

**KEABSAHAN PELAKSANAAN MUTASI PERSONIL ANALIS
FORENSIK DIGITAL PADA KEJAKSAAAN TINGGI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

**Ditulis Untuk Memenuhi Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum**

Oleh:

KHAIRUNNISA

2006200500P



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

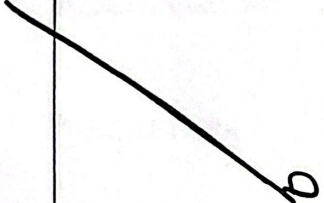
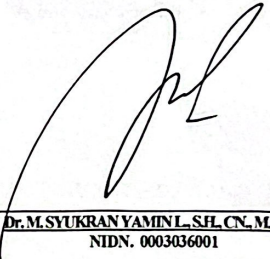
2025

PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : KEABSAHAN PELAKSANAAN MUTASI PERSONIL ANALIS
FORENSIK DIGITAL PADA KEJAKSAAAN TINGGI
SUMATERA UTARA
Nama : KHAIRUNNISA
Npm : 2006200500P
Prodi / Bagian : Hukum / HUKUM ADMINISTRASI NEGARA

Skrripsi tersebut diatas telah diujikan oleh Dosen Penguji Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tanggal 21 Juli 2025.

Dosen Penguji

		
<u>Benito Asdhie Kodivat M.S., S.H., M.H.</u> NIDN. 0110128801	<u>Assoc. Prof. Dr. SURYA PERDANA, S.H., M.H.</u> NIDN. 0011066204	<u>Dr. M. SYUKRAN YAMIN L., S.H., CN., M.Kn.</u> NIDN. 0003036001

Disahkan Oleh :
Dekan Fakultas Hukum UMSU



Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H. M.Hum.
NIDN: 0122087502



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061) 6625474-6631003
https://umsu.ac.id rektor@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Bila menandatangani surat ini agar ditandatangani
Nama dan tanggalnya

PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang
bertandatangan di bawah ini :

NAMA : KHAIRUNNISA
NPM : 2006200500P
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : KEABSAHAN PELAKSANAAN MUTASI PERSONIL ANALIS
FORENSIK DIGITAL PADA KEJAKSAAAN TINGGI
SUMATERA UTARA

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah
hasil penelitian karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila
ternyata di kemudian hari skripsi ini diketahui merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang
lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan
yang berlaku.

Medan, 11 JUNI 2025

Saya yang menyatakan,



KHAIRUNNISA

NPM. 2006200500P



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK.BAN-PT/Ak.Fpp/PT.III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061) 6625474-6631003
 <https://umsu.ac.id> rektor@umsu.ac.id [umsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://twitter.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.youtube.com/umsu.medan)

Bila mungkin surat ini agar diketahui:
Medan, 21 Juli 2025

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENETAPAN HASIL UJIAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Berdasarkan Berita Acara Ujian Skripsi yang dilaksanakan pada hari Senin tanggal 21 Juli 2025, Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan ini menetapkan bahwa :

Nama : KHAIRUNNISA
NPM : 2006200500P
Prodi/Bagian : HUKUM/ HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
Judul Skripsi : KEABSAHAN PELAKSANAAN MUTASI PERSONIL ANALIS
FORENSIK DIGITAL PADA KEJAKSAAAN TINGGI
SUMATERA UTARA

Penguji

1. BENITO ASDHIE KODIYAT M.S., S.H., M.H. NIDN: 0110128801
2. Assoc. Prof. Dr. SURYA PERDANA, S.H., M.H. NIDN:0011066204
3. Dr. M. SYUKRAN YAMIN L., S.H., CN., M.Kn. NIDN:0003036001

Lulus, dengan nilai A, Predikat Istimewa

Oleh karenanya dinyatakan berhak menggunakan gelar Sarjana Hukum (S.H).

Ditetapkan di Medan
Tanggal, 21 Juli 2025

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Faisal, S.H., M.Hum.
NIDN: 0122087502

Assoc. Prof. Dr. Zainuddin, S.H., M.H.
NIDN: 0118047901



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061) 6625474-6631003

<https://umsu.ac.id> rektor@umsu.ac.id [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#)

Bila diperlukan surat ini agar diketahui
Masa dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA

UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam Sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, Tanggal **21 Juli 2025**, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah Mendengar, Melihat, Memperhatikan, Menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : KHAIRUNNISA
NPM : 2006200500P
PRODI / BAGIAN : HUKUM/ HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : KEABSAHAN PELAKSANAAN MUTASI PERSONIL ANALIS
FORENSIK DIGITAL PADA KEJAKSAAAN TINGGI
SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A) Lulus Yudisium Dengan Predikat **Istimewa**
() Lulus Bersyarat, memperbaiki / Ujian Ulang
() Tidak Lulus

Setelah lulus dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar **Sarjana Hukum (S.H)** Dalam Bagian **Hukum Administrasi Negara**.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H., M.Hum
NIDN. 0122087502

Assoc. Prof. Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H
NIDN. 0118047901

Anggota Penguji:

1. BENITO ASDHIE KODIYAT M.S., S.H., M.H.
2. Assoc. Prof. Dr. SURYA PERDANA, S.H., M.H.
3. Dr. M. SYUKRAN YAMIN L., S.H., CN., M.Kn.

1.
2.
3.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
 <https://umsu.ac.id>  rektor@umsu.ac.id  [umsunedan](https://www.facebook.com/umsunedan)  [umsunedan](https://www.instagram.com/umsunedan)  [umsunedan](https://www.twitter.com/umsunedan)  [umsunedan](https://www.youtube.com/umsunedan)

Bila diperlukan surat ini agar diketahui
Rumahnya dan sebagainya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata 1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Bagi:

NAMA : KHAIRUNNISA
NPM : 2006200500P
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : KEABSAHAN PELAKSANAAN MUTASI PERSONIL ANALIS
FORENSIK DIGITAL PADA KEJAKSAAAN TINGGI
SUMATERA UTARA
PENDAFTARAN : 25 JUNI 2025

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Skripsi Penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui

DEKAN FAKULTAS HUKUM

DOSEN PEMBIMBING

Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H., M.Hum.

NIDN. 0122087502

Benito Asdhie Kodiyat M.S., S.H., M.H.

NIDN. 0110128801



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppg/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061) 6625474-6631003
<https://umsu.ac.id> rektor@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Bila diperlukan surat ini dapat diterbitkan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BUKTI PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah menerima Pendaftaran Ujian Skripsi:

Nama : KHAIRUNNISA
NPM : 2006200500P
Prodi/Bagian : HUKUM/ HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
Judul Skripsi : KEABSAHAN PELAKSANAAN MUTASI PERSONIL ANALIS FORENSIK DIGITAL PADA KEJAKSAAAN TINGGI SUMATERA UTARA
Dosen Pembimbing : BENITO ASDHIE KODIYAT M.S., S.H., M.H.
NIDN. 0110128801

Selanjutnya layak untuk diujikan

Medan, 25 Juni 2025

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H. M.Hum.
NIDN. 0122087502

Assoc. Prof. Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H
NIDN. 0118047901



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK-BAN-PT/AK.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061) 6625474-6631003
https://umsu.ac.id rektor@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Nilai merupakan acuan dan dapat berubah-ubah
Batas nilai tergantung

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

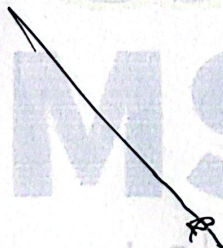
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : KHAIRUNNISA
NPM : 2006200500P
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : KEABSAHAN PELAKSANAAN MUTASI PERSONIL ANALIS
FORENSIK DIGITAL PADA KEJAKSAAAN TINGGI SUMATERA
UTARA

Disetujui untuk disampaikan kepada
Panitia Ujian Skripsi

Medan, 05 Juni 2025

Dosen Pembimbing


Benito Asdhie Kodiyat M.S., S.H., M.H.
NIDN. 0110128801



UMSU

Tanggung Jawab | Cerdas | Terperdaya

Alamat: Jl. Sekeloa Timur No. 100, Medan 20138
Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/AN-PT/Akred/PT/002019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

http://fahum.umsu.ac.id fahum@umsu.ac.id fahumedsan umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Khairunnisa
NPM : 2006200500-P
Prodi / Bagian : Hukum / Hukum Administrasi Negara
Judul Skripsi : Keabsahan Pelaksanaan Mutasi Personil Analis Forensik Digital pada
Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara
Pembimbing : Benito Asdhie Kodiyat M.S., S.H., M.H.

No.	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
1.	13 Sept '24	Skripsi diserahkan	
2.	22 Okt '24	Perbaikan BAB I, II, dan III	
3.	13 Nov '24	Skripsi diserahkan	
4.	30 Des '24	Perbaikan Metodologi Penelitian	
5.	27 Jan '25	Skripsi diserahkan	
6.	19 Feb '25	Perbaikan Bab IV	
7.	25 Mar '25	Skripsi diserahkan	
8.	27 Mei '25	Perbaikan Kesimpulan	
9.	21 Juni '25	Acc dititipkan	

Mahasiswa dengan data dan judul skripsi tersebut di atas telah melalui proses bimbingan dan telah dilakukan pemeriksaan terhadap daftar pustaka, oleh karenanya skripsi tersebut disetujui untuk diujikan.

Medan, 25 Juni ' 2025

Diketahui:

Dekan Fakultas Hukum

Dr. Faisal, S.H., M.Hum.

NIDN: 0122087502

Disetujui:

Dosen Pembimbing

Benito Asdhie Kodiyat M.S., S.H., M.H.

NIDN: 0110128801

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum, Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pertama-tama penulis sampaikan rasa syukur kehadiran Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul: **“Keabsahan Pelaksanaan Mutasi Personil Analis Forensik Digital Pada Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara”**.

Dengan selesainya skripsi ini, perkenankanlah penulis ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dengan rasa hormat dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada Ayahanda dan Ibunda yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan curahan kasih sayang yang tak terhingga, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dan terkhusus penulis ucapkan terimakasih kepada adinda penulis yang telah menemani penulis dalam perjalanan penulis setiap malam untuk mengikuti perkuliahan menempuh perjalanan dari kantor ke kampus.

Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Prof. Dr. Agussani, M.AP. atas kesempatan yang diberikan untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Sarjana ini. Dan Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Assoc. Prof. Dr. Faisal, S.H., M.Hum. atas

kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga kepada Wakil Dekan I Bapak Dr. Zainuddin, S.H., M.H., Wakil Dekan III Ibu Dr. Atikah Rahmi, S.H., M.H. dan Kepala Bagian Hukum Administrasi Negara Bapak Dr. Andryan, S.H., M.H.

Terima kasih yang tak terhingga juga disampaikan kepada Dosen Pembimbing Bapak Benito Asdhie Kodiyat M.S., S.H., M.H. yang telah memberikan bimbingan dan arahan begitu pula dengan Dosen Pembimbing Bapak Assoc. Prof. Dr. Ramlan, S.H., M.Hum. yang telah memberikan masukan sehingga skripsi ini dapat selesai. Dan kepada seluruh dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang berkontribusi selama perkuliahan sehingga skripsi ini dapat dengan mudah diselesaikan.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan sebagaimana yang diharapkan. Untuk itu penulis mohon maaf apabila terdapat kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan koreksi dari semua pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan khususnya bagi pembaca pada umumnya.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, 21 Juli 2025

Hormat Saya

Penulis.

Khairunnisa

NPM: 2006200500P

ABSTRAK

Keabsahan Pelaksanaan Mutasi Personil Analis Forensik Digital

Pada Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara

Khairunnisa

Salah satu aspek dalam rangka memberikan pelayanan yang profesional dibutuhkan sumber daya manusia aparatur pemerintah yang berkualitas. Adapun aspek yang dapat dinilai adalah ketaatan dan pengabdian pegawai atas penempatan satuan kerja yang diberikan kepadanya, akan tetapi berdasarkan fenomena yang terjadi, ada beberapa pegawai yang tidak lagi berada pada lokasi satuan kerja yang telah diperintahkan kepadanya seperti pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil di Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara.

Terkait dengan penugasan dan mutasi pegawai di lingkungan Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara, terdapat beberapa pegawai yang mendapatkan mutasi karena alasan memenuhi kebutuhan sumber daya manusia untuk pelaksanaan tugas pada Cabang Laboratorium Digital Forensik di Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara. Namun pada kenyataannya tidak sesuai dengan latar belakang kompetensinya terutama dilihat dari latar belakang kebutuhan sumber daya manusia. Seperti adanya pegawai yang ditempatkan pada suatu jabatan namun memiliki latar belakang kebutuhan sumber daya manusia yang berbeda.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian normatif dengan pendekatan kasus yang didukung dengan data yang didapat dari sumber data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data mengumpulkan observasi, wawancara dan dokumentasi dengan menggunakan instrumen penelitian pedoman wawancara. Analisis data dengan mereduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian yang telah dilakukan penulis yaitu dengan melakukan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian, Kepala Seksi Teknologi Informasi dan Produksi Intelijen serta pegawai bersangkutan yang membidangi jabatan analis forensik digital. Adapun para pegawai yang sebelumnya ditempatkan sebagai analis forensik digital di wilayah Kabupaten kemudian berdasarkan Surat Perintah Kepala Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara dipindahtugaskan ke bidang Intelijen pada Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara dan menduduki jabatan analis forensik digital pada Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Mutasi, Aparatur Sipil Negara, Kejaksaan.

DAFTAR ISI

Pengesahan Skripsi	
Kata Pengantar	i
Abstrak	iii
Daftar Isi.....	iv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
1. Rumusan Masalah.....	8
2. Tujuan Penelitian	8
B. Manfaat Penelitian	9
C. Defenisi Penelitian.....	9
D. Keaslian Penelitian	11
E. Metode Penelitian	12
1. Jenis Penelitian.....	13
2. Sifat Penelitian	13
3. Pendekatan Penelitian	14
4. Sumber Data.....	14
5. Alat Pengumpul Data	15
6. Analisis Data.....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	18
A. Tinjauan Umum tentang Mutasi	18
1. Pengertian Mutasi	18

2. Dasar Pelaksanaan	19
3. Tujuan Mutasi	21
4. Jenis-Jenis	22
B. Tinjauan Umum tentang Analisis Forensik Digital	24
1. Digital Forensik	24
2. Analisis Forensik Digital	26
3. Aparatur Sipil Negara	28
C. Tinjauan Umum tentang Kejaksaan Tinggi	32
1. Dasar Hukum	32
2. Visi dan Misi	33
3. Tugas dan Fungsi	35
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
A. Bentuk Peraturan Pelaksanaan Mutasi.....	38
1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara	39
2. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 Tentang Kejaksaan	47
3. Peraturan Kejaksaan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Manajemen Karier Pegawai Kejaksaan Republik Indonesia	52
4. Keputusan Jaksa Agung Nomor 289 Tahun 2021 tentang Penetapan Kelas Jabatan Pegawai di Lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia	56

B. Hambatan Pelaksanaan Mutasi	59
C. Keabsahan Pelaksanaan Mutasi.....	69
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran.....	83
Daftar Pustaka	84
Lampiran 1 (Kartu Bukti Bimbingan)	
Lampiran II (Daftar Wawancara)	
Lampiran III (Dokumentasi)	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara memiliki peran yang sangat penting dalam penyelenggaraan pemerintahan, dan pembangunan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Berdasarkan Pasal 11 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara ASN bertugas melaksanakan kebijakan publik, memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. sebagai aparatur pemerintah memiliki peran sentral dalam menjalankan komponen kebijakan atau peraturan pemerintah demi terwujudnya tujuan nasional. Pengurusan Aparatur Sipil Negara meliputi penetapan formasi, pengadaan, pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji dan tunjangan, hak dan kewajiban hukum. Instansi pemerintah memiliki berbagai bidang untuk melayani masyarakat salah satunya yaitu Instansi Kejaksaan Agung Republik Indonesia. Kejaksaan sebagai salah satu lembaga penegak hukum dituntut untuk lebih berperan dalam menegakkan hukum, perlindungan kepentingan umum, penegakan hak asasi manusia, serta pemberantasan korupsi, kolusi, dan nepotisme. Oleh karena itu, sebagai salah satu ujung tombak dalam penegakan hukum, peran kejaksaan diharapkan dapat menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan.

Dengan demikian diperlukan Aparatur Sipil Negara yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan berdasarkan prestasi kerja. Salah satu aspek yang

dapat dilihat dari loyalitas seorang pegawai adalah ketaatan dan pengabdian pegawai atas penempatan satuan kerja yang diberikan kepadanya, akan tetapi berdasarkan fenomena yang terjadi, ada beberapa pegawai yang tidak lagi berada pada lokasi satuan kerja yang telah diperintahkan kepadanya, sedangkan mereka sudah diangkat dan disumpah sebagai pegawai negeri sipil yang bersedia ditugaskan dimana saja sesuai dengan satuan kerja masing-masing. Dalam rangka memberikan pelayanan yang profesional, jujur, adil dan merata maka dibutuhkan sumber daya manusia aparatur pemerintah yang berkualitas dan mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, abdi negara, serta abdi masyarakat. Mewujudkan pembangunan hukum yang mencerminkan identitas Indonesia dapat terjadi jika semua pihak yang terlibat dalam proses pembuatan undang-undang dan penegakan hukum. Ini meliputi lembaga-lembaga yang memiliki kewenangan dalam membuat undang-undang, lembaga yang bertugas menegakkan hukum.¹ Mardjono mengemukakan bahwa empat komponen dalam sistem peradilan pidana (kepolisian, Kejaksaan, pengadilan dan lembaga pemasyarakatan) diharapkan dapat bekerja sama dan dapat membentuk suatu *“Integrated criminal justice system”*.²

Kejaksaan Tinggi biasanya berada di ibu kota provinsi dan wilayah hukumnya mencakup wilayah kekuasaan provinsi. Kejaksaan Tinggi dipimpin oleh seorang Kepala Kejaksaan Tinggi yang memiliki peran dalam pengendalian

¹ Adi Mansar, “Perkembangan Hukum Berkarakter Dalam Perspektif Filsafat Hukum” Jurnal Buletin Konstitusi, Volume 5, Nomor 1, Mei 2024 , Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, diakses 06 Juli 2024

² Joko Sriwidodo, 2020, *Perkembangan Sistem Peradilan Pidana Di Indonesia*, Yogyakarta : Kepel Press, halaman 2

pelaksanaan tugas serta wewenang kejaksaan yang berada pada daerah hukumnya. Dari pegawai di seluruh Indonesia tidak semua pegawai yang ditempatkan berdasarkan tempat tinggal pegawai. Salah satunya yaitu terdapat pegawai yang tidak ditempatkan sesuai kebutuhan organisasi sehingga di suatu wilayah kejaksaan, banyak pegawai yang berasal dari luar wilayah tersebut karena saat masuk menjadi pegawai Kejaksaan Republik Indonesia harus bersedia di tempatkan di seluruh wilayah Indonesia. Untuk mewujudkan hal tersebut, salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara adalah dengan melakukan alih tugas pegawai atau yang disebut dengan mutasi, sebagai bentuk upaya pengembangan karir dan kinerja pegawai.

Dengan adanya pelaksanaan mutasi ini diharapkan dapat menjamin kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi dan pemanfaatannya yang optimal, karena secanggih apapun peralatan yang dimiliki oleh suatu organisasi tidak akan berarti apa-apa jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang terampil dan mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Selain dapat meningkatkan semangat kerja, mutasi dapat pula memberikan kesempatan kepada pegawai untuk lebih meningkatkan prestasinya. Salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara adalah dengan melakukan mutasi sebagai wujud dinamika organisasi yang digunakan sebagai cara untuk mencapai tujuan organisasi.³

³ Novi Savarianti Fahrani, "Pengembangan Karier Jabatan Fungsional Jaksa Prosecutor Functional Position Career Development", Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Vol. 7, No.1, Juni 2013, Diakses Pada 14 Agustus 2024.

Sehingga diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kemampuan dan keahlian dalam memberikan pelayanan hukum kepada masyarakat. Setiap bangsa memiliki sistem hukumnya sendiri, beserta sistem nilai yang melandasinya, termasuk Indonesia. Pemahaman yang memadai terhadap sumber ataupun bahan yang berasal dari sumber-sumber hukum di Indonesia merupakan komponen konkret dari struktur atau bangunan hukum sistem hukum Indonesia.⁴ Salah satu bentuk profesionalisme dalam penyelenggaraan pelayanan publik oleh aparatur negara adalah kemampuan organisasi dalam menempatkan sumber daya manusia yang kompeten dan tepat sesuai bidang tugasnya. Dalam konteks kelembagaan penegak hukum, seperti Kejaksaan Republik Indonesia, kebutuhan terhadap aparatur profesional semakin mendesak, terutama dengan berkembangnya tantangan penegakan hukum berbasis teknologi.

Analisis Forensik Digital di Kejaksaan RI memiliki tugas utama untuk menganalisis bukti digital terkait tindak pidana, menyusun laporan, dan memberikan rekomendasi dalam proses peradilan. Mereka berperan penting dalam mengungkap kejahatan yang melibatkan teknologi informasi, memastikan integritas bukti digital, dan membantu penegakan hukum.

Analisis Forensik Digital merupakan jabatan fungsional baru yang memiliki peran vital dalam menangani bukti-bukti elektronik dalam proses hukum. Oleh karena itu, proses mutasi atau penempatan personil pada jabatan ini harus dilakukan

⁴ Irhamsyah, Benito Asdhie Kodiyat, "Konstitusionalitas Perkawinan Pekerja Dalam Satu Perusahaan Dalam Perspektif Negara Hukum", Jurnal Buletin Konstitusi, Volume 5, Nomor 1, Mei 2024. diakses 06 Juli 2024.

secara profesional dan akuntabel. Namun, berdasarkan fenomena di Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara, pelaksanaan mutasi pegawai negeri sipil ke jabatan analis forensik digital ternyata tidak sepenuhnya sesuai dengan prinsip tersebut. Terdapat beberapa pegawai yang dipindahkan ke jabatan tersebut tanpa memiliki latar belakang kompetensi yang relevan, bahkan sebagian di antaranya belum memenuhi masa kerja minimum di tempat sebelumnya. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai keabsahan hukum dari pelaksanaan mutasi tersebut serta implikasinya terhadap efektivitas kerja dan pelayanan publik. Adapun dalam rangka memenuhi kebutuhan sumber daya manusia untuk pelaksanaan tugas pada Cabang Laboratorium Digital Forensik di Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara akan dilaksanakan pekerjaan renovasi fisik Gedung pada Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara serta instalasi peralatan Digital Forensik yang berada pada Cabang Laboratorium Digital Forensik di Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara. Sehubungan dengan optimalisasi penyelenggaraan Cabang Laboratorium Digital Forensik Kejaksaan RI yang telah dibangun pada Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara, Kejaksaan Tinggi Jawa Timur, Kejaksaan Tinggi Kalimantan Timur dan Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan.

Adapun Cabang Laboratorium Digital Forensik di Kejaksaan Tinggi berada di bawah Pembinaan Laboratorium Digital Forensik Kejaksaan RI dibawah naungan Asisten Intelijen Kejaksaan Tinggi setempat yang menyelenggarakan pelayanan digital forensik dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang Kejaksaan dalam penegakan hukum. Maka dari itu telah dilakukan profiling kepada beberapa Pegawai Personil Analis Forensik Digital (AFD) yang berada di wilayah

Kejaksaan Tinggi setempat. Terkait rekomendasi hasil pelaksanaan profiling pada Personil Analis Forensik Digital (AFD) dilakukan mutasi Cabang Laboratorium Digital Forensik di Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara.

Terkait penugasan dan mutasi pegawai di lingkungan Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara, terdapat beberapa pegawai yang mendapatkan mutasi karena alasan memenuhi kebutuhan sumber daya manusia untuk pelaksanaan tugas pada Cabang Laboratorium Digital Forensik di Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara, namun nampaknya tidak sesuai dengan latar belakang kompetensinya terutama dilihat dari latar belakang kebutuhan sumber daya manusia. Seperti adanya pegawai yang ditempatkan pada suatu jabatan namun memiliki latar belakang kebutuhan sumber daya manusia yang berbeda. Pengaturan terhadap mutasi seorang pegawai tertuang pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Bab VIII Manajemen ASN Bagian Ketiga Manajemen Pegawai Negeri Sipil Pasal 55 Paragraf 7 Mutasi Pasal 73 Ayat 1 “Setiap Pegawai Negeri Sipil dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar-Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, antar-Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar Negeri”.

Adapun pada Peraturan Kejaksaan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Manajemen Karier Pegawai Kejaksaan Republik Indonesia Bab IV tentang Mutasi dan Promosi seorang Pegawai dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan benturan kepentingan dan benjmrdasarkan pertimbangan antara lain prestasi kerja yang luar biasa, kepentingan organisasi, penilaian khusus dari Pimpinan, adanya hukuman disiplin atau terdapat indikasi penyimpangan.

Di dalam sebuah hadist yang diriwayatkan Imam Bukhari dari Abu Hurairah, Rasulullah bersabda:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ : إِذَا ضَيَّعْتَ
الْأَمَانَةَ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ. كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولُ اللَّهِ ؟ قَالَ : إِذَا أَسْنَدَ
الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

Dari Abu Hurairah R.A. berkata, Rasulullah SAW bersabda:

“Apabila suatu amanah di sia-siakan, maka tunggulah saat kehancurannya.”

Abu Hurairah bertanya :

”Bagaimana meletakkan amanah itu, ya Rasulullah ?

Rasulullah SAW menjawab : *“Apabila Suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka Tunggulah kehancurannya.”* (H.R. Bukhari)⁵

Hadist tersebut menunjukkan bahwa betapa pentingnya menempatkan orang-orang di posisi atau jabatan yang sesuai dengan kinerjanya. Apabila suatu urusan atau pekerjaan diberikan kepada orang-orang yang tidak memiliki keahlian dan kinerja yang baik di bidang tersebut maka tujuan dari lembaga/instansi tidak tercapai yang memungkinkan lembaga/instansi tersebut akan kacau. Hal inilah yang mendorong penulis untuk meneliti masalah pelaksanaan mutasi pegawai yang

⁵ Imam Zainuddin az-Zubaidi, Al Jami'ah al Shahih al – Mukhtashar Jilid I, (Marja, 2018). hlm. 33.

dikaitkan dengan pemikiran bagaimana pelaksanaan tersebut dikalangan pegawai negeri sipil sehingga pengelolaan kinerja suatu satuan kerja dapat meningkat, khususnya pada Personil Analis Forensik Digital pada Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara. Untuk itu berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka skripsi ini diberi judul : **Keabsahan Pelaksanaan Mutasi Personil Analis Forensik Digital Pada Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara**

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, untuk mencapai tujuan penelitian maka dalam penelitian ini akan menguraikan permasalahan terkait beberapa hal, sebagai berikut :

- a) Bagaimana Pengaturan Pelaksanaan Mutasi pada Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara?
- b) Bagaimana Hambatan Pelaksanaan Mutasi Personil Analis Forensik Digital pada Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara?
- c) Bagaimana Keabsahan Pelaksanaan Mutasi Personil Analis Forensik Digital pada Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara?

2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penulisan dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Untuk mengetahui Pengaturan Pelaksanaan Mutasi pada Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara.
- b) Untuk mengetahui Hambatan Pelaksanaan Mutasi Personil Analis Forensik Digital pada Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara.

- c) Untuk mengetahui Keabsahan Pelaksanaan Mutasi Personil Analis Forensik Digital pada Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara.

B. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat yaitu:

1. Secara Teoritis

Penelitian skripsi ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian untuk meningkatkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan serta menambah wawasan khususnya di bidang ilmu hukum administrasi negara dalam memperkaya wawasan konsep pelaksanaan mutasi pegawai sehingga dapat berjalan secara optimal sehingga mampu meningkatkan semangat kerja para pegawai yang dimutasikan.

2. Secara Praktis

Penulisan skripsi ini diharapkan dapat menjadi sumbangsih dan bahan masukan terhadap perkembangan hukum positif dan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan proses pelaksanaan mutasi. Selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi proses pelaksanaan mutasi dan bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan, bagi pembaca maupun pihak Bidang Kepegawaian dan Bidang Intelijen pada Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara sebagai masukan, dan bahan pertimbangan dalam pelaksanaan mutasi pegawai.

C. Definisi Penelitian

Definisi operasional adalah spesifikasi kegiatan dalam mengukur atau memanipulasi suatu variabel. Definisi operasional memberi batasan atau arti suatu

variabel dengan merinci hal yang harus dikerjakan untuk mengukur variabel tersebut.⁶

Definisi operasional bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada pembaca terhadap batasan ruang lingkup fokus yang akan diteliti.⁷ Adapun definisi operasional yang dihimpun dalam penelitian ini adalah :

1. Mutasi adalah perpindahan penugasan Pegawai dari unit kerja satu ke unit kerja yang lain di lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia maupun ke instansi pemerintah lainnya.⁸
2. Analis Forensik Digital adalah Pegawai Kejaksaan Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Pegawai adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat oleh Jaksa Agung selaku Pejabat Pembina Kepegawaian, disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.⁹ Dan bertugas melakukan kegiatan analisis dan penelaahan terhadap barang bukti elektronik atau digital dan membuat laporan hasil pemeriksaan forensik digital dalam rangka penyusunan rekomendasi di bidang forensik digital.
3. Kejaksaan Tinggi adalah Kejaksaan Tinggi adalah Kejaksaan di Ibukota Provinsi dengan daerah hukum meliputi wilayah Provinsi yang bersangkutan, yang

⁶ Fenti Hikmawati, 2020, *Metodologi Penelitian*, Depok : Rajawali Pers, halaman 16.

⁷ Faisal, 2023, *Pedoman Penulisan dan Penyelesaian Tugas Akhir Mahasiswa*, Medan: Pustaka Prima, halaman 5

⁸ Peraturan Kejaksaan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Manajemen Karier Pegawai Kejaksaan Republik Indonesia

⁹ *Ibid*, Pasal 1 (1)

melaksanakan tugas dan wewenang serta fungsi Kejaksaan di daerah hukum Kejati tersebut.¹⁰

D. Keaslian Penelitian

Dari beberapa judul penelitian yang pernah dibahas dan dikaji oleh peneliti sebelumnya, terdapat 3 (tiga) judul yang hampir mendekati dengan penelitian yang akan diteliti terkait dengan Pelaksanaan Mutasi Pegawai antara lain :

1. Skripsi yang dilakukan oleh Adenin Fuad Rangkuti (100200404), Mahasiswa Program Studi Hukum Administrasi Negara dengan judul “Prosedur Mutasi Jabatan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara Ditinjau Dari Perspektif Hukum Administrasi Negara”. Penelitian ini membahas terkait prosedur pelaksanaan mutasi yang dilakukan hanya dipengaruhi oleh kepentingan politik tanpa adanya dampak signifikan dalam meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan publik pegawai ASN. Selain itu, juga menggunakan pola pikir dengan pengangkatan seorang pegawai berdasarkan hubungan pribadi antara pihak yang mengangkat dengan yang diangkat. Perbedaan penelitian yang dilakukan Penulis, dimana Penulis berfokus pada ketidaksesuaian antara syarat dan prosedur dalam proses pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil antar Instansi Daerah di Kabupaten Soppeng.
2. Skripsi Yulia Putri dari Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh pada tahun 2019 dengan judul “Konsep Kewenangan Kepala Daerah Dalam Melakukan Mutasi Pegawai Negeri Sipil (Studi Kantor Gubernur Kota

¹⁰ Peraturan Presiden No. 38 Tahun 2010 tentang Organisasi dan tata kerja. Kejaksaan Republik Indonesia Pasal 491 ayat (1), Pasal 492, dan Pasal 493

Dumai)”. Penelitian yang dilakukan oleh Yulia berfokus kepada Kewenangan Kepala Daerah melakukan mutasi bagi Pegawai Negeri Sipil dan bagaimana pandangan terhadap kewenangan mutasi. Hasil yang diperoleh dari penelitian Yulia yaitu Tindakan Gubernur dalam melaksanakan mutasi melanggar Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), karena dalam konteks kepegawaian, menurut UU ASN pengisian jabatan Tinggi Pratama itu harus melalui mekanisme seleksi yang tata caranya diatur dalam peraturan yang ada.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Arief Rachman Gunawan dari Universitas Muhammadiyah Mataram pada tahun 2020 dengan judul “Pelaksanaan Mutasi Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Pada Pengadilan Tinggi Agama Mataram)”. Penelitian yang dilakukan Arief berfokus kepada mutasi secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. Hasil yang diperoleh dari penelitian Arief dari beberapa aspek pelaksanaan mutasi dalam memotivasi kinerja pegawai negeri sipil pada Pengadilan Tinggi Agama Mataram sudah berjalan cukup baik.

E. Metode Penelitian

Metode atau metodologi diartikan sebagai logika dari penelitian ilmiah, studi terhadap prosedur dan teknik penelitian. Penelitian pada hakikatnya adalah rangkaian kegiatan ilmiah dan karena itu menggunakan metode-metode ilmiah untuk menggali dan memecahkan permasalahan, atau untuk menemukan sesuatu

kebenaran dari fakta-fakta yang ada. Melalui proses penelitian tersebut diadakan Kontruksi terhadap data yang telah dikumpulkan dan diolah.¹¹

Agar mendapatkan hasil yang maksimal, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian hukum normatif. Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji¹², menjelaskan penelitian hukum normatif adalah Penelitian Hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan kepustakaan. Penelitian hukum normatif merupakan penelitian hukum yang mengkaji hukum yang dikonsepskan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat, dan menjadi acuan perilaku setiap orang.

2. Sifat Penelitian

Jenis penelitian ini tergolong dalam penelitian deskriptif kualitatif¹³ yang mengungkapkan tentang, keadaan atau situasi yang diteliti sesuai dengan fakta saat penelitian dilakukan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan metode observasi, wawancara (interview) analisis dan metode pengumpulan data lainnya untuk menyajikan respons-respons dan perilaku objek sehingga penelitian ini secara umum digunakan untuk meneliti kehidupan masyarakat, tingkah laku, dan aktivitas sosial.

¹¹ Ida Hanifah, 2018, *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*, Medan : Pustaka Prima, halaman 19

¹² Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 1995, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta : Raja Grafindo, halaman 15

¹³ Danu Eko Agustinova, 2015, *Memahami Metode Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta: CALPULIS, halaman 18

Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menggambarkan suatu fenomena dan karakteristiknya.¹⁴

3. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan kasus (*case approach*)¹⁵. Pendekatan ini dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus yang berkaitan. Pendekatan ini bertujuan untuk mempelajari penerapan norma-norma atau kaidah hukum yang dilakukan dalam praktik hukum. Menurut H. Salim. HS.¹⁶ Pendekatan kasus dilakukan dengan cara melakukan kajian terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi dan mempunyai kekuatan hukum tetap.

Oleh karena itu, penulis harus dapat menentukan data mana atau bahan hukum mana yang memiliki kualitas sebagai data, bahan hukum mana yang relevan dan ada hubungannya dengan materi penelitian.

4. Sumber Data

Sebagaimana jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian hukum normatif, maka dalam penelitian hukum normatif bahan hukum yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a) Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, baik melalui wawancara maupun observasi kemudian diolah oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini ialah subjek dari Penelitian Pelaksanaan Mutasi Pegawai Analis

¹⁴ Ahmad Fauzy, 2022, *Metodologi Penelitian*. Banyumas: CV. Pena Persada, halaman 25

¹⁵ Johnny Ibrahim, 2008, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang : Bayu Media Publishing, halaman 268.

¹⁶ H. Salim H.S. dan Erlies Septiana Nurbani, 2013, *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, halaman 17.

Forensik Digital di wilayah kerja Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara yang melakukan Mutasi pada Tahun 2023.

- b) Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen-dokumen resmi, buku, laporan, skripsi, tesis, disertai peraturan perundang-undangan serta tulisan ilmiah lainnya yang berhubungan dengan pelaksanaan mutasi Pegawai Analis Forensik Digital di wilayah kerja Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara. Dan bahan-bahan yang erat hubungannya dan dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer seperti jurnal, hasil penelitian terdahulu dan karya ilmiah.¹⁷

5. Alat Pengumpul Data

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat pengumpulan data yaitu:

a) Studi Kepustakaan

Adalah bertujuan untuk memperoleh data sekunder dengan cara mempelajari buku-buku, jurnal hukum, hasil-hasil penelitian, dokumen-dokumen pada Perpustakaan Khusus yang terletak pada Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara seperti Peraturan Kejaksaan.

b) Wawancara

Adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara langsung dengan narasumber. Adapun wawancara yang dilakukan dengan menggunakan pedoman pertanyaan agar tidak menyimpang dari permasalahan yang diteliti. Metode ini bertujuan untuk memperoleh bentuk-bentuk informasi dengan susunan pertanyaan dan kata-kata dalam setiap

¹⁷ Ronny Hanitijo Soemitro, 1994, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Jakarta: Ghalia Indonesia, halaman 12

pertanyaan dapat diubah pada saat wawancara, disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi saat wawancara.¹⁸

c) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu. Dokumentasi dapat berbentuk tulisan, gambar. Pada teknik ini dapat diperoleh informasi dengan mendokumentasikan segala hal penting sehingga diperoleh data real selama proses penelitian.¹⁹

6. Analisis Data

Dalam rangka menyusun dan menganalisa, maka digunakan analisis hukum dalam upaya memperoleh kesimpulan dari penelitian yang dilakukan terhadap semua data yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut. Analisis yang akan digunakan adalah analisis kualitatif yaitu analisis yang menggunakan uraian kalimat, tidak menggunakan statistik tetapi berdasarkan peraturan perundang-undangan, pandangan pakar hukum dan pendapat peneliti sendiri, sehingga akhirnya dapat menarik sebuah kesimpulan yang merupakan jawaban dari permasalahan. Analisis kualitatif merupakan analisis bahan hukum yang tidak menggunakan angka, melainkan memberikan gambaran-gambaran deskriptif dengan kata-kata atas temuan-temuan dan karenanya ia lebih mengutamakan kualitas dari bahan hukum dan bukan kuantitas.²⁰

¹⁸ Suharsimi Arikunto, 2002, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Cet. XI, Jakarta: PT Rineka Cipta, halaman. 133

¹⁹ Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&G*, Cet. XXII. Bandung: Alfabeta, halaman. 329

²⁰ Kristiawanto, 2022, *Memahami Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta: Prenadamedia Group, halaman 33

Analisis data penelitian ini dilakukan dengan melakukan pengamatan, wawancara, atau penelaahan dokumen. Metode ini menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dengan responden. Metode ini lebih peka dan lebih dapat menyesuaikan diri dengan banyak penajaman pengaruh bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi. Penelitian kualitatif merupakan penelitian secara ilmiah.²¹ yaitu suatu cara analisis hasil penelitian yang menghasilkan data yang dinyatakan oleh narasumber yang akan diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh. Data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian dilanjutkan dengan analisis data secara kualitatif yakni menganalisis data berdasarkan kualitasnya selanjutnya dideskripsikan dengan menggunakan kata-kata sehingga diperoleh bahasan atau paparan dalam bentuk kalimat yang sederhana dan sistematis sehingga mudah dimengerti kemudian ditarik kesimpulan.

