

NASKAH URGENSI

RANCANGAN
PERATURAN BADAN PUSAT STATISTIK
TENTANG
PENEMPATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI
LINGKUNGAN BADAN PUSAT STATISTIK



BADAN PUSAT STATISTIK

**NASKAH URGENSI
RANCANGAN
PERATURAN BADAN PUSAT STATISTIK
TENTANG
PENEMPATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN BADAN PUSAT
STATISTIK**



**BADAN PUSAT STATISTIK
2026**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga naskah urgensi ini dapat disusun. Naskah urgensi ini disusun sebagai dasar penyusunan Rancangan Peraturan Badan Pusat Statistik tentang Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pusat Statistik. Naskah urgensi ini merupakan telaah awal dalam perumusan pengaturan penempatan pegawai negeri sipil di lingkungan Badan Pusat Statistik yang lebih efektif, objektif, transparan, dan akuntabel. Selain itu, naskah urgensi ini bertujuan untuk menjamin pelaksanaan penempatan pegawai negeri sipil di lingkungan Badan Pusat Statistik yang berbasis sistem merit, dengan mengedepankan prinsip kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kebutuhan organisasi, sehingga mampu mendukung peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Dalam naskah urgensi ini disajikan kajian mengenai latar belakang dan urgensi pembentukan peraturan, yang didasarkan pada kajian teoritis, praktik empiris, serta dinamika kebijakan nasional aparatur sipil negara.

Kami menyadari bahwa penyusunan dan pelaksanaan peraturan ini memerlukan koordinasi dan kerja sama antarunit kerja serta pemangku kepentingan di lingkungan Badan Pusat Statistik. Oleh karena itu, naskah urgensi ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam proses perumusan dan implementasi pengaturan penempatan pegawai negeri sipil.

Kami mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak atas dukungan dan masukan yang diberikan dalam penyusunan naskah urgensi ini.

Jakarta, 03 Februari 2026

BADAN PUSAT STATISTIK,

SEKRETARIS UTAMA,

The image shows a circular official stamp of the Badan Pusat Statistik (BPS) of the Republic of Indonesia. The stamp features the BPS logo in the center, surrounded by the text "BADAN PUSAT STATISTIK" and "REPUBLIK INDONESIA". A blue ink signature is written across the stamp, starting from the left and ending on the right. Below the signature, the name "ZULKIPLI" is printed in blue capital letters.

ZULKIPLI

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	<i>i</i>
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	2
C. Tujuan dan Manfaat	2
BAB II KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIK EMPIRIS	4
A. Kajian Teoritis.....	4
B. Praktik Empiris	6
BAB III EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT	8
A. Evaluasi Peraturan Perundang-undangan	8
B. Analisis Kesesuaian Peraturan Perundang-undangan	9
C. Kelemahan dan Kelebihan Peraturan yang Ada	10
1. Kelemahan	10
2. Kelebihan	11
BAB IV JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN.....	12
A. Jangkauan dan Arah Pengaturan.....	12
B. Ruang Lingkup Materi Muatan	12
BAB V PENUTUP	13
A. Kesimpulan	13
B. Saran	13
DAFTAR PUSTAKA.....	14

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pengelolaan sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) memerlukan sistem penempatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang adil, terukur, dan terstandardisasi berdasarkan kebutuhan jabatan, kompetensi pegawai, serta dinamika organisasi. Penempatan PNS merupakan instrumen penting dalam mendukung efektivitas penyelenggaraan kegiatan statistik nasional serta optimalisasi fungsi organisasi pada seluruh tingkatan unit kerja, baik di pusat maupun di daerah.

Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 4 Tahun 2022 tentang Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pusat Statistik telah menjadi pedoman pengelolaan sumber daya manusia yang profesional untuk mendukung penyelenggaraan statistik nasional. Namun, seiring dengan perkembangan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara, serta perubahan struktur organisasi Badan Pusat Statistik (BPS) melalui Peraturan Presiden Nomor 1 Tahun 2025 tentang Badan Pusat Statistik, Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 2 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik, dan Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 3 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 5 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik Provinsi dan Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota diperlukan penyesuaian terhadap pengaturan yang berlaku.

