

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN MUTASI SUMBER DAYA MANUSIA

PEMERINTAH KABUPATEN KEBUMEN

TAHUN 2008-2009

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Nur Farida

20060520017

JURUSAN ILMU PEMERINTAHAN

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

2010

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN MUTASI SUMBER DAYA MANUSIA
PEMERINTAH KABUPATEN KEBUMEN**

TAHUN 2008-2009

SKRIPSI

**Skripsi Ini Disusun Guna Memenuhi Syarat Untuk Mendapat Gelar Strata-1
(S1) Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**



Disusun Oleh :

**NUR FARIDA
20060520017**

**JURUSAN ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

2010

HALAMAN PENGESAHAN

Telah dipertahankan dan disahkan didepan Tim Penguji
Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Pada :

Hari/Tanggal : Sabtu, 27 Maret 2010

Tempat : R.Hibah IP UMY

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua

Dr.Ulung Pribadi., M.Si

Penguji I

Penguji II

Drs. M. Zaenuri., M.Si

Dr. H. Achmad Nurmandi., MSc

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu
Persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana (S- 1)
Tanggal : 27 Maret 2010

Drs. Suswanta., M.Si
Ketua Jurusan Ilmu Pemerintahan

HALAMAN PERNYATAAN

“ Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebut referensinya. Dan apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima sanksi/hukuman apapun sesuai peraturan yang berlaku ”

Yogyakarta, --2010

Penulis,

Nur Farida

Halaman Persembahan

*Setiap lembar dan goresan tinta ini merupakan wujud dari keagungan dan kasih sayang diberikan Allah SWT kepadanya. Setiap detik penyelesaian skripsi ini merupakan hasil getaran Do'a Bunda-ku yang tercinta, Ayah, serta saudara ku yang selama ini memberikan perhatian yang tiada pernah henti.
Kupersembahkan karya sederhana ini untuk ;*

- ❖ Bapakku dan Ibuku tercinta, yang telah memberiku support, doa, dan kasih sayang.*
- ❖ Almamaterku, jembatan masa depanku*

MOTTO

*“Allah SWT meninggikan drajat orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan”
(Qs. AL, Muajaadilah II)*

*“Kemuliaan itu tidak datang dari apapun dan siapapun, melainkan dari ketaatan dan ketakwaan kita kepada Allah SWT”
(AA, Gym)*

“Doa adalah nyanyian hati yang selalu membuka jalan kesinggasana tuhan walaupun..... terhimpit nyanyian seribu jiwa”

KATA PENGANTAR

اللّٰهُ رَبُّ الْعَالَمِينَ اَشْهَدُ اَنْ لَا اِلٰهَ اِلَّا اللهُ مُحَمَّدٌ عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلٰى اَشْرَفِ الْاَلَا
نَبِيّٰ وَالْمُرْسَلِيْنَ وَعَلٰى اٰلِهِ وَصَحْبِهِ اَجْمَعِيْنَ

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan segala limpahan karuniaNya sehingga penyusunan dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam tak terlupakan penyusun haturkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW yang membawa manusia dari realitas kegelapan menuju pencerahan melalui ajaran-ajarannya.

Atas limpah rahmat-Nya juga, Alhamdulillah penyusun dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ **IMPLEMENTASI KEBIJAKAN MUTASI SUMBER DAYA MANUSIA PEMERINTAH KABUPATEN KEBUMEN TAHUN 2008-2009**”, penulisan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam rangka menyelesaikan studi dan untuk memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Isipol Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penyusun menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan dan tidak mungkin tersusun sedemikian rupa tanpa bantuan beberapa pihak.

Untuk itu dalam kesempatan ini, penyusun menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Ir. H.M. Dasron Hamid, M.Sc selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Bapak Drs. Suswanta, M.Si, selaku Kepala jurusan Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
3. Bapak, DR. Muhamad Nurmandi selaku Dekan Fakultas Isipol Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
4. Dr. Ulung Pribadi, M.Si, selaku Dosen pembimbing skripsi yang dengan penuh sabar memberikan bimbingan, ilmu, saran dan masukan yang sangat berguna dalam penyusunan skripsi ini, yang penuh dengan kesabaran membimbing penyusun untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Para dosen di Fakultas Isipol, khususnya Program Studi Ilmu Pemerintahan yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas seluruh ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan.
6. Kepala Badan Kepegawaian daerah beserta para stafnya.
7. Orang tua penyusun, Ibunda Sofinatun dan Ayahanda Djuhri Djunaedi dengan segala do'a dan selalu memberi semangat dalam setiap perjalanan hidup penyusun.
8. Teruntuk kakakku tercinta (Mba Utami) dan adik-adikku (Aan dan Lina) yang selalu mengisi hari-hari dengan canda tawa.

