakan dan dalam menyelenggarakan pola berbangsa .

Argumen Abdurrahman Taj yang merancang siyasah syar'iyah menjadi hukum yang menata urusan pemerintah, mengatur subyek ummat menurut jiwa (spirit) syariah dan landasan universalnya untuk mewujudkan tujuan sosial. , meskipun pengaturan ini tidak dikonfirmasi .

Menelaah pengertian diberikan oleh para ahli di atas, maka dapat ditemukan hakikat siyasah syari'iyah, yaitu:

1. *siyasah syari'iyah* berkaitan dengan urusan manusia
2. yang mengurus ialah pemegang kekuasaan (*ulu al-amr*)
3. menciptakan kemaslahatan dan mencegah kemudoratan (*jalb al-mashalih wadaf al-mafasid*)
4. tidak dibenarkan menyimpang dengan roh atau semangat syariat Islam Universal.¹⁰

Aspek terpenting dalam implementasi ketentuan pembangunan yang selaras dengan syariah yakni instrumen bisa digunakan menjadi sumber pembiayaan perekonomian pemerintah. .

Berdasarkan uraian di atas, penulis berminat mengkaji dan memperdalam perkara berhubungan dengan metode pelaksanaan mutasi. Hal ini penulis rangkum dalam artikel berjudul **“Implementasi Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil**

⁹ Muhammad Iqbal, *Fiqh Siyasah Kontekstualisasi Doktrin Politik Islam* , (Jakarta : 2017 Hal 5-9

¹⁰ *Ibid.* hal. 6

Ditinjau Dari Perspektif Fiqh Siyasah (Studi Pada Kantor BKPSDM Aceh Tenggara)

“

B. RUMUSAN MASALAH

Sesuai permasalahan tersebut terdapat rumusan masalah yakni :

1. Bagaimana Implementasi Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil di kantor BKPSDM (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) Aceh Tenggara ?
2. Bagaimana Sanksi Hukum Yang Berlaku Jika Mutasi PNS (Pegawai Negeri Sipil) Tidak Sesuai Dengan Peraturan BKN No.5 Tahun 2019 di Kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Tenggara ?
3. Bagaimana Tinjauan Fiqh Siyasah Terhadap Implementasi Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil di kantor BKPSDM (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) Aceh Tenggara ?

C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

Sesuai latar belakan adapun tujuan dan kegunaan penelitian yakni:

1. Mengetahui Implementasi Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Yang Sebagaimana Mestinya di kantor BKPSDM (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) Aceh Tenggara
2. Mengetahui Sanksi Hukum Yang Berlaku Jika Mutasi PNS (Pegawai Negeri Sipil) Tidak Sesuai Dengan Peraturan BKN No.5 Tahun 2019 di Kantor BKPSDM Kabupaten Aceh Tenggara

3. Mengentahui Tinjauan Fiqh Siyasah Terhadap Implementasi Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil di kantor BKPSDM (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) Aceh Tenggara.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian dilaksanakan menyediakan kegunaan , adapun kegunaanya yaitu :

- a. Bagi dinas, hendaknya bisa dijadikan bahan pemikiran tentang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian kewenangan PNS sehubungan dengan pelaksanaan pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD). Penelitian ini diupayakan berguna dan memperoleh masukan bagi pengetahuan dan referensi.
- b. Memungkinkan penulis untuk lebih mendalami informasi terkait pelaksanaan PP Nomor 9 Tahun 2003 tentang Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil sehubungan dengan penyelenggara pemindahan pegawai di Kantor Badan Staf dan Diklat Daerah (BKD). Di tenggara Aceh, dilihat dari keseluruhan fiqh siyasah.

E. Kajian Terdahulu

Dalam penelusuran literatur ini, peneliti tidak mendapatkan penelitian/tulisan secara khusus berkaitan dengan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia No. 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Pelaksanaan Mutasi Yang Tepat Dan Mutasi PNS Perspektif Fiqh Siyasah (Studi Pada Kantor BKPSDM Aceh Tenggara)" tetapi terdapat beberapa judul skripsi berhubungan dengan penelitian tersebut yakni :

1. Penelitian Julia Putri tentang “Konsep Kekuasaan Kepada Daerah Dalam Pendelegasian PNS” Kesimpulan dari karya tersebut adalah bahwa pelimpahan wewenang ke daerah untuk melakukan mutasi pejabat dijelaskan baik pada kebijakan

nasional. tingkat dan peraturan daerah. Kekuasaan wilayah untuk membuat mutasi diatur UU No 05 Tahun 2014 Republik Indonesia.