Perubahan kebutuhan organisasi BPS yang terus berkembang seiring dengan tuntutan penguatan tata kelola sumber daya manusia aparatur yang profesional, adaptif, dan berintegritas mendorong perlunya pembaruan regulasi agar mekanisme penempatan PNS dapat dilaksanakan secara lebih efektif, objektif, transparan, dan akuntabel. Oleh karena itu, penyusunan peraturan baru mengenai Penempatan PNS di lingkungan BPS menjadi kebutuhan mendesak untuk

memberikan kepastian hukum serta meningkatkan efektivitas tata kelola kepegawaian di lingkungan BPS.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, terdapat beberapa permasalahan yang melatarbelakangi penyusunan rancangan peraturan ini, sebagai berikut:

1. Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 4 Tahun 2022 tentang Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pusat Statistik belum mengatur secara optimal terkait dinamika kebutuhan organisasi terbaru BPS serta perubahan regulasi nasional tentang manajemen ASN, sehingga diperlukan penyesuaian untuk menjamin kepastian hukum dan keselarasan kebijakan.
2. Perlunya penataan kembali ketentuan mengenai Tim Penilai Kinerja Pegawai agar selaras dengan perubahan struktur organisasi BPS dan sistem penilaian kinerja PNS yang ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.
3. Perlunya penyempurnaan pengaturan mengenai promosi PNS sebagai instrumen penguatan sumber daya manusia BPS guna mendukung penerapan sistem merit serta menjamin terselenggaranya pengelolaan karier pegawai yang efektif, objektif, transparan, dan akuntabel.

C. Tujuan dan Manfaat

Penyusunan Peraturan Badan Pusat Statistik tentang Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pusat Statistik bertujuan untuk:

1. Mewujudkan keselarasan pengaturan penempatan PNS dengan kebutuhan dan dinamika organisasi BPS serta perkembangan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang manajemen ASN guna menjamin kepastian hukum dan penerapan sistem merit secara konsisten.

2. Membangun mekanisme penempatan, mutasi, dan promosi PNS yang efektif, objektif, transparan, dan akuntabel melalui pengaturan yang komprehensif dan adaptif terhadap perubahan organisasi.
3. Mendukung optimalisasi kinerja BPS melalui penempatan PNS yang tepat, profesional, dan sesuai dengan kebutuhan jabatan serta kompleksitas tugas statistik.

Selain tujuan di atas, naskah urgensi ini juga mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas tata kelola kepegawaian di lingkungan BPS melalui pengaturan penempatan PNS yang jelas, terstandardisasi, dan selaras dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Mendorong terwujudnya proses penempatan, mutasi, dan promosi PNS yang lebih efektif, objektif, transparan, dan akuntabel sehingga memperkuat integritas, profesionalisme, dan pengelolaan karier berbasis sistem merit.
3. Meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia aparatur dalam mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi BPS serta penerapan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) secara berkelanjutan.

BAB II

KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIK EMPIRIS

A. Kajian Teoritis

Secara teoritis, penempatan PNS merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia ASN yang bertujuan untuk memastikan kesesuaian antara kompetensi individu dengan kebutuhan jabatan dalam organisasi. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, penempatan yang tepat akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, efektivitas kerja, serta pencapaian tujuan organisasi. Prinsip ini tercermin dalam pengaturan manajemen PNS sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, yang menegaskan bahwa penempatan dan mutasi PNS harus dilaksanakan berdasarkan kesesuaian kompetensi, kualifikasi, kinerja, integritas, serta kebutuhan organisasi.

Teori manajemen talenta dan manajemen karier menempatkan mutasi dan promosi sebagai instrumen strategis dalam pengembangan pegawai dan penguatan kapasitas organisasi. Mutasi tidak hanya dimaknai sebagai pemindahan administratif, melainkan sebagai sarana pengembangan kompetensi dan bagian dari pola karier yang berkelanjutan. Hal ini diperkuat oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang menegaskan bahwa pengelolaan ASN melalui sistem merit yang terintegrasi dengan manajemen talenta nasional bertujuan untuk menjamin penempatan ASN yang tepat pada jabatan yang tepat (*the right person in the right place*). Dengan demikian, mekanisme penempatan PNS secara teoritis menuntut adanya instrumen penilaian kompetensi, analisis kebutuhan jabatan, serta standar dan prosedur yang jelas agar proses penempatan dapat dilaksanakan secara objektif dan terukur.