9. Bapak H. Jirjis Ali dan Hj. Lutfiah Baidlowi, serta para ustadz Gedung Putih atas setiap nasihat, bimbingan, dan motivasi yang diberikan.
10. Temen-temen komplek Gedung Putih yang tersayang (Mb Dina Waheedah, Mpok Nurin, Mb Isqi, Bleqy, Mb Ebi, Fitri Tropik, Neliz, NopiAwalia).
11. Temen-temen ALIEN, yang tidak dapat disebutkan satu persatu, ngga ada kalian ngga rame.
12. Ade Irma, Indah Sahoyan, Nouma An, Dian Cacing dan Bacem community: Adi Pagogan, Bacem Hidayat, Dhan si Bolang, Brother Agus, & si Padli “ingatlah kawan kita pernah saling memimpikan, berlari-lari tuk wujudkan kenyataan, lewati segala keterasingan, dan cukup banyak waktu yang kita habiskan, dan tak ada waktu yang terbuang percuma. Tidak ada kebetulan, semua pasti ada akhirnya, setiap kebersamaan dengan kalian akan menjadi kisah kehidupan yang sulit dilupakan.”
13. Keluarga KKN Tematik Siraman (Pak Lurah dan seluruh perangkatnya, masyarakat Siraman, serta keluarga induk semang: Mbah, Angga, dan Mba pinah terimakasih untuk nasihat-nasihatnya, yang sangat berarti bagi penyusun untuk menjadi lebih baik). Temen-temen kelompok: Ade, Adi, Tante, Dina, Om Pong, Mas Dedi, dan Mas Agun seneng bisa kenal kalian.
14. Semua pihak yang telah ikut berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat penyusun sebutkan namanya satu persatu.

Kepada mereka semua, penyusun hanya dapat berdo'a semoga Allah SWT
senantiasa memberikan balasan yang semestinya. Amin.....

Yogyakarta,

Penyusun

Nur Farida

NIM. 20060520017

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR DAN BAGAN	xiii
SINOPSIS	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Kerangka Dasar Teori	9
F. Definisi Konseptual	40
G. Definisi Operasional.....	40
H. Metode Penelitian	41

BAB II DISKRIPSI OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Kabupaten Kebumen	45
B. Arti Lambang Daerah Kabupaten Kebumen.....	53
C. Bagian Kepegawaian Dan Mutasi Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen.....	55
D. Implementasi Kebijakan Mutasi Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Kebumen	71

**BAB III ANALISIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN MUTASI SUMBER DAYA
MANUSIA PEMERINTAH KABUPATEN KEBUMEN**

A. Mutasi Vertikal	
A.1. Promosi	78
A.2. Demosi	88
B. Mutasi Horizontal	
B.1. Mutasi Jabatan	94
B.2. Mutasi Tempat	102
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan	113
B. Saran	114

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Penduduk Dan Kepadatan Per Kecamatan Tahun 2008.....	48
Tabel 1.2 Perubahan Struktur Organisasi Pemerintah Daerah Dan PNS Selama Tahun 2008	49
Table 1.3 Nama Organisasi Perangkat Daerah Tahun 2008	49
Tabel 1.4 Program Kegiatan BKD.....	74
Tabel 1.5 Tabel Pasca Pelantikan Tahun 2008	74
Tabel 1.6 Tabel Pasca Pelantikan TAhun 2009	75
Tabel 1.7 Tabel Rekapitulasi Jabatan Struktural Sekabupaten Kebumen Pasca Pelantikan 21 Agustus Tahun 2009	76
Tabel 1.8 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan Mutasi	110

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kebumen	62
Gambar 2 Prosedur Disiplin Progresif	92

SINOPSIS

Mutasi adalah sebagai suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi/demosi) di dalam suatu organisasi. Dalam suatu organisasi mutasi dapat dikategorikan sebagai fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam organisasi tersebut. Selain itu mutasi juga dapat dilakukan sebagai bentuk tindak lanjut dari hasil penilaian prestasi pegawai. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaannya maka dengan mengadakan penelitian lapangan di Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Kabupaten Kebumen dengan masalah pokok : *pertama*, bagaimanakah implementasi kebijakan mutasi Sumber Daya Manusia Pemerintah Kabupaten Kebumen tahun 2008-2009. *Kedua*, factor-faktor apakah yang mempengaruhi implementasi kebijakan mutasi Pemerintah Kabupaten Kebumen tahun 2008-2009.

Penelitian ini bersifat *deskriptif-analitik*, yakni menggambarkan secara objektif permasalahan, bagaimana pelaksanaan dan menganalisis factor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan mutasi di Lingkungan pemerintah Kabupaten Kebumen tahun 2008-2009. Sumber data penelitian ini ada dua adalah: data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan para pelaksana dalam implementasi kebijakan mutasi sumber daya manusia di Pemerintahan Kabupaten Kebumen. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari dokumen-dokumen, Peraturan Pemerintah, Undang-undang Kepegawaian dan sumber-sumber pustaka lainnya yang menunjang penelitian skripsi ini.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah: *pertama*, Implementasi kebijakan mutasi baik secara vertikal maupun horizontal sudah dilaksanakan sesuai dengan Undang-undang kepegawaian dan Peraturan Pemerintah yang berlaku. *kedua*, factor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan mutasi sumber daya manusia di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kebumen adalah, factor komunikasi, factor sumber daya, factor disposisi, dan factor struktur birokrasi.

Saran yang diberikan penulis dalam hasil penelitian ini adalah dalam pelaksanaan kebijakan mutasi baik secara vertikal dan horizontal yaitu masih perlunya meningkatkan kualitas sumber daya manusia atau pegawainya sehingga dapat mengurangi demosi dan dapat memacu pegawai untuk meningkatkan prestasinya sehingga memiliki kesempatan untuk dipromosikan. Sistem evaluasi kinerja PNS yang didasarkan atas standar prestasi kerja dan kompetensi jabatan, dan penempatan pegawai di sesuaikan dengan daerah asal maupun keahlian pegawai sesuai dengan pendidikannya. Dengan demikian akan dapat tercipta pegawai yang professional dan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerjanya.