

**JURNAL
PELAKSANAAN MUTASI PEGAWAI NEGERI SIPIL
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH DARI
KABUPATEN KUTAI BARAT KE
KABUPATEN MAHAKAM ULU**

Philips

Abstrak

Penelitian ini di beri judul Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah dari Kabupaten Kutai Barat ke Kabupaten Mahakam Ulu. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pelaksanaan mutasi pegawai dan mengetahui factor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan mutasi pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dari Kabupaten Kutai Barat ke Kabupaten Mahakam Ulu.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat merupakan salah satu perangkat daerah yang melaksanakan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) Daerah dalam membantu tugas pokok Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah. Dalam pelaksanaan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah maka dilakukan upaya untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan derajat profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban, yang salah satunya yaitu Mutasi Pegawai.

Penelitian ini berlokasi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat yang beralamat di Kompleks Perkantoran Pemerintah Kutai Barat. Pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan, penelitian lapangan berupa observasi, wawancara mendalam dan penelitian dokumen.

Penelitian ini menggunakan metode analisis data kualitatif. Peneliti menggunakan pendekatan ini untuk mendapatkan gambaran yang menyeluruh tentang Pelaksanaan Mutasi Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dari Kabupaten Kutai Barat ke Kabupaten Mahakam Ulu.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Mutasi Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dari Kabupaten Kutai Barat ke Kabupaten Mahakam Ulu berlangsung sesuai prosedur yang telah ditetapkan yaitu adanya pegawai negeri yang memenuhi syarat yang di usul oleh SKPD ataupun permintaan sendiri diajukan pada Badan Kepegawaian Daerah kemudian diajukan kepada pejabat pembina kepegawaian untuk di telaah kembali selanjutnya jika pejabat pembina kepegawaian sepakat maka akan diajukan ke Badan Kepegawaian Daerah Provinsi untuk diterbitkan surat keputusan dan dilanjutkan dengan pelantikan.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Mutasi, Kepegawaian dan Badan Kepegawaian Daerah.

PENDAHULUAN

Reformasi pemerintahan yang terjadi di Indonesia telah mengakibatkan terjadinya pergeseran paradigma penyelenggaraan pemerintahan dari paradigma sentralistik ke arah desentralisasi, yang ditandai dengan adanya pemberian otonomi yang lebih luas pada daerah. Daerah kabupaten dan daerah kota diberi kewenangan untuk mengurus dan mengatur daerahnya masing-masing.

Setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah yang merupakan perubahan atas Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 maka harus didorong dengan desentralisasi urusan kepegawaian kepada daerah. Sejalan dengan desentralisasi bidang kepegawaian pada daerah otonomi, maka unit pengelola sumber daya aparatur dalam hal ini pegawai sudah seharusnya ditangani oleh sebuah lembaga teknis daerah berbentuk badan atau kantor.

Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah di daerah kabupaten/kota maupun provinsi sejalan dengan bunyi pasal 34A Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian serta Keputusan Presiden tentang Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah. Badan Kepegawaian Daerah merupakan perangkat pemerintahan daerah yang berwenang melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil daerah untuk meningkatkan pelayanan dan kinerja pegawai dalam rangka menunjang tugas pokok Gubernur, Bupati/Walikota.

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat merupakan unsur pelaksanaan pemerintah Kabupaten Kutai Barat yang berada di bawah dan tanggung jawab kepada Bupati Kutai Barat. Dasar pembentukan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat adalah Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah dan Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Barat Nomor 34 Tahun 2001 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah. Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 tentang Pedoman Pembentukan Badan Kepegawaian Daerah pasal 3 Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas pokok membantu pejabat pembina kepegawaian daerah. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat merupakan suatu badan yang mengurus kepegawaian yang ada di Kabupaten Kutai Barat terutama Badan Kepegawaian Daerah itu sendiri. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat mempunyai fungsi merumuskan, merencanakan, dan melaksanakan kebijakan teknis dibidang kepegawaian dan melaksanakan pembinaan kepegawaian. Mutasi Pegawai Negeri Sipil merupakan suatu bentuk pembinaan juga memberi penyegaran kepada pegawai dalam melaksanakan tugasnya pokok dan fungsinya sekaligus memberikan pengalaman kepada pegawai yang bersangkutan, sehingga jika pegawai diberikan suatu jenjang jabatan yang lebih tinggi, jabatan dari yang sebelumnya yang dapat memberikan tambahan pengalaman untuk menduduki karier jabatan yang lebih tinggi.

