

## **TINJAUAN YURIDIS DASAR MUTASI PEGAWAI PETUGAS KEAMANAN (STUDI KASUS RUMAH TAHANAN NEGARA KELAS I CIPINANG PERIODE TAHUN 2022-2024)**

**Kartiwa<sup>1</sup>, Niru Anita Sinaga<sup>2</sup>**

Faculty Of Law, Air Marshal Suryadarma University

Email : [kartiwa23@gmail.com](mailto:kartiwa23@gmail.com)<sup>1</sup>, [nirusinaga@unsurya.ac.id](mailto:nirusinaga@unsurya.ac.id)<sup>2</sup>

**Citation:** Kartiwa., Niru Anita Sinaga. Tinjauan Yuridis Dasar Mutasi Pegawai Petugas Keamanan (Studi Kasus Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang Periode Tahun 2022-2024). *LEX OMNIBUS : Jurnal Hukum Tata Negara Dan Administrasi Negara* 2.2.2025. 160-177

**Submitted:**01-10-2025 **Revised:**01-11-2025 **Accepted:**01-12-2025

### **Abstrak**

Pentingnya keamanan dan ketertiban di Rutan menjadikan mutasi pegawai sebagai instrumen manajemen SDM. Penelitian sebelumnya belum secara kritis menganalisis dasar hukum mutasi yang mengakomodasi keadilan dan profesionalisme, serta kesesuaian antara regulasi dan implementasi riil. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaturan mutasi pegawai petugas keamanan Rutan di Indonesia dan menganalisis penerapan mutasi pegawai petugas keamanan di Rutan Kelas I Cipinang periode 2022-2024. Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif didukung empiris, dengan pendekatan konseptual, perundang-undangan, dan kasus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan mutasi petugas keamanan Rutan di Indonesia diatur secara komprehensif oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN, Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020, dan Permenkumham No. 8 Tahun 2021, di Rutan Kelas I Cipinang periode 2022-2024 telah mematuhi kerangka hukum yang berlaku, namun menghadapi tantangan seperti penolakan pegawai, kurangnya SDM pengganti, masalah administrasi, dan komunikasi yang minim. Mutasi memberikan dampak positif berupa penyesuaian personel dan peningkatan efektivitas pengamanan, namun dapat menimbulkan dampak negatif jika tidak dikelola dengan baik.

**Kata Kunci : Mutasi Pegawai, Petugas Keamanan, Rutan Kelas I Cipinang**

### **Abstract**

*The importance of security and order in detention centers makes employee transfers a key human resource management tool. Previous research has not critically analyzed the legal basis for transfers, which accommodate fairness and professionalism, as well as the alignment between regulations and actual implementation. The purpose of this study is to determine the regulations governing transfers of security officers in detention centers in Indonesia and to analyze their implementation at the Class I Cipinang Detention Center for the 2022-2024 period. The research method used is normative juridical, supported by empirical evidence, with conceptual, legislative, and case-based approaches. The results show that the regulation of transfers of security officers in detention centers in Indonesia is comprehensively regulated by Law Number 20 of 2023 concerning Civil Servants (ASN), Government Regulation Number 17 of 2020, and Regulation of the Minister of Law and Human Rights No. 8 of 2021. The Class I Cipinang Detention Center for the 2022-2024 period complies with the applicable legal framework, but faces challenges such as employee resistance, a lack of replacement personnel, administrative issues, and minimal communication. Transfers have positive impacts in the form of refreshed personnel and increased security effectiveness, but can have negative consequences if not managed properly.*

**Keyword : Employee Transfers, Security Officers, Cipinang Class I Detention Center**

## **A. PENDAHULUAN**

Rumah Tahanan Negara (Rutan) merupakan unit pelaksana teknis di bawah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, yang memiliki fungsi penting dalam penegakan hukum dan pembinaan narapidana serta tahanan. Keamanan dan ketertiban di dalam Rutan menjadi prasyarat mutlak dalam menjalankan fungsi tersebut. Oleh karena itu, keberadaan petugas keamanan yang kompeten

dan berdedikasi memiliki peran sentral dalam mewujudkan lingkungan Rutan yang aman dan kondusif.

Dalam dinamika organisasi pemerintahan, mutasi pegawai merupakan mekanisme yang lazim dilakukan. Mutasi dapat bertujuan untuk pengembangan karier, pemerataan sumber daya manusia, penyegaran organisasi, maupun pemenuhan kebutuhan instansi. Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN), termasuk petugas keamanan di Rutan, mutasi diatur oleh berbagai peraturan perundang-undangan, mulai dari Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara beserta peraturan pelaksanaannya, hingga peraturan internal instansi seperti Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (Permenkumham).

Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang sebagai salah satu Rutan terbesar dan memiliki tingkat hunian yang tinggi di Indonesia, tentu memiliki dinamika pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks, termasuk dalam hal mutasi pegawai petugas keamanan. Periode tahun 2022 hingga 2024 menjadi menarik untuk diteliti mengingat berbagai potensi perubahan kebijakan, kebutuhan operasional, serta tantangan keamanan yang mungkin terjadi di lingkungan Rutan Kelas I Cipinang.

Mutasi adalah perpindahan tugas dan atau lokasi dalam 1 (satu) instansi pusat, antar-instansi pusat, 1 (satu) instansi Daerah, antar-instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Indonesia di luar Negeri serta atas permintaan sendiri. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Mutasi adalah pemindahan atau perpindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan lainnya.<sup>1</sup>

Meskipun mutasi merupakan bagian dari manajemen kepegawaian, dasar dan pelaksanaannya perlu ditinjau secara yuridis untuk memastikan kesesuaiannya dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta prinsip-prinsip *Good Governance*. Mutasi Pegawai Negeri Sipil sering dihadapkan pada benturan kepentingan antara Pegawai Negeri Sipil yang akan di mutasi, pejabat yang memiliki kewenangan untuk mutasi serta Badan Kepegawaian Negara sebagai lembaga yang memiliki kewenangan untuk memberikan pertimbangan teknis mutasi. Hal ini disebabkan antara lain karena adanya keinginan mutasi dari Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan, sementara terdapat beberapa aturan yang mengikat Pegawai Negeri Sipil untuk tidak dapat melakukan mutasi dalam jangka waktu tertentu.