Pengaturan penempatan PNS tidak dapat dilepaskan dari prinsip-prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), antara lain transparansi, akuntabilitas, profesionalitas, efektivitas, dan

kepastian hukum. Prinsip-prinsip tersebut menghendaki agar setiap keputusan penempatan PNS dilandasi prosedur yang baku, dapat ditelusuri, serta bebas dari intervensi subjektif. Dalam teori organisasi publik modern, keberhasilan organisasi pemerintah sangat dipengaruhi oleh kemampuan institusi dalam menempatkan pegawai secara adaptif dan responsif terhadap perubahan lingkungan strategis, termasuk perkembangan teknologi, dinamika struktur organisasi, serta kebijakan pemerintah. Oleh karena itu, regulasi penempatan PNS perlu dirancang secara dinamis agar mampu mendukung fleksibilitas organisasi tanpa mengabaikan kepastian hukum.

Teori meritokrasi memberikan landasan normatif bahwa penempatan PNS harus mengutamakan prinsip merit, yaitu penilaian berdasarkan kompetensi, kinerja, dan integritas. Pendekatan berbasis merit tidak hanya berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan publik, tetapi juga mendorong terbentuknya budaya kerja profesional serta meningkatkan kepercayaan internal dan eksternal terhadap proses pengambilan keputusan organisasi. Dalam hal ini, Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi memberikan pedoman teknis yang menegaskan bahwa mutasi merupakan instrumen pengelolaan karier ASN yang harus selaras dengan kebutuhan organisasi dan pengembangan potensi pegawai.

Dalam kerangka hukum administrasi negara, keselarasan antara pengaturan internal instansi dengan peraturan perundang-undangan nasional merupakan aspek teoritis yang penting untuk menjamin legitimasi setiap tindakan administratif. Regulasi internal mengenai penempatan PNS harus selaras dengan ketentuan peraturan perundang-undangan terkait ASN, peraturan pemerintah, serta kebijakan nasional di bidang manajemen ASN agar mampu memberikan kepastian hukum, konsistensi kebijakan, dan perlindungan hukum bagi aparatur maupun organisasi.

Berdasarkan kajian teoritis tersebut, dapat disimpulkan bahwa penempatan dan mutasi PNS merupakan instrumen strategis dalam manajemen ASN yang memerlukan pengaturan yang komprehensif,

adaptif, dan berbasis sistem merit. Oleh karena itu, pembentukan Peraturan Badan Pusat Statistik tentang Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pusat Statistik merupakan kebutuhan hukum yang harus dipenuhi guna menjamin kepastian hukum, meningkatkan kualitas tata kelola kepegawaian, serta mendukung optimalisasi kinerja BPS di tengah dinamika dan kompleksitas tugas statistik yang terus berkembang.

B. Praktik Empiris

Dalam praktik empiris di lingkungan Badan Pusat Statistik, pelaksanaan Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 4 Tahun 2022 tentang Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pusat Statistik menunjukkan sejumlah keterbatasan dalam menjawab dinamika kebutuhan organisasi saat ini. Hasil evaluasi atas implementasi peraturan tersebut menunjukkan bahwa pengaturan yang ada belum sepenuhnya relevan dengan perkembangan organisasi, khususnya dalam menghadapi perubahan struktur organisasi, peningkatan beban dan kompleksitas tugas statistik, serta kebutuhan dukungan operasional pada unit kerja baik di pusat maupun di daerah.

Salah satu permasalahan utama yang ditemukan dalam praktik adalah pengaturan pembagian zona penempatan pegawai. Ketentuan zonasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 4 Tahun 2022 tentang Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pusat Statistik terbukti membatasi fleksibilitas pergerakan Pegawai Negeri Sipil antarwilayah, termasuk antar kabupaten/kota dalam satu provinsi. Kondisi ini menyulitkan pelaksanaan penyesuaian penempatan pegawai secara cepat dan tepat sesuai dengan kebutuhan nyata unit kerja, sehingga berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan distribusi sumber daya manusia antarwilayah. Dampak dari kondisi tersebut terlihat pada kurang optimalnya dukungan sumber daya manusia terhadap kelancaran pelaksanaan kegiatan statistik di beberapa unit kerja.

