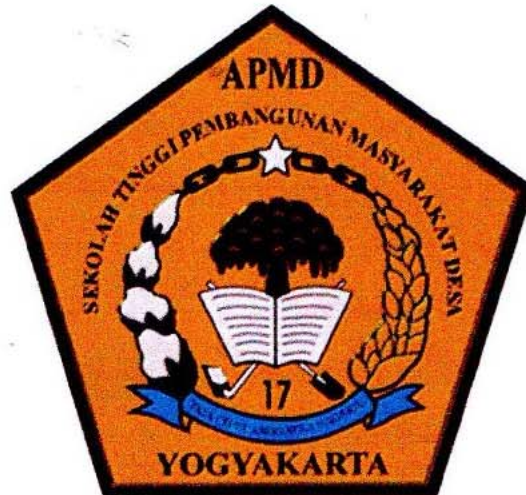


PELAKSANAAN PROMOSI DAN MUTASI PEGAWAI NEGERI SIPIL

*(Suatu Penelitian Deskriptif Kualitatif Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten
Gunungkidul, Provinsi DIY)*

SKRIPSI



Disusun Oleh :

MARIO MARIUS BAUW
10522351

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
JENJANG PROGRAM S1
SEKOLAH TINGGI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA "APMD"
YOGYAKARTA
2016**



HALAMAN PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan Penguji Program Studi Ilmu Pemerintahan, Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa "APMD" Yogyakarta

Pada Hari : Selasa

Tanggal : 18 Oktober 2016

Waktu : 11.00 WIB

Tempat : Ruang Ujian Skripsi STPMD "APMD" Yogyakarta

Nama

TIM PENGUJI

Tanda tangan

1. Dr. R. Widodo Triputro, MM., M.Si.
Ketua/Penguji/Pembimbing

2. Drs. Parwoto, M.Si.
Penguji Samping I

3. Leslie Retno Angeningsih, Ph.D
Penguji Samping II



Mengetahui

Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan



Gregorius Sahdan, S.IP, M.A

PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
SEKOLAH TINGGI PEMBANGUNAN MASYARAKAT DESA "APMD"
YOGYAKARTA
2016

PERSEMBAHAN

Hidup; teruslah berjalan seiring waktu yang terus berlalu. Dalam setiap hentakannya, waktu mengajarkan banyak hal kepada kita semua. Apakah itu pengalaman suka maupun duka, itulah hidup; dimulai dari pagi hingga malam menjemput. Sebagai manusia pengembara, aku sadar aku pun berusaha selalu menghidupi pengalaman hidup yang senantiasa mengiringi setiap langkah ini.

Pada perjalanan akademik di tanah pendidikan ini, aku sadar kaki kanan ini tak dapat berjalan sempurna tanpa kehadiran kaki kiri begitu juga pada kedua tanganku ini. Aku sadar akan hal ini. Kesadaran inilah yang kemudian menghantarku untuk mengucapkan rasa hormat setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah berjasa dalam perjuangan selama ini. Secara khusus dalam proses pengerjaan skripsi ini dengan penuh kerendahan hati, saya ingin mengucapkan limpah terima kasih kepada:

1. Sang maha kuasa, Tuhan yesus dan Bunda Maria, yang telah memberikan berkat melimpah berupa, kesehatan dan tuntunan hingga saat ini.
2. Kedua orang tua saya: Bapak dan Mama, sumber inspirasi tak kala siang memeluk panas dan malas memeluk dinginnya. Begitupun kasih sayang bapak dan mama kepadaku hingga anak kalian masih bisa belajar dan terus belajar sesuai nasehat luhur di setiap ucapan yang kalian sampaikan.
3. Buat Bapak saya Rudolof Bauw, anakmu ingin mengucapkan limpah terimakasih yang tak terhingga atas segala perjuangan dan pengorbanannya. Kesetiaan dan kesabaranmu bapak akan saya teladani dalam keseharian hidup ini dan saya selalu berdoa semoga bapak selalu di berikan rezeki, kesehatan

dan umur panjang oleh Tuhan Yang Maha Kuasa. Teladan hidupmu menuntunku selalu dalam langkah hidupku ini. (Terimakasih Bapakku).

