

**PELAKSANAAN MUTASI PEGAWAI DI KANTOR BADAN
KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT KABUPATEN BONE
BOLANGO**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Persyaratan Untuk Menempuh Ujian Sarjana Pendidikan Pada
Jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan

Oleh

ANISA

NIM: 131 408 007



**UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN
2012**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

SKRIPSI

**PELAKSANAAN MUTASI PEGAWAI DI KANTOR BADAN
KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT KABUPATEN BONE BOLANGO**

Oleh

ANISA

Nim: 131 408 007

Telah di periksa dan di setujui untuk di uji

Pembimbing 1



Prof. Dr. Abd. Kadim Masaong, M.Pd
Nip. 19611114 198703 1 002

Pembimbing 2



Drs. Muh. Polinggapo, S.Sos. M.Pd
Nip. 19550603 198503 1 002

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan

Fakultas Ilmu Pendidikan

Universitas Negeri Gorontalo



Dr. Asrin, M.Pd
Nip. 19711231 200812 1 008

Motto

"Sabar dalam mengatasi kesulitan dan bertindak bijaksana dalam mengatasinya adalah sesuatu yang utama. "(Nisa)

"Jangan hina pribadi anda dengan kepalsuan karena dialah mutiara diri anda yang tak ternilai. "(Nisa)

"Ngak kuat dihantam ombak dan kerjakanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain, karena hidup hanyalah sekali. Ingat hanya pada Allah apapun dan di manapun kita berada kepada Dia-lah tempat meminta dan memohon. "(Nisa)

Persembahan

Kupersembahkan sebagai tanda bakti kepada Ayahanda "Ramadhan" dan Ibunda tercinta "Herlina" yang telah bersusah payah membesarkan, mendidik, mendukung, mendoakan dan bekerja keras untuk membiayai studiku.

Kakakku Terkasih "Anita" dan Adiku Tercinta "Arya Bayu" yang selalu ikhlas memberikan dukungan moral dan materil demi keberhasilan studiku

Special Buat Seseorang Yang Selalu Tulus, Sabar, Ikhlas Dan Memberikan Motivasi Sehingga Aku Selalu Tegar Dalam Menjalani Hidup, Dan Demi Kelancaran Studiku.

Almamaterku Tercinta

Universitas Negeri Gorontalo

Tempat Aku Menimba Ilmu

ABSTRAK

Anisa. 2012 Kebijakan Mutasi Pegawai Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Diklat Kabupaten Bone Bolango. Skripsi. Jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo. Pembimbing: (I) Prof. Dr. Hi. Abdul. Kadim Masaong. M.Pd (II) Drs. Muh. Polingapo, S.Sos, M.Pd

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Mengetahui Penerapan analisis jabatan dalam mutasi Pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bone Bolango. 2) Dapat mengetahui promosi dan pengembangan karir Pegawai dengan adanya kebijakan mutasi Pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Bone Bolango. 3) Mengetahui dampak-dampak kebijakan mutasi pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Bone Bolango.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. tehnik pengumpulan data di lakukan dengan tiga cara yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. pemilihan informan penelitian menggunakan tehnik *purposif sampling* dan alur (a) reduksi data, (b) pengkajian data, (c) penarikan kesimpulan atau perivikasi. agar memperoleh hasil yang maksimal maka peneliti menggunakan tehnik kredibilitas, dependability, dan konfermabilitas.

Pegawai Negeri Sipil semakin meningkat dengan mempunyai bakat-bakat dan semangat kerja pegawai, pelaksanaan mutasi pegawai menjadikan pegawai untuk bisa termotivasi untuk lebih kiat dan bertanggung jawab dalam bekerja agar pekerjaan yang telah di tugaskan berjalan sesuai apa yang diharapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) bahwa pelaksanaan kebijakan mutasi pegawai sudah berjalan sesuai yang telah di rencanakan dengan adanya kerja sama terhadap pegawai-pegawai di Kantor Badan Kepegawaian Dan Diklat Kabupaten Bone Bolango yang telah di berikan tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan yang telah di tugaskan kepada mereka guna untuk mengatur pegawai-pegawai sekabupaten Bone Bolango dengan melakukan beberapa strategi yang mereka atur dan telah mereka jalankan.

Adapun diajukan beberapa saran sebagai berikut: 1) kebijakan Mutasi yang dilakukan hendaknya mempertimbangkan lokasi mutasi dari tempat tinggal pegawai untuk meminimalkan terjadinya tidak kecocokan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. 2) Pegawai perlu memberikan pemahaman terhadap keluarga terhadap risiko mutasi yang dapat menyebabkan pegawai berpisah jauh dari keluarga. 3) Pimpinan perlu menggali permasalahan keluarga pegawai, sehingga dapat membantu permasalahan akibat terjadinya ketidak persetujuan keluarga, Istri atau suami pegawai dapat dikumpulkan dalam periode waktu tertentu, untuk memberikan pemahaman tentang mutasi yang pasti dialami oleh pegawai.