²¹ Lexy J. Moleong, 2019, *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, halaman 9.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Mutasi

1. Pengertian Mutasi

Kata mutasi atau pemindahan oleh sebagian masyarakat sudah dikenal, baik dalam lingkungan maupun di luar lingkungan pemerintahan. Pelaksanaan mutasi harus benar-benar berdasarkan penilaian yang objektif dan didasarkan atas indeks prestasi yang dicapai oleh karyawan mengingat sistem pemberian mutasi dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para Pegawai Negeri Sipil untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya. Mutasi merupakan kegiatan pemindahan pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain, seorang Aparatur Sipil Negara dapat berpindah-pindah jabatan fungsional dan jabatan struktural di instansi pusat dan instansi daerah berdasarkan kualifikasi, kompetensi dan penilaian kinerja.²² Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Menurut Suprihanto²³ Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik adalah Bakat, pendidikan dan latihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, motivasi dan kemampuan hubungan industrial, teknologi manajemen, kesempatan berprestasi dan lain sebagainya. Mutasi adalah kegiatan memindahkan tenaga kerja dari satu tempat tenaga kerja ke tempat kerja lain.

²² Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 68 Ayat 4

²³ Jasman Syaripuddin. "Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan". No 8 : 2011. Jurnal Ekonomikawan

Akan tetapi mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari satu tempat ke tempat lain. Menurut Sastrohadiwiry²⁴ Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa mutasi adalah pemindahan jabatan satu ke jabatan lain dengan disertai perubahan status, upah maupun tanggung jawabnya. Berdasarkan uraian tersebut tampak bahwa mutasi atau pemindahan karyawan sangat penting dan perlu dilakukan, baik dilihat dari kepentingan karyawan maupun kepentingan perusahaan. Mutasi yang baik adalah mutasi yang sesuai dengan prosedur yang berlaku pada suatu organisasi, tidak ada pandang bulu, setiap karyawan sama dimata pemimpin.

2. Dasar Pelaksanaan

Dasar hukum/landasan hukum pelaksanaan mutasi, pengangkatan dan pemberhentian pegawai negeri sipil adalah:

²⁴ Arief Rachman Gunawan, 2020, *Pelaksanaan Mutasi Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil*, Skripsi Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Mataram, halaman 18.

- a) Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaga Negara Tahun 1999 Nomor 16 Tambahan lembaran Negara Nomor 3890).
- b) Tentang wewenang pengangkatan, pemindahan, pemberhentian pegawai negeri sipil, diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 96, Tahun 2000.

Pelaksanaan mutasi dilandaskan pada beberapa dasar atau landasan. Menurut Pendapat Hasibuan²⁵ menyebutkan bahwa ada 3 sistem yang menjadi dasar pelaksanaan mutasi pegawai yaitu:

a) Merit System

Merit system adalah mutasi pegawai yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif, dan hasil prestasi kerjanya. Merit system atau career system ini merupakan dasar mutasi yang baik karena output dan produktivitas kerja meningkat, semangat kerja meningkat, jumlah kesalahan yang diperbuat menurun, absensi dan disiplin pegawai semakin baik, jumlah kecelakaan akan menurun.

b) Seniority System

Seniority system adalah mutasi pegawai yang didasarkan atas landasan masa kerja, dan pengalaman kerja dari pegawai bersangkutan. Sistem mutasi seperti ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dimutasikan berdasarkan senioritas belum tentu mampu memangku jabatan baru.

²⁵ Slamet Adi Priyatna. *Mutasi, Antara Harapan dan Realita*. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/15550/Mutasi-Antara-Harapan-dan-Realita.html> diakses pada 14 Agustus 2024, Pukul 16.44

c) Spoiled system

Spoiled system adalah mutasi pegawai yang didasarkan atas landasan kekeluargaan/kepentingan kelompok/relasi. Sistem mutasi seperti ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka.

3. Tujuan Mutasi

Tujuan mutasi yang terkandung dalam Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian adalah sebagai berikut:

- a) Peningkatan produktivitas kerja;
 - b) Pendayagunaan pegawai;
 - c) Pengembangan karier;
 - d) Penambahan tenaga-tenaga ahli pada unit-unit yang membutuhkan;
 - e) Pengisian jabatan-jabatan lowongan yang belum terisi; dan
 - f) Sebagai hukuman
- Sedangkan Wahyudi (2014) menjelaskan bahwa terdapat beberapa tujuan khusus dari mutasi jabatan yaitu:

1. Menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan jabatan yang ada di dalam organisasi, sehingga dapat menjamin terjadinya kondisi ketenagakerjaan yang stabil. Stabilitas ketenagakerjaan akan terwujud apabila penempatan tenaga kerja dalam suatu organisasi dapat dilakukan secara tepat.
2. Menempatkan dan menambah wawasan, memperluas wawasan dan pengetahuan merupakan kebutuhan yang perlu mendapat perhatian dalam suatu organisasi. Dengan demikian tenaga kerja yang ada,

wawasan dan pengetahuannya tidak terbatas atau terpaku hanya pada suatu bidang tertentu.

3. Menghilangkan kejenuhan terhadap suatu jabatan, apabila seorang tenaga kerja terus-menerus dari tahun ke tahun memegang jabatan yang sama, maka akan menimbulkan tenaga kerja yang bersangkutan terjebak pada rutinitas kerja dan menurunkan gairah serta semangat kerjanya. Untuk itu perlu terus diupayakan adanya penyegaran-penyegaran.

Sedangkan tujuan pelaksanaan mutasi menurut Hasibuan (2013) antara lain, adalah:

- a) Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- b) Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
- c) Untuk memperluas atau menambah pengetahuan pegawai.
- d) Untuk menghilangkan rasa bosan/ jemu terhadap pekerjaannya.
- e) Untuk memberikan perangsang agar pegawai mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi.
- f) Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik pegawai.
- g) Untuk mengatasi perselisihan antara sesama pegawai.
- h) Untuk mengusahakan pelaksanaan prinsip orang tepat pada tempat yang tepat.

4. Jenis-Jenis

Mutasi dilaksanakan berdasarkan kebutuhan organisasi, pengembangan wawasan Pegawai dan menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat

sehingga setiap tugas dapat dilakukan secara lebih efektif, efisien dan profesional. Mutasi sebagaimana dimaksud dilaksanakan melalui :

- a) Mutasi Nasional
- b) Mutasi Lokal
- c) Mutasi sesuai kebijakan Pembina Kepegawaian.²⁶

Sebagaimana dalam Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 disebutkan bahwa mutasi merupakan salah satu bagian dari manajemen Pegawai Negeri Sipil diperlukan petunjuk teknis dalam pelaksanaan mutasi sehingga lahir Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil. Untuk pembagian jenis-jenis mutasi yaitu²⁷ :

- a) Mutasi Pegawai Negeri Sipil dalam satu Instansi Pusat atau Instansi Daerah;
- b) Mutasi Pegawai Negeri Sipil antar kabupaten/kota dalam satu provinsi;
- c) Mutasi Pegawai Negeri Sipil antar kabupaten/kota antar provinsi, dan antar provinsi;
- d) Mutasi Pegawai Negeri Sipil provinsi/kabupaten/kota ke Instansi Pusat atau sebaliknya;
- e) Mutasi Pegawai Negeri Sipil antar Instansi Pusat; dan
- f) Mutasi ke perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri.

Maka, dalam hal ini yang memiliki kewenangan untuk pemindahan atau

²⁶ Peraturan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor Per- 049/A/J.A/12/2011 tentang Pembinaan Karier Pegawai Kejaksaan Republik Indonesia

²⁷ Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil

mutasi adalah Pejabat Pembina Kepegawaian seperti pada Pasal 53 Undang-Undang Aparatur Sipil Negara.

B. Tinjauan Umum tentang Analisis Forensik Digital

1. Digital Forensik

Digital Forensik adalah cabang ilmu forensik yang mempelajari pengumpulan, analisis dan penyajian bukti elektronik untuk penyidikan kejahatan siber. Digital Forensik juga dapat digunakan untuk penyelidikan pidana dan perdata. Digital Forensik atau dalam bahasa Indonesia disebut sebagai komputer forensik adalah salah satu cabang dari ilmu forensik yang berkaitan dengan bukti legal yang masih terdapat pada sebuah komputer atau lebih dan media penyimpanan digital. Digital Forensik bisa dikatakan sebagai metodologi ilmiah dalam pengembangan sistem untuk mengidentifikasi, mencari, mendapatkan kembali, dan menganalisis barang bukti dari komputer, media penyimpanan komputer dan perangkat elektronik lainnya serta mempresentasikan hasil penemuan tersebut sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pengadilan.²⁸

Digital forensik dapat juga diartikan sebagai pengumpulan dan analisis data dari berbagai sumber daya komputer yang mencakup sistem komputer, jaringan komputer, jalur komunikasi, dan berbagai media penyimpanan yang layak untuk diajukan dalam sidang pengadilan. Digital forensik banyak ditempatkan dalam berbagai keperluan, diantaranya untuk menangani beberapa kasus criminal yang melibatkan hukum, seperti rekonstruksi perkara, upaya

²⁸ Ruci Meiyanti, Ismaniah, "Perkembangan Digital Forensik Saat ini dan Mendatang". September 2015, Jurnal Kajian Ilmiah UBJ, Vol 15 Nomor: 2

pemulihan kerusakan sistem, pemecahan masalah yang melibatkan hardware ataupun software, dan dalam memahami sistem ataupun berbagai perkara yang melibatkan perangkat digital.

Dalam pengertian secara umum Digital forensik adalah suatu ilmu pengetahuan serta teknologi dibidang komputer yang bertujuan untuk mendapatkan, mengumpulkan dan menganalisa bukti-bukti digital yang dapat digunakan dalam suatu kejahatan teknologi informasi dapat dilakukan melalui metodologi forensik yang di bagi menjadi 2 (dua) kegiatan yaitu²⁹ :

- 1) Search & Seizure, investigator harus terjun langsung melakukan identifikasi, analisa bukti-bukti serta dapat melakukan penyitaan terhadap bukti-bukti untuk membantu proses penyidikan lebih lanjut sesuai dengan aturan hukum yang berlaku
- 2) Pencarian informasi dapat dilakukan oleh investigator melalui aktivitas yang tercatat dalam perangkat digital ataupun investigator dapat melakukan penyitaan media penyimpanan data untuk membantu proses penyidikan.

Pada era saat ini, digital forensik telah menjadi bagian yang digunakan dalam menangani suatu kasus yang terjadi di dunia maya, dikarenakan teknologi komunikasi digital sudah menjadi salah satu kebutuhan manusia. Digital forensik merupakan prosedur investigasi yang melibatkan barang bukti digital. Menurut McKemmish, digital forensik memiliki tahapan prosedur yaitu

²⁹ Rosalina, Vidila, Andri Suhendarsah, and M Natsir. 2016. "Analisis Data Recovery Menggunakan Software Forensic , Winhex and X-ways Forensic." Jurnal Pengembangan Riset dan Observasi Sistem Komputer 3. Hal 51-55

“identifikasi, preservasi, analisis dan presentasi”. Dalam proses investigasi digital forensik, preservasi salah satu tahapan yang paling penting yang perlu diperhatikan. Integritas dari bukti digital harus dijaga sehingga dapat diterima sebagai alat bukti yang sah dipengadilan. Digital forensik merupakan cabang ilmu yang berfokus pada penelitian media penyimpanan yang biasa pengguna alat elektronik pakai seperti hardisk, flashdisk, Random Access Memory (RAM). Semakin berkembangnya teknologi, mengakibatkan kejahatan dunia maya juga semakin meningkat. Pelaku kerap kali menggunakan teknologi yang ada saat ini sebagai platform untuk melakukan tindak kejahatan seperti aplikasi instant messenger seperti Whatsapp. Kasus kejahatan tersebut mengakibatkan tingginya tingkat keresahan pada masyarakat sehingga sangat diperlukan adanya pemahaman terkait digital forensik.

2. Analis Forensik Digital

Analisis forensik digital adalah seorang profesional yang mengkhususkan diri dalam mengidentifikasi, mengumpulkan, menganalisis, dan melaporkan bukti digital yang terkait dengan insiden keamanan atau kejahatan yang melibatkan teknologi informasi. Mereka bekerja untuk mengungkap fakta dari data elektronik yang tersimpan dalam berbagai perangkat dan sistem, seperti komputer, ponsel, server, dan jaringan. Analisis forensik digital pada Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara merupakan Pegawai Kejaksaan Republik Indonesia yang selanjutnya disebut Pegawai adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat oleh Jaksa Agung selaku Pejabat Pembina Kepegawaian, disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai

tugas negara lainnya dan digaji sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan³⁰. Analis Forensik Digital merupakan profesi yang bertanggung jawab untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menyajikan bukti elektronik yang valid untuk kepentingan proses hukum. Keberadaan analis forensik digital sangat krusial di era teknologi informasi ini, khususnya dalam penegakan hukum yang melibatkan bukti digital.

Dalam konteks lembaga penegak hukum, penempatan personil analis forensik digital harus didasarkan pada kompetensi teknis yang mumpuni, termasuk pemahaman perangkat lunak, keamanan data, dan teknik investigasi digital. Kegagalan dalam penempatan yang tepat dapat menyebabkan proses hukum berjalan tidak efektif. Adapun Analis Forensik Digital bertugas melakukan kegiatan analisis dan penelaahan terhadap barang bukti elektronik atau digital dan membuat laporan hasil pemeriksaan forensik digital dalam rangka penyusunan rekomendasi di bidang forensik digital.

Dalam menjalankan tugasnya, Aparatur Sipil Negara ini mencakup beberapa fungsi dalam pelayanan publik yaitu aspek kelembagaan (institusi), aspek ketatalaksanaan, dan aspek kepegawaian (personil). Adanya tujuan pembagian fungsi dalam melaksanakan tugas dan kegiatan Aparatur Sipil Negara diharapkan mampu menciptakan kerjasama yang baik antar aparatur sehingga penyelesaian tugas dan tanggung jawab akan lebih cepat dan mendapatkan hasil yang maksimal.

³⁰ Peraturan Kejaksaan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Manajemen Karier Pegawai Kejaksaan Republik Indonesia

Adapun Analisis Forensik Digital dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai Aparatur Sipil Negara yaitu:

1) Aparatur Sipil Negara (ASN) berfungsi sebagai:

- a. Pelaksanaan kebijakan publik
- b. Pelayanan publik dan
- c. Perekat dan pemersatu bangsa

2) Aparatur Sipil Negara (ASN) bertugas:

- a. Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
- b. Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas
- c. Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia

3. Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara mempunyai 3 (tiga) tugas yaitu sebagai Pelaksana Kebijakan, sebagai Pelayanan Publik dan sebagai Perekat dan Pemersatu Bangsa. Adapun Kebijakan merupakan prinsip atau cara bertindak yang dipilih untuk mengarahkan pengambilan keputusan.³¹

Seringkali terjadi aparat Pemerintah mengeluarkan sebuah keputusan tanpa didasari oleh peraturan perundang-undang yang sudah ada. Tindakan ini dari

³¹ Farid Wajdi, Andryan. 2022, *Hukum dan Kebijakan Publik*. Jakarta Timur : Sinar Grafika, halaman 2

sisi Hukum Administrasi Negara diperbolehkan dengan alasan karena peraturan perundang-undangan yang akan dipakai untuk menyelesaikan sebuah persoalan sudah ada.³²

Berdasarkan Surat Edaran Menteri PAN RB No. 20 Tahun 2021 Tentang Implementasi *CoreValues* dan *Employer Branding* ASN bahwa dalam rangka penguatan budaya kerja sebagai salah satu strategi transformasi pengelolaan ASN menuju pemerintahan berkelas dunia (*world class governance*) diperlukan keseragaman nilai-nilai dasar ASN. Adapun *core values* (nilai-nilai dasar) ASN BerAKHLAK dan *employer branding* ASN “Bangga Melayani Bangsa”.

Seorang ASN ataupun instansi pemerintah harus menginternalisasikan dan mengimplementasikan *CoreValues* ASN BerAKHLAK secara utuh. Adapun 7 (tujuh) *Core Values* ASN BerAKHLAK terdiri dari Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif atau dikenal dengan BerAKHLAK.

Berikut penjelasan mengenai masing – masing nilai dari ASN BerAKHLAK, yaitu³³ :

a) Berorientasi Pelayanan

Yaitu komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat, meliputi:

³² Eny Kusdarini, 2019, *Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik Dalam Hukum Administrasi Negara.*, Yogyakarta : UNY Press, halaman 12

³³Surat Edaran Menteri PAN RB No. 20 Tahun 2021 Tentang Implementasi *CoreValues* dan *Employer Branding* ASN

- 1) memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat
- 2) ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan
- 3) melakukan perbaikan tiada henti

b) Akuntabel

Yaitu bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan, meliputi:

- 1) melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi
- 2) menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien
- 3) tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan

c) Kompeten

Yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas, meliputi:

- 1) meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah
- 2) membantu orang lain belajar
- 3) melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik

d) Harmonis

Yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan, meliputi:

- 1) menghargai setiap orang tanpa membedakan latar belakang
- 2) suka menolong
- 3) membangun lingkungan kerja yang kondusif

e) Loyal

Yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara, meliputi:

- 1) memegang teguh ideologi Pancasila, Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setia kepada Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintahan yang sah
- 2) menjaga nama baik ASN, instansi, dan negara
- 3) menjaga rahasia jabatan dan negara

f) Adaptif

Yaitu terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan serta menghadapi perubahan, meliputi:

- 1) cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan
- 2) terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas
- 3) bertindak proaktif

g) Kolaboratif

Yaitu membangun kerja sama yang sinergis, meliputi:

- 1) memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi
- 2) terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah
- 3) menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.³⁴

³⁴ *Ibid*, Pasal 4

C. Tinjauan Umum tentang Kejaksaan Tinggi

1. Dasar Hukum

Tugas utama Kejaksaan Republik Indonesia adalah³⁵ :

- a) Melakukan penuntutan
- b) Melaksanakan penetapan hakim dan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap
- c) Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan putusan pidana
- d) Melaksanakan penyidikan terhadap tindak pidana tertentu berdasarkan undang-undang

Pada Institusi Kejaksaan memiliki landasan untuk dipedomani dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai insan adhyaksa yang dinamakan Trapsila Adhyaksa. Trapsila adalah istilah dari bahasa Jawa yang berasal dari kata "*Patrap*" yaitu tempat berdiri dan kata "*Susila*" yaitu baik. Arti kata Trapsila yaitu etika, tata krama, atau susila yang membahas tatanan cara bertindak dan berbuat serta menjadi acuan bagaimana jaksa bertindak dalam masyarakat umum. Oleh karena itu setiap insan Adhyaksa harus memiliki hati nurani sebagai cerminan dalam bekerja untuk dapat memberikan nilai kemanfaatan bagi masyarakat. Trapsila Adhyaksa memiliki tiga nilai penting yaitu Satya Adhi Wicaksana yang berisi yaitu sebagai berikut:

Satya: Kesetiaan yang bersumber pada rasa jujur, baik terhadap Tuhan Yang Maha Esa, terhadap diri pribadi dan keluarga maupun kepada sesama manusia.