---

<sup>1</sup> MB. Rahimsyah dan Satyo Adhie, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Aprindo, 2009), hlm. 308

Gap riset dari penelitian ini belum adanya analisis yuridis yang lebih kritis terhadap dasar hukum mutasi itu sendiri, yang mengakomodasi prinsip-prinsip keadilan dan profesionalisme dalam mutasi dan menganalisis kesenjangan atau kesesuaian antara regulasi (dasar hukum) dan implementasi riil di lapangan, khususnya terkait dengan problem atau dampak yang muncul dari mutasi tersebut

Penelitian ini menjadi penting untuk menganalisis secara mendalam dasar yuridis pelaksanaan mutasi pegawai, khususnya petugas keamanan di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang.

Ada beberapa penelitian lain terkait mutasi pegawai diantaranya:

1. Syaloom Novelya, dalam Jurnal Fakultas Hukum, *Lex Crimen* Vol. 12 No. 5 Nov 2024 dengan judul “Pengaturan Kewenangan Kepala Daerah Terhadap Pemberian Mutasi Aparatur Sipil Negara.
2. Khalif Filardhi, dalam *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024, dengan judul “Penegakan Hukum Disiplin Pegawai Negeri Sipil di Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pamekasan (Studi Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil).
3. Radina, dalam jurnal *MSDM* Volume 1 No 3 tahun 2024 dengan judul “Kinerja Petugas Dalam pengawasan Narapidana Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Amuntai Kabupaten Hulu Sungai Utara”.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas yang menjadi, rumusan masalah, adalah: Bagaimana pengaturan mutasi pegawai petugas keamanan Rumah Tahanan Negara di Indonesia? dan Bagaimana penerapan mutasi pegawai petugas keamanan di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang Periode Tahun 2022-2024?

## **B. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian yuridis normatif didukung empiris yaitu penelitian hukum normatif-empiris (terapan), Pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum normatif-empiris merupakan pendekatan dalam penelitian hukum normatif meliputi; pendekatan konseptual, pendekatan perundang-undangan; pendekatan sejarah hukum, pendekatan perbandingan hukum, pendekatan kasus tetap digunakan sesuai dengan permasalahan penelitian. Kemudian digabungkan dengan pendekatan yang sering digunakan

dalam penelitian hukum empiris, meliputi:<sup>2</sup> pendekatan sosiologis, pendekatan antropologis, dan pendekatan psikologi hukum. Sesuai dengan jenis penelitiannya, maka dalam penelitian ini menggunakan jenis data sekunder.<sup>3</sup> Dalam penelitian hukum normatif-empiris dapat digunakan pengumpulan data sekunder (kepuustakaan dan dokumen tertulis) melalui studi pustaka dan studi dokumen dan pengumpulan data primer (data pada obyek penelitian dilakukan) melalui wawancara dengan responden dan informan serta narasumber, angket (kuisisioner) atau daftar pertanyaan dan observasi terhadap lokasi penelitian yang akan dilakukan.<sup>4</sup> Analisis data dalam penelitian hukum normatif-empiris dilakukan secara kualitatif.

### **C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **1. Tinjauan Umum Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang**

Rumah Tahanan Negara (Rutan) Kelas I Cipinang merupakan salah satu fasilitas pemasyarakatan yang memiliki peran strategis dalam sistem peradilan pidana di Indonesia. Berlokasi di Jakarta Timur, Rutan ini diklasifikasikan sebagai lembaga keamanan Kelas I. Sebagai bagian dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkumham), Rutan Cipinang beroperasi di bawah koordinasi Kantor Wilayah Kemenkumham DKI Jakarta.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Rutan Kelas I Cipinang diatur melalui struktur organisasi yang jelas, termasuk Seksi Umum dan Kepegawaian serta Kesatuan Pengamanan Rutan (KPR). Seksi Umum dan Kepegawaian bertanggung jawab atas urusan rumah tangga dan kepegawaian, termasuk pengusulan kenaikan pangkat, pembuatan laporan absensi, pengusulan BPJS, dan penataan arsip pegawai.

Kesatuan Pengamanan Rutan (KPR) merupakan tulang punggung keamanan di Rutan Cipinang, dengan kekuatan personel yang dibagi dalam regu-regu pengamanan untuk menjaga keamanan 24 jam. Tugas KPR mencakup penerimaan tahanan baru, penggeledahan, pengawalan, serta mengisi kekosongan regu pengamanan. Penataan tugas masing-masing personel KPR dievaluasi secara berkala, dan kegiatan seperti optimalisasi pengawasan internal (WASINTERNAL), menjaga kebersihan lingkungan, serta pengecekan sarana pengamanan dilakukan secara rutin.

---

<sup>2</sup> Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 23.

<sup>3</sup> Niru Anita Sinaga, "Perjanjian pengadaan barang/jasa pemerintah kaitannya dengan asas keseimbangan dalam hukum perjanjian", *JURNAL ILMIAH HUKUM DIRGANTARA*, Vol 9 No 2 (2019)

<sup>4</sup> Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, (Mataram: Mataram University Press, 2020), hlm. 125.

