

PROSES MUTASI APARATUR PEMERINTAH DAERAH DI KABUPATEN KAPUAS HULU

Frisca Widyani

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura
dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat

E-mail : mozzarela_2407@yahoo.com

Abstrak

FRISCA WIDYANI: Proses Mutasi Aparatur Pemerintah Daerah Di Kabupaten Kapuas Hulu. **Skripsi. Pontianak: Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Dengan Pemerintah Kalimantan Barat.** Penulisan Skripsi ini dimaksudkan untuk menggambarkan dan menganalisis proses mutasi aparatur pemerintah daerah di Kabupaten Kapuas Hulu. Judul skripsi ini diangkat berdasarkan permasalahan dalam proses mutasi yang tidak berdasarkan prinsip *the right man on the right place*. Penelitian ini menggunakan model deskriptif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan dengan empat langkah penelitian, yaitu melakukan penelitian pendahuluan (*pre survey*), pembuatan rencana penelitian (Usulan Penelitian), pengambilan data-data sekunder dan data-data primer yang kemudian dilakukan analisis pada hari itu juga setelah pengumpulan data di lapangan (wawancara atau observasi), dan membuat laporan penelitian (Skripsi). Lokasi penelitian di Kabupaten Kapuas Hulu. Subjek Penelitian adalah Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu yang terkait dengan proses mutasi, Badan Kepegawaia Daerah Kabupaten Kapuas Hulu. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah proses mutasi yang terjadi di Kabupaten Kapuas Hulu 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 secara efektif dan efisien.

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

Abstract

FRISCA WIDYANI: The Mutation process of Local Government Reform in Kapuas Hulu Regency. **Tesis. Pontianak. Cooperation Science Program Administration Faculty of Social and Political Sciences and the Government of West Kalimantan.** Essay writing is intended to show and analyze the mutation process of local government officials in Kapuas Hulu. The title of this essay is based on issues raised in the mutation process is not based on the principle of the right man on the right place. This study uses a descriptive model of qualitative descriptive research. The research was carried out by four research steps, namely a preliminary investigation (*pre-survey*), making research plan (Research Proposal), making secondary data and primary data which is then analyzed on the same day after data collection in the field (interview or observation), and a research report (skripsi). Research sites in Kapuas Hulu. Subjects Research is the Government of Kapuas Hulu associated with the mutation process, the Regional Employment Board Kapuas Hulu. The conclusion of this research is the process of mutation that occurs in Kapuas Hulu is not based on the principle of the right man on the right place, because the mutation that occurs during the process is still a lot of leads to the seniority system and spoil system, so it does not operate effectively and efficiently.

Keyword: Mutation Process, Government Reform, The Right Man On The Right Place

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Penelitian

Peningkatan sumber daya aparatur pemerintah pada hakekatnya adalah peningkatan sistem manajemen kepegawaian yang merupakan kesatuan pengelola sumber daya manusia dilingkungan suatu organisasi pemerintah, dengan demikian berarti bahwa peningkatan sistem manajemen kepegawaian identik dengan peningkatan fungsi-fungsi manajemen kepegawaian. Fungsi manajemen kepegawaian menyangkut pengadaan pegawai, pengembangan pegawai, dan pemanfaatan pegawai.

Ada beberapa permasalahan yang dihadapi oleh pemerintah daerah Kabupaten Kapuas Hulu yang berkaitan dengan sumber daya aparatur antara lain:

1. Pemerintah daerah kekurangan pegawai yang berkualitas yang mampu bekerja secara efektif.
2. Setiap perekrutan dan penempatan PNS selalu berujung pada pertimbangan politik artinya terdapat beberapa kepentingan politik atau yang didasarkan atas hubungan kekeluargaan.
3. Tidak adanya standar kerja yang jelas untuk suatu jabatan sehingga merancukan pengertian profesionalisme.

Dalam pasal 25 Undang-undang No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, dijelaskan bahwa untuk memperlancar pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Presiden mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada pejabat

Pembinaan Kepegawaian Pusat dan Daerah berdasarkan Peraturan Pemerintah.

