

PROSES PELAKSANAAN MUTASI APARATUR SIPIL NEGARA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KAPUAS HULU

Oleh:

RIDHA ZUL APRIADI*

NIM. E1031141031

Dr.Sugito,M.Si², Drs. H. Agus Eka, M. Si²

*Email:ridhazul5@gmail.com

1. Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.
2. Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak.

ABSTRAK

Ridha Zul Apriadi. E1031141018 : Proses Mutasi Aparatur Pemerintah daerah di Kabupaten Kapuas Hulu. Skripsi. Pontianak : Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjung Pura Provinsi Kalimantan Barat.

Penulisan skripsi ini di maksudkan untuk menggambar dan menganalisis proses mutasi aparatur pemerintah daerah di Kabupaten Kapuas Hulu. Judul skripsi ini diangkat berdasarkan permasalahan daam proses mutasi yang tidak berdasarkan prinsip *The Right Man On The Right Place*.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan jenis penelitian deskriptif Kualitatif. Penelitian inidilakukan dengan empat langkah penelitian, yaitu melakukan peneltian pendahuuan (*pra survey*), Pembuatan rencana penelitian (Usulan Penelitian), Pengambilan data-data sekunder dan data-data pimer yang kemudian dilakukan analisi pada hari itu juga setelah pengambilan data dilapangan (wawancara atau observasi) dan membuat laporan penelitian (Skripsi). Lokasi penelitian dikabupaten Kapuas Hulu. Subyek penelitian adalah Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu yang terkait dengn proses mutasi badan kepegawaiian Kabupaten Kapuas Hulu.

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah proses mutasi yang terjadi di Kabupaten Kapuas Huku tidak berdasarkan prinsip *The Right Man On The Right Place*, karena proses mutasi yang terjadi selama ini masih banyak mengarah kepada *seniority system* dan *Spoil System* sehingga belum berjalan dengan efektif dan efisien.

Kata Kunci : Proses Mutasi, Aparatur Pemerintah, *The Right Man On The Right Place*



The Mutation Process of Local Government Apparatuses in Kapas Hulu Regency

Ridha Zul Apriadi
E1031141031

ABSTRACT

This thesis writing was intended to describe and analyze the process of mutation of the local government apparatus in Kapuas Hulu Regency. The title of this thesis was based on problems in the mutation process that are not based on the principle of The Right Man on The Right Place.

This research used the descriptive method with qualitative descriptive research type. This research was conducted with four steps of research, specifically conducting preliminary research (pre-survey), making research plans (follow-up research), taking secondary data and primary data which were then analyzed on the same day after data collection (interview or observation) and make a research report (thesis). The location of this research was in Kapuas Hulu Regency. The research subjects were divisions of the Kapuas Hulu District Government who were involved in the mutation process at the Personnel Agency.

The conclusion in this study was that the mutation process that occurred in Kapuas Hulu Regency was not based on the principle of The Right Man On The Right Place. This happened because the mutation process that occurs so far is still a lot leading to the seniority system and the spoil system so that it has not been running effectively and efficiently.

Keywords: Mutation Process, Government Apparatus, The Right Man on The Right Place.

Translated by
UPT Bahasa Untan

A. PENDAHULUAN

menentukan keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah prioritas utama yang harus diperhatikan oleh pimpinan, dimana kualitas SDM sentralistik ke arah desentralisasi, yang dari setiap personil/pegawai ditandai dengan adanya pemberian otonomi yang lebih luas pada daerah. Hak dalam mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat merupakan kewenangan pemerintah setempat dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Pemberian kewenangan di daerah ini bertujuan untuk meningkatkan kelancaran pelaksanaan manajemen Pegawai Negeri Sipil di daerah. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia sangat

mempunyai hubungan yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sehingga para aparatur dituntut untuk mempunyai *skill, knowlegde, ability*, (keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan) serta dedikasi terhadap pekerjaan serta *human relation* yang baik (Ahmad Tohardi. 2002) Dalam sebuah birokrasi publik, sumber daya manusia yang dimaksud adalah Pegawai Negara Sipil yang bekerja di berbagai instansi baik di pusat maupun daerah yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata

dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan, dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Salah satu bentuk dari pengembangan karir pegawai adalah mutasi pegawai. Mutasi merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan dalam rangka mengembangkan pegawai yang menjadi tanggung jawab dalam pembinaan dan pengembangan (Siswanto, 1989). Dalam membuat keputusan tentang pemberian kebijakan mutasi berbagai pertimbangan, karena keputusan yang salah dalam melaksanakan mutasi akan menimbulkan efek samping yang tidak baik bagi pegawai dan organisasi itu sendiri. Mutasi seorang pegawai yang sudah lama menduduki jabatan di suatu instansi atau organisasi tertentu mempunyai prestasi kerja yang sangat baik, namun banyak diantaranya dimutasikan kebagian yang tidak sesuai dengan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki, sehingga dapat menimbulkan prestasi dan semangat kerja dari pegawai itu sendiri, yang akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja organisasi. Selama era otonomi daerah, sering dijumpai pelaksanaan mutasi jabatan struktural baik pada instansi pemerintah pusat maupun instansi pemerintah daerah, kerap akan dilaksanakan secara tidak jelas. Faktor politik, ras, bahkan almamater, dan lain sebagainya adalah pemicu tidak

efektifnya mutasi jabatan struktural di Negara di lingkungan pemerintah
lingkup pemerintahan. Rotasi dan Kabupaten Kapuas Hulu.

mutasi jabatan merupakan hal yang **B. KAJIAN PUSTAKA**

biasa terjadi dalam suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2008:102)

Begitupun halnya dengan yang terjadi bahwa mutasi adalah suatu perubahan
di posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang

1. Identifikasi Masalah Penelitian dilakukan baik secara horizontal

a. Belum optimalnya pengembangan maupun vertikal (promosi) didalam
karier tenaga fungsional di satu organisasi. Mutasi horizontal (*job
Kabupaten Kapuas Hulu. rotation/transfer*) artinya perubahan

b. Belum optimalnya sistem promosi tempat atau jabatan pegawai tetapi
dan mutasi jabatan yang masih pada rangking yang sama
berdasarkan kemampuan didalam organisasi itu. Sedangkan
pegawai/pejabat yang bersangkutan. mutasi vertikal adalah perubahan

2. Fokus Masalah posisi/jabatan/pekerjaan, promosi atau

Berdasarkan latar belakang penelitian demosi, sehingga kewajiban dan
diatas, maka penelitian ini difokuskan kekuasaannya juga berubah. Menurut

pada belum optimalnya proses Kadarisman (2012:121) efek mutasi
pelaksanaan mutasi Aparatur Sipil berdasarkan *merit system* yaitu:

Output dan produktivitas kerja kerja meningkat Memutasikan pegawai
meningkat Memindahkan pegawai ke pada posisi yang tepat serta pekerjaan
posisi yang menurut analisis jabatan, yang sesuai dengan pengetahuan,
telah sesuai dengan kualifikasi, keterampilannya, serta kemampuan
kemampuan, dan keinginan pegawai (kompetensi) pegawai yang
yang bersangkutan. Dengan demikian, bersangkutan sehingga terjadi
pegawai yang bersangkutan akan peningkatan motivasi, semangat serta
memperoleh kepuasan kerja produktivitas kerja Jumlah kesalahan
semaksimal mungkin dan dapat yang diperbuat menurun Memindahkan
memberikan keluaran (output) yang para pegawai pada pekerjaan lain yang
produktif sesuai dengan target sederajat, sehingga dengan mutasi kita
organisasi. Semangat kerja meningkat akan mengkoreksi kekurangan dan
Memutasikan pegawai pada posisi yang kesalahan dalam melaksanakan
tepat serta pekerjaan yang sesuai pembinaan terhadap pegawai. 4)
dengan pengetahuan, keterampilannya, Kreativitas dalam bekerja Mutasi atau
serta kemampuan (kompetensi) perpindahan pegawai secara horizontal
pegawai yang bersangkutan sehingga tersebut, diharapkan akan terjadi
terjadi peningkatan motivasi, semangat perbaikan pada diri pegawai karena
serta produktivitas kerja. Semangat pengalaman kerja bertambah dan