Rutan Cipinang juga memiliki komitmen terhadap peningkatan kinerja dan pelayanan publik, termasuk melalui inovasi digital seperti LATUCIP GO untuk layanan administrasi dan upaya meraih predikat Wilayah Bebas dari Korupsi (WBK). Dalam konteks ini, pola mutasi personel yang sesuai dengan kompetensi dan diarahkan pada perbaikan kinerja unit menjadi bagian penting dari penataan sistem manajemen SDM. Ini menunjukkan bahwa Rutan Cipinang berupaya mengelola SDM-nya secara sistematis untuk mencapai tujuan organisasi, termasuk dalam menjaga keamanan dan ketertiban.<sup>5</sup>

## **2. Pengaturan Mutasi Pegawai Petugas Keamanan Rumah Tahanan Negara di Indonesia**

### **1) Dasar Hukum Mutasi Pegawai Pemasarakatan**

Mutasi pegawai negeri sipil (PNS), termasuk petugas keamanan rumah tahanan (rutan) dan lembaga pemasarakatan (lapas), diatur secara komprehensif oleh beberapa peraturan perundang-undangan di Indonesia. Regulasi ini memastikan bahwa proses mutasi berjalan transparan, akuntabel, dan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kepegawaian yang baik.

#### **a. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN)**

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 (UU ASN 2023) merupakan landasan hukum terbaru dan utama dalam pengelolaan ASN di Indonesia. Bagi pegawai pemasarakatan, sebagai bagian integral dari ASN, ketentuan mutasi yang diatur dalam UU ini akan menjadi pedoman utama. Meskipun UU ini baru, esensi dari sistem merit yang sudah ada sebelumnya tetap menjadi dasar, namun dengan beberapa penekanan dan penyempurnaan.

#### **1) Penguatan Sistem Merit dalam Mutasi**

UU ASN 2023 secara eksplisit menguatkan penerapan sistem merit dalam seluruh aspek manajemen ASN, termasuk mutasi. Artinya, setiap mutasi, baik itu untuk pegawai pemasarakatan maupun ASN lainnya, harus didasarkan pada:<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Ditjenpas.go.id, "LATUCIP GO: Inovasi Digital Lapas Cipinang dalam Meningkatkan Pelayanan Publik", <https://www.ditjenpas.go.id/latucip-go-inovasi-digital-lapas-cipinang-dalam-meningkatkan-pelayanan-publik>, diakses pada 24 Juli 2025

<sup>6</sup> Badan Kepegawaian Negara, "Disiplin PNS: Fondasi Implementasi Sistem Merit Dalam Manajemen ASN", <https://palembang.bkn.go.id/disiplin-pns-fondasi-implementasi-sistem-merit-dalam-manajemen-asn/#:~:text=Sistem%20Merit%20dalam%20Manajemen%20ASN:%20Sebuah%20Keniscayaan,kerja%20pegawai%20dan%20tujuan%20organisasi.>, diakses pada 10 Juli 2025

- a) Kualifikasi: Latar belakang pendidikan dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan jabatan.
- b) Kompetensi: Kemampuan dan keterampilan yang relevan, yang dapat diukur melalui penilaian kompetensi dan kinerja.
- c) Kinerja: Prestasi kerja yang objektif dan terukur, bukan berdasarkan pertimbangan subyektif atau preferensi pribadi.

Penguatan sistem merit ini bertujuan untuk memastikan bahwa penempatan pegawai pemasyarakatan selalu berdasarkan pada kecocokan antara individu dan jabatan, demi peningkatan profesionalisme dan efektivitas kinerja di lingkungan pemasyarakatan.<sup>7</sup>

## 2) Kesetaraan Hak PNS dan PPPK dalam Mutasi

Salah satu perubahan mendasar dalam UU ASN 2023 adalah penyetaraan hak antara Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dalam konteks mutasi, ini berarti bahwa prinsip-prinsip mutasi yang berlaku untuk PNS juga akan diterapkan secara setara kepada PPPK di lingkungan pemasyarakatan, sepanjang tidak bertentangan dengan perjanjian kerja dan peraturan pelaksana lainnya. Ini mencakup hak untuk mendapatkan mutasi berdasarkan kebutuhan organisasi, pengembangan karier, atau alasan lainnya yang sah.<sup>8</sup>

## 3) Pengembangan Talenta dan Karier (Manajemen Talenta)

UU ASN 2023 sangat menekankan pentingnya manajemen talenta untuk pengembangan karier ASN. Mutasi bukan lagi sekadar perpindahan tempat kerja, tetapi menjadi bagian dari strategi pengembangan talenta dan karier pegawai. Bagi pegawai pemasyarakatan, ini berarti mutasi dapat direncanakan sebagai bagian dari:<sup>9</sup>

- a) Pola Karier yang Jelas: Instansi harus memiliki pola karier yang terstruktur, memungkinkan pegawai pemasyarakatan untuk mengembangkan diri melalui berbagai penugasan dan rotasi.

---

<sup>7</sup> *Ibid.*

<sup>8</sup> Emanuel De Jesus, “*Hak Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara, Ditinjau dari Segi Keadilan*”, *Parlementer: Jurnal Studi Hukum dan Administrasi Publik* Volume. 1 Nomor. 4, Tahun 2024

<sup>9</sup> Muhlis Irfan, “*Urgensi Penerapan Manajemen Talenta Dalam Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara*”, *Civil Apparatus POLICY BRIEF*, Nomor: 062-Februari 2025

- b) Pengembangan Kompetensi: Mutasi dapat menjadi sarana untuk memperluas pengalaman dan meningkatkan kompetensi pegawai, misalnya dengan menempatkan pegawai di unit atau bidang kerja yang berbeda dalam sistem pemasyarakatan (misal, dari rutan ke lapas, dari seksi keamanan ke seksi pembinaan, atau sebaliknya).
- c) Mobilitas Talenta: Presiden, melalui UU ini, memiliki kewenangan untuk melakukan mobilitas talenta ASN, yang mengindikasikan bahwa mutasi lintas instansi atau bahkan lintas sektor (misal, dari pemasyarakatan ke instansi lain yang relevan) dapat dilakukan untuk optimalisasi sumber daya manusia nasional.