Selain Undang-Undang tersebut yang mengatur tentang manajemen kepegawaian, pemerintah juga mengeluarkan Peraturan Pemerintah No. 63 Tahun 2009 tentang Wewenang, Pengangkatan, Pemindahan dan Pemberhentian PNS Daerah Kabupaten/Kota (khususnya Pasal 14).

Adapun lembaga yang diserahi untuk mengurus kepegawaian di daerah yaitu Badan Kepegawaian Daerah yang merupakan perangkat daerah yang dibentuk oleh pemerintah daerah. Kewenangan yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) diantaranya yaitu merekrut, mengangkat, memindahkan (mutasi), memberhentikan Pegawai Negeri Sipil dan CPNS sesuai perundang-undangan, memberi teguran atau peringatan terhadap pegawai yang melanggar aturan.

Mutasi merupakan salah satu kebijakan untuk efektivitas penyelenggaraan pemerintahan dan penyebaran aparatur pemerintah daerah terbaik ke berbagai daerah. Melatih dan menjadikan aparatur pemerintah daerah untuk lebih profesional dan menjadi pelayan publik yang mau benar-benar melayani masyarakat dengan baik dan memiliki rasa tanggung jawab untuk membangun negerinya dalam mengayomi dan melayani masyarakat. Mengkaji aspek kualitas aparat pemerintah daerah dalam memainkan tugas rumah tangga daerah, didapati berbagai permasalahan yang menyangkut keterbatasan dan kelemahan yang berakibat tidak

optimalnya upaya akselerasi pembangunan di daerah.

Proses mutasi jabatan di Kabupaten Kapuas Hulu, baik yang bersifat horizontal maupun promosi, pada hakekatnya sebagai upaya pemantapan dan peningkatan kapasitas kelembagaan serta merupakan bagian dari pola pembinaan karier PNS, jangan pergantian jabatan tersebut dianggap suatu pembuangan sehingga pekerjaan tidak diimbangi dengan keihlasan dan kesungguhan, dan juga menyebabkan kinerja menurun yang berakibatkan tidak tercapainya sasaran yang telah diprogramkan. Sementara itu bagi yang menduduki jabatan yang baru jangan dianggap kesempatan untuk melakukan hal-hal yang melanggar undang-undang dan peraturan membuat kita selalu berpikir punya kesempatan atau mumpun .

Mutasi jabatan sebagai penyegaran dalam suatu organisasi pemerintah dibutuhkan agar terciptan a iklim baru yang dapat menjamin berfungsinya komponen-komponen organisasi secara optimal dalam pelaksanaan tugas dan fungsi yang diemban oleh masing-masing satuan kerja perangkat daerah, guna tercapainya visi dan misi Kabupaten Kapuas Hulu. Situasi dan kondisi ini tentunya membutuhkan keberadaan Pegawai Negeri Sipil sebagai sumber daya manusia birokrasi pemerintah yang bersih dan profesional, memiliki kompetensi, kreasi dan inovasi dalam memahami tugas dan fungsi masing-masing, serta dapat memahami secara mendalam realitas dan permasalahan yang dihadapi masyarakat.

Dalam teori manajemen prinsip *the right man on the right place* sangat penting dan diperlukan dalam suatu organisasi pemerintah yakni dalam sebuah birokrasi, yang mana aparatur pemerintah harus memiliki keahlian dan jabatan yang sesuai dan tepat dalam jabatan yang diembannya agar kinerja tersebut berjalan secara efektif dan efisien. Untuk memenuhi harapan masyarakat akan birokrasi yang bersih dan profesional, maka seorang pejabat sekaligus aparatur negara harus memiliki kemauan dan kemampuan untuk menguasai serta menjalankan tugas dan fungsi sesuai dengan etika, norma, standar dan prosedur perundang-undangan dan peraturan yang berlaku dapat diminimalisir dan dihindari sedini mungkin.

Tabel 1.1.
 Daftar Nama Pejabat Eselon II dan III
 Yang Dimutasikan

Nama	Jabatan Lama	Jabatan Baru
Mohammad Yusuf	Kepala Kantor Lingkungan Hidup	Staf Ahli Bupati Kapuas Hulu
Abang Chairul Saleh	Staf sekretariat Daerah Kabupaten Kapuas Hulu	Staf Ahli Bupati Kapuas Hulu Bidang Pemerintahan
Drs. Bagong	Sekretaris Kecamatan Boyan Tanjung	Camat Selimbau
Dini Ardiyanto, S.IP	Kepala Satuan Polisi Pamongpraja Kabupaten Kapuas Hulu	Kantor Lingkungan Hidup Kabupaten Kapuas Hulu
Abang Sudarmo, S.Sos	Camat Selimbau	Kepala Satuan Polisi Pamong Praja
Yustina A. Kathy SH, M.Si	Kepala Bidang Energi pada Dinas Pertambangan dan Energi	Sekretaris pada Dinas Pertambangan dan Energi

Sudarso, S.Pd	Kepala UPT Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kecamatan Boyan Tanjung	Sekretaris Camat Boyan Tanjung.
---------------	--	---------------------------------

Sumber www.kalimantan.news.com (20 Februari 2012, Pukul 14.00)

Dari tabel diatas terlihat antara jabatan lama dan dengan jabatan yang baru yang mana tidak sesuai dengan bidang dan keahliannya. Demi menunjang jalannya suatu roda pemerintahan di Kabupaten Kapuas Hulu maka pelaksanaan mutasi yang tidak sesuai dengan prinsip *the right man on the right place* masih terus berjalan. Sistem kedekatan masih sering terjadi di Kabupaten Kapuas Hulu, karena Bupati suatu jabatan politik, masyarakat disana melihat pendukung ataupun tim sukses diangkat dan dipindahkan ke jabatan yang baru di lahan yang basah atas dasar negoisasi dari mereka kepada Bupati. Walaupun terkadang tidak sesuai dengan keahlian dan jabatan.

Selain itu juga landasan kerja yang cukup lama juga menjadikan acuan dalam proses mutasi tanpa mengedepankan keahlian dan jabatan yang dimilikinya. Hal ini yang mendorong penulis untuk meneliti proses pelaksanaan mutasi yang mana dasar pelaksanaan mutasi tersebut terdiri dari 3 aspek yakni berdasarka landasan kerja, kekeluargaan, dan hasil tingkat kerja. Yang mana proses mutasi yang dilaksanakan sesuai dengan prinsip *the right man on the right place* berjalan efektif dan efisien dan juga meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja aparatur pemerintah daerah.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “**Proses Mutasi Aparatur**

Pemerintah Daerah Di Kabupaten Kapuas Hulu “

2. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan dalam penelitian ini adalah “Bagaimana proses mutasi aparatur pemerintah daerah di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kapuas Hulu ?”

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan pelaksanaan penelitian “Untuk menggambarkan dan menganalisis proses mutasi aparatur pemerintah daerah di Badan Kepegawaian Daerah pada Kabupaten Kapuas Hulu.”

4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, maka manfaat hendak dicapai dalam penelitian ini adalah: Hasil penelitian ini diharapkan Pemerintahan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu, sebagai bahan masukan atau referensi terhadap efektivitas permutasian Aparatur Pemerintahan Daerah Kabupaten Kapuas Hulu, lengkap dengan solusi yang harus ditempuh bila ditemukan hambatan-hambatan pelaksanaan kebijakan tersebut. Bagi Aparatur Pemerintah Daerah, merupakan tolak ukur pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan profesionalitas kerja pemerintahan, sekaligus dapat dijadikan rujukan dalam proses mengusulkan mutasi Aparatur Pemerintah Daerah

B. KERANGKA TEORI DAN METODOLOGI

1. Kerangka Teori

A. Pengertian Mutasi

Menurut Hasibuan (2008:24) menyatakan bahwa mutasi adalah “Suatu perubahan

posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan pegawai, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan (pemerintahan) tersebut “.