Pada praktiknya, kebijakan mutasi PNS di lingkungan BPS dimanfaatkan sebagai instrumen strategis untuk memperkuat fungsi

koordinasi, pembinaan teknis, serta transfer pengetahuan dan pengalaman antarunit kerja. Namun demikian, pembatasan wilayah zonasi menyebabkan pemanfaatan mutasi sebagai instrumen penguatan organisasi belum berjalan secara optimal. Selain itu, pengaturan promosi ke dalam jabatan fungsional ahli madya dan jabatan administrator yang mengharuskan penempatan ke wilayah zona tertentu juga menimbulkan tantangan tersendiri, terutama bagi pegawai yang berasal dari zona 1. Pengaturan tersebut berpotensi menimbulkan demotivasi pegawai dan berdampak pada kurang optimalnya penguatan organisasi di unit kerja tertentu, khususnya di wilayah yang relatif lebih maju.

Di sisi lain, Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 4 Tahun 2022 tentang Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pusat Statistik telah mengakomodasi upaya penyelarasan kepentingan pegawai dengan kebutuhan organisasi melalui mekanisme mutasi atas permintaan sendiri dengan alasan tertentu, seperti kondisi kesehatan pegawai atau keluarga, pernikahan, serta pemenuhan persyaratan masa kerja. Namun pada praktiknya, ketentuan masa kerja minimal yang dipersyaratkan, yaitu paling singkat 7 (tujuh) tahun untuk zona 1 dan zona 2 serta 5 (lima) tahun untuk zona 3, dinilai belum sepenuhnya responsif terhadap dinamika kebutuhan organisasi maupun pengembangan karier pegawai. Ketentuan tersebut cenderung bersifat tidak fleksibel sehingga membatasi ruang pergerakan organisasi dalam menyesuaikan penempatan pegawai secara adaptif.

Berdasarkan praktik empiris tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengaturan penempatan dan mutasi PNS di lingkungan BPS masih memerlukan penguatan dan penyempurnaan agar lebih sistematis, fleksibel, dan objektif. Pembentukan Peraturan Badan Pusat Statistik tentang Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pusat Statistik menjadi penting untuk memastikan bahwa kebijakan penempatan dan mutasi PNS tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme administratif, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam pemerataan sumber daya manusia, peningkatan kinerja organisasi, serta penguatan kapasitas BPS secara berkelanjutan.

BAB III

EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT

A. Evaluasi Peraturan Perundang-undangan

Evaluasi menunjukkan bahwa Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 4 Tahun 2022 tentang Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pusat Statistik belum sepenuhnya memadai dalam mengakomodasi perkembangan hukum, perubahan struktur organisasi, serta tuntutan kebutuhan kompetensi aparatur dalam penyelenggaraan statistik. Ketentuan pembagian zona penempatan yang diatur dalam peraturan tersebut tidak lagi relevan dengan dinamika organisasi dan membatasi fleksibilitas pengelolaan pegawai dalam memenuhi kebutuhan unit kerja.

Dalam aspek normatif, terdapat ketidakselarasan pengaturan mengenai persyaratan masa kerja minimal untuk pelaksanaan mutasi dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan terkait manajemen PNS, yang berpotensi menimbulkan ketidakpastian dalam pelaksanaan kebijakan penempatan dan mutasi PNS. Selain itu, perubahan struktur organisasi melalui Peraturan Presiden Nomor 1 Tahun 2025 tentang Badan Pusat Statistik, Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 2 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik, dan Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 3 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 5 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik Provinsi dan Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota berdampak pada perlunya penyesuaian mekanisme penilaian kinerja dan pengelolaan karier pegawai agar selaras dengan tata kelola organisasi yang baru.

Selain itu, ketentuan mengenai promosi pegawai, baik dalam jabatan administrator maupun jabatan fungsional ahli madya, belum sepenuhnya mendukung penguatan sumber daya manusia dan penerapan sistem merit secara optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa regulasi yang ada perlu diperbarui melalui pembentukan pengaturan yang lebih adaptif, selaras dengan kebijakan nasional

manajemen ASN, serta berorientasi pada kebutuhan organisasi dan peningkatan kinerja BPS.