Kata kunci: *Kebijakan Mutasi Pegawai*

SURAT PERNYATAAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menempuh ujian sarjana pendidikan di Universitas Negeri Gorontalo dengan judul: “Kebijakan Mutasi Pegawai Dikantor Badan Kepegawaian Dan Diklat Kabupaten Bone Bolango” adalah karya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang menjadi kutipan dari karya orang lain telah dituliskan sumbernya dengan jelas sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah dan buku pedoman penulisan karya ilmiah Universitas Negeri Gorontalo.

Apabila dikemudian hari ditemukan sebagian atau keseluruhan isi skripsi ini bukan hasil karya sendiri atau terdapat unsur plagiasi pada bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya sandang dan sanksi lainnya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Gorontalo, Juli 2012
Yang Menyatakan,

Anisa

KATA PENGANTAR

السَّلَامُ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَةُ اللَّهِ وَبَرَكَاتُهُ

Puji dan syukur di panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas kuasa dan izinnyalah sehingga diperoleh kekuatan dan kesehatan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsinini ditulis dalam rangka memenuhi sebagian persyaratan untuk menempu ujian sarjana pendidikan pada Jurusan Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo. Dalam penulisan skripsi ini tidak sedikit kendala dan kesulitan yang di hadapi. Namun berkat rahmat Allah SWT yang disertai kemauan, ketekunan dan usaha keras serta bantuan dari semua pihak terutama dosen pembimbing (1) Prof. Dr. Hi. Abdul. Kadim Masaong. M.Pd. (2) Drs. Muh Polinggapo, S.Sos, M.Pd. maka kesulitan tersebut dapat diatasi dengan baik.

Untuk itu malalui kesempatan ini saya dengan penuh kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. H. Syamsu Qamar Badu, M.Pd, selaku Rektor Universitas Negeri Gorontalo.
2. Prof. Dr. H. Sarson W. Dj. Pomalato, M.Pd, Selaku Rektor I, Eduart Wolok. ST. TM. Selaku Pembantu Rektor II, Dr. Fance. Wantu. SH.MH, Selalu pembantu Rektor III, dan Prof. Dr. H. Hasanudin Fatsah, M.Hum. selaku pembantu Rektor IV.
3. Prof Dr. Hi. Abdul. Haris PanaI, S.Pd, M.Pd selaku dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Gorontalo.
4. Dra. Hj. Rena Madina, M.Pd selaku pembantu Dekan 1, Prof. Dr. Hi Ansar Made, S.Pd, M.Si, selaku pembantu Dekan II. Drs. Hi. Haris Mahmud, S.Pd M.Si. selaku Pembantu Dekan III.

5. Dr. Asrin, M.Pd, selaku Ketua Jurusan dan Intan Abdul Razak, S.Ag, M.Pd selaku Sekertaris Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan.
6. Seluruh Dosen Manajemen Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan yang telah banyak membantu serta memotivasi penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan studi.
7. Kedua orang tuaku Ayah dan Ibu tercinta yang telah memberikan dukungan moril dan materil.
8. Seluruh Civitas Akademika Universitas Negeri Gorontalo yang telah memberikan kontribusi kepada penulis selama menempuh pendidikan.
9. Rekan-rekan Mahasiswa Jurusan Manajemen Pendidikan, Yulin Hidin, Rifka Mangkaha, Susanti Hapili, Kurniati Bidul, Ilhamsa Node, Rolin Anani, Yifkan Hulalata, dan rekan-rekan lainnya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang turut memotivasi penyelesaian studi penulis.
10. Kepada seluruh keluarga besar penulis yang selama ini turut mendukung Spenulis menempuh pendidikan di Universitas Negeri Gorontalo.

Akhirnya, penulis menyampaikan permohonan maaf bila sekiranya dalam karya ini terdapat konsep yang kurang aktual. Oleh karena, penulis membuka diri untuk di koreksi secara positif demi penyempurnaan isi karya ini. Semoga dapat memberikan kontribusi terhadap ilmu manajemen secara umum dan secara khusus dapat memberikan perubahan yang baik bagi sekolah.