Dalam pengelolaan Aparatur Daerah, inkonsistensi muncul ketika pengalihan urusan pemerintahan tidak diikuti secara konsisten dalam Peraturan Pemerintah

Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil. Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan dengan desentralisasi dalam pengelolaan aparatur daerah. Akibatnya muncul beberapa permasalahan yang terkait dengan pelaksanaan mutasi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah sebagai manajemennya aparatur daerah, ketidaksesuaian kompetensi aparatur dengan kebutuhan Pemerintah Daerah Kabupaten Mahakam Ulu.

KERANGKA DASAR TEORI

1. Management Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelolah orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolahnya.

Bermacam-macam pendapat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, antara lain adanya yang menciptakan *human resources*, ada yang mengartikan sebagai *manpower management* serta ada yang menyetarakan dengan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Akan tetapi, pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia), dengan demikian secara sederhana pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Mengelolah Sumber Daya Manusia (H. Edy Sutrisno 2010 : 5). Agar pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ini lebih jelas, dibawah ini dirumuskan dan dikutip definisi yang dikemukakan oleh para ahli.

Menurut Simamora dikutip dalam buku (H. Edy Sutrisno 2010 : 5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler dikutip dalam buku (H. Edy Sutrisno 2010 : 6), manajemen sumber daya manusia dapat di definisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian.

Sementara itu, Schuler dikutip dalam buku (H. Edy Sutrisno 2010 : 6) mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia (SDM) tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

2. Kepegawaian

Menurut Manullang (2008 : 11) *personnel management* adalah seni dan ilmu perencanaan, pelaksanaan dan pengontrolan tenaga kerja untuk tercapainya tujuan yang ditentukan terlebih dahulu dengan adanya kepuasan hati pada diri para pekerja. Tujuan manajemen personalia ada dua, yakni *production minded* dan *people minded* atau dengan kata lain efisiensi (daya guna) dan *collaboration* (kerja sama). Manajemen kepegawaian di Indonesia proses kegiatannya tidak jauh berbeda dengan proses manajemen kepegawaian pada umumnya, yakni dimulai dari proses kegiatan rekrutmen pegawai, pengembangan, promosi, renumerasi, disiplin, dan pemberhentian atau pensiun.

Proses kegiatan ini dilakukan berdasarkan ketentuan-ketentuan yang diatur dalam peraturan perundangan maupun peraturan pemerintah. Dengan demikian manajemen kepegawaian di Indonesia mengalami banyak perubahan dan kemajuan dari sistem yang terpusat ke kombinasi terpusat dan terdesentralisasikan.

a. Manajemen PNS menurut UU No. 43 Tahun 1999

Pelaksanaan Manajemen PNS menurut UU No. 43 Tahun 1999 (dalam Miftah Thoha 2008:54) dapat diuraikan sebagai berikut:

1). Rekrutmen

Pengadaan pegawai dilakukan mulai dari perencanaan, pengumuman, pelamaran, penyaringan, pengangkatan Calon Pegawai Negeri (CPN) sampai dengan pengangkatan CPN menjadi Pegawai Negeri (PN). Secara prinsip, pengadaan dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan lebih mengutamakan kualitas daripada kuantitas. Pengadaan pegawai menggunakan pendekatan *zero growth* dimana pengadaan pegawai didasarkan untuk mengganti pegawai yang pensiun. Jadi, pengadaan pegawai/rekrutmen tidak mesti dilakukan tiap tahun. Institusi yang berwenang melakukan rekrutmen pada pusat adalah biro/bagian kepegawaian dari masing-masing instansi, sedangkan di daerah yang bertanggung jawab adalah Badan Kepegawaian Daerah (BKD).

2). Promosi dan Mobilisasi

Dasar promosi bagi pengangkatan pejabat antara lain prestasi kerja, disiplin, loyalitas, Daftar Urut Kepangkatan (DUK) yang dikategorikan baik, dan pegawai yang dipromosikan tidak memiliki perilaku yang tercela, serta telah lulus dari diklat perjenjangan. Dasar yang digunakan untuk menentukan mutasi pegawai diantaranya adalah lamanya masa kerja di suatu pekerjaan, kebutuhan organisasi, penyegaran organisasi, pengetahuan, dan keterampilan serta alasan khusus (misalnya ikut suami).

3). Eselonisasi

Untuk mencapai objektivitas dan keadilan, dalam pengangkatan dan dari jabatan harus didasarkan pada penerapan nilai-nilai impersonal dan keterbukaan. Di samping itu juga mempertimbangkan faktor senioritas dalam kepangkatan, usia, pendidikan dan pelatihan jabatan, pengalaman dan sebagainya.