B. Analisis Kesesuaian Peraturan Perundang-undangan

Dalam aspek kesesuaian dengan kerangka hukum nasional, Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 4 Tahun 2022 tentang Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pusat Statistik perlu diselaraskan dengan perkembangan peraturan perundang-undangan di bidang manajemen ASN. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara menegaskan bahwa setiap proses manajemen ASN, termasuk penempatan PNS, wajib dilaksanakan berdasarkan prinsip merit yang mengutamakan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara objektif, transparan, dan terukur. Selain itu, ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil mengatur bahwa mutasi merupakan bagian dari manajemen karier yang harus memperhatikan persyaratan jabatan, pola karier, serta kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, pengaturan penempatan PNS di lingkungan BPS perlu dirumuskan secara selaras dengan ketentuan tersebut agar memiliki legitimasi normatif dan konsistensi kebijakan.

Perubahan struktur organisasi BPS sebagaimana ditetapkan melalui Peraturan Presiden Nomor 1 Tahun 2025 tentang Badan Pusat Statistik serta Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 2 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik, dan Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 3 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 5 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik Provinsi dan Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota berdampak langsung pada pembagian fungsi, kebutuhan jabatan, dan komposisi pegawai di unit kerja pusat maupun daerah. Kondisi tersebut menuntut adanya pengaturan penempatan PNS yang selaras dengan tata kerja organisasi yang baru

serta mengacu pada pedoman teknis mutasi sebagaimana diatur dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi. Dengan mempertimbangkan hal-hal tersebut, pembentukan Peraturan Badan Pusat Statistik tentang Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pusat Statistik menjadi diperlukan untuk memastikan kesesuaian dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, mendukung penerapan sistem merit secara konsisten, serta memperkuat tata kelola penempatan PNS yang berorientasi pada kinerja organisasi.

C. Kelemahan dan Kelebihan Peraturan yang Ada

1. Kelemahan

Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 4 Tahun 2022 tentang Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pusat Statistik memiliki sejumlah kelemahan dalam implementasinya. Ketentuan pembagian zona penempatan dinilai tidak lagi relevan dan membatasi fleksibilitas organisasi dalam menempatkan PNS sesuai kebutuhan unit kerja, sehingga berdampak pada tidak optimalnya pemerataan dan penguatan sumber daya manusia antarsatuan kerja. Selain itu, pengaturan mengenai promosi dan pemindahan pegawai masih bersifat terbatas dan kurang adaptif, termasuk ketentuan persyaratan masa kerja dan pembatasan mutasi menjelang batas usia pensiun, yang berpotensi menimbulkan ketidakharmonisan dengan norma nasional manajemen ASN serta mengurangi ruang organisasi dalam merespons kebutuhan strategis.

Selain itu, mekanisme penempatan yang diatur belum sepenuhnya mencerminkan penerapan prinsip merit karena belum didukung secara memadai oleh instrumen analisis kebutuhan jabatan, penilaian kompetensi, dan dokumentasi pertimbangan penempatan yang komprehensif. Peraturan tersebut juga belum sepenuhnya selaras dengan perkembangan peraturan perundang-undangan terbaru di bidang manajemen ASN dan perubahan struktur organisasi BPS, sehingga diperlukan pembaruan pengaturan yang lebih komprehensif dan adaptif.

2. Kelebihan

Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 4 Tahun 2022 tentang Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pusat Statistik memiliki beberapa kelebihan, antara lain memberikan dasar hukum awal bagi pelaksanaan penempatan, pemindahan, dan promosi PNS di lingkungan BPS serta menyediakan kerangka mekanisme administratif yang jelas bagi unit kerja. Pengaturan mengenai waktu pelaksanaan mutasi dan mekanisme mutasi atas permintaan sendiri memberikan kepastian mekanisme dan mendukung perencanaan kepegawaian yang lebih tertib dan terukur.

Selain itu, adanya pembatasan jumlah mutasi dalam periode tertentu berfungsi sebagai instrumen pengendalian manajemen kepegawaian untuk menjaga stabilitas organisasi dan kesinambungan pelaksanaan tugas. Pada masanya, peraturan ini berperan sebagai pedoman awal dalam menata sistem penempatan PNS dan menjadi rujukan bagi pengembangan manajemen pegawai di lingkungan BPS.