#### 4) Digitalisasi Manajemen ASN

UU ASN 2023 mendorong percepatan digitalisasi dalam seluruh proses manajemen ASN, termasuk mutasi. Ini berarti:<sup>10</sup>

- a) Proses yang Lebih Efisien: Pengajuan, persetujuan, dan administrasi mutasi diharapkan akan semakin terintegrasi dalam sistem digital, mengurangi birokrasi dan mempercepat proses.
  - b) Data yang Akurat dan Terintegrasi: Data kualifikasi, kompetensi, dan kinerja pegawai akan tercatat secara digital, memudahkan Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dalam mengambil keputusan mutasi yang berbasis data.
  - c) Transparansi: Digitalisasi dapat meningkatkan transparansi dalam proses mutasi, mengurangi potensi praktik KKN, dan memastikan keadilan bagi seluruh pegawai pemasyarakatan.
- b. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 17 Tahun 2020 adalah revisi dari PP Nomor 11 Tahun 2017, dan berperan sebagai salah satu pilar utama dasar hukum bagi mutasi Pegawai Negeri Sipil (PNS), termasuk petugas keamanan di Rumah

---

<sup>10</sup> Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Yogyakarta, "Menggali Portensi Digitalisasi Manajemen ASN Di Era Teknologi Baru", <https://bkpsdm.jogjakota.go.id/detail/index/30090>, diakses pada 10 Juli 2025

Tahanan Negara (Rutan) Kelas I Cipinang. PP ini memberikan detail lebih lanjut mengenai tata cara dan persyaratan mutasi yang harus dipatuhi.

1) PP Nomor 17 Tahun 2020 dalam Konteks Mutasi

PP 17/2020 memperkuat beberapa aspek manajemen PNS, termasuk mutasi, dengan tujuan menciptakan sistem yang lebih profesional, objektif, dan akuntabel. Beberapa poin penting terkait mutasi yang sesuai untuk Rutan Cipinang meliputi:<sup>11</sup>

- a) Mutasi karena Kebutuhan Organisasi: Ini adalah jenis mutasi yang paling sering terjadi di Rutan Cipinang. Kebutuhan organisasi bisa timbul karena penambahan/pengurangan blok hunian, perubahan kapasitas rutan, dinamika keamanan yang meningkat, atau restrukturisasi internal. Misalnya, jika ada peningkatan kasus di suatu blok, petugas keamanan bisa dimutasi untuk memperkuat pengawasan di area tersebut.
- b) Mutasi karena Pengembangan Karier: Mutasi dapat digunakan sebagai alat untuk memberikan pengalaman baru bagi petugas keamanan. Seorang petugas bisa dirotasi dari bagian penjagaan blok ke bagian pengamanan pintu utama, atau ke seksi administrasi keamanan, untuk memperkaya wawasan dan kompetensinya.
- c) Mutasi atas Permintaan Sendiri: Meskipun diatur, mutasi jenis ini tidak serta-merta disetujui. Petugas keamanan yang ingin mutasi atas permintaan sendiri harus memenuhi persyaratan tertentu dan mendapatkan persetujuan dari pimpinan, dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi Rutan Cipinang.
- d) Mutasi dalam Rangka Promosi/Demosi: Mutasi bisa terjadi sebagai bagian dari promosi ke jabatan yang lebih tinggi atau demosi ke jabatan yang lebih rendah, tentunya dengan pertimbangan kinerja dan disiplin.

2) Pertimbangan Pola Karier dan Kebutuhan Organisasi

Mutasi bukan hanya sekadar pemindahan lokasi kerja, tetapi juga harus memperhatikan pola karier pegawai. Ini memastikan bahwa mutasi yang dilakukan mendukung pengembangan profesional petugas keamanan di Rutan Cipinang. Selain itu, kebutuhan organisasi Rutan menjadi faktor utama.

---

<sup>11</sup> Indonesia, Pasal 190 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Misalnya, jika ada kebutuhan mendesak untuk memperkuat tim deteksi dini penyalahgunaan narkoba, petugas dengan keahlian relevan bisa dimutasikan ke tim tersebut

- c. Permenkumham No. 8 Tahun 2021 tentang Manajemen Karier Pegawai Negeri Sipil Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

Permenkumham No. 8 Tahun 2021 menekankan beberapa prinsip dalam pelaksanaan mutasi, yaitu:

- 1) **Objektivitas:** Mutasi harus didasarkan pada pertimbangan objektif seperti kompetensi, kinerja, kualifikasi, dan kebutuhan organisasi, bukan pada faktor subjektif atau kepentingan pribadi.
- 2) **Profesionalisme:** Pelaksanaan mutasi harus dilakukan secara profesional, mempertimbangkan kebutuhan dan potensi pengembangan karier pegawai.
- 3) **Transparansi:** Proses mutasi harus terbuka dan dapat dipertanggungjawabkan, sehingga mencegah praktik-praktik yang tidak etis.
- 4) **Keadilan:** Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk dimutasi berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan.
- 5) **Kepastian Hukum:** Adanya dasar hukum yang jelas dan prosedur yang baku memberikan kepastian bagi pegawai dan organisasi.