4). Renumerasi

Pegawai menerima renumerasi dari pertama gaji pegawai dimana besarnya gaji pegawai ini ditetapkan sesuai dengan masa kerja, golongan/pangkat dan jumlah tanggungan. Besarnya gaji ini biasanya sudah ditetapkan oleh Departemen Keuangan dan BKN yang diambil dari anggaran APBN. Selain gaji ini pegawai biasanya menerima insentif yang berasal dari kegiatan unit/instansi, besarnya insentif bagi tiap-tiap pegawai biasanya sesuai dengan kontribusinya dalam kegiatan unit/instansi.

5). Pendidikan dan Pelatihan

Pengaturan tentang Diklat PNS diatur dalam pasal 31 Undang-Undang No. 43 Tahun 1999 ditekankan bahwa untuk mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya diadakan pengaturan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil. Di samping peraturan tersebut, peraturan terkini mengenai Diklat PNS adalah PP No. 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan PNS.

6). Kesejahteraan Pegawai

Usaha kesejahteraan adalah kompensasi yang pemberiannya tidak tergantung dari jabatan/pekerjaan PNS dalam rangka meningkatkan kesejahteraan PNS. Usaha kesejahteraan di lingkungan PNS terdiri atas: Asuransi Kesehatan, Taspen, Cuti, Uang Lembur, dan Persekot.

7). Disiplin

Di lingkungan Pegawai Negeri Sipil dalam rangka menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan, telah dibuat suatu ketentuan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, sebagai suatu peraturan yang memuat keharusan, larangan, dan sanksi apabila keharusan tidak dilaksanakan atau dilanggar.

8). Pensiun

Pada umumnya pegawai memasuki masa pensiun pada umur 56 tahun. Namun bagi pejabat struktural eselon II ke atas ada pengecualian yaitu dapat diperpanjang 2 kali 2 tahun apabila memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam PP No. 32 Tahun 1979. PP No. 13 tahun 2002. Jumlah pegawai/pejabat yang pensiun dijadikan dasar untuk penyusunan rekrutmen pegawai melalui kebijakan *zero growth* namun sekarang lebih mengarah ke *minus growth*.

b. Manajemen PNS Menurut UU No. 32 Tahun 2004

Implikasi perubahan UU No. 32 tahun 2004 sebagai pengganti UU No. 22 tahun 1999 pada Manajemen PNS (dalam Miftah Thoha 2008:82) dapat diutarakan secara singkat sebagai berikut:

1). Rekrutmen

Penetapan formasi Pegawai Negeri Sipil Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota setiap tahun anggaran dilaksanakan oleh menteri Pendayagunaan Aparatur Negara atas usul Gubernur. Proses rekrutmen ini telah dilakukan secara serempak di semua Provinsi. Rekrutmen secara nasional tersebut telah menunjukkan proses rekrutmen pegawai ini sama sekali berbeda dengan apa yang diatur pada UU No. 22 tahun 1999.

2). Promosi dan Mutasi

Pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil Daerah mempertimbangkan integritas dan moralitas, pendidikan dan pelatihan, pangkat, mutasi jabatan, mutasi antar daerah, dan kompetensi.

3). Renumerasi

Seperti yang diatur pada undang-undang sebelumnya, gaji, dan tunjangan Pegawai Negeri Sipil Daerah dibebankan pada APBD yang bersumber dari alokasi dasar dalam dana alokasi umum. Penghitungan dan penyesuaian besaran alokasi dasar tersebut sebagai akibat pengangkatan, pemberhentian, dan pemindahan Pegawai Negeri Sipil Daerah dilaksanakan setiap tahun.

3. Mutasi Pegawai

Perpindahan pegawai terjadi dalam setiap organisasi baik lembaga pemerintahan maupun organisasi perusahaan. Ada berbagai istilah perpindahan yang digunakan setiap organisasi, istilah yang umum digunakan adalah mutasi. Seperti

yang dijelaskan oleh Hasibuan (2002:102) “Istilah-istilah yang sama pengertiannya dengan mutasi adalah pemindahan, alih tugas, *transfer* dan *job rotation* karyawan”.

Menurut Simamora (2006:640) mengutarakan mutasi dengan istilah *transfer*: *Transfer* adalah perpindahan seorang karyawan dari satu pekerjaan ke posisi lainnya yang gaji, tanggung jawab dan/atau jenjang organisasionalnya sama..

Pendapat lain menurut Hasibuan (2002:103) mengungkapkan bahwa Mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/ demosi) di dalam satu organisasi.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono 2002:247 (<http://repository.usu.ac.id> diakses 10 Juni 2009) 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.