4. Buat Mama tercinta Lucia Hindom, anakmu ingin mengucapkan limpah terimakasih yang tak terhingga atas semua perjuangan dan pengorbananmu Mama. Kesetian dan kesabaranmu akan saya teladani dalam keseharian hidup ini dan saya selalu berdoa semoga mama senantiasa diberi kesehatan, penghiburan, umur panjang dan senantiasa tersenyum. Sekali lagi terimakasih mama, semoga mama diberkati oleh Tuhan Yesus dan Bunda Maria selalu.

(I love mama)

5. Buat mama sayang Mama Ana Fransina Bauw, anakmu ingin mengucapkan limpah terimakasih yang tak terhingga atas semua perjuangan dan pengorbananmu mama sayang. Kesetian dan kesabaranmu akan saya teladani dalam keseharian hidup ini dan saya selalu berdoa semoga mama senantiasa diberi kesehatan, penghiburan, umur panjang dan senantiasa tersenyum. Sekali lagi terimakasih mama sayang, semoga mama diberkati oleh Tuhan Yesus dan Bunda Maria. (I love mama)

6. Buat Bapa tua dan Mama tua, Henderikus Bauw dan Vina Hindom, anakmu ingin mengucapkan limpah terimakasih yang tak terhingga atas semua perjuangan dan pengorbananmu Bapa dan Mama. Kesetian dan kesabaranmu akan saya teladani dalam keseharian hidup ini dan saya selalu berdoa semoga bapa tua dan mama tua senantiasa diberi kesehatan, penghiburan, umur panjang dan senantiasa tersenyum. Sekali lagi terimakasih bapa tua dan mama tua , semoga bapa tua dan mama tua diberkati oleh Tuhan Yesus dan Bunda Maria.

7. Terimakasih buat Saudara-Saudaraku; Kaka Monce, Kaka Fidel, Abang Philips, Abang Alex Flora dan Natalia. Buat Adik tersayang Maria, Adik riko,

Adik Nando, Adik hengki, Adik Armando, Adik Beto, Adik Nova dan Adik Natalia, keluarga besar Bauw dan keluarga besar Hindom saya ucapkan terimakasih buat dukungan dan doanya hingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.

8. Terimakasih buat teman-temanku; Dodo, Elano, Daniel, Stadius, Yoben, Manu wogan, Manu weya, Hendrik, Deri, yerison, Alpin, Yakobus, Yance, Elvin, Yuna, Berto, Elvis, Samuel, Pade Cena, Pade Alang, Pade Yanu, Kaka angky, Kaka ocha, Kaka Berty, Kaka Piter, dll. Terimakasih baut dukungan dan kebersamaan kita, senang maupun duka, canda dan tawa selama ini di tanah perantauan. Sekali lagi ku ucapkan terimakasih teman-temanku.
9. Terimakasih juga buat teman-teman kampus STPMD “APMD”, UKM BOLA, teman-teman IPC angkatan 2010, teman-teman TNH, IPMAMI. Terimakasih buat dukungan dan kebersamaan kita selama ini di kampus maupun di lingkungan keorganisasian, salam kompak selalu.
10. Sekali lagi ku ucapkan banyak-banyak terimakasih buat saudara-saudaraku dan teman-temanku yang sudah ikut terlibat dalam pembuatan skripsi ini, maaf kalau tidak sempat memasukan namanya di skripsi ini. Terimakasih buat dukungan dan kebersamaan kita selama di bangku perkuliaan. Semoga Tuhan Yesus dan Bunda Maria menyertai dan memberkati kita selalu.