³⁵ Undang- Undang No. 16 Tahun 2004 pasal 30 tentang Kejaksaan Republik Indonesia

Adhi: Kesempurnaan dalam bertugas dan berunsur utama pada rasa tanggung jawab terhadap Tuhan Yang Maha Esa, keluarga dan sesama manusia.

Wicaksana: Bijaksana dalam tutur kata dan tingkah laku, khususnya dalam penerapan kekuasaan dan kewenangannya.

2. Visi dan Misi

Visi Kejaksaan R.I.:

"Menjadi Lembaga Penegak Hukum yang Professional, Proporsional dan Akuntabel"

Dengan Penjelasan:

a) Lembaga Penegak Hukum:

Kejaksaan RI sebagai salah satu lembaga penegak hukum di Indonesia yang mempunyai tugas dan fungsi sebagai penyidik pada tindak pidana tertentu, penuntut umum, pelaksana penetapan hakim, pelaksana putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap, melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan putusan pidana bersyarat, pidana pengawasan dan lepas bersyarat, bertindak sebagai Pengacara Negara serta turut membina ketertiban dan ketentraman umum melalui upaya antara lain meningkatkan kesadaran hukum masyarakat, Pengamanan kebijakan penegakan hukum dan Pengawasan Aliran Kepercayaan dan penyalahgunaan penodaan agama.

b) Profesional:

Segenap aparatur Kejaksaan RI dalam melaksanakan tugas didasarkan atas nilai luhur Tri Krama Adhyaksa serta kompetensi dan kapabilitas

yang ditunjang dengan pengetahuan dan wawasan yang luas serta pengalaman kerja yang memadai dan berpegang teguh pada aturan serta kode etik profesi yang berlaku

c) Proporsional:

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Kejaksaan selalu memakai semboyan yakni menyeimbangkan yang tersurat dan tersirat dengan penuh tanggungjawab, taat azas, efektif dan efisien serta penghargaan terhadap hak-hak publik.

d) Akuntabel:

Bahwa kinerja Kejaksaan Republik Indonesia dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.³⁶

Misi Kejaksaan R.I.:

- a) Meningkatkan Peran Kejaksaan Republik Indonesia Dalam Program Pencegahan Tindak Pidana
- b) Meningkatkan Professionalisme Jaksa Dalam Penanganan Perkara Tindak Pidana
- c) Meningkatkan Peran Jaksa Pengacara Negara Dalam Penyelesaian Masalah Perdata dan Tata Usaha Negara
- d) Mewujudkan Upaya Penegakan Hukum Memenuhi Rasa Keadilan Masyarakat

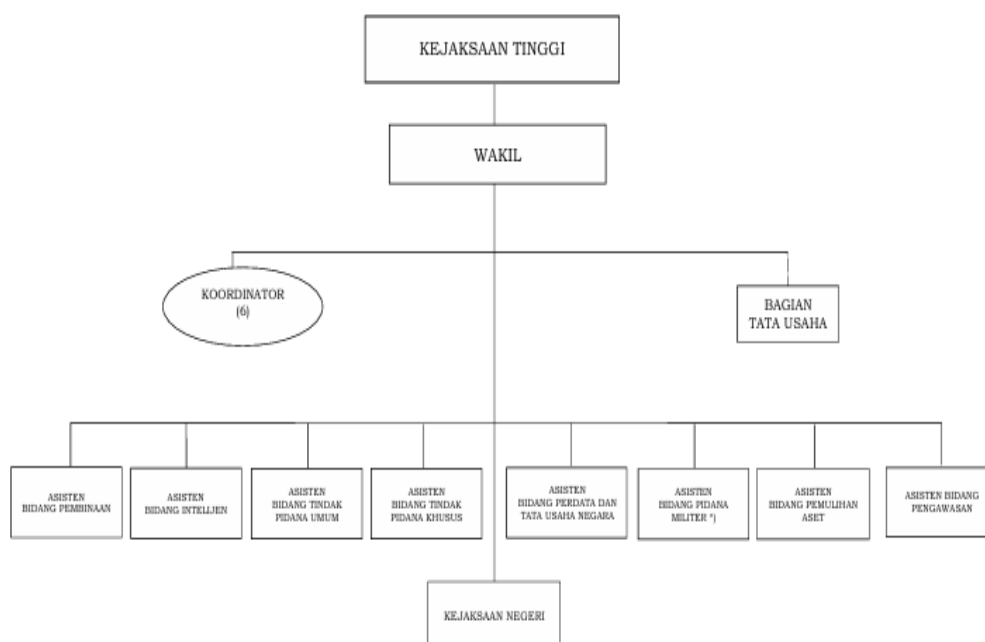
³⁶ Peraturan Jaksa Agung Nomor: 007/A/JA/08/2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor PER-010/A/JA/06/2015 Tentang Rencana Strategis Kejaksaan Republik Indonesia Tahun 2015-2019 tanggal 4 Agustus 2016

- e) Mempercepat Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola Kejaksaan Republik Indonesia yang Bersih dan Bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme³⁷

3. Tugas dan Fungsi

Kejaksaan Agung RI sebagai lembaga negara yang menjalankan kekuasaan negara di bidang penuntutan harus menjalankan tugas, fungsi, dan wewenangnya secara mandiri, terlepas dari pengaruh kekuasaan pemerintah dan pengaruh kekuasaan lain.³⁸ Dalam pelaksanaan tugas dan wewenang, kejaksaan membina hubungan kerja sama dengan badan penegak hukum dan keadilan serta badan negara atau instansi lainnya. Kejaksaan dapat memberikan pertimbangan dalam bidang hukum kepada instansi pemerintah lainnya.

Untuk menjalankan tugasnya, dibentuk Stuktur organisasi Kejaksaan Tinggi :



³⁷ *Ibid*

³⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2004 Tentang Kejaksaan Republik Indonesia Pasal 2 ayat (1)

- a) Kepala Kejaksaan Tinggi
- b) Wakil Kepala Kejaksaan Tinggi
- c) Asisten Bidang Pembinaan
- d) Asisten Bidang Intelijen
- e) Asisten Bidang Tindak Pidana Umum
- f) Asisten Bidang Tindak Pidana Khusus
- g) Asisten Bidang Perdata dan Tata Usaha Negara
- h) Asisten Bidang Pengawasan
- i) Asisten Bidang Tindak Pidana Militer
- j) Bagian Tata Usaha
- k) Koordinator

Dalam melaksanakan tugasnya, Kejaksaan Tinggi menyelenggarakan fungsi³⁹:

- a) Perumusan kebijaksanaan pelaksanaan dan kebijaksanaan teknis, pemberian bimbingan dan pembinaan serta pemberian perijinan sesuai dengan bidang tugasnya berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Jaksa Agung
- b) Penyelenggaraan dan pelaksanaan pembangunan prasarana dan sarana, pembinaan manajemen, administrasi, organisasi dan ketatalaksanaan serta pengelolaan atas milik Negara yang menjadi tanggung jawabnya

³⁹ Peraturan Presiden No. 38 Tahun 2010 tentang Organisasi dan tata kerja. Kejaksaan Republik Indonesia Pasal 491 ayat (1), Pasal 492, dan Pasal 493

- c) Pelaksanaan penegakan hukum baik preventive maupun represif yang berintikan keadilan di bidang pidana
- d) Pelaksanaan pemberian bantuan di bidang intelijen yustisial, di bidang ketertiban dan ketentraman umum, pemberian bantuan, pertimbangan, pelayanan dan penegakan hukum di bidang perdata dan tata usaha Negara serta tindakan hukum dan tugas lain, untuk menjamin kepastian hukum, menegakan kewibawaan pemerintah dan penyelamatan kekayaan Negara, berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Jaksa Agung
- e) Penempatan seorang tersangka atau terdakwa di rumah sakit atau tempat perawatan jiwa atau tempat lain yang layak berdasarkan penetapan Hakim karena tidak mampu berdiri sendiri atau disebabkan hal-hal yang dapat membahayakan orang lain, lingkungan atau dirinya sendiri
- f) Pemberian pertimbangan hukum kepada lembaga negara, instansi pemerintah, BUMN, BUMD dalam penyusunan peraturan perundang-undangan serta meningkatkan kesadaran hukum masyarakat
- g) Koordinasi, pemberian bimbingan dan petunjuk teknis serta pengawasan, baik di dalam maupun dengan instansi terkait atas pelaksanaan tugas dan fungsinya berdasarkan peraturan perundang-undangan dan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Jaksa Agung
- h) Melaksanakan pengelolaan data dan statistik kriminal serta penerapan dan pengembangan teknologi informasi di lingkungan Kejaksaan Tinggi.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Bentuk Peraturan Pelaksanaan Mutasi

Pelaksanaan mutasi pegawai di Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara diatur berdasarkan sejumlah peraturan perundang-undangan, di antaranya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, serta Peraturan Kejaksaan RI Nomor 11 Tahun 2019 tentang Manajemen Karier Pegawai. Mutasi bertujuan untuk memenuhi kebutuhan organisasi, pengembangan karier, dan peningkatan efektivitas kerja.

Prosedur Pelaksanaan mutasi dimulai dari usulan kebutuhan dari satuan kerja, yang kemudian diverifikasi oleh bagian kepegawaian dan diajukan ke pimpinan Kejaksaan Tinggi dan Kejaksaan Agung untuk mendapatkan persetujuan. Pelaksanaan mutasi diharapkan berjalan dengan prinsip meritokrasi, yaitu mempertimbangkan kompetensi, kinerja, dan latar belakang pendidikan pegawai. Namun, dalam praktiknya, mutasi personil analis forensik digital masih menghadapi tantangan dalam penyesuaian latar belakang kompetensi pegawai dengan kebutuhan teknis jabatan.

Pada dasarnya pelaksanaan mutasi berorientasi untuk melakukan pemindahan, pengisian jabatan pada Aparatur Sipil Negara yang memiliki kapasitas, kompetensi, dan integritas yang memadai untuk mengisi jabatan atau posisi tertentu sehingga dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Mutasi pada intinya bertujuan untuk menambah pengalaman dan kemampuan kerja pegawai, serta dilakukan

untuk menghilangkan rasa bosan pegawai terhadap lingkungan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja dan memberikan kepuasan kerja. Harapan dengan dilakukannya mutasi Pegawai Negeri Sipil akan terciptanya keseimbangan tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan dan jabatan. Oleh karena itu pejabat yang berwenang dalam melakukan pelaksanaan mutasi harus sesuai dengan tujuan organisasi dan di laksanakan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 73 yaitu:

- a. Setiap Pegawai Negeri Sipil dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) instansi pusat, antar instansi Daerah, antar-Instansi pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri;
- b. Mutasi Pegawai Negeri Sipil dalam satu Instansi Pusat atau Instansi Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian;
- c. Mutasi Pegawai Negeri Sipil antar kabupaten/kota dalam satu provinsi ditetapkan oleh gubernur setelah memperoleh pertimbangan kepala Badan Kepegawaian Negara;
- d. Mutasi Pegawai Negeri Sipil antar kabupaten/atau kota antar provinsi, dan antar provinsi ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam negeri setelah memperoleh pertimbangan kepala Badan Kepegawaian Negara;

- e. Mutasi Pegawai Negeri Sipil provinsi/kabupaten/kota ke Instansi pusat atau sebaliknya, ditetapkan oleh kepala Badan Kepegawaian Negara;
- f. Mutasi Pegawai Negeri Sipil antar-Instansi Pusat ditetapkan oleh kepala Badan Kepegawaian Negara;
- g. Mutasi Pegawai Negeri Sipil dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan;
- h. Pembiayaan sebagai dampak dilakukannya mutasi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara untuk Instansi Pusat dan anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk Instansi Daerah.⁴⁰

Adapun pendukung peraturan pelaksanaan mutasi Aparatur Negara yang berkaitan dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yaitu, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan ketentuan Pasal 190 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil menyatakan bahwa Instansi Pemerintah menyusun perencanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil di lingkungannya.

Berikut adalah penjabarannya;

- a. Setiap Pegawai Negeri Sipil dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar-Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar-Instansi

⁴⁰ Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Daerah, antar-Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke Perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri;

- b. Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun;
- c. Mutasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi Pegawai Negeri Sipil dengan persyaratan Jabatan, klasifikasi Jabatan dan pola karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi;
- d. Mutasi Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan;
- e. Selain mutasi karena tugas dan/atau lokasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pegawai Negeri Sipil dapat mengajukan mutasi tugas dan/atau lokasi atas permintaan sendiri.

Berlandaskan uraian Pasal di atas, perihal mutasi bahwa sistem mutasi yang harus dilakukan harus berdasarkan sebuah perencanaan yang jelas, adapun tempo pemutasian yang harus dilakukan dalam kurun waktu 2 sampai dengan 5 tahun. Oleh karena itu, proses pemutasian harus sesuai dengan kemampuan yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil, dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi Pegawai Negeri Sipil dengan Persyaratan Jabatan, klasifikasi Jabatan dan Pola Karier dengan memperhatikan kebutuhan organisasi.

Ketentuan Pasal 191 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara mengenai perihal mutasi menyatakan bahwa “Mutasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat atau dalam 1 (satu) Instansi Daerah dilakukan

oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, setelah memperoleh pertimbangan tim penilai kinerja Pegawai Negeri Sipil”.

Ketentuan Pasal 192 Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara menegaskan bahwa :

- a. Mutasi Pegawai Negeri Sipil antar Kabupaten/Kota dalam satu Provinsi ditetapkan oleh gubernur setelah memperoleh pertimbangan Kepala Badan Kepegawaian Negara;
- b. Pertimbangan Kepala Badan Kepegawaian Negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berdasarkan usul dari Pejabat Pembina Kepegawaian instansi penerima dan persetujuan Pejabat Pembina Kepegawaian instansi asal dengan menyebutkan Jabatan yang akan diduduki;
- c. Berdasarkan pertimbangan Kepala Badan Kepegawaian Negara sebagaimana dimaksud pada ayat (2), gubernur menetapkan keputusan mutasi;
- d. Berdasarkan penetapan gubernur sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Pejabat Pembina Kepegawaian Instansi penerima menetapkan pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan.

a) Konsep Meritokrasi

Pada dasarnya merit berasal dari kata meritokrasi yang apabila di tafsirkan secara harfiah kata merit bisa di artikan manfaat. Sedangkan meritokrasi merujuk pada suatu bentuk sistem politik yang memberikan penghargaan lebih kepada mereka yang berprestasi atau berkemampuan. Istilah meritokrasi pertamakali diperkenalkan oleh Michael Young pada tahun 1958 dalam bukunya yang berjudul *The Rise of The Meritocracy*. Konsep Meritokrasi Young mengatakan

bahwa meritokrasi bisa di artikan sebagai satu pandangan atau memberi peluang terhadap individu untuk maju berdasarkan merit yaitu berdasarkan kelayakan dan kecakapannya atau kecemerlangan.

Secara terminologi, kata merit berasal dari bahasa Inggris yang memiliki arti jasa, manfaat serta prestasi. Sedangkan jika ditinjau dari segi analisa kosa kata maka merit system didefinisikan sebagai pengelolaan SDM yang didasarkan pada prestasi (merit), yaitu segenap perilaku kerja pegawai dalam wujudnya dikategorikan sebagai baik atau buruk, hal mana berpengaruh langsung pada naik atau turunnya penghasilan dan/atau karir jabatan pegawai. Sedangkan dalam UU Nomor 05 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Bab 1 Pasal 1 mengatakan bahwa Merit system adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Sedangkan merit system menurut Widodo (2005), merupakan suatu system penarikan atau promosi pegawai yang tidak didasarkan pada hubungan kekerabatan, patrimonial (anak, keponakan, famili, alumni, daerah, golongan, dan lain-lain) tetapi didasarkan pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan pengalaman yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan.

Di sisi lain, McCourt dalam (Daniarsyah, 2017) menegaskan bahwa merit system *“the appointment of the best person for any given job”* Artinya penunjukkan orang terbaik untuk pekerjaan tertentu. Lebih lanjut, Stahl dalam (Daniarsyah, 2017) memberikan definisi bahwa merit system dalam

pemerintahan modern yakni: *“a personnel system in which comparative merit or achievement governs each individual’s selection and progress in the service and in which the conditions and rewards of performance contribute to the competency and continuity of the service”*.

Yang berarti bahwa merit system adalah sistem kepegawaian di mana terdapat perbandingan kecakapan atau prestasi yang berpengaruh terhadap masing-masing seleksi dan kemajuan individu individu dalam pelayanan dan di mana kondisi dan penghargaan kinerja berkontribusi terhadap kompetensi dan keberlanjutan pelayanan. Dari beberapa defenisi di atas, penulis berpandangan bahwa merit system pada dasarnya sebuah placement untuk menempatkan seseorang dalam sebuah jabatan atas dasar objektivitas ditinjau dari kualifikasi, kompetensi, ataupun kinerja yang dimiliki ASN. Sistem ini dijalankan melalui; seleksi dan promosi secara adil dan kompetitif, menerapkan prinsip fairness, penggajian, reward and punishment berbasis kinerja, standar integritas dan perilaku untuk kepentingan publik, manajemen SDM secara efektif dan efisien, melindungi pegawai dari intervensi politik dan dari tindakan semena-mena.