HASIL PENELITIAN

Dalam proses penelitian, wawancara hanya dilakukan kepada beberapa orang yang menjadi informan seperti, Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat, Kepala Bidang Mutasi, dan dua pegawai PNS yang dimutasikan dari Kabupaten Kutai Barat ke Kabupaten Mahakam Ulu. Adapun hasil-hasil yang diperoleh dari penelitian selama meneliti dilapangan akan disajikan secara sistematis sesuai dengan fokus penelitian yang telah disusun sebelumnya, seperti :

1. Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah dari Kabupaten Kutai Barat ke Kabupaten Mahakam Ulu berdasarkan meliputi;
 - a) Merit sistem
 - b) Seniority sistem
2. Faktor-faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah dari Kabupaten Kutai Barat ke Kabupaten Mahakam Ulu.

Hasil wawancara peneliti dengan informan

- a. Adapun yang menjadi prosedur dari pelaksanaan mutasi pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dari Kabupaten Kutai Barat ke Kabupaten Mahakam Ulu. diketahui bahwa pelaksanaan mutasi pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dari Kabupaten Kutai Barat ke Kabupaten Mahakam Ulu berjalan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan yaitu adanya dengan surat usulan kebutuhan pegawai negeri sipil (PNS) Kabupaten Mahakam Ulu oleh Pj. Bupati yang ditujukan Bupati Kutai Barat, atas dasar tersebut Bupati Kutai Barat memberikan persetujuan mutasi yang kemudian diteruskan ke Badan Kepegawaian Daerah
-

(BKD) Prov. Kalimantan Timur untuk penerbitan SK mutasi oleh Gubernur Kalimantan Timur.

- b. Adapun yang menjadi dasar dari pelaksanaan mutasi dari Kabupaten Kutai Barat ke Kabupaten Mahakam Ulu Wawancara tersebut menerangkan dasar dari pelaksanaan mutasi pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dari Kabupaten Kutai Barat ke Kabupaten Mahakam Ulu yang mengacu pada Peraturan Pemerintah nomor 9 tahun 2003 tentang wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai negeri sipil, untuk menempatkan jabatan yang belum ada pegawainya dan dengan adanya Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2013 Tentang Pembentukan Kabupaten Mahakam Ulu di Provinsi Kalimantan Timur, yang merupakan pemekaran daerah dari kabupaten Kutai Barat.
- c. **Merit System** (Hasibuan 2005:102)
Merit System adalah mutasi karyawan yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif, dan hasil prestasi kerjanya. Berdasarkan hasil penelitian jumlah pegawai yang di mutasikan berdasarkan Merit Sistem adalah :

Golongan	Gender		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
IV	20	14	34
III	81	38	119
II	44	35	79
I	2	-	2
Jumlah	147	87	233

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat Januari 2014

- d. **Seniority System** (Hasibuan 2005:102)
Seniority System adalah mutasi yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia dan pengalaman kerja dari karyawan bersangkutan. Berdasarkan hasil penelitian jumlah pegawai yang dimutasikan berdasarkan Seniority Sistem adalah :
-

Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah dari Kabupaten Kutai Barat ke Kabupaten Mahakam Ulu (Philips)

Golongan	Gender		Jumlah
	Laki-laki	Perempuan	
IV	45	6	51
III	116	54	170
II	214	44	258
I	13	5	18
Jumlah	387	109	497

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat Januari 2014

- e. Faktor Pendukung Pelaksanaan Mutasi Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Dari Kabupaten Kutai Barat ke Kabupaten Mahakam Ulu.
 - Adanya kebutuhan pegawai dari SKPD di Kabupaten Mahakam Ulu.
 - Jabatan Lowong/kosong
- f. Faktor Penghambat Pelaksanaan Mutasi Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dari Kabupaten Kutai Barat ke Kabupaten Mahakam Ulu.
 - Kurangnya data yang akurat dari pegawai yang yang dimutasikan.
 - Belum ditemukannya pejabat pengganti sesuai dengan pangkat/golongan.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan mutasi pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dari Kabupaten Kutai Barat ke Kabupaten Mahakam Ulu berdasarkan penelitian telah berjalan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan salah satunya adalah pengembangan sistem karir dalam bentuk mutasi pegawai yang berdasarkan atas merit sistem yang di dalamnya bersifat ilmiah, objektif dan berdasarkan prestasi kerja. Adapun prosedur yang dimaksud pada pelaksanaan mutasi pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dari Kabupaten Kutai Barat ke Kabupaten Mahakam Ulu yaitu adanya pegawai negeri yang memenuhi syarat di usul oleh SKPD ataupun permintaan sendiri diajukan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat kemudian syarat tersebut diserahkan ke Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur untuk penerbitan SK mutasi oleh Gubernur Kalimantan Timur. Selain itu sebagaimana dasar dari pelaksanaan mutasi pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dari Kabupaten Kutai Barat ke Kabupaten Mahakam Ulu merupakan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan
-

Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Barat Nomor 34 Tahun 2001 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah.