2. Dalam kajian Hersa Nurramasar “Pemberhentian dan Penurunan Jabatan Pejabat Dalam Jabatan Struktural Hukum Positif dan Hukum Islam”, kesimpulan tesis adalah bahwa pemberhentian dan penurunan jabatan pejabat (bukan tenaga kerja) tidak termasuk dalam cakupan Pasal 3. Ayat 1 Peraturan No. 32 Tahun 1979 tentang Pemberhentian Pejabat Negara dan menurut Pasal 5 dan PP No. 5. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Psl 5 dan Psl 3 dan 4 Bagian Kedua Pasal 7.

F. Kerangka Teori

1. Pengertian Mutasi dan PNS

Mutasi adalah suatu kegiatan dimana karyawan dipindahkan melalui pekerjaan satu ke pekerjaan lain. Namun, mutasi tak selalu sama dengan mutasi, melainkan program yang memindahkan karyawan, mengalihkan tanggung jawab, mengalihkan status kepegawaian dan sejenisnya. Mutasi hanya berpatoakan pada pemindahan pegawai dari lokasi ke lokasi lain. Perpindahan pegawai di semua organisasi, baik instansi pemerintah ataupun organisasi perusahaan, disebut mutasi. Seperti Melayu S.P. Istilah hasibu yang memiliki arti yang sama dengan mutasi adalah transposisi, superimposisi, dan transposisi. SP Melayu Akibat mutasi adalah perubahan jabatan atau jabatan, lokasi, pekerjaan, yang terjadi baik horizontal/vertikal dalam organisasi. Oleh karena itu bisa diartikan yakni mutasi yakni suatu dinamika, berkaitan dengan pekerjaan atau tugas lain, atau suatu perpindahan dengan harapan akan berkembang lebih lanjut yang baru.¹¹

Mutasi adalah suatu kegiatan dimana karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain. Namun, mutasi tidak selalu sama dengan mutasi, melainkan meliputi kegiatan yang memindahkan karyawan, mengalihkan tanggung jawab, mengalihkan status

¹¹Malayu S.P. Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), hal. 102-103.

kepegawaian dan sejenisnya. Mutasi hanya terbatas pada pemindahan pegawai dari satu lokasi ke lokasi lain. Perpindahan pegawai di semua organisasi, baik instansi pemerintah maupun organisasi perusahaan, disebut mutasi. Seperti Melayu S.P. Istilah hasibu yang memiliki arti yang sama dengan mutasi adalah transposisi, superimposisi, dan transposisi. SP Melayu Akibat mutasi adalah perubahan jabatan atau jabatan, tempat, pekerjaan, yang terjadi baik secara horizontal maupun vertikal dalam organisasi. Oleh karena itu dapat diartikan bahwa mutasi adalah suatu perubahan, berkaitan dengan pekerjaan atau tugas lain, atau suatu perpindahan dengan harapan akan berkembang lebih lanjut yang baru. .

2. Fiqh Siyasah

Secara etimologis (linguistik) fikih pemahaman. Sementara fikih pada terminologi (ungkapan) mengacu pada ilmu hukum syar'i dalam arti tindakan (praktis) yang diturunkan pada pernyataan tafsili (detail), yaitu. hukum khusus Al-Qur'an dan As-Sunnah. Jadi fikih yakni ilmu hukum Islam yang berasal Al-Quran dan As-Sunna yang dirumuskan oleh penalaran mujtahid.

Siyasah berawal dari kata Sasa. Pada bahasa arab artinya mengatur,. Jsehingga Siyasah, tergantung bahasanya, mencakup banyak maksud yakni mengatur, memimpin, memerintah, memimpin, kebijaksanaan, pemerintahan, dan politik. dalam terminologis berarti mengatur atau mengatur sesuatu sehingga mengarah pada keuntungan.