mempunyai keahlian baru sehingga kerja yang cocok bagi karyawan kedepan layak untuk dipromosikan ke bersangkutan sehingga dapat bekerja jenjang jabatan yang lebih tinggi. secara efisien dan efektif pada jabatan Kreativitas dalam bekerja Mutasi atau itu. Pada dasarnya termasuk dalam perpindahan pegawai secara horizontal fungsi pengembangan karyawan, tersebut, diharapkan akan terjadi karena tujuannya adalah untuk perbaikan pada diri pegawai karena meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengalaman kerja bertambah dan dalam perusahaan tersebut. Pelaksanaan mempunyai keahlian baru sehingga mutasi pegawai mempunyai banyak kedepan layak untuk dipromosikan ke manfaat dan tujuan yang sangat jenjang jabatan yang lebih tinggi berpengaruh kepada kemampuan dan Absensi dan disiplin pegawai semakin kemauan kerja pegawai yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan mengakibatkan suatu keuntungan bagi besarnya rasa tanggung jawab perusahaan itu sendiri. Adapun tujuan seseorang terhadap tugas-tugas yang mutasi yang di uraikan oleh Hasibuan diberikan kepadanya. Dengan adanya (2003:102) adalah sebagai berikut :

mutasi diharapkan dapat memberikan Untuk meningkatkan produktivitas uraian pekerjaan, sifat pekerjaan, kerja karyawan. Untuk menciptakan lingkungan pekerjaan, dan alat-alat keseimbangan antara tenaga kerja

dengan komposisi pekerjaan atau ucapan atau tulisan dan perilaku yang jabatan. Untuk memperluas atau dapat diamati dari orang-orang itu menambah pengetahuan karyawan sendiri. Pendekatan ini langsung Untuk menghilangkan rasa bosan/jemu mendekati pada latar dan individu-terhadap pekerjaannya. individu dalam latar itu secara

C. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian merupakan salah satu faktor penting dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2010:15) Metode karena bentuk dari penelitian tersebut penelitian kualitatif merupakan metode turut menunjang proses penyelesaian penelitian yang berlandaskan pada penelitian yang sedang dilaksanakan. filsafat positivisme, digunakan untuk Dalam penelitian ini bentuk yang meneliti pada kondisi objek yang digunakan penulis adalah bentuk alamiah, dimana peneliti adalah penelitian deskriptif kualitatif, karena sebagai instrumen kunci, pengambilan data yang penulis kumpulkan adalah sampel sumber data dilakukan secara data dalam bentuk kata-kata, kalimat, purposive dan snowbaal, teknik pencatatan dokumen. Metode kualitatif pengumpulan dengan triangulasi, adalah prosedur penelitian yang analisis data bersifat induktif/kualitatif, menghasilkan data deskriptif yaitu dan hasil penelitian kualitatif lebih

menekan makna dari pada generalisasi. Narasumber atau informan dalam Penelitian kualitatif merupakan penelitian ini adalah orang yang dapat penelitian yang digunakan untuk memberikan informasi tentang situasi mendeskripsikan dan menganalisis dan kondisi latar belakang penelitian. fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, Informan yang dimaksudkan adalah sikap, kepercayaan, persepsi, dan orang pegawai, baik pimpinan ataupun secara individual maupun kelompok. bawahan, yang terlibat dalam Mutasi Penelitian deskriptif bertujuan Jabatan baik secara langsung maupun mendefinisikan suatu keadaan atau tidak langsung di Lingkup Pemerintah fenomena secara apa adanya. Kabupaten Kapuas Hulu. Adapun Berdasarkan uraian di atas dapat Informan tersebut adalah sebagai disimpulkan bahwa jenis penelitian ini berikut: Sekertaris Daerah Kabupaten menggunakan penelitian kualitatif Kapuas Hulu Kepala Badan karena analisis datanya berupa kata-Kepegawaian dan Pengembangan kata tertulis atau lisan dan Sumber Daya Manusia Kepala Bidang mempertimbangkan pendapat orang Pengembangan Pegawai Kepala lain yang bisa disebut dengan Bidang Mutasi Kepegawaian narasumber. BKPSDM Pejabat yang dimutasi sebanyak 1 orang.