Yogyakarta, Oktober 2016

Mario Marius Bauw
(10522351)

MOTTO

*Akuse nantiasa memandangi kepada Tuhan,
Karena ia berdiri di sebelah kananmu,
Aku tidak goyah. (Mazmur 16:8)*

Kita punya banyak impian
Tetapi tak semua dapat terwujud
Dan kita punya banyak harapan
Tetapi semua tak dapat tercapai
Tetapi kita punya doa yang pasti
Suatu saat akan terwujud

“Hidup mengajarkan kita akan banyak pilihan
Tetapi pilihanlah yang mengajarkan kita agar bangkit
Dan belajar agar lebih baik dari yang lalu”

*.....Allahku, Allah yang hidup dan
kekal.....*

“Amole_nimao”

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur dipanjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan rahmat dan karunianya kepada penyusun, sehingga penyusun dapat melaksanakan kewajiban sebagai seorang mahasiswa melengkapi salah satu syarat menyelesaikan Program S1, melalui skripsi dengan judul “*Pelaksanaan Promosi Dan Mutasi Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gunungkidul*”.

Sebagai manusia biasa yang tidak luput dari kesalahan tentunya penyusun menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki, baik berupa pengalaman maupun teori ilmu. Sehingga penyusun sangat berterima kasih atas setiap masukan dan kritik yang disampaikan.

Dalam kesempatan ini, penyusun ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar- besarnya kepada :

1. Bapak Habib Muhsin, S.Sos, M.Si, selaku Ketua Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa “APMD” Yogyakarta.
2. Bapak Gregorius Sahdan, S. IP, M.A, selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa “ APMD” Yogyakarta.
3. Bapak Dr. R. Widodo Triputro, MM., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah mencurahkan pikiran serta meluangkan waktu guna membimbing penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. Seluruh Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan (S-1) Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa “APMD” Yogyakarta.
5. Gubernur Provinsi Daerah Istimewah Yogyakarta c.q. Kepala Biro Administrasi Pembangunan Setda Propinsi DIY.
6. Bupati Gunungkidul c.q Kepala Dinas Badan Kepegawaian Daerah.
7. Almamater kebesaran, terima kasih atas jasa mu dalam setiap perjalanan selama menempuh teori dan penyelesaian kuliah.
8. Bapak/ibu dosen, yang telah banyak memberikan materi kuliah khususnya Dosen Jurusan Ilmu Pemerintahan Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa “APMD” Yogyakarta.
9. Seluruh staf dan karyawan-karyawati Sekolah Tinggi Pembangunan Masyarakat Desa “APMD” Yogyakarta.

Serta kepada semua pihak yang membantu penulis sampai selesainya skripsi ini, yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Semoga Tuhan yang Maha Kuasa senantiasa akan membalas segala amal baik yang telah diberikan kepada penulis, dan akhirnya penulis berharap semoga apa yang penulis hasilkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi bagi siapa saja yang berkompeten.

Yogyakarta , 14 Oktober 2016

Mario Marius Bauw

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
MOTTO.....	iv
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
SINOPSIS	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	11
E. Kerangka Teori.....	12
1. Manajemen sumberdaya manusia	12
2. Promosi dan Mutasi..	19
3. Pegawai Negeri Sipil/Aparatur Sipil Negara	36
F. Ruang Lingkup Penelitian.....	40
G. Metode Penelitian.....	40
1. Jenis Penelitian.....	40
2. Unit Analisis	42
3. Teknik Pengumpulan Data.....	43
4. Teknik Analisa Data.....	45

BAB II PROFIL BKDKABUPATEN GUNUNGKIDUL

A. Visi dan Misi	48
B. Susunan Organisasi BKD Gunungkidul	53
C. Pegawai BKD Kabupaten Gunungkidul	69

BAB III ANALISIS DATA

A. Deskripsi Informen.....	74
B. Promosi dan mutasi PNS yang terjadi dilingkup pemerintahan Kabupaten Gunungkidul.....	77
1. Analisis kebutuhan pegawai.....	78
2. Persyaratan promosi dan mutasi di Pemerintah Kabupaten Gunungkidul.....	83
3. Daftar usulan promosi dan mutasi di Pemerintah Kabupaten Gunungkidul	91
4. Persetujuan promosi dan mutasi di pemerintah Kabupaten Gunungkidul	93
5. Penetapan promosi dan mutasi di Pemerintah Kabupaten Gunungkidul..	95