Di Indonesia, mekanisme pengelolaan ASN dan pejabat publik termasuk pelaksanaan merit system sebenarnya di akomodir oleh Undang-Undang Nomor 05 Tahun 2014 Tentang ASN yang selanjutnya menjadi acuan dalam pengelolaan manajemen Aparatur Sipil Negara yang berupa Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

b) Antara Undang-Undang Nomor 05 Tahun 2014 Tentang ASN dan Pelaksanaan Merit system di Indonesia

Secara tegas pengaturan Pengembangan Karier Aparatur Sipil Negara berdasarkan merit system ditegaskan di dalam Pasal 51 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Negara yang berbunyi: —Manajemen ASN diselenggarakan berdasarkan merit system¹¹. Namun dalam pengaturan lebih lanjut, pelaksanaan merit system ini tidak dijabarkan ke dalam Undang-undang tersebut, tapi lebih lanjut kedalam Peraturan Pemerintah. Hal tersebut menyebabkan pelaksanaan merit system menuai banyak tafsiran. Hingga lahirlah peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil yang terdiri dari 15 Bab dan 364 pasal. Pada dasarnya Merit system secara tegas menolak dan menutup ruang terhadap pengelolaan manajemen ASN yang syarat KKN serta kepentingan politis. Poin tersebut termaktub pada pasal 2 butir 22. Bahwa Merit system adalah kebijakan dan Manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Sehingga untuk mencapai tujuan nasional yang berdasar dari alinea ke 4 pembukaan Undang-Undang NRI 1945 tersebut, maka Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa: diperlukan Aparatur Sipil Negara yang profesional, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktek Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN), mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan

peran sebagai perekat persatuan dan kesatuan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Tentu peran penerapan merit system memberikan manfaat dalam manajemen institusi/organisasi, khususnya Pegawai Negeri Sipil. Maka dari itu kehadiran Pegawai Negeri Sipil sebagai penyelenggara urusan negara masih sangat diperlukan demi tercapainya tujuan nasional. Sebagai Human capital, Pegawai Negeri Sipil tentu membutuhkan ruang untuk terus mengasah kemampuan dirinya agar mampu bekerja secara produktif maupun profitabilitas dalam jabatan yang diemban.

Hadirnya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara mengakomodir hal tersebut pada pasal 69 menyebutkan bahwa :

1. Pengembangan karier ASN dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja dan kebutuhan Instansi Pemerintah
2. Pengembangan karier ASN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas
3. Kompetensi sebagaimana dimaksud ayat (1) meliputi :
 - a) Kompetensi teknis yang diukur dari tingkat dan spesialisasi pendidikan pelatihan teknis fungsional dan pengalaman bekerja secara teknis
 - b) Kompetensi manajerial yang diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan
 - c) Kompetensi social cultural yang diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan.

4. Integritas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diukur dari kejujuran, kepatuhan terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan, kemampuan bekerjasama, dan pengabdian kepada masyarakat, bangsa dan negara
5. Moralitas sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diukur dari penerapan dan pengalaman nilai etika agama, budaya, dan social kemasyarakatan.

2) Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 Tentang Kejaksaan

Kejaksaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia. Berdasarkan Pasal 1 butir 1 Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia bahwa Jaksa adalah pejabat fungsional yang diberi wewenang oleh undang-undang ini untuk bertindak sebagai penuntut umum dan pelaksana putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum serta wewenang lain berdasarkan undang-undang.

Sedangkan Pasal 2 butir 1 Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia bahwa Kejaksaan Republik Indonesia adalah lembaga pemerintah yang melaksanakan kekuasaan negara di bidang penuntutan serta kewenangan lain berdasarkan undang undang.

Menurut Yesmil Anwar dan Adang⁴¹, menyimpulkan bahwa Kejaksaan, yaitu :

- a. Lembaga pemerintah, dengan demikian, Kejaksaan termasuk eksekutif, bukan legislatif, dan bukan yudikatif.

⁴¹ Yesmil Anwar dan Adang, 2011, *Sistem Peradilan Pidana Konsep, Komponen, dan Pelaksanaannya dalam Penegakkan Hukum di Indonesia*, Bandung: Widya Padjajaran, halaman 53

b. Melaksanakan kekuasaan negara, dengan demikian maka Kejaksaan merupakan aparat negara. Kata Jaksa berasal dari bahasa sansekerta yang berarti pengawas (superintendent) atau pengontrol, yaitu pengawas soal-soal kemasyarakatan. Kejaksaan adalah lembaga pemerintah yang melaksanakan kekuasaan negara terutama di bidang penuntutan dalam tata susunan kekuasaan badan-badan penegak hukum dan keadilan, dipimpin oleh Jaksa Agung yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Di Indonesia, Kejaksaan Republik Indonesia merupakan salah satu lembaga penegak hukum yang kedudukannya berada di lingkungan kekuasaan pemerintah yang berfungsi melaksanakan kekuasaan negara di bidang penuntutan berdasarkan Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia, disamping melaksanakan fungsi kekuasaan lain yang oleh undang-undang. Fungsi Kejaksaan mencakup aspek preventif dan aspek represif dalam kepidanaan serta Pengacara Negara dalam Keperdataan dan Tata Usaha Negara. Aspek Preventif, berupa peningkatan kesadaran hukum masyarakat, pengamanan kebijakan penegakkan hukum, pengamanan peredaran bang cetakan, pengawasan aliran kepercayaan, pencegahan penyalahgunaan dan/atau penodaan agama, penelitian dan pengembangan hukum serta statistik kriminal. Aspek represif melakukan penuntutan dalam perkara pidana, melaksanakan penetapan Hakim dan putusan pengadilan, melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan keputusan pelepasan bersyarat, melengkapi berkas perkara tertentu yang berasal dari Penyidik Polri atau Penyidik Pegawai Negeri Sipil.”

Kejaksaan sebagai pengemban kekuasaan negara di bidang penuntutan maka Kejaksaan melakukan penuntutan pidana. Berdasarkan Pasal 2 ayat (2) Undang Undang Nomor 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia bahwa Kejaksaan melaksanakan tugasnya secara merdeka, artinya bebas dan terlepas dari pengaruh kekuasaan lainnya dalam upaya mewujudkan kepastian hukum, ketertiban hukum, keadilan dan kebenaran dengan mengindahkan norma-norma keagamaan, kesopanan, dan kesusilaan, serta wajib menggali nilai-nilai kemanusiaan, hukum, dan keadilan yang hidup dalam masyarakat. Jaksa sebagai penuntut umum dalam perkara pidana harus mengetahui secara jelas semua pekerjaan yang harus dilakukan penyidik dari permulaan hingga terakhir yang seluruhnya harus dilakukan berdasarkan hukum. Jaksa akan mempertanggungjawabkan semua perlakuan terhadap terdakwa itu mulai tersangka disidik, kemudian diperiksa perkaranya, lalu ditahan dan akhirnya apakah tuntutan yang dilakukan oleh jaksa itu sah dan benar atau tidak menurut hukum, sehingga benar-benar rasa keadilan masyarakat dipenuhi.

Berdasarkan Pasal 30 Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia bahwa tugas dan wewenang Kejaksaan, yaitu:

a) Di bidang Pidana, Kejaksaan mempunyai tugas dan wewenang:

- 1) Melakukan penuntutan.
- 2) Melaksanakan penetapan hakim dan putusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap.
- 3) Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan putusan pidana bersyarat, putusan pidana pengawasan, dan keputusan lepas bersyarat.

- 4) Melakukan penyidikan terhadap tindak pidana tertentu berdasarkan undang-undang.
 - 5) Melengkapi berkas perkara tertentu dan untuk itu dapat melakukan pemeriksaan tambahan sebelum dilimpahkan ke pengadilan yang dalam pelaksanaannya dikoordinasikan dengan penyidik.
- b) Dalam bidang perdata dan tata usaha negara, Kejaksaan dengan kuasa khusus dapat bertindak baik di dalam maupun di luar pengadilan untuk dan atas nama negara atau pemerintah.
- c) Dalam bidang ketertiban dan ketenteraman umum, Kejaksaan turut menyelenggarakan kegiatan:
- 1) Peningkatan kesadaran hukum masyarakat.
 - 2) Pengamanan kebijakan penegakkan hukum.
 - 3) Pengawasan peredaran barang cetakan.
 - 4) Pengawasan aliran kepercayaan yang dapat membahayakan masyarakat dan negara.
 - 5) Pencegahan penyalahgunaan dan atau penodaan agama.
 - 6) Penelitian dan pengembangan hukum serta statistic kriminal.

Disamping itu, Kejaksaan juga memiliki tugas-tugas lain seperti di atur dalam Pasal 31, Pasal 32, Pasal 33, dan Pasal 34 Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004, yaitu Pasal 31 Kejaksaan dapat meminta kepada hakim untuk menempatkan seorang terdakwa di rumah sakit, tempat perawatan jiwa atau tempat lain yang layak karena yang bersangkutan tidak mampu berdiri sendiri atau disebabkan oleh hal-hal yang dapat membahayakan orang lain, lingkungan atau dirinya sendiri. Pasal 32

di samping tugas dan wewenang tersebut dalam undang-undang ini, Kejaksaan dapat disertai tugas dan wewenang lain berdasarkan undang-undang ini. Pasal 33 dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya, Kejaksaan membina hubungan kerja sama dengan badan penegak hukum dan keadilan serta badan negara atau instansi lainnya. Pasal 34 Kejaksaan dapat memberikan pertimbangan dalam bidang hukum kepada instansi pemerintah lainnya. Secara khusus Pasal 35 Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia, memuat tugas dan wewenang Jaksa Agung selain dari memimpin lembaga kejaksaan, yaitu:

- a) Menetapkan serta mengendalikan kebijakan penegak hukum dan keadilan dalam ruang lingkup tugas dan wewenang Kejaksaan;
- b) Mengefektifkan proses penegakan hukum yang diberikan oleh undang-undang;
- c) Mengesampingkan perkara demi kepentingan umum;
- d) Mengajukan kasasi demi kepentingan hukum kepada Mahkamah Agung dalam perkara pidana, perdata, dan tata usaha negara;
- e) Dapat mengajukan pertimbangan teknis hukum kepada Mahkamah Agung dalam pemeriksaan kasasi perkara pidana;
- f) Mencegah atau menangkal orang tertentu masuk atau keluar wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia karena keterlibatannya dalam perkara pidana sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

3) Peraturan Kejaksaan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Manajemen Karier Pegawai Kejaksaan Republik Indonesia

Manajemen karier Pegawai diselenggarakan berdasarkan Sistem Merit dengan tetap mengacu pada karakteristik Kejaksaan Republik Indonesia yang mempunyai kekhususan dan keterpaduan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi.

Pasal 58 Ayat (1):

Mutasi dalam lingkungan Kejaksaan terdiri atas:

- a) Mutasi nasional.
- b) Mutasi lokal.
- c) Mutasi sesuai kebijakan Pejabat Pembina Kepegawaian.

Pasal 58 Ayat (2):

Mutasi nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a ditetapkan oleh Pegawai yang bersangkutan dan Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan hasil penilaian Tim Penilai Kinerja Pusat.

Pasal 58 Ayat (3):

Mutasi lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b ditetapkan Kepala Kejaksaan Tinggi berdasarkan hasil penilaian Tim Penilai Kinerja Daerah.

Pasal 58 Ayat (4):

Mutasi nasional sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dilaksanakan setiap bulan Mutasi sesuai kebijakan Pejabat Pembina Kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dapat dilakukan sesuai kebutuhan organisasi tidak terbatas sebagaimana dimaksud pada ayat (4). Maret, Juli, dan Oktober.

Pasal 58 Ayat (4):

Mutasi sesuai kebijakan Pejabat Pembina Kepegawaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c dapat dilakukan sesuai kebutuhan organisasi tidak terbatas sebagaimana dimaksud pada ayat (4).

Adapun beberapa prosedur yang ditetapkan mengenai tatacara pengajuan mutasi dikalangan Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kejaksaan yaitu :

Pasal 60 Ayat (1):

- a) Yang akan terjadi agar dia Mutasi lokal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 ayat (1) huruf b merupakan Mutasi dalam satu wilayah hukum Kejaksaan Tinggi.
- b) Mutasi lokal dilakukan terhadap Jabatan pengawas, Jabatan pelaksana eselon V, JF Jaksa dengan golongan paling tinggi III.c, dan Pegawai selain pejabat fungsional Jaksa dengan golongan paling tinggi III.c penetapannya dilakukan oleh Kepala Kejaksaan Tinggi.

Pasal 61 Ayat (1):

- 1) Mutasi lokal sebagaimana dimaksud dalam Pasal 60 hanya diberikan dengan memenuhi ketentuan:
 - a) pada satuan kerja dengan tipe yang sama;
 - b) mempertimbangkan Pola Karier sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36;
 - c) dilakukan paling singkat 1 (satu) tahun setelah yang bersangkutan mendapatkan Mutasi nasional; dan
 - d) dilaksanakan selain waktu Mutasi nasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 58 ayat (4).

- 2) Pelaksanaan Mutasi lokal wajib dilaporkan kepada Jaksa Agung Muda Pembinaan melalui Kepala Biro Kepegawaian dan dimasukkan ke dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian.
- 3) Keputusan Mutasi lokal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku dalam hal terdapat pertentangan dengan kebijakan dari Pejabat Pembina Kepegawaian.

Untuk memenuhi kebutuhan organisasi pada wilayah hukumnya Kepala Kejaksaan Tinggi dapat menerbitkan surat perintah penugasan kepada Pegawai dengan golongan III d sampai dengan golongan IV a yang tidak menduduki Jabatan untuk ditempatkan pada satuan kerja di wilayahnya dalam jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan dan dapat diperpanjang 1 (satu) kali. Surat perintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Pegawai yang bersangkutan melalui Kepala Biro Kepegawaian untuk dikukuhkan menjadi surat keputusan.

Dalam hal jangka waktu surat perintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) telah berakhir dan pengukuhan Surat Keputusan yang diusulkan tidak diterbitkan oleh Pegawai yang bersangkutan, Pegawai yang bersangkutan dikembalikan ke satuan kerja asal.

Kesesuaian pelaksanaan mutasi di Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara sudah mengacu pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Kejaksaan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Manajemen Karier Pegawai Kejaksaan Republik Indonesia Hal ini dapat dibuktikan dari hasil wawancara yang sudah penulis lakukan dalam wawancara

teresebut narasumber menyatakan bahwa pelaksanaan mutasi di Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis Pada Hari Senin / 09 September 2024 pukul 09.00 – 10.00 oleh Bapak Fauzan Azmi, S.H.,M.H. selaku Kepala Subbagian Kepegawaian di bidang Pembinaan pada Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara. Dimana data yang penulis peroleh dari hasil tanya jawab antara penulis dengan narasumber.

Pelaksanaan mutasi di Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara memiliki batasan waktu untuk melakukan mutasi untuk mutasi jabatan Pegawai Negeri Sipil harus menjabat dalam kurun waktu minimal 2 (dua) tahun saat menjabat di eselon II,III, dan IV. Sedangkan mutasi jabatan untuk Staff minimal 1 (satu) tahun dan mutasi tersebut juga dapat dilaksanakan berdasarkan kebutuhan organisasi. Namun lain halnya dengan mutasi wilayah kerja tidak ada kurun waktu yang membatasi. Pegawai Negeri Sipil dapat melakukan kapan saja mutasi wilayah kerja dengan syarat Pegawai Negeri Sipil tersebut tidak bermasalah dan berkas yang diperlukan lengkap serta dengan alasan melakukan mutasi yang dapat menjadi pertimbangan. Kemampuan pegawai dalam bekerja menjadi pertimbangan dalam pemberian mutasi jabatan hal ini dibuktikan dengan pemberian mutasi terhadap pegawai dengan mempertimbangkan kedisiplinan, kemampuan, dan prestasi kerjanya hal ini bertujuan untuk memberikan penyegaran dalam organisasi.

4) Keputusan Jaksa Agung Nomor 289 Tahun 2021 tentang Penetapan Kelas Jabatan Pegawai di Lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia

Keputusan Jaksa Agung Nomor 289 Tahun 2021 mengatur tentang Penetapan Kelas Jabatan Pegawai di Lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia. Keputusan ini menetapkan kelas jabatan untuk berbagai jabatan, termasuk pimpinan tinggi, administrasi, fungsional, dan pelaksana, berdasarkan analisis jabatan, beban kerja, dan evaluasi. Kelas jabatan ini tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari keputusan tersebut.

Adapun Poin-poin Penting dari Keputusan Jaksa Agung Nomor 289 Tahun 2021:

- **Dasar Hukum:**

Keputusan ini dikeluarkan berdasarkan perubahan organisasi dan tata kerja Kejaksaan RI, serta hasil analisis jabatan, beban kerja, dan evaluasi jabatan.

- **Tujuan:**

Tujuan dari keputusan ini adalah untuk menyesuaikan penetapan kelas jabatan pegawai di lingkungan Kejaksaan RI dengan perkembangan dan kebutuhan organisasi.

- **Penerapan:**

Kelas jabatan ini diterapkan pada jabatan pimpinan tinggi, administrasi, fungsional, dan pelaksana di lingkungan Kejaksaan RI.

- **Dasar Penetapan:**

Penetapan kelas jabatan didasarkan pada analisis jabatan, beban kerja, dan evaluasi jabatan yang dilakukan di lingkungan Kejaksaan.

NO.	NAMA JABATAN	KELAS JABATAN
1	2	3
13	Analisis Perekonomian	7
14	Analisis Perencanaan	
15	Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Aparatur	
16	Analisis Pertahanan dan Keamanan	
17	Analisis Politik Hukum dan Keamanan	
18	Analisis Program Diklat	
19	Analisis Sistem Informasi	
20	Analisis Sistem Informasi Pusdatin dan LPPB (Pusdaskrimti)	
21	Analisis Barang Milik Negara	
22	Analisis Data Standarisasi	
23	Analisis Kerjasama Diklat	
24	Analisis Kesehatan	
25	Analisis Kurikulum dan Pembelajaran	
26	Analisis Monitoring, Evaluasi dan Pelaporan	
27	Analisis Rencana Program dan Kegiatan	
28	Analisis Forensik Digital	
29	Analisis Hubungan Antar Lembaga	
30	Analisis Humas	

Tabel 1. Keputusan Jaksa Agung Nomor 289 Tahun 2021⁴²

Bahwa menurut Keputusan Jaksa Agung Nomor 289 Tahun 2021 mengatur tentang Penetapan Kelas Jabatan Pegawai di Lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia. dengan kelas jabatan / grade 7 (tujuh) yang mana dapat dipandang bahwa kelas jabatan / grade 7 (tujuh) tersebut adalah kelas jabatan yang cukup strategis di Wilayah Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara karena selevel dengan Pegawai yang menduduki Eselon V di unit kerja seperti Kepala Urusan di masing-masing bidang. sehingga pemberian tugas maupun sarana dan prasarana terhadap organisasi tersebut harus lebih maksimal dan dimanfaatkan.