Permenkumham No. 8 Tahun 2021 mengatur beberapa jenis mutasi yang mungkin terjadi di Rutan Cipinang:

- 1) **Mutasi *Horizontal*:** Pergeseran pegawai dari satu jabatan ke jabatan lain yang setara tanpa perubahan jenjang karier atau golongan. Contohnya, mutasi antara kepala seksi di Rutan Cipinang dengan kepala seksi di Rutan lain yang setara.
- 2) **Mutasi *Vertikal* (Promosi/Demosi):**

Promosi: Pengangkatan pegawai ke jabatan yang lebih tinggi sebagai bentuk penghargaan atas kinerja dan potensi. Promosi dapat terjadi dari jabatan pelaksana ke jabatan fungsional, dari jabatan fungsional ke jabatan struktural, atau kenaikan jenjang pada jabatan fungsional.
- 3) **Demosi:** Penurunan jabatan ke jenjang yang lebih rendah karena berbagai alasan, seperti pelanggaran disiplin atau penurunan kinerja yang signifikan.

Mutasi Antar-Unit Organisasi: Pergeseran pegawai dari Rutan Cipinang ke unit pelaksana teknis lain di lingkungan Kemenkumham, atau sebaliknya.

- 4) Mutasi Antar-Instansi: Perpindahan pegawai dari Kemenkumham ke instansi pemerintah lain. Ini biasanya terjadi dengan persetujuan antar-instansi.<sup>12</sup>

Prosedur mutasi di Rutan Cipinang akan mengikuti mekanisme yang ditetapkan dalam Permenkumham No. 8 Tahun 2021, yang secara umum meliputi:

- 1) Identifikasi Kebutuhan: Unit kerja atau kantor wilayah mengidentifikasi adanya kebutuhan mutasi, baik karena kekosongan jabatan, penataan organisasi, atau pengembangan pegawai.
- 2) Usulan Mutasi: Pimpinan unit kerja mengusulkan mutasi pegawai kepada pejabat yang berwenang (misalnya Kepala Kantor Wilayah atau pimpinan tinggi madya di Kemenkumham).
- 3) Penilaian dan Pertimbangan: Usulan mutasi akan melalui proses penilaian yang melibatkan pertimbangan kompetensi, kinerja, rekam jejak, dan kebutuhan organisasi. Tim penilai karier atau pejabat pembina kepegawaian akan memberikan rekomendasi.
- 4) Persetujuan Pejabat Berwenang: Usulan yang telah dinilai akan diajukan kepada pejabat yang berwenang untuk mendapatkan persetujuan.
- 5) Penerbitan Surat Keputusan: Setelah disetujui, diterbitkan surat keputusan mutasi yang secara resmi memberitahukan perpindahan pegawai.
- 6) Pelaksanaan Mutasi: Pegawai yang bersangkutan melaksanakan mutasi sesuai dengan waktu yang ditetapkan dalam surat keputusan.

## **2) Tujuan dan Prinsip Mutasi Petugas Keamanan Rumah Tahanan (Rutan)**

Mutasi petugas keamanan rutan merupakan salah satu instrumen manajemen sumber daya manusia yang krusial dalam sistem pemasyarakatan. Proses ini bukan sekadar pemindahan tempat tugas, melainkan memiliki tujuan strategis yang mendalam serta harus dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip yang kuat untuk menjamin efektivitas dan keadilan.

---

<sup>12</sup> Wawancara dengan Firman Dwi Nurcahyo, S.H (Pengelola Sistem Database Pemasyarakatan) dan Dwi Arbyantoro (Pengelola Sistem Database Pemasyarakatan) Terkait mutasi di Lingkungan Rutan Kelas I Cipinang padan tanggal 15 Juli 2025

a. Tujuan Mutasi Petugas Keamanan Rutan

Mutasi petugas keamanan rutan memiliki beberapa tujuan utama yang saling berkaitan, yaitu:<sup>13</sup>

1) Pemerataan Kualitas dan Kompetensi Sumber Daya Manusia:

Mutasi digunakan sebagai strategi untuk menyebarkan petugas dengan kualifikasi, keahlian, atau pengalaman tertentu ke unit kerja (rutan) yang membutuhkan. Hal ini bertujuan untuk mengatasi disparitas kualitas dan kompetensi antar-rutan, memastikan bahwa setiap rutan memiliki personel yang memadai untuk menjalankan tugas keamanan secara optimal. Misalnya, petugas yang memiliki keahlian khusus dalam penanganan konflik atau intelijen dapat dimutasikan ke rutan yang memiliki tantangan keamanan lebih tinggi.

2) Pengembangan Karier dan Kompetensi Pegawai:

Melalui mutasi, pegawai dapat memperoleh pengalaman kerja di lingkungan yang berbeda, baik dari segi karakteristik rutan (misalnya, rutan dengan kapasitas besar vs. kecil, rutan di perkotaan vs. pedesaan) maupun jenis penugasan (misalnya, dari penjagaan blok ke pengawasan pintu utama, atau ke bagian administrasi keamanan). Pengalaman ini sangat berharga untuk meningkatkan wawasan, keterampilan, dan kompetensi mereka secara holistik, mempersiapkan mereka untuk jenjang karier yang lebih tinggi atau penugasan yang lebih kompleks di masa depan. Mutasi juga dapat menjadi bagian dari program pengembangan talenta yang terencana.