2. Dalam sebuah pelaksanaan mutasi keputusan terakhir berada pada pejabat Pembina kepegawaian. Apapun yang menjadi keputusan pejabat Pembina kepegawaian merupakan keputusan final yang harus di ikuti, sehingga terkadang suatu keputusan yang di ambil di mata orang lain merupakan hal yang sifatnya pribadi di satu sisi menguntungkan sebagian pihak dan di sisi lainnya memberatkan. Kejadian seperti ini tidak dapat di pungkiri kadang terjadi dalam sebuah pengambilan keputusan.
3. Faktor pendukung pelaksanaan mutasi pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dari Kabupaten Kutai Barat ke Kabupaten Mahakam Ulu adalah adanya kebutuhan dari SKPD yang pejabatnya kosong dan juga jabatan lowong sesuai dengan formasi yang ada di Kabupaten Mahakam Ulu, faktor inilah yang menjadi salah satu alasan dari pelaksanaan mutasi pegawai harus segera dilakukan, agar tugas pokok dari SKPD tersebut tidak terhambat.
4. Faktor penghambat pelaksanaan mutasi pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dari Kabupaten Kutai Barat ke Kabupaten Mahakam Ulu adalah kurangnya data yang akurat sehingga mempengaruhi keputusan akhir kemudian disebabkan pula adanya perbedaan pendapat dalam Badan Kepegawaian Daerah hal seperti ini merupakan hal yang wajar terjadi dimana masing-masing ingin memberikan argumentasi kuncinya adalah saling menghargai pendapat dari berbagai pihak. Belum ditemukannya pejabat pengganti untuk jabatan lowong berikutnya adalah keputusan pejabat Pembina kepegawaian yang tidak memerlukan waktu yang cepat dimana keputusan akhir berada di tangan pejabat pembina kepegawaian untuk diserahkan ke Provinsi Kalimantan Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Sedarmayati. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta, BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Bumi Aksara.
- Siswanto, S. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Moleong , Lexy J. 2006 Metode Penelitian Edisi Revisi. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan S.P Malayu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2002. Metode Penelitian Administrasi. Bandung. Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta, Bumi Aksara.
- Moleong , Lexy J. 2005. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Matthew, B. Miles dan Huberman. 2007. Analisis Data Kualitatif. penterjemah Rohidi, Rohendi Tjetjep. Jakarta. Penerbit U.I.
- Malayu, Manullang. 2008. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Rachmawati Ike Kusdayah. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Penerbit C.V Andi Offset.
- Siahaan, Hotman. 2002. Metode Penelitian Kualitatif. Surabaya. Insan Cendekia.
- Moleong, Lexy J. 2006. Metode Penelitian Kualitatif Edisi Revisi. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Asdi Mahasatya
- Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian (edisi revisi : suatu pendekatan praktek). Jakarta : Penerbit Renika Cipta.
- Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Satori, Djam'an dan Aan Komariah. 2009. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
-

Kriyantono, Rachmat. 2010. Teknik Praktis Riset Komunikasi Edisi Pertama Cetakan Ke 5. Jakarta: Kencana

Budiardjo, Miriam. 2009. Dasar-Dasar Ilmu Politik (edisi revisi). Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Singarimbun, M dan Sofian .E. 2006. Metodologi Penelitian Survey (edisi revisi). Jakarta : Peneliti LP3ES.

Moleong, Lexy J. 2005. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : Remaja Rosdakarya

Suryabrata, Sumadi. 2006. Metode Penelitian. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Dokumen-dokumen :

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999, tentang perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, tentang Pokok-pokok Kepegawaian.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2003 tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004, tentang Pemerintahan Daerah.

Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia nomor: M.04.PW.07.03 tahun 2007 tentang petunjuk pelaksanaan pengangkatan, mutasi, dan pemberhentian pejabat Penyidik Pegawai Negeri Sipil.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2013 tentang Pembentukan Kabupaten Mahakam Ulu.

Rencana Strategis Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Barat 2011-2016.

Rencana Strategis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Barat 2011-2016.

Sumber Internet :

<http://stikesonline.com> (diakses 24 April 2011)

<http://repository.usu.ac.id> (diakses 10 Juni 2010)