BAB IV PENUTUP

A. Kesimpulan	106
B. Saran	107

DAFTAR PUSTAKA

INTERVIEW GUIDE

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel.1 Jumlah pegawai berdasarkan eselonering	69
Tabel.2 Data pegawai berdasarkan tingkat pendidikan di BKD Kabupaten Gunungkidul	71
Tabel.3 Data pegawai berdasarkan golongan di BKD Kabupaten Gunungkidul	73
Tabel.4 Matrix kompotensi pegawai	97
Tabel.5 Daftar pangkat dengan golongan PNS	101
Tabel.6 Daftar jabatan struktur organisasi pemerintah.....	102
Tabel.7 Matrix hasil analisis penempatan pegawai berdasarkan jenjang pangkat dalam pelaksanaan promosi dan mutasi di Pemerintah Kabupaten Gunungkidul	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar.1 Struktur Organisasi BKD Kabupaten Gunungkidul.....	46
Gambar.2 Grafik komposisi pegawai berdasarkan tingkat pendidikan di BKD Kabupaten Gunungkidul.....	70
Gambar.3 Grafik komposisi pegawai berdasarkan golongan di BKD Kabupaten Gunungkidul	72

SINOPSIS

Pembentukan Kabupaten Gunungkidul bertujuan untuk meningkatkan pelayanan di bidang pemerintah. Lahirnya UU No 32 Tahun 2004 tentang pemerintah daerah untuk menata struktur pemerintah termasuk manajemen kepegawaian, sebagaimana dalam Bab V pasal 129 sampai 135. Dalam pelaksanaan promosi dan mutasi PNS di daerah menjadi tugas dari Badan Kepegawaian Daerah. Untuk menciptakan Aparatur negara yang tanggu dan bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sebagai Aparatur Negara yang dapat menciptakan birokrasi Pemerintahan yang baik. Pelaksanaan promosi dan mutasi terlebih dahulu mengikuti beberapa tahapan sebagai berikut, yaitu melakukan analisis kebutuhan pegawai, melengkapi persyaratan promosi dan mutasi, mengusulkan daftar usulan, menunggu persetujuan, penetapan dan pemindahan promosi dan mutasi. Serta dalam pelaksanaan promosi dan mutasi terlebih dahulu melihat dari standar kompetensi pegawai yang diterima, bagaimana pengalaman kerja dan etitud pegawai, sehingga promosi dan mutasi yang dilaksanakan dapat meningkatkan kinerja pemerintah kedepannya. Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan promosi dan mutasi PNS di BKD Kabupaten Gunungkidul.

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif yang bersifat pemaparan dan bertujuan untuk memperoleh gambaran lengkap tentang objek yang diteliti. Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di lingkup Pemerintahan Kabupaten Gunungkidul sedangkan subjek adalah pegawai negeri sipil yang dipromosikan dan dimutasikan di Pemerintahan Kabupaten Gunungkidul. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik dalam penelitian ini dengan mencakup proses identifikasi, klasifikasi, reduksi, dan interpretasi.

Dari keseluruhan kajian studi yang dikerjakan tersebut dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan promosi dan mutasi di Kabupaten Gunungkidul dalam melakukan pelaksanaan promosi dan mutasi pegawai dilaksanakan secara menyeluruh dengan cara mengadakan pengkajian data pegawai. Dalam pelaksanaan promosi dan mutasi BKD Kabupaten Gunungkidul mempunyai SOP dengan prosedur dan persyaratan yang telah ditetapkan proses penyeleksian daftar usulan apakah diterima atau tidak oleh tim Baperjakatr Kabupaten Gunungkidul. Promosi dan mutasi PNS harus mendapatkan persetujuan melalui surat keputusan Bupati sebagai legalitas dari usulan penerimaan promosi dan mutasi. Penetapan PNS yang dipromosikan dan dimutasikan di Kabupaten Gunungkidul sudah sesuai dengan kompetensi di bidangnya masing-masing.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional yang diarahkan untuk mencapai tujuan nasional sebagaimana dalam UUD 1945 memerlukan adanya aparatur negara yang tangguh dan pembangunan sangatlah ditentukan oleh keberhasilan para pegawai negeri dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Majunya perkembangan suatu bangsa tidak mutlak ditentukan oleh faktor kekayaan alam yang dimiliki oleh bangsa tersebut, tetapi ditentukan oleh kemampuan dari segi sumber daya manusia agar dapat terwujud tujuan nasional. Kelancaran pembangunan nasional tergantung pada kesempurnaan aparatur negara yaitu orang-orang yang terlibat langsung serta memegang peran penting dalam pembangunan tersebut, dalam hal ini adalah pegawai negeri. Sebagaimana dalam rangka menciptakan tujuan negara yang mampu memberikan peningkatan kesejahteraan masyarakat maka diperlukan pegawai pemerintahan yang berkompeten agar nantinya mampu menunjang peningkatan pelayanan kepada masyarakat dalam hal mewujudkan tujuan negara (Petrus, 2015:1).