3) Pencegahan Penumpukan Kekuasaan dan Potensi Penyimpangan:

Rotasi dan mutasi secara berkala merupakan mekanisme penting untuk mencegah terbentuknya "zona nyaman" yang terlalu lama di satu tempat. Penugasan yang terlalu lama di satu lokasi atau posisi dapat memicu potensi penyalahgunaan wewenang, praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), serta terbentuknya jaringan yang tidak sehat dengan pihak-pihak tertentu (misalnya, narapidana atau pihak luar). Dengan adanya mutasi,

---

<sup>13</sup> Wawancara dengan Firman Dwi Nurcahyo, S.H (Pengelola Sistem Database Pemasarakatan) dan Dwi Arbyantoro (Pengelola Sistem Database Pemasarakatan) Terkait mutasi di Lingkungan Rutan Kelas I Cipinang padan tanggal 15 Juli 2025

petugas keamanan rutan akan selalu berada dalam lingkungan yang dinamis, meminimalkan risiko tersebut dan menjaga integritas institusi.

4) Penyesuaian Kebutuhan Organisasi:

Kebutuhan operasional rutan bersifat dinamis dan dapat berubah sewaktu-waktu. Perubahan jumlah hunian, dinamika keamanan (misalnya, peningkatan ancaman), restrukturisasi organisasi, pembukaan rutan baru, atau penutupan rutan lama, semuanya dapat memicu kebutuhan mutasi. Mutasi dilakukan untuk memastikan bahwa alokasi sumber daya manusia, khususnya petugas keamanan, selalu sesuai dengan kebutuhan riil di lapangan, sehingga operasional rutan tetap berjalan efektif dan efisien.

5) Pembinaan dan Penegakan Disiplin:

Mutasi juga dapat menjadi salah satu bentuk pembinaan atau bahkan sanksi disipliner bagi pegawai yang terbukti melanggar kode etik, peraturan, atau menunjukkan kinerja yang kurang. Mutasi ke lokasi atau posisi yang berbeda dapat menjadi kesempatan bagi pegawai untuk memperbaiki diri atau sebagai konsekuensi atas tindakan indisipliner, tanpa harus langsung menempuh jalur pemberhentian. Ini adalah bagian dari upaya menjaga integritas dan profesionalisme di lingkungan pemasyarakatan.

b. Prinsip-Prinsip Mutasi Petugas Keamanan Rutan

Agar tujuan-tujuan di atas dapat tercapai secara optimal, pelaksanaan mutasi harus senantiasa berpegang teguh pada prinsip-prinsip berikut:<sup>14</sup>

1) Objektivitas:

Keputusan mutasi harus didasarkan pada data dan informasi yang objektif dan terukur, seperti hasil penilaian kinerja, rekam jejak disiplin, kompetensi yang dimiliki, kebutuhan organisasi yang terverifikasi, dan pola karier yang telah ditetapkan. Mutasi tidak boleh didasarkan pada pertimbangan subjektif, preferensi pribadi, tekanan dari pihak tertentu, atau nepotisme.

2) Transparansi:

---

<sup>14</sup> Wawancara dengan Firman Dwi Nurcahyo, S.H (Pengelola Sistem Database Pemasyarakatan) dan Dwi Arbyantoro (Pengelola Sistem Database Pemasyarakatan) Terkait mutasi di Lingkungan Rutan Kelas I Cipinang padan tanggal 15 Juli 2025

Proses mutasi harus dilakukan secara transparan. Meskipun detail individu mungkin bersifat rahasia, namun kriteria, prosedur, dan alasan umum mutasi harus dikomunikasikan dengan jelas kepada seluruh pegawai. Transparansi ini penting untuk membangun kepercayaan, menghindari kecurigaan, dan memastikan bahwa setiap pegawai memahami dasar pengambilan keputusan mutasi.

3) Akuntabilitas:

Setiap keputusan mutasi harus dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan kebijakan internal instansi. Pejabat yang berwenang dalam proses mutasi harus siap memberikan penjelasan dan dasar hukum atas setiap keputusan yang diambil, serta memastikan bahwa proses telah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.

4) Keadilan dan Kesetaraan:

Mutasi harus berlaku adil bagi seluruh pegawai tanpa memandang suku, agama, ras, antargolongan (SARA), jenis kelamin, latar belakang pendidikan, atau hubungan pribadi. Setiap pegawai memiliki hak dan kewajiban yang sama dalam proses mutasi, dan keputusan harus diambil berdasarkan kriteria yang sama untuk semua.

5) Kemanfaatan:

Setiap mutasi yang dilakukan harus membawa manfaat, baik bagi organisasi maupun bagi pegawai yang bersangkutan. Bagi organisasi, mutasi harus berkontribusi pada peningkatan kinerja, efisiensi, dan tercapainya tujuan. Bagi pegawai, mutasi diharapkan dapat memberikan kesempatan pengembangan, peningkatan kompetensi, atau penyesuaian yang lebih baik dengan kondisi pribadi (dalam kasus mutasi atas permintaan sendiri yang disetujui). Mutasi tidak boleh menjadi alat untuk merugikan pegawai atau hanya sekadar memindahkan masalah.

### **3. Penerapan Mutasi Pegawai Petugas keamanan di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang Periode Tahun 2022-2024**

#### **1) Praktik Mutasi Pegawai Petugas Keamanan Rutan Kelas I Cipinang (2022-2024)**

Selama periode 2022-2024, beberapa praktik mutasi dan rotasi pegawai serta penyesuaian penempatan personel telah dilakukan di lingkungan Rutan Kelas I Cipinang. Hasil wawancara dengan Firman Dwi Nurcahyo, S.H (Pengelola Sistem Database Pemasarakatan dan Dwi Arbyantoro (Pengelola Sistem Database Pemasarakatan)<sup>15</sup>, dari tahun 2022 sampai 2024 data mutasi petugas Rutan Kelas I Cipinang sebagai berikut.

Tahun	Jumlah Personil
2022	12 Petugas
2023	18 Petugas
2024	10 Petugas

Sumber: Wawancara Dengan Firman Dwi Nurcahyo, S.H (Pengelola Sistem Database Pemasarakatan) dan Dwi Arbyantoro (Pengelola Sistem Database Pemasarakatan) Pada Tanggal 15 Juli 2025.