Gorontalo, Agustus 2012

Penulis

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|-----------------------------|---------|
| PERSETUJUAN PEMBIMBING..... | ii |
| PENGESAHAN | iii |
| MOTTO DAN PERSEMBAHAN | iv |
| ABSTRAK | v |
| ABSTRACT..... | v |
| SURAT PERNYATAAN..... | vi |
| KATA PENGANTAR | xi |
| DAFTAR ISI..... | xii |
| DAFTAR DIAGRAM..... | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |

BAB I PENDAHULUAN

| | |
|----------------------------|---|
| A. Konteks Penelitian..... | 1 |
| B. Fokus Penelitian | 8 |
| C. Tujuan Penelitian..... | 8 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 8 |

BAB II KAJIAN TEORITIS

| | |
|---|----|
| A. Konsep Kebijakan | 10 |
| 1. Pengertian | 10 |
| B. Mutasi Pegawai | 12 |
| 1. Pengertian | 12 |
| 2. Tujuan pelaksanaan mutasi | 16 |
| 3. Efektifitas atau proses pelaksanaan mutasi | 18 |
| 4. Implementasi pelaksanaan mutasi | 22 |
| 5. Dampak kebijakan mutasi | 24 |
| C. Kebijakan Mutasi Bagi Pegawai | 26 |
| D. Penerapan Analisis Jabatan Dalam Mutasi | 28 |
| 1. Analisi Jabatan | 28 |
| 2. Tujuan analisis jabatan | 30 |
| E. Promosi Dan Pengembangan Karir Pegawai..... | 30 |
| 1. Pengertian Promosi | 30 |
| 2. Pengertian pengembangan | 33 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| A. Latar Penelitian | 36 |
| B. Pendekatan dan Jenis Penelitian..... | 36 |
| C. Kehadiran Peneliti | 40 |
| D. Data dan Sumber Data..... | 41 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 45 |
| F. Teknik Analisis Data..... | 48 |
| 1. Reduksi Data..... | 48 |
| 2. Penyajian Data..... | 49 |
| 3. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi | 50 |
| 4. Penarikan Kesimpulan Atau Verrifikasi | 51 |
| G. Tahap-tahap Penelitian..... | 53 |
| 1. Tahap Orientasi..... | 53 |
| 2. Tahap Eksplorasi | 53 |
| 3. Tahap Membercheck | 54 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| A. Deskripsi Hasil Penelitian | 55 |
| 1. Penerapan Analisi Jabatan | 55 |
| a) Perencanaan Analisi Jabatan..... | 56 |
| b) Pelaksanaan Analisis Jabatan..... | 58 |
| 2. Promosi dan Pengembangan Karir Pegawai..... | 59 |
| a) Tujuan Dan Pelaksanaan Promosi Dan Pengembangan Karir | 60 |
| b) Pelaksanaan Promosi Dan Pengembangan Karir Pegawai | 62 |
| 3. Dampak Kebijakan Mutasi Pegawai | 64 |
| a) Strategi-Strategi Mengatasi Masalah Dalam Kebijakan | 64 |
| B. Hasil Temuan..... | 66 |
| 1. Penerapan Analisi Jabatan | 66 |
| a) Perencanaan Analisi Jabatan..... | 67 |
| b) Pelaksanaan Analisis Jabatan..... | 58 |
| 2. Promosi dan Pengembangan Karir Pegawai..... | 70 |
| a) Tujuan Dan Pelaksanaan Promosi Dan Pengembangan Karir | 71 |
| b) Pelaksanaan Promosi Dan Pengembangan Karir Pegawai | 72 |
| 3. Dampak Kebijakan Mutasi Pegawai | 73 |
| a) Strategi-Strategi Mengatasi Masalah Dalam Kebijakan | 73 |
| C. Pembahasan | 74 |

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

| | |
|----------------------|----|
| A. Simpulan..... | 83 |
| B. Saran..... | 85 |
| DAFTAR PUSTAKA | 87 |

LAMPIRAN-LAMPIRAN
CURRICULUM VITAE

DAFTAR DIAGRAM

| | <i>Halaman</i> |
|---|----------------|
| Gambar 1.1 Diagram Pelaksanaan Analisis Jabatan Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Bone Bolango | 70 |
| Gambar 1.2 Diagram Konteks promosi dan pengembangan karir pegawai Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Bone Bolango..... | 72 |
| Gambar 1.3 Diagram Konteks Pelaksanaan Kebijakan Mutasi Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Dan Diklat Kabupaten Bone Bolango..... | 82 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Pedoman Wawancara

Lampiran 2 Transkripsi Wawancara

Lampiran 3 Hasil Observasi

Lampiran 4 Hasil Dokumentasi

Lampiran 5 Rekomendasi Penelitian

Lampiran 6 Surat Izin Peneliti

Lampiran 7 Curriculum Vitae