Pemindahan tersebut dimaksudkan menempatkan pegawai pada tempat yang setepatnya, dan agar pegawai yang bersangkutan mendapatkan kepuasan kerja serta memberi prestasi yang sebesar-besarnya. Suatu organisasi/instansi memindahkan pegawainya karena alasan. (M. Manulang, 2002:122).

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa mutasi diartikan sebagai perubahan mengenai atau perpindahan kerja/jabatan lain dengan harapan pada jabatan itu baru itu dia akan lebih berkembang dan kegiatan mutasi tersebut dapat dikategorikan sebagai fungsi pengembangan karyawan/pegawai, karena tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi kerja dalam organisasi tersebut.

Hal ini selaras dengan pendapat Nitisemito (2003:13) bahwa mutasi atau perpindahan suatu kebijakan dari suatu perusahaan atau instansi yang melaksanakan prinsip “*the right man on the right place*” agar pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Selain itu mutasi juga dapat dilakukan sebagai bentuk tindak lanjut dari hasil penilaian prestasi kerja (Hasibuan,2008:13).

Dengan penilaian prestasi kerja pegawai sehingga dapat diarahkan kepada tugas-tugas yang mempunyai kesesuaian dengan

kecakapan prestasi kerjanya masing-masing, yang diharapkan dalam pelaksanaan tugasnya menjadi efektif dan efisien.

B. Manfaat Mutasi

Menurut Simamora (2006:66) manfaat pelaksanaan mutasi adalah

- a. Memenuhi kebutuhan tenaga kerja di bagian atau unit yang kekurangan tenaga kerja tanpa merekrut dari luar.
- b. Memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan pekerjaan.
- c. Memberikan jaminan bagi pegawai bahwa dia tidak akan diberhentikan.
- d. Tidak terjadi kejujuran.
- e. Motivasi dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, berkat tantangan dan situasi baru yang dihadapi.

Sedangkan tujuan pelaksanaan mutasi menurut H. Malayu S.P Hasibuan (2008:102) antara lain, adalah:

- a. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai
- b. Untuk meningkatkan 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 karyawan 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 pada tempat yang tepat.

C. Dasar-Dasar Pelaksanaan Mutasi

Ada 3 sistem yang menjadi dasar pelaksanaan mutasi menurut H. Malayu S.P Hasibuan (2008:103) yaitu:

a. Seniority System

Adalah mutasi yang didasarkan atau landasan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari pegawai bersangkutan. Sistem mutasi ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dimutasi berdasarkan senioritas belum tentu mampu menduduki jabatan yang baru.

b. Spoil System

Adalah mutasi yang didasarkan atau landasan kekeluargaan. Sistem mutasi ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka.

c. Merit System

Adalah mutasi yang didasarkan atau landasan yang bersifat ilmiah objektif dan hasil prestasi kerja. Merit system ini merupakan dasar mutasi yang baik karena:

1. Output dan produktivitas kerja meningkat.
2. Semangat kerja meningkat.
3. Jumlah kesalahan yang diperbuat menurun.
4. Absensi karyawan semakin baik.
5. Disiplin karyawan semakin baik.
6. Jumlah kecelakaan akan menurun.

Berdasarkan Surat Keputusan MENDAGRI/007321/2000 mengenai dasar pelaksanaan mutasi yang dilihat dari landasan, pengalaman serta kompetensi dari aparatur pemerintah :

- a. Berpengalaman menduduki jabatan pada eselon yang sama.
- b. Berpengalaman menduduki satu tingkat di bawahnya selama 6 tahun atau lebih.
- c. Berpengalaman menduduki jabatan satu tingkat di bawahnya selama 4 s/d 6 tahun.
- d. Berpengalaman menduduki jabatan satu tingkat di bawahnya selama 2 s/d tahun.
- e. Berpengalaman menduduki jabatan satu tingkat di bawahnya.