Fiqh Siyasah adalah ilmu mengkaji yang berkaitan dengan kepentingan umat dan negara, serta berbagai hukum, kebijaka, dan kebijaksanaan penguasa sesuai dengan prinsip-prinsip dasar. Ajaran syariah untuk mewujudkan kepentingan umat. Selain itu, fiqh siyasah harus memiliki nilai iman dan keadilan. Masing-masing kebijakan mencerminkan nilai keadilan dan diselenggarakan keimanan. Kemudian dilai yang harus ada dalam fiqh siyasah yakni pemikiran. Hal Masalah apa pun yang lahi dalam kebijakan yang dirumuskan tentu

diselesaikan secara refleksi, bukan dengan dirinya sendiri, sekalipun ia menjadi pemimpin atau khalifah.

G. Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban sementara untuk perkara yang terjadi, dan kebenarannya harus teliti. Hal ini berguna menjadi peluang supaya memverifikasi kebenaran teori yang dibuat, dimaksudkan sebagai penilaian dirancangan dan diterima secara sementara, bisa menjelaskan fakta atau kondisi diteliti dan difungsikan pedoman untuk tahap berikutnya. Hal ini dibuat agar tahu Peraturan Badan Layanan Umum NRI No. 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyelenggara Mutasi Pejabat Sipil di Kantor BKPSDM (Badan Pembinaan Personalia dan Personalia).) di Aceh Tenggara. Dalam hal ini, diklaim bahwa aturan yang ditetapkan tidak dilaksanakan.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian pada dasarnya terdiri dari fakta bahwa peneliti mengungkapkan beberapa cara kerja yang sistematis, logis, terorganisir secara rasional dan terpandu sebelum, selama dan setelah pengumpulan data, sehingga diharapkan dapat menanggapi dengan sadar rumusan untuk menghadapi masalah. telah diperbaiki.¹²

Metodologi penelitian yakni cara yang dipikirkan secara matang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan dengan meneliti, mencatat, menyusun dan menganalisis laporan. Dalam penelitian eksperimen ini, penulis telah menggunakan beberapa metode penelitian yang cocok dalam metode penelitian ini untuk mencapai hasil yang maksimal, antara lain metode sebagai berikut: :

1. Jenis Penelitian

Bentuk penelitian yang dibuat penulis yakni penelitian hukum empiris melalui pendekatan kualitatif. Penelitian hukum empiris, yaitu. penelitian hukum empiris, ialah

¹² Hamidi. *Metode Penelitian Kualitatif (Aplikasi Prakti Pembuatan Proposl dan Lapoan Peneltian)*. Cet. 2. Malang : UMM Press, 2004).Hlm. 68.

bentuk penelitian hukum sosiologis, dapat dikatakan sebagai penelitian lapangan yang mengkaji peraturan-peraturan yang ada dan peristiwa kehidupan masyarakat. Bisa juga dibidang penyelidikan bagi kondisi sebetulnya atau kondisi masyarakat sebenarnya melalui tujuan untuk mengetahui dan menemukan fakta dan informasi yang diperlukan. , dengan menggunakan bahan, metode dan teknik penelitian lapangan, dan pendekatan penelitian yakni penelitian yang diambil dari aturan kerja ini, dan peneliti juga melakukan pendekatan penelitian dengan pejabat yang paling sering dimutasi atau paling sering dimutasi di instansi pemerintah. . pendekatan penelitian Para peneliti mampu mengumpulkan informasi tentang peristiwa-peristiwa di lapangan yang menjadi kajian hukum yang berlaku setelah kejadian yang nyata tidak ada di lapangan. ¹³

2. Lokasi penelitian

Situs penelitian merupakan lokasi dimana peneliti informasi yang jelas tentang perkara yang sedang dipelajarinya. Di tempat penelitian penelitian ini, penulis meneliti kantor BKPSDM di Aceh Tenggara. .