Bahwa menurut Surat dari Jaksa Agung Muda Pembinaan selaku Ketua Panitia Seleksi Pengadaan Calon Aparatur Sipil Negara (CASN) pada Kejaksaan RI TA

⁴² Keputusan Jaksa Agung Nomor 289 Tahun 2021 tentang Penetapan Kelas Jabatan Pegawai di Lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia

2024 Nomor : Peng-19/C/Cp.2/11/2024 Tentang Materi Pokok Soal Seleksi Kompetensi Bidang (SKB) Dengan Computer Assisted Test (CAT) Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Kejaksaan Republik Indonesia Tahun Anggaran 2024 yang memiliki fungsi Bahwa kompetensi seorang Analis Forensik Digital sebagaimana diuraikan dalam ketentuan yang tercantum dalam pokok pokok yang diujikan pada saat seorang afd tersebut mendaftar untuk

Kemampuan Umum:

- Prinsip Dasar Forensik Digital
- Pengumpulan Bukti Digital
- Analisis Data Digital
- Penanganan dan Pelestarian Bukti Digital
- Enkripsi dan Forensik
- Penggunaan Alat Forensik Digital
- Etika dalam Forensik Digital
- Hukum dan Regulasi yang Berlaku pada Forensik Digital

Kemampuan Khusus:

- Pemulihan Data yang Terhapus
- Keamanan Jaringan dan Forensik
- Forensik Sistem Operasi
- Forensik Perangkat Bergerak
- Forensik Cloud
- Analisis Malware

- Forensik Media Sosial
- Kriptografi dalam Forensik Digital
- Forensik Email
- Pengawasan Digital dan Forensik
- Kepatuhan dan Regulasi dalam Forensik Digital
- Forensik Gambar dan Video Digital
- Pengenalan Pola dan Analisis Big Data
- Forensik Web dan Log Analisis
- Forensik Perangkat IoT (Internet of Things)
- Analisis Jaringan dan Trafik Internet
- Forensik Blockchain dan Cryptocurrency
- Penggunaan AI dan Machine Learning dalam Forensik Digital
- Ancaman Internal dan Investigasi
- Simulasi dan Modelling dalam Forensik Digital

B. Hambatan Pelaksanaan Mutasi

Setiap pegawai yang telah diberikan mutasi jabatan di harapkan agar meningkatkan kinerjanya agar benar-benar tercapai tujuan dari organisasi tersebut. Mutasi yang tidak mempertimbangkan kecocokan kompetensi menyebabkan penurunan kinerja dan ketidakefisienan dalam pelaksanaan tugas forensik digital.

Pegawai yang ditempatkan tanpa latar belakang teknis memerlukan waktu adaptasi yang panjang dan pelatihan tambahan.⁴³

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan mutasi di Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara. Salah satunya faktor kompetensi pegawai. Masih adanya penempatan pegawai yang belum berpegang pada prinsip "*The right man in the right place and the right man in the right job*" yang artinya penempatan orang-orang yang tepat pada tempat dan jabatan yang tepat. Pada dasarnya pegawai yang akan melakukan analisis jabatan sebelum bertugas sudah diberikan pelatihan dalam melakukan analisis jabatan sesuai dengan ketentuan atau pedoman analisis jabatan. Tim analisis jabatan yang bertugas melakukan analisis jabatan seperti hanya dipakai sementara waktu dan bekerja pada waktu proses analisis jabatan sehingga bisa dikatakan kemampuan mereka sangatlah kurang karena mereka dibuat dalam waktu yang instan. Hal yang sebenarnya paling memprihatinkan yaitu masih ada pegawai yang bertugas melakukan analisis jabatan terkadang masih belum memahami tugas yang harus dilakukan, karena latar belakang pendidikan yang dia kuasai tidak sesuai dengan apa yang dia kerjakan, hal inilah yang menjadi hambatan analisis jabatan di ruang lingkup Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara. Sehingga hal seperti inilah yang membuat proses penempatan mutasi pegawai terhambat. Selanjutnya temuan dari hasil wawancara lanjutan pada Hari Rabu Tanggal 11 September 2024 Pukul 13.30 sampai dengan 14.30 oleh Bapak Muhammad Husairi, S.H., M.H. sebagai Kepala Seksi Teknologi Informasi dan

⁴³ Hidayat, A. "Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Manajemen ASN*, Vol. 5, No. 2, 2021, pp. 120-125.

Produksi Intelijen (E). Beberapa hambatan yang muncul dalam pelaksanaan mutasi Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara sudah pasti menjadi bahan evaluasi untuk dapat diperbaiki kualitas mutu pegawai analisis jabatan yang mengatur proses mutasi pegawai di ruang lingkup Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara. Adapun upaya yang dilakukan yaitu optimalisasi penempatan pegawai di Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara.

Pengoptimalisasian ini terlebih dahulu dilakukan dengan menentukan analisis jabatan, analisis beban kerja dan penentuan kualifikasi jabatan. Sementara optimalisasi penempatan pegawai dilihat dari:

1) Analisis Jabatan

Dalam optimalisasi penempatan jabatan pegawai di Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara, analisis jabatan sudah dilakukan dengan baik sesuai dengan prosedur yang ada pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 4 Tahun 2005 tentang Pedoman Analisis Jabatan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintahan Daerah Menteri Dalam Negeri. Upaya yang telah dilakukan diantaranya telah adanya uraian jabatan dan persyaratan jabatan.

2) Analisis Beban Kerja

Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara menggunakan analisis beban kerja sebagai pedoman dalam penempatan pegawai sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 tahun 2008 tentang Pedoman Pelaksanaan Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Kementrian Dalam Negeri. Analisis beban kerja dilakukan terhadap aspek-aspek, yaitu: norma waktu, volume kerja, dan jam kerja efektif . sedangkan pelaksanaanya, dilaksanakan secara sistematis dengan tahapan

pengumpulan data, pengolahan data, penelaahan hasil olahan data dan kemudian dilanjutkan dengan penetapan hasil analisis beban kerja. Pelaksanaan analisis beban kerja.

3) Kualifikasi Jabatan

Kualifikasi jabatan yang harus dimiliki oleh pegawai agar dapat menunaikan tugas sesuai dengan jabatan, diketahui berdasarkan uraian dari analisis jabatan Badan Kepegawaian Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara telah melaksanakan penempatan pegawai sesuai dengan persyaratan yang tercantum pada Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 100 tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural. Di samping persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, pengangkatan pejabat pembina kepegawaian pusat dan daerah juga memperhatikan kualifikasi lain yaitu faktor senioritas dalam kepangkatan, usia, pendidikan dan pelatihan jabatan, dan pengalaman yang dimiliki, selain faktor-faktor tersebut, faktor kemanusiaan masih sering digunakan dalam penempatan pegawai di Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara.

Pelaksanaan kegiatan mutasi bertujuan sebagai bentuk penyegaran fungsi dan tugas pegawai sehingga seseorang tidak merasa jenuh dengan jabatan ataupun tugas yang diembannya. Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil bertujuan sebagai pedoman mengenai permohonan Pegawai Negeri Sipil. Kinerja pegawai yang optimal sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi yang diembannya dalam suatu instansi. Dengan optimalnya kinerja yang dilakukan oleh pegawai, tujuan dan sasaran yang telah dirumuskan sebelumnya

dapat dicapai sesuai yang diharapkan. Tercapainya tujuan dalam suatu instansi menjadikan instansi tersebut berkembang. Perkembangan yang telah dicapai tersebut menjadikan pegawai mempunyai peran yang besar atas kinerja yang telah dilakukan untuk instansi tersebut, sehingga pegawai memiliki rekam jejak yang baik dalam perjalanan kariernya. Karier pegawai menjadi berkembang dengan pesat yang menyebabkan Kebijakan dan Manajemen Publik pegawai di mutasi ke jabatan atau posisi yang lebih tinggi dari sebelumnya. Adanya ketidaksesuaian antara kompetensi dan bidang kerja menjadi salah satu permasalahan yang menonjol dalam kepegawaian di Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara. Unsur subyektifitas dan kepentingan politis seringkali lebih diutamakan sehingga mendorong terjadinya Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN).⁴⁴

Adapun hambatan yang ditemukan dapat mempengaruhi pelaksanaan mutasi di Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara, salah satunya faktor Kompetensi Pegawai serta kompetensi tim analisis jabatan. Faktor Kompetensi Pegawai Negeri Sipil juga menjadi hambatan pelaksanaan penempatan mutasi pegawai. Yaitu masih adanya penempatan pegawai yang belum berpegang pada prinsip *“The right man in the right place and the right man in the right job”* yang artinya penempatan orang-orang yang tepat pada tempat dan jabatan yang tepat. Hal seperti ini harus menjadi pertimbangan yang memang harus di pikirkan oleh pihak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara dalam mengatasi hambatan proses mutasi para Pegawai Negeri

⁴⁴ Rahma Gautami, 2013, *“Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Nganjuk dalam Melaksanakan Kebijakan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Nganjuk”*, Jurnal dan Kebijakan Manajemen, vol.1 No. 1, halaman 4

Sipil karena apabila tidak di tindak lanjuti dengan baik jauh-jauh hari maka akan terjadi kemacetan dalam mensinergikan proses mutasi itu sendiri, karena mengingat proses mutasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil yang ada di Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara itu sendiri. Belakangan ini sering terdengar isu bahwa perpindahan pegawai dari suatu instansi ke instansi lain ada unsur politik ataupun faktor kedekatan pegawai dengan pimpinannya. Hal seperti ini seharusnya harus segera dituntaskan dan dapat merugikan beberapa pihak karena proses birokrasi seperti ini tidak adil, seharusnya pihak Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara harus tidak tebang pilih dalam melayani proses mutasi, karena sebagai Abdi Negara yang baik harus bersikap adil.

Akan Tetapi hal ini di klarifikasi langsung oleh Kepala Subbagian Kepegawaian Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara “Pengaruh unsur politik jelas tidak ada karena Pegawai Negeri Sipil itu dilarang berpolitik karena ada aturannya, walaupun ada Pegawai Negeri Sipil yang berpolitik itu adalah pelanggaran dan pastinya akan segera diproses. Akan tetapi jika ada faktor kedekatan sehingga mempermudah proses mutasi mereka untuk pindah milayah kerja hal itu sah-sah saja dilakukan sepanjang hal tersebut sesuai dengan prosedur dan sepanjang dapat menunjang jenjang karir atau kinerja mereka disana semakin bagus. Tapi sejauh ini selama pemantaun saya tidak ada yang dipermudah dan dipersulit semuanya kita perlakukan sama selagi berkasnya tidak ada kesalahan”. Selain itu juga hambatan terkait ketidaksesuaian latar

belakang pendidikan para pegawai di Badan Kepegawaian Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara sangat minim sehingga bagi peneliti ini bukan permasalahan besar yang harus diperbaiki, karena pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya adalah pegawai yang sudah senior dan sudah mendekati usia pensiun, dan dapat diyakini dia sudah banyak pengalaman dalam persoalan kemutasi. Dapat disimpulkan bahwa proses mutasi di Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara sudah berjalan dengan baik setelah keluarnya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Diharapkan para pegawai di Badan Kepegawaian Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara dapat meningkatkan kualitas kinerjanya sehingga dapat memperlancar jalannya roda organisasi Pemerintah pada Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara terutama dalam bidang mutasi.

Hambatan dalam kompetensi pegawai analisis forensik digital meliputi kompleksitas data, perkembangan teknologi yang pesat, enkripsi dan anonimitas, serta pertimbangan hukum dan etika. Selain itu, keterbatasan sumber daya manusia, kurangnya standar prosedur, dan potensi bias dalam analisis juga menjadi tantangan. Adapun hambatan-hambatan tersebut meliputi:

- Kompleksitas Data:

Data digital seringkali dalam format mentah dan kompleks, sulit dipahami oleh non-ahli.

- Perkembangan Teknologi:

Teknologi digital berkembang pesat, menuntut analis forensik untuk selalu memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka.

- Enkripsi dan Anonimitas:

Penggunaan enkripsi dan layanan anonim oleh pelaku kejahatan dapat menyulitkan pelacakan dan analisis.

- Pertimbangan Hukum dan Etika:

Pengumpulan dan analisis data digital harus mempertimbangkan privasi individu dan mematuhi hukum yang berlaku.

- Keterbatasan Sumber Daya:

Kurangnya sumber daya manusia yang terlatih dan peralatan yang memadai dapat menghambat proses analisis.

- Standar Prosedur:

Kurangnya standar prosedur dalam pengumpulan dan penanganan bukti digital dapat menyebabkan masalah penerimaan bukti di pengadilan.

- Potensi Bias:

Analisis forensik dapat dipengaruhi oleh bias peneliti, pelatihan yang tidak memadai, atau tekanan untuk menghasilkan temuan tertentu.

- Jumlah Data yang Besar:

Ledakan data digital yang semakin besar dan kompleks menuntut ahli forensik untuk memiliki kemampuan mengelola dan menganalisis data dalam skala besar.

- Aspek Global:

Kejahatan siber yang bersifat lintas batas menuntut ahli forensik untuk memahami perbedaan hukum dan regulasi di berbagai negara.

- **Penerimaan Bukti di Pengadilan:**

Memastikan rantai penyimpanan bukti yang sah dan tidak terganggu menjadi tantangan dalam proses pengadilan.

Adapun beberapa hambatan yang ditemukan penulis pada terhadap pelaksanaan mutasi diantaranya terletak pada sarana dan prasarana yang belum memadai.



Tabel 2. Sarana dan Prasarana

Hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis Pada Hari Rabu / 13 November 2024 pukul 13.30 – 14.30 oleh Bapak Hendi Fakhri Pratama, S.Kom Jabatan Analis Forensik Digital pada Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara. Dimana data yang penulis peroleh dari hasil tanya jawab antara penulis dengan narasumber yaitu Analis forensik digital harus mengikuti Pendidikan dan pelatihan yang membidangi masalah digital forensik, perlunya tugas yang memiliki Kerjasama dengan instansi

lain yang berkaitan dengan digital forensik, tersedianya ruangan khusus sarana dan prasarana alat bantu digital forensik tersebut antara lain berupa computer, hard disk dan Standar Operasional Prosedur



Tabel 3. Sarana dan Prasarana

Adapun hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis Pada Hari Rabu / 13 November 2024 pukul 13.30 – 14.30 oleh Bapak Hendi Fakhri Pratama, S.Kom Jabatan Analis Forensik Digital pada Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara. Dimana data yang penulis peroleh dari hasil tanya jawab antara penulis dengan narasumber yaitu Personil Analis Forensik Digital pada Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara yaitu belum adanya pembekalan terlebih dahulu dengan keterampilan sesuai dengan kebijaksanaan yang ditentukan oleh kejaksaan dan diharapkan terhadap jabatan mereka sehingga tidak tercapai maksud dan tujuan organisasi karena belum

dibekali dengan keterampilan dan keilmuan dari jabatan yang diembannya sehingga tidak tercapainya tujuan suatu organisasi dan menyebabkan ketidakefektifan pelaksanaan tugas, penurunan kualitas layanan forensik digital, serta potensi kerugian organisasi akibat tidak optimalnya kinerja pegawai pada jabatan yang tidak sesuai kompetensinya. Termasuk didalamnya analisis forensik digital pada unit kerja di Kabupaten / Kota di wilayah hukum Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara pada kenyataannya sejak mereka diangkat hingga saat ini ketersediaan sarana prasarana yang mendukung seperti kompetensi atau sertifikasi sesuai dengan jabatan analisis forensik digital antara lain berupa laboratorium forensik maupun jaringan komputer alat laboratorium yang mendukung pelaksanaan mutasi.

C. Keabsahan Pelaksanaan Mutasi

Keabsahan adalah sifat sah atau keberlakuan suatu hal, seperti dokumen, pernyataan, atau tindakan, yang sesuai dengan aturan hukum atau norma yang berlaku. Dalam konteks hukum, keabsahan berkaitan erat dengan kepastian hukum dan mengacu pada pengakuan resmi dan kekuatan mengikat dari suatu aturan atau keputusan. Keabsahan menunjukkan bahwa suatu hal dianggap benar, sah, dan memiliki kekuatan hukum atau norma yang mengikat. Suatu hal dianggap sah jika memenuhi persyaratan dan prosedur yang ditetapkan oleh hukum atau norma yang berlaku. Keabsahan memberikan kepastian bahwa suatu hal memiliki dasar hukum yang kuat dan dapat diandalkan.

Contoh dalam konteks hukum, keabsahan bisa merujuk pada keabsahan suatu undang-undang, peraturan, putusan pengadilan, atau dokumen lain yang memiliki

kekuatan hukum. Contoh dalam suatu dokumen, keabsahan menunjukkan bahwa dokumen tersebut dianggap asli, valid, dan memiliki kekuatan hukum.

Dengan demikian, keabsahan memastikan bahwa suatu hal diakui sebagai sah, memiliki kekuatan hukum atau norma, dan dapat diandalkan dalam berbagai konteks, termasuk hukum, dokumen, dan transaksi.

Keabsahan mutasi merupakan aspek penting yang mengacu pada kesesuaian pelaksanaan mutasi dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan prosedur yang berlaku. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa Mutasi sebagian besar dilakukan berdasarkan surat permohonan dan usulan resmi, namun beberapa kasus menunjukkan kurangnya pemenuhan persyaratan administratif, seperti masa kerja minimal dan kecocokan kompetensi. Dalam beberapa mutasi, penempatan pegawai dilakukan tanpa mempertimbangkan latar belakang teknis yang sesuai dengan jabatan analis forensik digital, sehingga tidak sepenuhnya memenuhi prinsip meritokrasi. Tidak semua instansi asal maupun penerima melakukan koordinasi dan verifikasi secara menyeluruh terhadap kelayakan pegawai yang dimutasi.

Dalam setiap pelaksanaan mutasi pegawai, perusahaan memilih dan menetapkan terlebih dahulu dasar pertimbangan yang akan dijadikan pedoman untuk memilih pegawai mana yang akan dimutasikan, pada umumnya perusahaan memilih dasar pertimbangan atau landasan yang berbeda dalam menentukan pegawai yang akan dimutasikan.

Menurut Hasibuan (2013), indikator mutasi terdiri dari:

- Pengalaman Memiliki pengalaman sesuai dengan bidangnya, mempunyai pekerjaan yang mendukung pekerjaannya dan mempunyai jam terbang yang tinggi.
- Pengetahuan Memahami tugas pokok dan fungsi, mengetahui kebijakan-kebijakan tentang mutasi dan memahami mengenai tujuan dari mutasi.
- Kebutuhan Adanya kebutuhan pada instansi tertentu, adanya kesesuaian mutasi dengan kebutuhan, dan kebutuhan sesuai dengan bidangnya.
- Kecakapan Memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya, memiliki kecakapan pada bidang lainnya, dan memiliki skill yang mampu diandalkan.
- Tanggung jawab Memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya, bertanggung jawab terhadap segala keputusan.

Pada dasarnya pelaksanaan promosi mutasi jabatan disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan pengembangan karir Aparatur Sipil Negara. Jabatan karir Pegawai Negeri Sipil dapat dibagi menjadi dua, yaitu jabatan struktural dan jabatan fungsional. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara perihal Jabatan Fungsional Pegawai Negeri Sipil, menyebutkan jabatan fungsional adalah Kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang Aparatur Sipil Negara dalam suatu satuan organisasi yang dalam pelaksanaan tugasnya didasarkan pada keahlian atau ketrampilan tertentu serta bersifat mandiri. Dalam struktur organisasi satuan perangkat kerja daerah seleksi pejabat Eselon IV hingga Eselon II seyogyanya harus melalui tahap-tahap penilaian secara obyektif.