1. Subjek dan Objek Penelitian

2. Teknik Pengumpulan Data yang tidak diperoleh secara langsung, Teknik pengumpulan data merupakan yakni bersumber dari kepustakaan langkah yang paling strategis dalam berupa dokumen-dokumen yang penelitian, karena tujuan utama dari berhubungan dengan objek penelitian. penelitian adalah mendapatkan data. Ada dua macam teknik pengumpulan Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam data maka peneliti tidak akan penelitian ini yakni sebagai berikut: mendapatkan data yang memenuhi data Observasi merupakan suatu proses standart yang telah ditetapkan. Data yang kompleks, suatu proses yang yang digolongkan menjadi dua yakni tersusun dari berbagai proses biologis data primer dan data sekunder. Data dan psikologis. Dua antara yang primer adalah data yang bersumber dari terpenting adalah proses-proses studi lapangan dan langsung diberikan pengamatan dan ingatan (Sutrisno oleh sumber data ke pengumpul data Hadi, 1986). Teknik pengumpulan data melalui wawancara dalam observasi dengan observasi digunakan bila yang dilakukan dengan tujuan penelitian berkenaan dengan perilaku mendapatkan data-data yang akurat dan berkenaan dengan perilaku manusia, aktual mengenai objek penelitian. proses kerja, gejala-gejala alam dan Sedangkan data sekunder adalah data bila responden yang diamati tidak

terlalu besar. Teknik observasi ini data apabila peneliti melakukan studi melakukan pengamatan langsung pendahuiuan untuk menemukarn terhadap objek penelitian dari sebuah permasalahan yang harus diteliti, tetapi fenomena berdasarkan dari juga apabila peneliti ingin mengetahui pengetahuan dan ide atau gagasan yang hal-hal dari informan yang lebih sudah diketahui sebelumnya, guna mendalam.

memperoleh keterangan informasi, data dan fakta yang akurat yang berhubungan dengan objek penelian. Teknik ini juga digunakan untuk mengetahui relevansi antara keterangan informan dan responden dengan data yang menyangkut pengamatan langsung terhadap objek penelitian. Data yang didapatkan dari observasi ini langsung yang berupa tindakan dan perilaku manusia yang dapat diamati oleh pancaindera. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti melakukan studi pendahuiuan untuk menemukarn permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari informan yang lebih mendalam.

3. Teknik Keabsahan Data

Pengujian keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi uji credibility (validitas internal), transferbility (validitas eksternal), dependability (reliabilitas) dan confirmmability (obyektivitas), hal ini dilakukan agar data yang diperoleh dalam peneliian valid dan realibel Trianguiasi menurut Wiliam Wiersma (1986) dalam (Sugiyono, 2011:273) yakni dalam triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan

sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Dengan demikian terdapat triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data dan waktu. Teknik triangulasi yang seringkali digunakan dalam penelitian dan akan diaplikasikan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber. Triangulasi sumber digunakan untuk menguji realibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh dari beberapa informan, kemudian data tersebut di cek kembali kepada informan yang lain. Data hasil wawancara antara informan yang satu dengan informan lainnya akan dibandingkan, dideskripsikan, dikategorisasikan, yang sama, yang berbeda, dan mana spesifik dari tiga sumber data yang ada. Teknik keabsahan data yang digunakan adalah saturasi data. Menurut Tohardi (2010:225) bahwa Saturasi Data atau Kejenuhan Data dicapai apabila data atau informasi yang dikumpul oleh peneliti telah menunjukkan ketetapan (tidak berubah). Sedangkan saturasi data menurut Given (2008:195) adalah *"saturation is the point in data collection when no new or relevani information emrges wish respect to the newly constructed theorhy. "If the research does not attain data saturation and resulting theory may be unbalanced incomplete, and essentially untrust whorthy"*. Oleh karena itu saturasi data tetap harus dilakukan

meskipun telah digunakan triangulasi. Penelitian ini menggunakan teknik Hal ini dimaksudkan agar tercapai wawancara, teknik ini dilakukan untuk validitas dalam pengumpulan data. memperoleh informasi yang sebanyak-

D. PEMBAHASAN DAN HASIL

5.1.1. Proses Mutasi Jabatan Pemerintah Daerah Kabupaten Kapuas Hulu

Mutasi merupakan wewenang mutlak yang dimiliki oleh setiap pemerintah daerah guna mengurus dan mengelola berbagai urusan penyelenggaraan pemerintahan bagi kepentingan dan kesejahteraan masyarakatnya. Dalam pelaksanaannya, mutasi jabatan ASN dilakukan bagi mereka yang memiliki kapasitas, integritas, kompetensi yang memadai guna mengisi jabatan/posisi tertentu sehingga dapat menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Penelitian ini menggunakan teknik wawancara, teknik ini dilakukan untuk memperoleh informasi yang sebanyak-banyaknya dan untuk memperoleh data mengenai gambaran dan analisis proses mutasi yang terjadi di Kabupaten Kapuas Hulu, maka diharapkan peneliti memperoleh data dari hasil wawancara mengenai mutasi aparatur pemerintah daerah yang tidak sesuai dengan prinsip *the right man on the right place*, maka dari itu penulis melakukan penelitian bagaimana proses mutasi aparatur pemerintah daerah di Kabupaten Kapuas Hulu yang mana lokasi dan fokus dari penelitian tersebut yakni di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kapuas Hulu. Wawancara dilakukan pada beberapa

aparatur pemerintah daerah Kabupaten disusun pula pedoman observasi dan Kapuas Hulu yang dapat memberikan pedoman studi dokumentasi agar informasi akurat terkait dengan pertanyaan penelitian dapat dijawab penelitian ini, yaitu Kepala Badan berdasarkan data dan informasi dalam Kepegawaian dan Pengembangan penelitian. Mutasi aparatur pemerintah Sumber daya Manusia, Kepala Bidang yakni suatu pemindahan atau suatu Pengembangan Sumberdaya Manusia perubahan posisi Aparatur, Kasubbid Pengembangan jabatan/tempat/pekerjaan yang Karir, Kasubag Umum dan Aparatur, dilakukan baik secara horizontal Kepala Seksi Peningkatan Prestasi maupun vertikal di dalam fungsi satu Bidang Olahraga pada Dinas organisasi. Pada dasarnya mutasi Kepemudaan dan Olahraga dan termasuk dalam fungsi pengembangan Pariwisata. Untuk menganalisis proses pegawai, karena tujuannya untuk mutasi yang tidak berdasarkan *the right man on the right place* maka saya perusahaan atau dalam lingkup membuat pertanyaan yang berfungsi pemerintahan (Manulang, 2002:122). sebagai dasar dalam penyusunan Hal ini selaras dengan pendapat pedoman wawancara. Kemudian untuk Nitisemito bahwa mutasi atau melengkapi pedoman wawancara maka perpindahan suatu kebijakan dari suatu

perusahaan atau instansi harus haruslah berdasarkan profesionalitas berdasarkan prinsip *the right man on the right place*, agar pekerjaan dapat dilakukan sebagai bentuk tindak lanjut dari hasil penilaian prestasi kerja. Memasuki tahun 2019, bapak A.M. Nasir, SH selaku Bupati, kembali melakukan mutasi maupun rotasi jabatan di lingkup pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu pada Bulan Juni. Jumlah ASN yang dimutasi maupun dirotasi berjumlah 175 yang terdiri dari 53 orang yang mengisi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) dan Administrator dan 122 orang yang mengisi jabatan pengawas.