D. Faktor-Faktor Dalam Mutasi

Mutasi yang dilaksanakan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi oleh karena itu perlu ada evaluasi pada setiap pekerja secara berkesinambungan secara objektif. Dalam melaksanakan mutasi harus dipertimbangkan faktor-faktor yang dianggap objektif dan rasional, yaitu (Siswanto, 2002 : 221):

1. Mutasi didasarkan kebijakan dan peraturan manajer.
2. Mutasi atas dasar prinsip *the right man on the right place*.
3. Mutasi sebagai dasar untuk meningkatkan modal kerja.
4. Mutasi segala media kompetisi yang maksimal.
5. Mutasi sebagai langkah untuk promosi.
6. Mutasi untuk mengurangi *labour turn over*.
7. Mutasi harus terkoordinasi.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini

dilakukan dengan empat langkah penelitian, yaitu melakukan penelitian pendahuluan (*pre survey*), pembuatan rencana penelitian (Usulan Penelitian), pengambilan data-data sekunder dan data-data primer yang kemudian dilakukan analisis pada hari itu juga setelah pengambilan data di lapangan (wawancara atau observasi), dan membuat laporan penelitian (Skripsi).

Lokasi penelitian di Kabupaten Kapuas Hulu. Subjek Penelitian adalah Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu yang terkait dengan proses mutasi, Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kapuas Hulu. Kemudian kegiatan pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara, observasi, dan teknik dokumentasi. Selanjutnya teknik yang digunakan dalam menguji keabsahan data pada penelitian ini adalah teknik triangulasi. Dimana data yang diperoleh baik dengan cara wawancara, observasi. Akan dicross check kemudian dianalisa secara lebih terfokus sehingga akan menghasilkan data yang lebih akurat.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian dan Pembahasan Proses

Mutasi di Kabupaten Kapuas Hulu

Proses mutasi yang terjadi di Kabupaten Kapuas Hulu belum sepenuhnya berdasarkan *prinsip the right man on the right place*, dikarenakan belum adanya persyaratan kompetensi secara hukum yang ada hanya persyaratan administrasi. Persyaratan administrasi tersebut antara lain meliputi landasan atau pengalaman kerja dan pelatihan pendidikan. Selain itu proses mutasi yang tidak berdasarkan *prinsip the right man on the right place* juga didasarkan karena ketersediaan sumber daya aparatur, karena kurangnya

pegawai antara jabatan dan keahlian sehingga proses mutasi belum berjalan secara efektif dan efisien.

Proses mutasi yang terjadi di Kabupaten Kapuas Hulu berdasarkan *seniority system* yang mana dilihat dari landasan atau pengalaman kerja yang cukup lama, sedangkan untuk jenjang kepangkatan tidak semuanya berpacu pada daftar jabatan dan eselon. Pegawai yang dimutasi dilihat dari jenjang kepangkatan tidak semuanya naik dari eselon sebelumnya, yang terjadi di Kabupaten Kapuas Hulu bagi pegawai dalam mutasi pegawai jabatan struktural hanya sebagai bentuk suatu penyegaran dan menghilangkan rasa bosan atau jenuh dari pekerjaan sebelumnya.

Proses mutasi yang terjadi di Kabupaten Kapuas Hulu tidak dipun kiri masih berdasarkan *spoil system*. Hal yang melatarbelakanginya dan faktor yang menyebabkan kedekatan dan hubungan kekeluargaan sehingga terjadi nepotisme negatif contohnya pegawai yang tidak sesuai jabatan dan keahliannya dipindahkan karena jabatan tersebut banyak menghasilkan uang sebanyak mungkin (lahan basah).

Tidak hanya nepotisme yang negatif yang terjadi di Kabupaten Kapuas Hulu, tapi ada juga nepotisme yang positif walaupun ada faktor keluarga dan kedekatan tetapi pegawai tersebut dipindahkan atau diangkat dari latar belakang pendidikannya yang sesuai dengan jabatan yang baru, kedekatan dan kekeluargaan merupakan suatu faktor kebetulan saja. Hak prerogatif merupakan suatu dasar juga dalam pertimbangan proses mutasi aparatur pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu.