¹³ Ibid, Hal 69

3. Sumber Data

a. Sumber Data Primer

Hukum primer yakni informasi diambil langsung dari observasi lapangan pada wawancara beberapa aspek, yaitu. H. Pejabat kantor BKPSDM dimana diketahui berapa jumlah petugas yang dimutasi dan dapat dari hasil wawancara petugas yang dimutasi. sumber data yang berasal dari sumber awal atau dari individu /kelompok, seperti B. hasil wawancara

- 1) : Bapak Nazar Zuhri S.E (Sebagai Kasi Mutasi)
- 2) Bapak Masudin, S.sos, M.Ap (Sebagai Kaban di Kantor BKPSDM)
- 3) Bapak Syafaruddin S.E (Sebagai Sekrertaris di Kantor BKPSDM)
- 4) Harry Yusmanto (Sebagai PNS yang di mutasi)

b. Sumber Data Sekunder

Sumber hukum sekunder ialah informasi yang dikumpulkan dari penelitian kepustakaan yang tujuannya agar menemukan prinsip yang berkaitan dengan bahan hukum.digunakan pada pekerjaan ini terdapat:RUU, rancangan pemerintah, hasil penelitian (hukum), karya (ilmiah) kalangan hukum, dll. .

c. Sumber Data Tersier

Ini adalah sumber menyediakan panduan dan paparan bahan hukum primer dan sekunder, seperti kamus hukum dan Internet, yang digunakan untuk membantu penulis menerjemahkan sebutan yang dibuat dalam dokumen ini. ¹⁴

4. Observasi

Pengamatan yakni metode mengumpulkan informasi dengan penglihatan yang dirancang dalam tujuan itu. Mengenai metode pembuatan pengumpulan data observasi dibuat pada penelitian merupakan gejala dialami peneliti untuk kemudian dicatat. Selain itu terkait

¹⁴ Bambang Sungono. *Metode Penelitian Hukum*. (Jakarta: Rajawali Pers, 2015). Hlm.113-114

dengan instrumen yang dibuat, penelitian tersebut dibuat observasi terstruktur yakni: Pengamatan dengan merencanakan sistematis apa yang dilihat, serta kapan peristiwa terjadi.

a. Wawancara

Wawancara yakni suatu metode pengumpulan informasi demi kebutuhan penelitian antara penanya atau pewawancara antara responden atau responden dengan membuat alat pedoman wawancara. Dalam penelitian ini peneliti membuat wawancara dalam aspek wawancara terstruktur yakni: wawancara dengan pihak-pihak, disusun secara rinci atau jelas berdasarkan kuesioner, yang dapat memberikan penjelasan tentang penelitian yang diteliti.

b. Dokumentasi

Dokumen adalah cerita tentang peristiwa yang berisi pendapat dan pemikiran orang tentang masa dulu. Hal ini sengaja dicatat agar komunikasi dan transfer informasi. Dokumentasi terdapat sumber tertulis misal catatan, buku agenda, dll. Terdapat penyidik dari Biro BKPSDM Kab.sAceh Tenggara.

5. Teknik Analisis Data

Analisis yakni proses memilah dan mengumpulkandata yang semacam baik sesuai masalah penelitian atau komponen-komponennya. Demikian kata lain, analisis data pada dasarnya adalah pengumuman peneliti bagi pembaca terkait apa yang akan dibuat dengan data dikumpulkan, terkumpul, sehingga memudahkan peneliti untuk memberikan penjelasan dan melihat interpretasi pada responden. atau menarik kesimpulan.¹⁵

I. Sistematika Pembahasan

Demi mencapai hasil penelitian terbaik, kajiannya harus sistematis. Sehingga penulis berkomunikasi melalui sistematika yaitu emeaparkan berbagai penjelasan secara detail. Jadi sistematikanya yakni :

¹⁵ Watni Marpaung, *Metodologi Penelitian Hukum Islam*, (Jakarta: Prena Damedia Group 2016). Hlm: 39.

Bab I : Merupakan pendahuluan membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, manfaat penelitian, kerangka teori, metode penelitian, hipotesis, dan sistematika pembahasan.

Bab II : Merupakan Tinjauan Umum tentang landasan teori. Bab ini terdiri: defenisi dari Mutasi, Pemindahan, PNS, dasar hukum, Fiqh Siyasah

Bab III : Merupakan hasil dari penelitian terdapat lokasi penelitian yang di mana peneliti mengambil sampel lokasi di Kantor BKPSDM (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) Kabupaten Aceh Tenggara

Bab IV : Merupakan bab yang akan membahas hasil dari penelitian yang akan dituangkan sesuai dengan penelitian yang berlangsung.

Bab V: Merupakan Penutup Dalam bab ini akan di bahas mengenai kesimpulan dan saran.