Selanjutnya, untuk menciptakan aparatur negara yang tangguh dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai aparatur negara yang dapat menciptakan birokrasi pemerintahan yang baik. Untuk itu dengan hadirnya otonomi daerah tentunya dapat mendorong pelaksanaan pemerintahan yang baik di suatu daerah. Otonomi daerah sendiri

sudah diberlakukan di Indonesia dengan melalui Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 mengenai Pemerintahan Daerah. Pada tahun 2004, Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 mengenai Pemerintahan Daerah sudah dianggap tidak sesuai dengan adanya perkembangan keadaan dan tuntutan penyelenggaraan otonomi daerah, sehingga sudah digantikan oleh Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 mengenai Pemerintahan Daerah. Dengan harapan bahwa pemerintah daerah dapat melaksanakan dan dapat menyelesaikan permasalahan yang ada di daerah. Namun, kenyataan yang terjadi bahwa kekuasaan yang diperoleh pemerintah daerah belum mampu menjawab masalah dan belum menjadi solusi bagi pemerintah daerah dengan demikian PP Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah (Revisi UU Nomor 32 Tahun 2004) dapat menjadi solusi dan dapat menjadi senjata bagi pemerintah daerah dalam menjalankan kewenangan sesuai dengan aturan yang berlaku. Pemerintah daerah diharapkan dapat memberikan kepastian hukum, tertib penyelenggara Negara, kepentingan umum, keterbukaan, proporsionalitas, profesionalitas, akuntabilitas, efisiensi, efektivitas dan keadilan (<http://woocara.blogspot.com/2016/05/23>).

Reformasi birokrasi sebuah negara, dalam mencapai tujuannya, pastilah memerlukan perangkat negara yang disebut pemerintah dan pemerintahannya. Pemerintah pada hakikatnya adalah pemberi pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya. Sejalan dengan pesatnya perkembangan zaman dan semakin kompleksnya persoalan yang dihadapi oleh negara, maka telah terjadi pula perkembangan penyelenggaraan

pemerintahan. Karena itu, diperlukan adanya rangka pemerintahan yang kuat untuk menghadapi dinamika perkembangan masyarakat. Reformasi birokrasi adalah salah satu cara untuk membangun kepercayaan rakyat. Pengertian dari reformasi birokrasi itu sendiri adalah suatu usaha perubahan pokok dalam suatu sistem yang tujuannya mengubah struktur, tingkah laku, dan keberadaan atau kebiasaan yang sudah lama. Ruang lingkup reformasi birokrasi tidak hanya terbatas pada proses dan prosedur, tetapi juga mengatakan perubahan pada tingkat struktur dan sikap serta tingkahlaku. Hal ini berhubungan dengan permasalahan yang bersinggungan dengan wewenang dan kekuasaan (<http://pemerintah.net/06,15/2016>).

Selanjutnya, kebijakan pembangunan reformasi birokrasi dilaksanakan dalam rangka meningkatkan tata kelola pemerintahan yang lebih baik dan merupakan bagian terpenting dalam meningkatkan pelaksanaan pembangunan nasional. Kebijakan reformasi birokrasi pada akhirnya diharapkan dapat mencapai peningkatan kualitas pelayanan publik yang lebih baik, peningkatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi, dan peningkatan profesionalisme sumber daya aparatur pemerintah, serta penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN. Kebijakan publik pada hakekatnya dibuat untuk mencapai tujuan tertentu yang menyangkut kepentingan publik. Ia dirancang untuk memecahkan masalah yang dihadapi oleh publik. Dengan demikian, kebijakan publik tersebut selalu berorientasi pada tujuan dan pemecahan masalah. Hanya saja kebijakan yang telah dibuat, pada level nasional maupun lokal, tidak selalu mampu mencapai tujuannya atau tidak mampu memecahkan