haruslah berdasarkan profesionalitas seseorang yang berdasarkan pada prestasi kerja, kompetensi dan jenjang kepangkatan serta objektif tanpa membedakan suku, agama, ras atau golongan dan jenis kelamin demi terciptanya iklim birokrasi yang profesional dalam pelayanan publik. Apabila dalam sistem pelaksanaan roda pemerintahan, prinsip *the right man on the right place* diterapkan maka dapat menjamin kestabilan, kelancaran dan efisiensi kerja. Profesionalitas penyelenggara pemerintahan sangatlah mutlak harus dimiliki demi terwujudnya penyelenggaraan pemerintah secara benar (*good governance*) dan bersih (*clean governance*). Kemampuan aparatur

dalam memberikan pelayanan publik yang adil dan baik serta mampu menterjemahkan kebutuhan maupun aspirasi dalam berbagai program merupakan cerminan profesionalitas. Jika unsur profesionalisme terabaikan dalam penyelenggaraan pemerintah dan pelayanan publik maka ini akan berdampak pada penurunan kualitas penyelenggaraan dan pelayanan publik dan dapat menimbulkan ketidakpercayaan publik pada sistem birokrasi.

5.1.3. Dampak Dalam Pelaksanaan Mutasi Jabatan Di Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu

Kewenangan setiap daerah untuk mengelola aparatur daerahnya masing-masing merupakan hak otonom setiap daerah salah satunya melalui mutasi. Mutasi dimaksudkan untuk melakukan

penataan SDM. Karena setiap daerah dituntut untuk memajemen setiap pegawainya agar senantia menjunjung tinggi prinsip profesionalisme sesuai dengan merit system. Berdasarkan pengamatan dilapangan menunjukkan bahwa mutasi yang dilakukan oleh pemerintah Kab. Kapuas Hulu dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan meningkatkan karir aparaturnya.

E. PENUTUP

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan pada bagian pembahasan ada beberapa hal yang disimpulkan proses mutasi aparatur pemerintah daerah di Kabupaten Kapuas Hulu. Adapun kesimpulan tersebut adalah sebagai berikut: Proses mutasi yang

terjadi di Kabupaten Kapuas Hulu landasan atau pengalaman kerja yang belum sepenuhnya berdasarkan prinsip *the right man on the right place*, cukup lama, sedangkan untuk jenjang kepangkatan tidak semuanya berpacu dikarenakan belum adanya persyaratan pada daftar jabatan dan eselon. kompetensi secara hukum yang ada Pegawai yang dimutasi dilihat dari hanya persyaratan administrasi. jenjang kepangkatan tidak semuanya Persyaratan administrasi tersebut antara naik dari eselon sebelumnya, yang lain meliputi landasan atau pengalaman terjadi di Kabupaten Kapuas Hulu bagi kerja dan pelatihan pendidikan. Selain pegawai dalam mutasi pegawai jabatan itu proses mutasi yang tidak .Badan Kepegawaian Daerah dan Tim berdasarkan prinsip *the right man on the right place* juga didasarkan karena PENILAI PRESTASI KERJA selaku badan dan tim yang ketersediaan sumber daya aparatur, mempertimbangkan pemindahan karena kurangnya pegawai antara pegawai jabatan struktural hendaknya jabatan dan keahlian sehingga proses mempertimbangkan proses mutasi mutasi belum berjalan secara efektif tidak hanya dilihat dari syarat dan efisien. Proses mutasi yang terjadi administrasi tetapi dilihat juga dari di Kabupaten Kapuas Hulu berdasarkan persyaratan kompetensi. Dan diharapk *seniority system* yang mana dilihat dari pemerintah membuat persyaratan