## 2) Kepatuhan Terhadap Dasar Hukum Umum dan Khusus

Penerapan mutasi pegawai, khususnya petugas keamanan, di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang dalam periode 2022-2024 harus senantiasa mematuhi kerangka hukum yang berlaku, baik dasar hukum umum PNS/ASN maupun peraturan khusus di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Kemenkumham) dan Direktorat Jenderal Pemasarakatan (Ditjenpas). Kepatuhan ini esensial untuk menjamin legalitas, keadilan, dan efektivitas kebijakan mutasi.

Dari hasil wawancara penulis dengan Firman Dwi Nurcahyo, S.H (Pengelola Sistem Database Pemasarakatan) dan Dwi Arbyantoro (Pengelola Sistem Database Pemasarakatan) terakit dasar hukum atau kebijakan internal yang mengatur mutasi pegawai petugas keamanan di Rutan Kelas I Cipinang, beliau mengatakan sebagai dasar hukum mutasi/rotasi internal sebagai berikut:<sup>16</sup>

- a. Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI tentang Tata Cara Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kemenkumham.

---

<sup>15</sup> Wawancara dengan Firman Dwi Nurcahyo, S.H (Pengelola Sistem Database Pemasarakatan) dan Dwi Arbyantoro (Pengelola Sistem Database Pemasarakatan) Terkait mutasi di Lingkungan Rutan Kelas I Cipinang pada tanggal 15 Juli 2025.

<sup>16</sup> Wawancara dengan Firman Dwi Nurcahyo, S.H (Pengelola Sistem Database Pemasarakatan) dan Dwi Arbyantoro (Pengelola Sistem Database Pemasarakatan) Terkait mutasi di Lingkungan Rutan Kelas I Cipinang pada tanggal 15 Juli 2025

- b. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- c. Peraturan Kepala BKN terkait mekanisme kepegawaian (termasuk mutasi).
- d. Surat Keputusan (SK) Kepala Rutan yang merinci mutasi internal sesuai kebutuhan organisasi.
- e. Standar Operasional Prosedur (SOP) Mutasi Internal yang ditetapkan oleh Rutan atau Kanwil Kemenkumham.
- f. Ketentuan dari Direktorat Jenderal Pemasarakatan sebagai instansi pembina teknis

Dalam penerapan pengaturan mutasi/rotasi internal di lingkungan Rutan Kelas I Cipinang telah mengikuti kerangka hukum yang berlaku.

### **3) Tantangan dalam Penerapan Mutasi**

Penerapan mutasi pegawai, khususnya di lingkungan yang kompleks seperti Rutan Kelas I Cipinang, tidak terlepas dari berbagai tantangan dan potensi isu hukum. Memahami tantangan ini penting untuk perbaikan kebijakan dan praktik di masa mendatang.

Dari hasil wawancara dengan Firman Dwi Nurcahyo, S.H (Pengelola Sistem Database Pemasarakatan) dan Dwi Arbyantoro (Pengelola Sistem Database Pemasarakatan), tantangan yang sering muncul dalam proses penerapan mutasi ini, sebagai berikut:<sup>17</sup>

- a. Penolakan dari pegawai karena alasan pribadi atau keluarga.
- b. Kurangnya SDM pengganti, sehingga menimbulkan ketimpangan sementara di unit asal.
- c. Masalah administrasi, seperti keterlambatan SK, belum sinkronnya data dengan pusat, atau perbedaan sistem antar UPT.
- d. Kurangnya komunikasi, yang membuat pegawai merasa tidak dilibatkan dalam keputusan.

Menghadapi tantangan ini, penulis berpendapat diperlukan komitmen kuat dari pimpinan Rutan Cipinang dan Kemenkumham untuk memastikan bahwa semua keputusan mutasi didasarkan pada prinsip meritokrasi, transparansi, dan akuntabilitas, serta didukung oleh sistem manajemen SDM yang kuat dan adaptif.

---

<sup>17</sup> Wawancara dengan Firman Dwi Nurcahyo, S.H (Pengelola Sistem Database Pemasarakatan) dan Dwi Arbyantoro (Pengelola Sistem Database Pemasarakatan) Terkait mutasi di Lingkungan Rutan Kelas I Cipinang pada tanggal 15 Juli 2025

#### **4) Dampak Mutasi Terhadap Kinerja dan Integritas Petugas Keamanan**

Penerapan mutasi pegawai, khususnya bagi petugas keamanan di Rumah Tahanan Negara Kelas I Cipinang, memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan integritas individu maupun organisasi secara keseluruhan. Dampak ini dapat bersifat positif maupun negatif, tergantung pada bagaimana kebijakan mutasi direncanakan dan dilaksanakan.

Wawancara dengan Firman Dwi Nurcahyo, S.H (Pengelola Sistem Database Pemasarakatan) dan Dwi Arbyantoro (Pengelola Sistem Database Pemasarakatan) menyebutkan dampak dari mutasi/rotasi internal sebagai berikut:

a. Dampak Positif:

- 1) Penyebaran personel mendorong semangat kerja baru.
- 2) Penempatan pegawai sesuai kompetensi dapat meningkatkan efektivitas pengamanan.<sup>18</sup>

b. Dampak Negatif (jika tidak dikelola baik):

- 1) Penyesuaian awal pada pos baru bisa menurunkan efisiensi sementara.
- 2) Pergantian mendadak dapat menimbulkan celah koordinasi, terutama dalam shift pengamanan<sup>19</sup>.