masalah yang dihadapi publik. Tidak jarang hasil dan dampak kebijakan atau program publik justru menimbulkan masalah baru. Karena itu, diperlukan kegiatan yang sifatnya evaluatif sebagai upaya untuk mengetahui secara tepat dan komprehensif apakah kebijakan yang telah dilaksanakan itu mencapai tujuannya atau memberikan dampak yang diharapkan atau tidak. Dalam konteks seperti itulah, evaluasi kebijakan public seharusnya ditempatkan (Tedjakusuma, 2013:8).

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Untuk meningkatkan kualitas dan menjamin penyediaan pelayanan publik sesuai dengan asas-asas umum pemerintahan yang baik pada satu sisi serta untuk memberi perlindungan bagi setiap warga negara dan penduduk dari penyalahgunaan wewenang di dalam penyelenggaraan pelayanan publik pada sisi lain, pada tanggal 18 Juli 2009 telah disahkan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009. Kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Undang-Undang Pelayanan Publik yang mengatur tentang prinsip-prinsip pemerintahan yang baik yang merupakan efektifitas fungsi-fungsi pemerintahan itu sendiri. Pelayanan publik yang dilakukan oleh pemerintahan atau korporasi yang efektif dapat memperkuat demokrasi dan hak asasi manusia, mempromosikan kemakmuran ekonomi, sosial, mengurangi kemiskinan, meningkatkan perlindungan lingkungan, bijak dalam pemanfaatan sumber daya alam,

memperdalam kepercayaan pada pemerintahan dan administrasi publik. Undang-Undang republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara. Aparatur Sipil Negara (disingkat ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diberikan tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang telah diatur sesuai dengan apa yang menjadi keharusan dan atau kebutuhannya (Tedjakusuma,2013:51).

Sebagaimana, sesuai dengan tuntutan reformasi total pemerintah dalam GBHN tahun 1998, menetapkan terwujudnya *good governance* atau pemerintahan yang baik. Dengan kata lain GBHN menegaskan bahwa semua bidang atau aspek yang menyangkut tata pemerintahan, termasuk di dalamnya pengaturan dan pelaksanaan sistem kompensasi untuk pegawai negeri sipil (PNS) diarahkan untuk mewujudkan pemerintahan yang baik. Khususnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang merupakan bagian penting dalam pengelolaan pegawai tentu akan menjadi inti dari tuntutan perubahan menuju pemerintahan yang baik. Sumber daya manusia sebagai mobilisator dan dinamisator birokrasi pemerintah, menempati posisi terdepan untuk segera melakukan perubahan. Proses perubahan yang dimaksud adalah menuju terbentuknya pegawai yang baik mental spiritual, daya kemampuan yang meliputi pengetahuan, kecakapan maupun perilaku positif,

dengan diperkuat oleh kompetensi manajerial sehingga mampu menjadi pionir untuk mempercepat tercapainya pemerintahan yang baik. (Sulistiyani, 2011:27)

Pengembangan sumber daya manusia menjadi kebutuhan dan langkah strategi bagi setiap pemerintah daerah. Perubahan Penting pengembangan sumber daya manusia menghadapi otonomi daerah dan pemerintahan yang baik adalah perubahan paradigma, sikap, nilai dan perilaku aparatur pemerintah. Kemampuan kepemimpinan yang demokratis dan dengan sumber daya manusia yang mampu melayani masyarakat dan yang mampu memberikan kepuasan kepada masyarakat. Sehingga birokrasi sumber daya manusia menjadi faktor yang teramat penting bagi jalannya roda pemerintahan (Sulistiyani, 2011:33).