BAB IV

JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN

A. Jangkauan dan Arah Pengaturan

Jangkauan pengaturan meliputi seluruh proses penempatan PNS di lingkungan BPS, baik pada unit pusat maupun daerah, termasuk pemindahan yang dilakukan berdasarkan kebutuhan organisasi maupun atas permintaan sendiri dari pegawai. Pengaturan ini mencakup mekanisme penempatan, pemindahan, dan pengelolaan karier PNS yang dilaksanakan secara terencana dan terukur.

Arah pengaturan difokuskan pada pembentukan mekanisme penempatan dan pemindahan PNS yang selaras dengan prinsip merit serta prinsip manajemen ASN yang objektif, profesional, berkeadilan, dan akuntabel. Pengaturan diarahkan untuk meningkatkan fleksibilitas dan efektivitas penempatan PNS dengan meniadakan pembatasan zonasi yang tidak lagi relevan, sekaligus mengakomodasi pemindahan atas permintaan sendiri secara proporsional dan beralasan, dengan tetap memperhatikan kebutuhan organisasi dan keberlangsungan pelaksanaan tugas. Secara keseluruhan, arah kebijakan ini diharapkan mampu mendukung optimalisasi kinerja organisasi serta pengembangan sumber daya manusia aparatur Badan Pusat Statistik secara berkelanjutan.

B. Ruang Lingkup Materi Muatan

Ruang lingkup materi muatan dalam peraturan ini mencakup berbagai aspek yang terkait dengan penempatan pegawai negeri sipil di lingkungan Badan Pusat Statistik. Rincian lebih lanjut dari setiap komponen yang diatur dalam peraturan ini, antara lain:

1. Ketentuan Umum;
2. Tata Cara Pengisian dan Penempatan;
3. Wewenang Penempatan dan Tim Penilai Kinerja PNS;
4. Tata Cara Penempatan Melalui Mutasi;
5. Ketentuan Peralihan; dan
6. Ketentuan Penutup.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Rancangan Peraturan Badan Pusat Statistik tentang Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pusat Statistik disusun sebagai respons atas ketidaksesuaian pengaturan penempatan PNS yang berlaku saat ini dengan dinamika kebutuhan organisasi, perkembangan kebijakan nasional di bidang manajemen ASN, serta perubahan struktur organisasi BPS. Evaluasi terhadap Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 4 Tahun 2022 tentang Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa meskipun peraturan tersebut telah memberikan dasar pengaturan dan kepastian administratif, namun sejumlah ketentuan, khususnya pembagian zona penempatan, tidak lagi relevan dan membatasi fleksibilitas serta efektivitas pengelolaan pegawai. Oleh karena itu, diperlukan pembentukan pengaturan baru yang lebih komprehensif, adaptif, dan berbasis prinsip merit guna memastikan penempatan PNS mampu mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi BPS secara optimal.

B. Saran

Berdasarkan hasil kajian dalam naskah urgensi ini, disarankan agar pembentukan Rancangan Peraturan Badan Pusat Statistik tentang Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pusat Statistik dilakukan dengan mengedepankan penerapan sistem merit, kesesuaian dengan kebutuhan organisasi, serta fleksibilitas penempatan tanpa pembatasan zonasi. Penyusunan peraturan juga perlu diselaraskan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang manajemen ASN dan didukung oleh penguatan mekanisme penilaian kinerja, sosialisasi, serta evaluasi secara berkala. Dengan demikian, peraturan yang dibentuk diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia aparatur dan mendukung kelancaran penyelenggaraan kegiatan statistik nasional secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Presiden Nomor 1 Tahun 2025 tentang Badan Pusat Statistik.

Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 4 Tahun 2022 tentang Penempatan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Pusat Statistik.

Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 2 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik.

Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 3 Tahun 2025 tentang Perubahan Atas Peraturan Badan Pusat Statistik Nomor 5 Tahun 2023 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Pusat Statistik Provinsi dan Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota.

Juwita Sandy Sary, Retno Mawarini Sumariningih, dan Sri Mulyani, *Penataan Jabatan Aparatur Sipil Negara Berbasis Sistem Merit untuk Mewujudkan Good Governance*, Semarang: Lawwana, 2024.