Dengan demikian seorang Aparatur Sipil Negara akan mengikuti penilaian kompetensi untuk mengetahui kompetensinya, latar belakang pendidikan dan sebagainya agar sesuai dengan penempatannya suatu jabatan. Salah satu perangkat kepegawaian daerah yang diberi mandat dalam melaksanakan penilaian secara objektif terkait promosi atau pun mutasi pejabat yaitu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Umumnya memiliki tugas dan fungsi sebagai menyelenggarakan kegiatan mutasi Pegawai Negeri Sipil di tingkat daerah atas intruksi kepala daerah (Purnomo dan Rusli 2020). Mutasi pegawai diselenggarakan oleh Bidang Mutasi dan Promosi, yang menangani dan mengelola aktivitas perpindahan Pegawai Negeri Sipil baik di dalam instansi di lingkungan pemerintah kabupaten, dan perpindahan antar instansi baik masuk atau keluar dari kabupaten. Sedangkan mutasi jabatan struktural adalah perubahan posisi jabatan struktural Pegawai Negeri Sipil baik secara vertikal maupun horizontal.

Mekanisme mutasi dan promosi yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di pemerintahan daerah umumnya merujuk pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Permen PANRB No. 15 Tahun 2019 tentang pengisian jabatan pimpinan tinggi secara terbuka dan kompetitif di lingkungan instansi pemerintah dan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.

Sehingga dalam menganalisa Penerapan merit system pelaksanaan promo dan mutasi Aparatur Sipil Negara di Pemerintahan Daerah hal tersebut bisa dilakukan dengan dibagi dalam 2 (dua) dimensi yaitu dimensi proses dan dimensi konten. Dalam dimensi proses akan dikaji mengenai prinsip adil dan setara, keterbukaan sedangkan dari dimensi konten akan dikaji mengenai kompetensi (Afrianto dan Prasajo, 2020).

a) Dimensi Proses

Fokus kajian pada dimensi proses ada 3 bagian, yaitu prinsip adil dan setara, keterbukaan dan efisiensi

1. Adil dan Setara

Pada penentuan calon yang akan di usulkan oleh Satuan Kerja yang menerima surat edaran terkait adanya jabatan yang lowong, pada dasarnya ada dua. Pertama, berdasarkan partisipasi aktif dari pegawai. Artinya, surat tersebut didistribusikan sampai ke semua pegawai yang berada pada Satuan Kerja tersebut. Selanjutnya yang mempunyai keinginan untuk mengikuti seleksi dipersilahkan melakukan pengajuan pendaftaran ke bagian kepegawaian. Kedua, usulan calon dilakukan atas rekomendasi dari Kepala Satuan Kerja.

2. Terbuka/Openess

Fokus kajiannya lebih kepada tahapan seleksi administrasi dan assessment. Itu berarti bahwa peserta yang lolos tahapan administrasi, berhak mengikuti tahap assessment. Menurut Afrianto dan Prasajo (2020) bahwa tahap assessment dilakukan sebagai tindak lanjut dari berlakunya UU ASN tahun 2014, yang

memerintahkan bahwa manajemen kepegawaian haruslah berlandaskan kompetensi dan mengacu kepada pelaksanaan merit system.

Hal tersebut sesuai dengan pandangan Belcher (1913) bahwa umumnya merit system adalah metode pengangkatan ASN yang dibangun secara praktis dan dengan tujuan Pertama *“to prevent the public service from being used as the basis of a political machine”* artinya untuk menghindari pegawai publik digunakan sebagai mesin politik, Kedua, *“to provide the necessary machinery for the choice, through examinations, which so far as practicable, shall be competitive, of properly qualified persons to fill public office”* artinya untuk menyediakan sistem pemilihan pegawai melalui ujian yang kompetitif dan praktis dalam mendapatkan orang-orang qualified untuk mengisi jabatan-jabatan publik. Setelah hasil assesement tersebut keluar, selanjutnya akan dijadikan bahan dalam rapat dan hasilnya akan diberikan kepada pembina kepegawaian untuk memilih Aparatur Sipil Negara yang akan dilantik sebagai pengisi jabatan tersebut.

b) Dimensi Konten

Pada dimensi proses, fokus kajiannya lebih kompetensi. Penjelasan mengenai kompetensi dalam suatu jabatan terutama struktural sebenarnya sudah termaqtun dalam UU No. 5 Tahun 2015 tentang ASN dan PP. No. 11 tahun 2017 terkait manajemen ASN, kompetensi yang dibutuhkan seorang ASN terbagi menjadi 3 (tiga) yakni kompetensi manajerial, kompetensi teknis, dan kompetensi sosial kultural. Lebih lanjut, menurut Afrianto dan Prasjojo (2020) bahwa promosi pegawai dalam jabatan, yang dimaksud dengan kompetensi teknis dapat diukur

dari tingkat spesialisasi pendidikan, pelatihan teknis fungsional, dan pengalaman kerja/jabatan. Sedangkan kompetensi manajerial dapat diukur dari tingkat pendidikan, pelatihan struktural atau manajemen, dan pengalaman kepemimpinan. Sedangkan kompetensi sosio kultural diukur dari pengalaman kerja berkaitan dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku, dan budaya sehingga memiliki wawasan kebangsaan. Keabsahan pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil, khususnya pada jabatan Analis Forensik Digital di lingkungan Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara, harus dilihat dari tiga aspek utama, yaitu kesesuaian dengan regulasi, prosedur administratif, serta prinsip-prinsip pemerintahan yang baik. Dalam konteks hukum administrasi negara, suatu keputusan administrasi seperti mutasi pegawai dinyatakan sah apabila dibuat oleh pejabat yang berwenang, sesuai prosedur, dan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

1. Kesesuaian dengan Peraturan Perundang-undangan

Pelaksanaan mutasi Aparatur Sipil Negara diatur dalam berbagai ketentuan hukum, di antaranya:

- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang pada Pasal 73 menyebutkan bahwa "Setiap Pegawai Negeri Sipil dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam satu instansi pusat, antar instansi pusat, satu instansi daerah, antar instansi daerah, antar instansi pusat dan instansi daerah, dan ke perwakilan NKRI di luar negeri".⁴⁵

⁴⁵ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pasal 73.

- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, yang mengharuskan mutasi dilakukan paling singkat 2 (dua) tahun setelah penempatan terakhir dan memperhatikan kesesuaian kompetensi serta kebutuhan organisasi.⁴⁶
- Peraturan Kejaksaan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019 tentang Manajemen Karier Pegawai Kejaksaan, yang mengatur pelaksanaan mutasi lokal dan nasional di lingkungan Kejaksaan berdasarkan penilaian kinerja, kebutuhan organisasi, dan pola karier.⁴⁷ Berdasarkan hasil penelitian lapangan, ditemukan bahwa pelaksanaan mutasi pada beberapa personil Analis Forensik Digital tidak sepenuhnya memenuhi ketentuan tersebut. Beberapa pegawai dimutasi sebelum dua tahun menjabat di unit kerja sebelumnya, dan tidak memiliki latar belakang kompetensi yang relevan dengan jabatan barunya di bidang digital forensik.

2. Prosedur Administratif dan Evaluasi Kinerja

Dari sisi prosedural, pelaksanaan mutasi harus dilakukan berdasarkan sistem merit, yaitu mempertimbangkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan amanat Pasal 191 PP Nomor 11 Tahun 2017 yang menyatakan bahwa mutasi dilakukan setelah memperoleh pertimbangan dari tim penilai kinerja. Namun, dalam praktik di Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara, masih terdapat kekurangan dalam implementasi prinsip tersebut. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Subbagian Kepegawaian, mutasi

⁴⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

⁴⁷ Peraturan Kejaksaan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019 tentang Manajemen Karier Pegawai Kejaksaan

dilakukan tidak selalu melalui proses penilaian menyeluruh terhadap rekam jejak kompetensi pegawai, melainkan lebih bersifat administratif untuk memenuhi kebutuhan organisasi dalam waktu cepat. Hal ini menimbulkan potensi cacat prosedural yang dapat mempengaruhi keabsahan mutasi secara hukum.

3. Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik

Setiap kebijakan administratif termasuk mutasi pegawai harus mematuhi Asas-Asas Umum Pemerintahan yang Baik seperti asas kecermatan, asas profesionalitas, asas akuntabilitas, dan asas kepastian hukum.⁴⁸ Ketika mutasi dilakukan tanpa memperhatikan latar belakang pendidikan dan pengalaman teknis, maka keputusan tersebut dapat dianggap melanggar asas kecermatan dan profesionalitas. Mutasi yang tidak didasarkan pada kompetensi akan berdampak pada efektivitas kerja, terlebih dalam bidang teknis seperti digital forensik. Hal ini bertentangan dengan tujuan reformasi birokrasi, yang menekankan pentingnya profesionalisme aparatur negara.

4. Implikasi Hukum

Jika pelaksanaan mutasi dilakukan tidak sesuai prosedur dan bertentangan dengan ketentuan hukum yang berlaku, maka dapat dikategorikan sebagai maladministrasi. Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2008 tentang Ombudsman Republik Indonesia, maladministrasi mencakup tindakan melawan hukum, penyalahgunaan wewenang, dan

⁴⁸ Jimly Asshiddiqie, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*, Jakarta: Konstitusi Press, halaman 105

pengabaian kewajiban hukum dalam memberikan pelayanan publik.⁴⁹

Pegawai yang merasa dirugikan oleh mutasi yang tidak sah berhak untuk mengajukan keberatan administratif. Oleh karena itu, penting bagi Kejaksaan Tinggi untuk memastikan seluruh proses mutasi dilakukan dengan akuntabilitas penuh.

Keabsahan mutasi merujuk pada kesesuaian prosedur dan persyaratan pelaksanaan mutasi dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam konteks administrasi negara, keabsahan mutasi sangat penting untuk menjamin transparansi, akuntabilitas, dan keadilan dalam manajemen kepegawaian. Menurut teori hukum administrasi negara, setiap keputusan kepegawaian harus didasarkan pada peraturan yang berlaku dan asas legalitas. Pelanggaran prosedur dapat mengakibatkan mutasi dinyatakan tidak sah dan berimplikasi hukum.

Berdasarkan landasan hukum yang ada, pelaksanaan mutasi terhadap personil Analis Forensik Digital di Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara harus memenuhi beberapa syarat, antara lain:

1. Kesesuaian dengan Jabatan yang Ditugaskan Mutasi harus mempertimbangkan kesesuaian antara kompetensi pegawai dengan jabatan yang akan diemban. Analis Forensik Digital memiliki spesialisasi di bidang teknologi informasi dan digital, sehingga mutasi ke jabatan yang tidak relevan dengan bidang keahlian tersebut dapat menurunkan efektivitas tugas dan fungsi pegawai.

⁴⁹ Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2008 tentang Ombudsman Republik Indonesia, Pasal 1 angka 3

2. Proses yang Transparan dan Akuntabel

Proses mutasi harus dilakukan secara transparan dan akuntabel, dengan melibatkan pertimbangan objektif berdasarkan kinerja, integritas, dan kompetensi pegawai. Hal ini penting untuk memastikan bahwa mutasi tidak dipengaruhi oleh faktor subjektif yang dapat merugikan pegawai dan organisasi.

3. Pemberian Pembekalan yang Memadai

Setelah mutasi, pegawai harus diberikan pembekalan yang memadai untuk menyesuaikan diri dengan tugas dan lingkungan kerja yang baru. Pembekalan ini dapat berupa orientasi, pelatihan teknis, maupun pendampingan agar pegawai dapat melaksanakan tugas dengan optimal.

Adapun Hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis Pada Hari Rabu / 13 November 2024 pukul 13.30 – 14.30 oleh Bapak Hendi Fakhri Pratama, S.Kom Jabatan Analis Forensik Digital pada Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara. Dimana data yang penulis peroleh dari hasil tanya jawab antara penulis dengan narasumber yaitu mengenai keabsahan terhadap mutasi pegawai

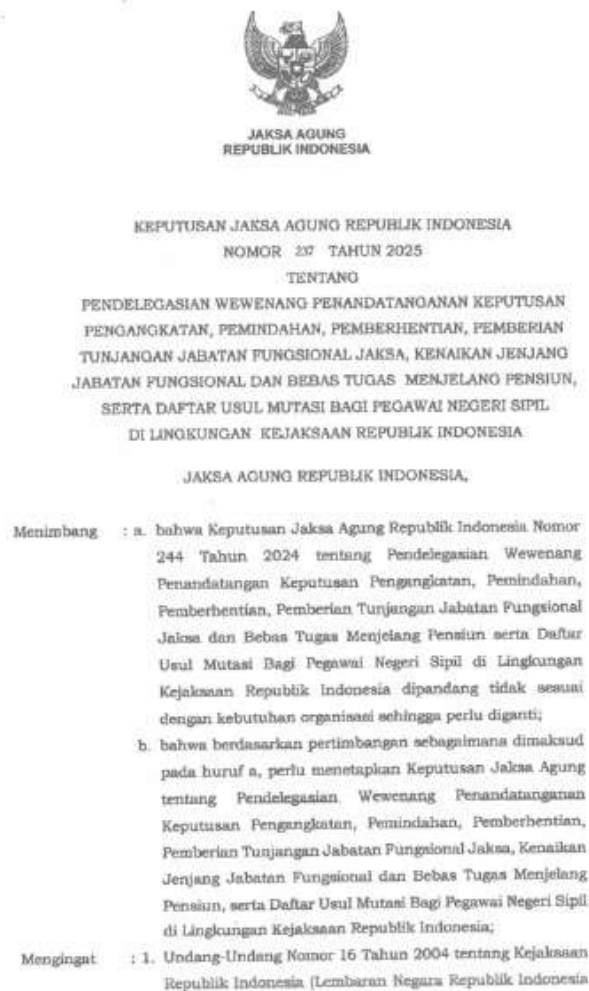
Berikut beberapa hal yang perlu diketahui terkait dengan keputusan Jaksa Agung Yaitu dengan Surat Keputusan Jaksa Agung Nomor 237 Tahun 2025 tentang Pendelegasian Wewenang Penandatanganan Keputusan Pengangkatan, Pemindahan, Pemberhentian, Pemberian Tunjangan Jabatan Fungsional Jaksa, Kenaikan Jenjang Jabatan Fungsional dan Bebas Tugas menjelang Pensiun, serta daftar usul mutasi bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia

- Kewenangan Jaksa Agung:

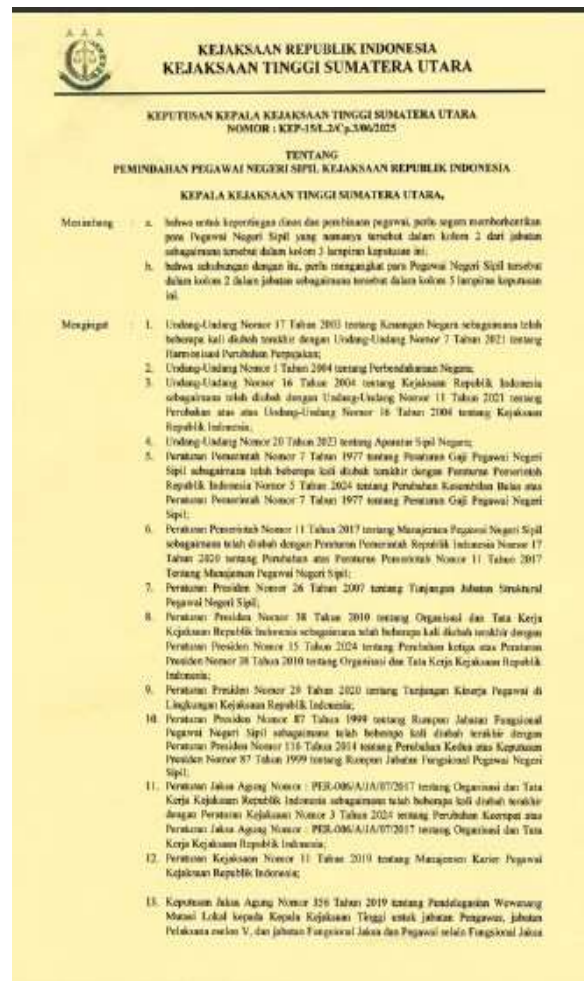
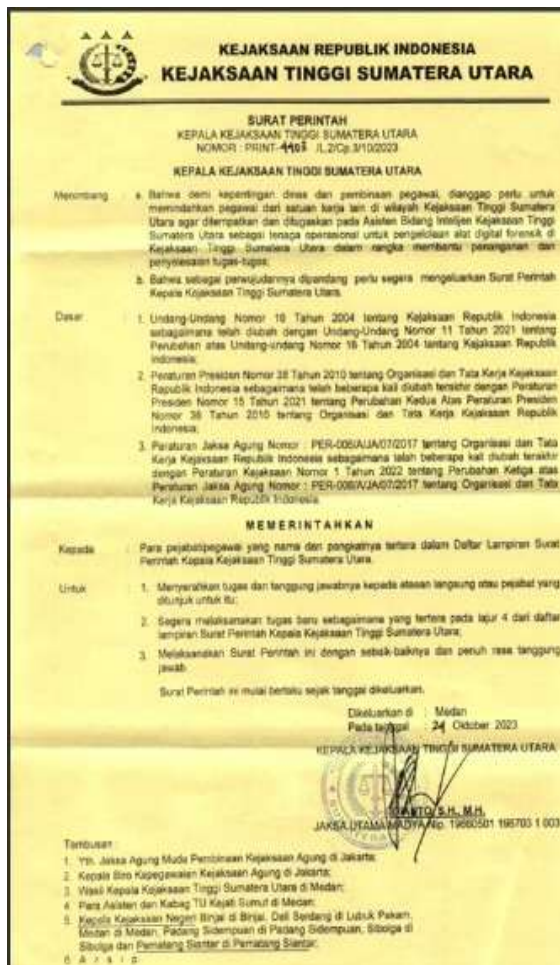
Jaksa Agung memiliki kewenangan untuk menetapkan dan mengendalikan kebijakan penegakan hukum dan keadilan dalam lingkup tugas dan wewenang kejaksaan.

- Keputusan Jaksa Agung:

Keputusan Jaksa Agung dapat berupa pedoman pelaksanaan tugas, peraturan, atau kebijakan yang dikeluarkan oleh Jaksa Agung.



Tabel. 4 Surat Keputusan Jaksa Agung Nomor 237 Tahun 2025



Tabel. 5

Surat Perinta Nomor: Print-4403/L.2/Cp.3/10/2023 dan disahkan juga dengan Keputusan Kepala Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara Nomor : KEP-15/L.2/Cp.3/06/2025

Keabsahan dari perpindahan mereka dapat diterima secara hukum didukung dengan Surat Keputusan mengenai delegasi wewenang dan dikuatkan lagi dengan surat keputusan. Artinya mutasi yang terjadi adalah sah menurut hukum Dan kepada pegawai yang bersangkutan dapat diberikan hak-hak dan tetap dapat dibebankan atau dipertanggungjawabkan tugas dan kedudukannya sesuai dengan kebutuhannya.