Oleh karenanya, dalam proses penempatan pegawai atau pengangkatan serta promosi mutasi dan lain sebagainya merupakan tolak ukur akan bisa terlaksananya pelayanan birokrasi yang baik sesuai dengan prinsip-prinsip pelayanan. Dalam mendapatkan kedudukan tersebut maka ada proses-proses yang harus ditempuh. Sehingga aturan-aturan mengenai proses promosi mutasi ini dapat menjadi keberhasilan bagi birokrasi bukan hanya status sosial semata, namun telah melewati proses-proses yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Proses promosi mutasi ini dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat bagian terpenting dalam seluruh pergerakan yang terjadi dalam lingkup kerja pemerintahan.

Selanjutnya, ada beberapa contoh khusus yang terkait dengan promosi dan mutasi pegawai serta pelayanan birokrasi di Kabupaten Gunungkidul. Ada 35 kepala sekolah yang dirotasi dan mutasi di Gunungkidul. Selain melakukan rotasi dan mutasi, juga ada promosi guru menjadi kepala sekolah. Dalam penataan itu ada 25 guru yang dipromosikan. Hal ini dilakukan karena guru-guru yang bersangkutan memiliki kinerja yang baik sehingga patut mendapatkan amanah untuk menjadi kepala sekolah yang dapat meningkatkan kemampuan dan bertanggung jawab sesuai amanah dan tugas yang diberikan (HarianJogja.com, 12/4/2016).

Ada pun masalah terkait larangan mutasi PNS di Kabupaten Gunungkidul karena mengalami kekurangan pegawai seiring dengan banyaknya PNS yang memasuki usia pensiun. Untuk itu, Pemkab melarang PNS Gunungkidul melakukan mutasi ke luar daerah. Selain itu juga membuka keran mutasi PNS dari luar daerah masuk ke Gunungkidul. Dengan demikian diharapkan ada tambahan PNS meskipun tanpa melakukan pengangkatan pegawai. Kepala Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Gunungkidul Sigit Purwanto mengatakan, setiap tahun, kekurangan PNS di lingkungan Pemkab Gunungkidul terus bertambah. Hal itu terjadi karena setiap tahun jumlah PNS yang memasuki usia pensiun mencapai ratusan. Sementara rekrutmen CPNS hanya terbatas. Saat ini masih ada larangan pengangkatan CPNS. Jadi yang bisa kami lakukan adalah membuka keran mutasi dari luar dan melarang mutasi dari dalam ke luar daerah. (koran-sindo.com/news.php(2016-08-16)).

Selanjutnya, sebagaimana berdasarkan dengan fungsi dan peran dari BKD sangat diperlukan sesuai dengan apa yang menjadi tugas pokok dan fungsi BKD adalah sebagai berikut: Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 159 Tahun 2000 pasal 1 ayat (1), disebutkan bahwa Badan Kepegawaian Daerah yang selanjutnya disingkat BKD adalah perangkat daerah yang melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah dalam membantu tugas pokok Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah.

Badan Kepegawaian Daerah berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah. BKD mempunyai tugas pokok membantu Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil. Selanjutnya, dalam pasal 4 Keputusan Presiden tersebut, disebutkan bahwa dalam melaksanakan tugas pokoknya, BKD menyelenggarakan fungsi sebagai berikut: (1) Penyiapan penyusunan peraturan perundang-undangan daerah di bidang kepegawaian sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah; (2) Perencanaan dan pengembangan kepegawaian daerah; (3) Penyiapan kebijakan teknis pengembangan kepegawaian daerah; (4) Penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan; (5) Pelayanan administrasi kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural atau fungsional sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-

undangan; (6) Penyiapan dan penetapan pensiun Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundang-undangan; (7) Penyiapan penetapan gaji, tunjangan, dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standar, dan prosedur yang ditetapkan dengan peraturan perundangan-undangan; (8) Penyelenggaraan administrasi Pegawai Negeri Sipil Daerah; (9) Penyampaian informasi kepegawaian daerah kepada Badan Kepegawaian Negara; (10) Pengelolaan sistem informasi kepegawaian daerah.
(<http://www.sarjanaku.com/2016/05/12>)