kompetensi secara hukum, agar dapat menjadi acuan dalam proses mutasi, agar pelaksana naan mutasi berja secara efektif dan efisien. Pemerintah Kabupaten Kapuas harus memberikan apresiasinya atau penghargaan kepada pejabat yang sudah lama disetujui dari jabatan sebelumnya. Salah satu bentuk penghargaan atau penilaian yang menaikkan eselon setingkat dari eselon sebelumnya yang mana dilihat dari landasan kerja, jenjang kepangkatan, kompetensi dan prestasi kerja. Sistem rusak untuk proses mutasi dilakukan tidak terjadi lagi di Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu.

1. DAFTAR PUSTAKA

Referensi Buku :

Ardana, I komang, dkk. 2012.
Manajemen Sumber Daya

Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Bambang Wahyudi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Sulita

Gouzali Saydam, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Jakarta,

Hadi, Sutrisno, (2001). *Metode*

Research, Jilid I, Yogyakarta:

ANDI.

Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara

-----, 2016.

Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara

Kadarisman, M. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Cetakan pertama, Rajawali Press, Jakarta.

Miles, M.B & Huberman A.M. 1984, *Analisis Data Kualitatif*.

Terjemahan oleh Tjetjep Rohendi Rohidi. 1992. Jakarta :

- Penerbit Universitas Indonesia.
- Moekijat. 1983. *Manajemen Kepegawaian (Personnel Management)*. Bandung : Alumni
- , 2010. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta : Bandung.
- Simamora, 2004 Hanry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 3. Yogyakarta. STIE YPKN
- Siswanto, Bedjo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Oprasional*. Jakarta. Bumi Aksara
- Sondang, Siagian P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta: Bandung.
- Kapuas Hulu Dalam Angka, 2017. **Badan Pusat Statistik**. Kabupaten Kapuas Hulu
- Referensi**
- Perundang-Undangan**
- Undang-Undang Nomor 11 tahun 2017 tentang **Manajemen Pegawai Negeri Sipil**
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang **Apartur Sipil Negara**
- Peraturan Bupati Nomor 67 Tahun 2018 tentang **Stuktur Organisasi dan Tata Kerja**
- Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999 Tentang **Pokok Kepegawaian**
- Peraturan Pemerintah RI Nomor 63 Tahun 2009 Tentang **Perubahan Atas Peraturan Pemerintah No.9 'Tahun 2009 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil**
- Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang **Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural**
- Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 2 Tahun 2011 Tentang **Badan**

**Pertimbangan Jabatan Dan
Kepangkatun Kabupaten Kapuas
Hulu**

Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor
39 Tahun 2008 Tentang **Struktur
Organisasi Dan Tata Kerja Badan
Kepegawaian Daerah Kabupaten
Kapuas Hulu**

**Kabupaten/kota Dalam
Pemerintah No.63 Tahun
2009 (Studi Kasus Pada
Badan Kepegawaiaan Daerah
Kota Batu).** Skripsi Falkultas
Hukum Universitas Brawijaya
Kota Malang.

Referensi Elektronik

Landasan Teori. 2015. *Pengertian
Anggaran Menurut Definisi*
Diakses dari
[http://www.landasanteori.com/
2015/07](http://www.landasanteori.com/2015/07). Pada tanggal 17
April 2018 Pukul 15.00.

Referensi Skripsi

Supratiko, Eko. 2012. *Dampak
Kebijakan Mutasi Pegawai
Adminitrasi Negara di
Lingkungan Universitas
Tanjungpura*. Tensis Program
Megister Ilmu Sosial
Universitas Tanjungpura.

Ramadhani,Hafid. 2012. *Pelaksanaan
Mutasi Pegawai Negeri Sipil
Kota Baru Berdasarkan
Pasal 14 Tentang Wewenang,
Pengangkatan, Pemindahan
dan Pemberentian Pegawai
Negri Daerah*