Secara keseluruhan, mutasi merupakan alat manajemen SDM yang kuat di lingkungan Rutan. Ketika dilaksanakan sesuai dengan dasar hukum yang berlaku, berdasarkan prinsip meritokrasi, transparansi, dan objektivitas, mutasi dapat secara signifikan meningkatkan kinerja dan integritas petugas keamanan, serta memperkuat sistem keamanan dan ketertiban di Rutan Kelas I Cipinang. Namun, kegagalan dalam mengelola proses mutasi dapat menimbulkan dampak negatif yang merugikan baik individu maupun organisasi.

#### **D. KESIMPULAN**

Pengaturan mutasi petugas keamanan rumah tahanan (rutan) di Indonesia didasarkan pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), Peraturan

---

<sup>18</sup> Wawancara dengan Firman Dwi Nurcahyo, S.H (Pengelola Sistem Database Pemasarakatan) dan Dwi Arbyantoro (Pengelola Sistem Database Pemasarakatan) Terkait mutasi di Lingkungan Rutan Kelas I Cipinang pada tanggal 15 Juli 2025

<sup>19</sup> Wawancara dengan Firman Dwi Nurcahyo, S.H (Pengelola Sistem Database Pemasarakatan) dan Dwi Arbyantoro (Pengelola Sistem Database Pemasarakatan) Terkait mutasi di Lingkungan Rutan Kelas I Cipinang pada tanggal 15 Juli 2025

Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020, dan Permenkumham No. 8 Tahun 2021. Landasan hukum ini menegaskan sistem merit sebagai prinsip utama, di mana mutasi harus berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja objektif, bukan pertimbangan subjektif. UU ASN 2023 juga menyelaraskan hak mutasi antara PNS dan PPPK, serta menekankan pentingnya manajemen talenta untuk pengembangan karier dan digitalisasi proses mutasi untuk efisiensi dan transparansi. Tujuan mutasi petugas keamanan rutan sangat strategis, meliputi pemerataan kualitas SDM, pengembangan karier dan kompetensi pegawai, pencegahan penumpukan kekuasaan dan penyimpangan, penyesuaian kebutuhan organisasi, serta pembinaan dan penegakan disiplin. Untuk mencapai tujuan ini, mutasi harus dilaksanakan berdasarkan prinsip objektivitas, transparansi, akuntabilitas, keadilan dan kesetaraan, serta kemanfaatan. Penerapan prinsip-prinsip ini krusial untuk menjaga integritas, profesionalisme, dan efektivitas kinerja di lingkungan masyarakat

Penerapan mutasi petugas keamanan di Rutan Kelas I Cipinang pada periode 2022-2024 telah dilaksanakan dengan jumlah mutasi yang bervariasi setiap tahunnya (12 petugas di 2022, 18 di 2023, dan 10 di 2024). Proses ini telah mematuhi kerangka dasar hukum yang relevan, termasuk Peraturan Menteri Hukum dan HAM, UU ASN, Peraturan Kepala BKN, serta kebijakan internal Rutan Cipinang dan Ditjenpas. Meskipun demikian, terdapat beberapa tantangan dalam pelaksanaannya, seperti penolakan dari pegawai karena alasan pribadi, kurangnya SDM pengganti, masalah administrasi, dan kurangnya komunikasi. Di sisi lain, mutasi ini berdampak positif pada penyegaran personel dan peningkatan efektivitas pengamanan jika penempatan sesuai kompetensi. Namun, jika tidak dikelola dengan baik, mutasi juga dapat menyebabkan penurunan efisiensi sementara dan celah koordinasi. Secara keseluruhan, mutasi merupakan alat penting untuk meningkatkan kinerja dan integritas petugas keamanan di Rutan Cipinang, asalkan dilaksanakan secara terencana, transparan, dan berdasarkan prinsip meritokrasi.

## **E. SARAN**

Manfaatkan platform digital untuk seluruh proses mutasi, mulai dari pengajuan hingga penerbitan SK, guna meningkatkan efisiensi, akurasi data, dan transparansi.

Perlu meningkatkan sistem pelatihan pra dan pasca-mutasi agar adaptasi berjalan lebih efektif dan melibatkan pegawai dalam diskusi mutasi, agar lebih terbuka dan partisipatif.

**DAFTAR PUSTAKA**

- De Jesus, Emanuel. “Hak Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, Ditinjau dari Segi Keadilan.” *Parlemonter: Jurnal Studi Hukum dan Administrasi Publik*, Vol. 1, No. 4, 2024.
- Irfan, Muhlis. “Urgensi Penerapan Manajemen Talenta dalam Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara.” *Civil Apparatus Policy Brief*, No. 062, 2025.
- Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press, 2020.
- Rahimsyah, M. B., dan Satyo Adhie. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Aprindo, 2009.
- Salim HS, dan Erlies Septiana Nurbani. *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013.
- Sinaga, Niru Anita. “Perjanjian Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Kaitannya dengan Asas Keseimbangan dalam Hukum Perjanjian.” *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, Vol. 9, No. 2, 2019.
- Badan Kepegawaian Negara. “Disiplin PNS: Fondasi Implementasi Sistem Merit dalam Manajemen ASN.” Diakses 10 Juli 2025.
- Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemerintah Kota Yogyakarta. “Menggali Potensi Digitalisasi Manajemen ASN di Era Teknologi Baru.” Diakses 10 Juli 2025.
- Direktorat Jenderal Pemasarakatan. “LATUCIP GO: Inovasi Digital Lapas Cipinang dalam Meningkatkan Pelayanan Publik.” Diakses 24 Juli 2025.
- Indonesia. *Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.
- Wawancara dengan Firman Dwi Nurcahyo, S.H., dan Dwi Arbyantoro, Pengelola Sistem Database Pemasarakatan, terkait mutasi di lingkungan Rutan Kelas I Cipinang, 15 Juli 2025.