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, maka dalam skripsi ini disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaturan Pelaksanaan mutasi di lingkungan Kejaksaan secara umum telah diatur melalui berbagai Peraturan seperti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara, Peraturan Kejaksaan RI Nomor 11 Tahun 2019 tentang Manajemen Karier Pegawai dan Keputusan Jaksa Agung Nomor 289 Tahun 2021 tentang Penetapan Kelas Jabatan Pegawai di Lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia yang mana dapat dipandang bahwa kelas jabatan tersebut adalah jabatan yang cukup strategis di Wilayah Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara sehingga pemberian tugas maupun sarana dan prasarana terhadap organisasi tersebut harus lebih maksimal dan dimanfaatkan.
2. Hambatan Pelaksanaan Mutasi Personil Analis Forensik Digital pada Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara yaitu belum adanya pembekalan sehingga tidak tercapai maksud dan tujuan organisasi dengan keterampilan dan keilmuan dari jabatan yang diembannya sehingga tidak menambah kompetensi. Dan menyebabkan ketidakefektifan pelaksanaan tugas, penurunan kualitas layanan forensik digital, serta potensi kerugian organisasi akibat tidak optimalnya kinerja pegawai pada jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensinya.

3. Keabsahan dari perpindahan Mutasi Personil Analis Forensik Digital pada Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara dapat diterima secara hukum dan didukung dengan Surat Keputusan mengenai delegasi wewenang dan dikuatkan kembali dengan surat keputusan. Artinya mutasi yang terjadi adalah sah menurut hukum.

B. Saran

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam skripsi ini disampaikan saran dan rekomendasi sebagai berikut:

1. Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara perlu memperketat pelaksanaan prosedur mutasi dengan merujuk pada ketentuan hukum yang berlaku. Penempatan pegawai harus dilakukan berdasarkan kecocokan antara kualifikasi pegawai dan kebutuhan teknis jabatan.
2. Untuk tercapainya peningkatan karir bagi pegawai maka perlu dibekali hal hal yang menunjang kompetensi nya di unit kerja yaitu dengan adanya Fasilitas yang harus dibekali terlebih dahulu seperti keterampilan yang sesuai dengan kebijaksanaan yang ditentukan oleh Kejaksaan terhadap Jabatan Analis Forensik Digital
3. Disarankan adanya mekanisme pengawasan dan evaluasi rutin terhadap pelaksanaan mutasi personil analis forensik digital untuk mengidentifikasi kendala dan perbaikan yang diperlukan. Evaluasi ini penting untuk menjamin mutasi berjalan efektif dan sesuai dengan tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Andryan, Farid Wajdi. 2022. *Hukum dan Kebijakan Publik*. Jakarta Timur : Sinar Grafika
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Eny Kusdarini. 2019. *Asas-Asas Umum Pemerintahan Yang Baik Dalam Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta: UNY Press
- Eko Agustinova, Danu. 2015. *Memahami Metode Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Calpulis
- Faisal. 2023. *Pedoman Penulisan dan Penyelesaian Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: Pustaka Prima
- Fauzy, Ahmad. 2022. *Metodologi Penelitian*. Banyumas: CV. Pena Persada
- Hanifah, Ida. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan : Pustaka Prima
- Hanitijo Soemitro, Ronny. 1994. *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Hikmawati, Fenti. 2020. *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers
- Kristiawanto, 2022. *Memahami Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Moleong, Lexy J. 2019. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Muhaimin. 2020. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press
- Mamudji Sri, Soekanto, Soejono. 1995. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta : Raja Grafindo

- Salim H.S., Erlies Septiana Nurbani, 2013. *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Solikin, Nur. 2021. *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media
- Sriwidodo, Joko. 2020. *Perkembangan Sistem Peradilan Pidana Di Indonesia*, Yogyakarta : Kepel Press
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&G, Cet. XXII*. Bandung: Alfabeta
- Zainuddin az-Zubaidi, Imam. 2018. *Al Jami'ah al Shahih al – Mukhtashar Jilid I : Marja*
- Jimly Asshiddiqie, 2006. *“Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara”*. Jakarta: Konstitusi Press.

JURNAL/ARTIKEL

- Benito Asdhie Kodiyat, Irhamsyah. “Konstitusionalitas Perkawinan Pekerja Dalam Satu Perusahaan Dalam Perspektif Negara Hukum”, *Jurnal Buletin Konstitusi*, Volume 5, Nomor 1, Mei 2024.
- Ismaniah, Ruci Meiyanti, “Perkembangan Digital Forensik Saat ini dan Mendatang”. *Jurnal Kajian Ilmiah UBJ*, Vol 15 Nomor: 2, September 2015.
- Mansar, Adi. 2024. “Perkembangan Hukum Berkarakter Dalam Perspektif Filsafat Hukum” *Jurnal Buletin Konstitusi*, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Volume 5, Nomor 1,. Mei 2024.
- Novi Savarianti Fahrani, “Pengembangan Karier Jabatan Fungsional Jaksa Prosecutor Functional Position Career Development”, *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* Vol. 7, No.1, Juni 2013.

Rosalina,dkk,. “Analisis Data Recovery Menggunakan Software Forensic , Winhex and X-ways Forensic.” Jurnal Pengembangan Riset dan Observasi Sistem Komputer 3. 2016.

Syaripuddin, Jasman. “Pengaruh Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pos Indonesia Kantor Pos Medan”, No. 8: Jurnal Ekonomikawan. 2011

Hidayat, “Pengaruh Mutasi Terhadap Kinerja Pegawai,” Jurnal Manajemen ASN, Vol. 5, No. 2, 2021

Rahma Gautami, “*Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah abupaten Nganjuk dalam Melaksanakan Kebijakan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Nganjuk*”, Jurnal dan Kebijakan Manajemen, vol.1 No. 1, 2013

SUMBER DARI KITAB SUCI

HR. Al-Bukhari

SKRIPSI / TESIS

Rahman, Arif. 2022. Analisis Penegakan Hukum Terhadap Perilaku Pegawai Dan Calo Tentang Pungutan Liar, *Tesis*. Makassar : Program Pascasarjana, Universitas Bosowa,

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2004 Tentang Kejaksaan Republik Indonesia

Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2008 tentang Ombudsman Republik Indonesia

Peraturan Presiden No. 38 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kejaksaan Republik Indonesia

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil
Peraturan Kejaksaan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2024 Tentang Perubahan Keempat Atas Peraturan Jaksa Agung Nomor Per-006/A/Ja/07/2017 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Kejaksaan Republik Indonesia

Peraturan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor Per- 049/A/J.A/12/2011 tentang Pembinaan Karier Pegawai Kejaksaan Republik Indonesia

Peraturan Jaksa Agung Nomor: 007/A/JA/08/2016 tentang Perubahan Atas Peraturan Jaksa Agung Republik Indonesia Nomor PER-010/A/JA/06/2015 Tentang Rencana Strategis Kejaksaan Republik Indonesia Tahun 2015-2019 tanggal 4 Agustus 2016

Peraturan Kejaksaan Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2019 Tentang Manajemen Karier Pegawai Kejaksaan Republik Indonesia

Surat Edaran Menteri PAN RB No. 20 Tahun 2021 Tentang Implementasi *CoreValues* dan *Employer Branding* ASN

Keputusan Jaksa Agung Nomor 289 Tahun 2021 tentang Penetapan Kelas Jabatan Pegawai di Lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia

INTERNET

Slamet Adi Priyatna. *Mutasi, Antara Harapan dan Realita*.
<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/artikel/baca/15550/Mutasi-Antara-Harapan-dan-Realita.html> diakses pada 14 Agustus 2024, Pukul 16.44

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Khairunnisa
NPM : 2006200500-P
Prodi / Bagian : Hukum / Hukum Administrasi Negara
Judul Skripsi : Keabsahan Pelaksanaan Mutasi Personil Analis Forensik Digital pada
Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara
Pembimbing : Benito Asdhie Kodiyat M.S., S.H., M.H.

No.	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN

Mahasiswa dengan data dan judul skripsi tersebut di atas telah melalui proses bimbingan dan telah dilakukan pemeriksaan terhadap daftar pustaka, oleh karenanya skripsi tersebut disetujui untuk diujikan.

Medan,

2025

Diketahui:
Dekan Fakultas Hukum

Disetujui:
Dosen Pembimbing

Dr. Faisal, S.H., M.Hum.

NIDN: 0122087502

Benito Asdhie Kodiyat M.S., S.H., M.H.

NIDN: 0110128801

HASIL WAWANCARA

Hari / Tanggal : Senin / 09 September 2024

Waktu : 09.00 – 10.00 WIB

Narasumber : Bapak Fauzan Azmi, S.H.,M.H.

Jabatan : Kepala Subbagian Kepegawaian

- 1) Bagaimana prosedur resmi pelaksanaan mutasi pegawai di lingkungan Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara, khususnya untuk personil analis forensik digital?

Narasumber:

Pelaksanaan mutasi dilakukan berdasarkan usulan kebutuhan dari masing-masing satuan kerja, termasuk Cabang Laboratorium Digital Forensik. Prosedurnya meliputi pengajuan permohonan mutasi, verifikasi dokumen dan persyaratan, serta persetujuan dari pimpinan Kejaksaan Tinggi dan Kejaksaan Agung. Khusus untuk analis forensik digital, kami berupaya menyesuaikan latar belakang kompetensi, meski masih ada kendala dalam pelaksanaannya.

- 2) Apa saja kriteria atau persyaratan yang harus dipenuhi oleh pegawai sebelum dapat dimutasi ke Cabang Laboratorium Digital Forensik?

Narasumber:

Idealnya, pegawai harus memiliki latar belakang pendidikan atau pelatihan di bidang teknologi informasi atau forensik digital, minimal sudah bekerja dua tahun di unit asal, dan tidak sedang dalam proses hukuman disiplin. Namun,

terkadang karena keterbatasan SDM, kami harus melakukan mutasi dengan fleksibilitas tertentu.

- 3) Apakah selama ini mutasi selalu dilakukan berdasarkan pertimbangan kompetensi dan latar belakang pendidikan pegawai?

Narasumber:

Belum selalu. Kendala utama adalah keterbatasan jumlah pegawai dengan kualifikasi forensik digital yang tersedia, sehingga dalam beberapa kasus kami harus menempatkan pegawai yang kompetensinya kurang sesuai. Hal ini juga disebabkan oleh kurangnya database kompetensi yang terintegrasi.

- 4) Bagaimana proses pengajuan dan persetujuan mutasi, baik dari instansi asal maupun instansi penerima?

Narasumber:

Prosesnya dimulai dari permintaan unit penerima yang menyampaikan kebutuhan personil. Kemudian unit kepegawaian mengajukan mutasi ke pimpinan Kejaksaan Tinggi dan Kejaksaan Agung untuk persetujuan. Namun, tidak semua instansi asal dan penerima selalu melakukan koordinasi intensif, sehingga terkadang terjadi penempatan yang kurang tepat.

5) Apa dampak yang Bapak amati terhadap kinerja laboratorium forensik digital akibat mutasi pegawai yang kurang sesuai dengan latar belakang kompetensi?

Narasumber:

Efektivitas kerja menurun, proses pemeriksaan bukti digital jadi kurang optimal, dan peningkatan beban kerja bagi pegawai yang memang kompeten. Hal ini juga berpotensi menimbulkan risiko kesalahan teknis yang merugikan proses penegakan hukum.

HASIL WAWANCARA

Hari / Tanggal : Rabu / 11 September 2024

Waktu : 13.30 – 14.30 WIB

Narasumber : Bapak Muhammad Husairi, S.H., M.H.

Jabatan : Kepala Seksi Teknologi Informasi Dan Produksi Intelijen (E)

- 1) Bagaimana Bapak melihat pelaksanaan mutasi personil analis forensik digital di lingkungan Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara?

Narasumber:

Pelaksanaan mutasi selama ini masih mengalami beberapa kendala, terutama terkait penempatan pegawai yang tidak selalu sesuai dengan latar belakang teknisnya. Hal ini berdampak pada efektivitas operasional laboratorium forensik digital, karena kemampuan teknis sangat penting dalam bidang ini.

- 2) Apakah ada kriteria khusus yang digunakan untuk mutasi pegawai ke Cabang Laboratorium Digital Forensik?

Narasumber:

Idealnya, pegawai yang dimutasi harus memiliki latar belakang pendidikan di bidang teknologi informasi, ilmu komputer, atau pelatihan khusus forensik digital. Namun, dalam praktiknya, kami sering harus menempatkan pegawai berdasarkan ketersediaan, bukan sepenuhnya sesuai kualifikasi.

- 3) Bagaimana proses koordinasi dengan bagian kepegawaian dalam pelaksanaan mutasi?

Narasumber:

Koordinasi sudah dilakukan, tetapi belum maksimal. Bagian kepegawaian biasanya hanya menerima usulan mutasi dari unit kerja, sementara kami terkadang tidak dilibatkan secara penuh dalam proses seleksi, sehingga kurang tepat dalam penempatan personil.

- 4) Apa kendala terbesar dalam pelaksanaan mutasi analis forensik digital yang Anda temui?

Narasumber:

Kendala terbesar adalah ketersediaan SDM yang benar-benar berkompeten di bidang forensik digital masih sangat terbatas. Ditambah lagi, prosedur mutasi yang terkadang tidak memperhatikan masa kerja minimal dan kompetensi teknis.

- 5) Apa rekomendasi Bapak untuk memperbaiki pelaksanaan mutasi agar lebih sesuai kebutuhan?

Narasumber:

Saya menyarankan adanya database kompetensi yang terintegrasi dan sistem seleksi mutasi berbasis merit. Selain itu, perlu pengembangan pelatihan teknis khusus untuk pegawai yang akan ditempatkan di laboratorium forensik digital agar siap menjalankan tugas dengan optimal.

HASIL WAWANCARA

Hari / Tanggal : Rabu / 13 November 2024

Waktu : 13.30 – 14.30 WIB

Narasumber : Hendi Fakhri Pratama, S.Kom

Jabatan : Analis Forensik Digital

- 1) Apa yang dimaksud dengan forensik digital dan bagaimana peranannya dalam proses penegakan hukum di Kejaksaan?

Narasumber:

Forensik digital adalah proses identifikasi, pengumpulan, analisis, dan pelaporan bukti digital dari perangkat elektronik untuk digunakan dalam proses hukum. Di Kejaksaan, peranannya penting untuk mendukung pembuktian dalam kasus-kasus seperti korupsi, kejahatan siber, dan penyalahgunaan data.

- 2) Apakah ada pegawai pengganti setelah saudara dimutasi ke Kejaksaan Tinggi?

Narasumber:

Sepengetahuan saya di wilayah unit kerja saya yang dahulu hanya saya yang memiliki jabatan analis forensik digital. Sehingga dengan dimutasikannya saya maka posisi jabatan tersebut kosong dan sangat diperlukan mengingat dengan adanya keperluan dalam penanganan penyelidikan, penyidikan dalam tindak pidana korupsi yang memerlukan perolehan data secara digital.

3) Sejak kapan saudara dipindahkan ke Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara?

Narasumber:

Sejak Tahun 2023 sesuai dengan Surat Perintah Kepala Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara Nomor: Print-4403/L.2/Cp.3/10/2023 dan disahkan juga dengan Keputusan Kepala Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara Nomor : KEP-15/L.2/Cp.3/06/2025

4) Atas dasar apa yang membuat pelaksanaan mutasi saudara dinyatakan sah dan berlaku setelah dipindahkan ke Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara?

Narasumber:

Yaitu dengan Surat Keputusan Jaksa Agung Nomor 237 Tahun 2025 tentang Pendelegasian Wewenang Penandatanganan Keputusan Pengangkatan, Pemindahan, Pemberhentian, Pemberian Tunjangan Jabatan Fungsional Jaksa, Kenaikan Jenjang Jabatan Fungsional dan Bebas Tugas menjelang Pensiun, serta daftar usul mutasi bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kejaksaan Republik Indonesia

5) Apa yang menjadi daya dukung saudara dalam melaksanakan tugas ?

Narasumber:

Analisis forensik digital harus mengikuti Pendidikan dan pelatihan yang membidangi masalah digital forensic, perlunya tugas yang memiliki Kerjasama dengan instansi lain yang berkaitan dengan digital forensic, tersedianya sarana dan prasarana digital forensic tersebut antara lain berupa computer, hard disk.

DOKUMENTASI



Wawancara dengan Kepala Subbagian Kepegawaian



**Wawancara dengan Kepala Seksi Teknologi Informasi
dan Produksi Intelijen (E)**

Sarana dan Prasarana





UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak.KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [fahum.umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#)

Nomor : 1393/II.3.AU/UMSU-06/F/2024
Lamp. : —
Hal : **Mohon Izin Penelitian**

Medan, 09 Shafar 1446 H
14 Agustus 2024 M

Kepada Yth.: Kepala Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara
di
Sumatera Utara

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Ba'da salam, dengan hormat kami sampaikan bahwa dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan ini kami mohon kiranya mahasiswa tersebut dibawah ini dapat diberikan izin untuk melakukan Penelitian di Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara, guna memperoleh informasi dan data yang akan digunakan untuk penyelesaian Penulisan Skripsi.

Nama : Khairunnisa
NPM : 2006200500-P
Fakultas : Hukum
Prodi/Bagian : Hukum/ Hukum Administrasi Negara
Judul Skripsi : Akibat Pelaksanaan Mutasi Personil Analis Forensik Digital Pada
Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara.

Demikianlah hal ini kami sampaikan atas perhatian dan bantuan yang diberikan kami ucapkan terima kasih. Akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semuanya. Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



A.n.Dekan,
Wakil Dekan-III

Dr. Atikah Rahmi, S.H., M.H.
NIDN:0129057701





KEJAKSAAN REPUBLIK INDONESIA KEJAKSAAN TINGGI SUMATERA UTARA

Jalan Abdul Haris Nasution No.1 C, medan 20146
Telp.(061)-42786408 Fax.(061)-7881490 www.kejati-sumaterautara.kejaksaan.go.id

Nomor : B- 683/L.2.3/Dti.1/08/2024
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Izin Penelitian

Medan, 15 Agustus 2024

Yth :
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di
Sumatera Utara

Sehubungan dengan Surat Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Nomor : 1393/II.3.AU/UMSU-06/F/2024 tanggal 14 Agustus 2024 perihal sebagaimana pada pokok surat di atas, bersama ini disampaikan bahwa izin penelitian mahasiswa:

Nama : Khairunnisa
NPM : 2006200500-P
Fakultas : Hukum
Prodi/Bagian : Hukum/ Hukum Administrasi Negara
Judul Skripsi : Akibat Pelaksanaan Mutasi Personil Analis Forensik Digital pada
Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara

Pada Bidang Intelijen Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara pada prinsipnya **disetujui**. Penelitian terhitung mulai tanggal **15 Agustus 2024 s/d 15 September 2024**. Selama melaksanakan penelitian diwajibkan untuk mengikuti segala ketentuan yang berlaku pada Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara

Demikian disampaikan untuk dilaksanakan dengan penuh rasa tanggung jawab.



An. Kepala Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara
Asisten Intelijen,

Andri Ridwan, S.H., M.H.

Jaksa Utama Pratama Nip. 19731211 199803 1 001

Tembusan :

1. Yth. Kepala Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara;
2. Yth. Wakil Kepala Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara;
3. Yth. Asisten Pengawasan Kejaksaan Tinggi Sumatera Utara;
4. Arsin