Jadi kesimpulan dari hasil penelitian ini proses mutasi yang terjadi di Kabupaten Kapuas Hulu 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 secara efektif dan efisien.

2. Keterbatasan Studi

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini antara lain: Kesibukan aparatur pemerintah sebagai informan sehingga sulitnya mendapatkan data dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini. Ditambah dengan waktu penelitian tidak sepenuhnya peneliti dapat mendapatkan informasi. Respon dari aparatur pemerintah sebagai informan masih kurang, sehingga sulitnya mengali informasi secara mendalam yang berkaitan dengan penelitian ini.

Keterbatasan lain yang dirasakan oleh peneliti sendiri yaitu kesadaran peneliti bahwa apa yang dihasilkan dari penelitian dan tulisan ini masih jauh dari kesempurnaan sehingga diharapkan penyempurnaan oleh peneliti itu sendiri.

3. Apresiasi

Pada kesempatan ini, saya mengucapkan terima kasih kepada seluruh jajaran aparatur pemerintah Badan Kepegawaian Daerah di Kabupaten Kapuas Hulu yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di tempat tersebut dan telah banyak memberikan bantuan kepada peneliti sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

DAFTAR PUSTAKA

Literatur Buku Bacaan

- Given, Lisa M. 2008. *The Sage Encyclopedia Of Qualitative Research Methods United States of America*: New York: Sage Publication.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harmanti. 2002. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Bumi Aksara
- Manulang, 2002. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Moekijat, 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung : Alumni.
- , 2001. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung : Alumni
- , 2011. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung. Mandar Maju.
- Musanef, 1996. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung
- Nitisemito, Alex, S. 2003, *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Musanef, 2005. *Administrasi Kepegawaian Negara*. Jakarta : CV Haji Masagung.
- Sarundjang, S.H. 2008, *Birokrasi Dalam Otonomi Daerah*. Jakarta: Kata Hasta Pustaka.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Situmorang, M. Victor dan Jusuf Juhir. 1994. *Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Siswanto, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI
- Sugiyono, 2011. *Metode Kuantitatif & Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA

- 2011.*Metode Penelitian Administrasi*.Bandung:ALFABETA
- Tohardi,Ahmad.2010.*Diktat Kuliah Metodologi Penelitian Sosial*. Pontianak:Fisip Untan
- 2012.*Pendahuluan Metodologi Penelitian Kualitatif*. Pontianak:Fisip Untan
- Kapuas Hulu Dalam Angka, 2011.Badan Pusat Statistik Kabupaten Kapuas Hulu

Peraturan Perundang-Undangan

- 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 00 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural
- Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 2 Tahun 2011 Tentang Badan Pertimbangan Jabatan Dan Kepangkatan Kabupaten Kapuas Hulu
- Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 39 Tahun 2008 Tentang Struktur Organisasi Dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kapuas Hulu
- Keputusa Menteri Dalam Negeri dan Otonomi Daerah Nomor 811.212.2/007321/Sj Tentang Kriteria Pengangkatan Dalam Jabatan Struktural
- Keputusan Bupati Kapuas Hulu Nomor 821.23/07/BKD/2P-A Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Jabatan Struktural



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA

Jalan A Yani Pontianak, Kotak Pos 78124

Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>

Email : jurnalmhs@fisip.untan.ac.id

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : FRISCA WIDYANI
NIM / Periode lulus : E42009042/ 2013
Fakultas / Jurusan : FISIP / ILMU ADMINISTRASI
Email address/HP : mozzarela_2407@yahoo.com / 085245006363

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**PROSES MUTASI APARATUR PEMERINTAH DAERAH DI KABUPATEN
KAPUAS HULU**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

- fulltext
 content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui 3/1/13
Pengelola Jurnal IP...../2.....



H. Wijaya Kusuma, MA, Ph.D
NIP. 196202141986031001

Dibuat di : Pontianak
Pada Tanggal : 5 September 2013

(FRISCA WIDYANI)