Dari pembahasan yang sudah diuraikan dapat diinterpretasi bahwa pelaksanaan promosi dan mutasi PNS di Kabupaten Gunungkidul menjadi fokus utama dalam penelitian ini, mencoba menakar sejauh mana persoalan yang terjadi di bidang birokrasi manajemen sumber daya manusia atau seiring disebut sebagai PNS di lingkup pemerintahan kabupaten Gunungkidul, Provinsi DIY. Dalam penelitian ini penulis ingin mendiskripsikan sejauh mana pelaksanaan promosi dan mutasi PNS yang terjadi di lingkup kabupaten gunungkidul. Promosi dan mutasi yang menjadi fokus disini adalah perpindahan satu atau dua pegawai dalam menempati suatu jabatan struktural tertentu. Pelaksanaan promosi dan mutasi ini mengarah kepada segala hal yang berkenan kesesuaian antara bidang kerja yang akan ditempati dengan sumber daya pegawai yang akan menempatinnya. Harapannya ialah dengan pemetaan masalah yang struktural dan dituntutan oleh konsep manajemen pegawai dalam pelaksanaan promosi dan mutasi, akan dapat jalan keluar yang

mempuni dalam melakukan pembenahan di bidang birokrasi khususnya pada promosi maupun mutasi jabatan di pemerintahan kabupaten gunungkidul.

Dengan melakukan penelitian di BKD Kabupaten Gunungkidul terkait dengan adanya pelaksanaan promosi dan mutasi di Kabupaten Gunungkidul tentunya dapat menjadi perbandingan dengan daerah lain khususnya di daerah penulis yang tentunya dalam melakukan pelaksanaan promosi dan mutasi PNS belum sesuai dengan latar belakang pendidikan yang di emban seorang pejabat. Akan tetapi pelaksanaan promosi dan mutasi yang dilaksanakan di Kabupaten Gunungkidul memang sudah cukup baik, namun adapun yang tidak sesuai dalam penempatannya akan dinilai berdasarkan pengalaman kerjanya dalam bidang tersebut.

sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan kerja dan kualitas kerja pegawai negeri sipil.

3. Dengan di bukanya keran mutasi di Pemerintah Kabupaten Gunungkidul tentunya dalam penerimaan PNS yang nantinya masuk dari luar daerah ke dalam, ini tentunya menjadi hal penting bagi tim penyeleksi dalam hal ini khususnya buat BKD dan Tim Baperjakat benar-banar menyeleksi PNS yang nantinya masuk dari luar masuk ke dalam. Sehingga nantinya PNS tersebut dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.
4. Pelaksanaan promosi dan mutasi yang di lakukan oleh BKD Kabupaten Gunungkidul sudah berjalan dengan baik dalam hal penempatan pegawai karenasudah sesuai dengan kompetensi dibidangnya masing-masing, Sehingga dapat mengisi jabatan-jabatan yang dapat menjalankan roda Pemerintahan di Kabupaten Gunungkidul. Untuk kedepannya BKD harus lebih siap lagi dalam mempersiapkan PNS yang akan mendapatkan promosi jabatan dan yang akan dimutasikan sehingga nantinya akan lebih baik lagi dari yang sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Melayu S.P., 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta;
- Irianto, Jusuf, 2001. *Tema-tema pokok manajemen sumber daya manusia*, Ihsan Condiekta.jatim;
- Moleong, Lexy J. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Raja Grafindo Perkasa.
- Manullang, M. 2001, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta,
- Nawawi, Hadari, 2001.*Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta: Gajah Mada Univ. Press.
- Nitisemito Alex S., 2002, *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*, GhaliaIndonesia, Jakarta,
- Lahur, A.K Petrus. 2015, APMD. *Manajemen kepegawaian dalam proses promosi dan mutasi di kabupaten maggaarai timur provinsi NTT*
- Sulistiyani, Ambar T, 2011 *Memahami Good Governance Dalam Perpektif Sumber Daya Manusia*. Penerbit Gava Media, yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada MediaGroup. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, B Siswanto.2008. *Manajemen Tenaga Kerja IndonesiaPendekatan Administratif dan Operasional*, Cetakan Ketiga, Bumi Aksara,Jakarta.
- Syukur, Abdullah, 1987. *KumpulanMakalah “Study Implementasi Latar Belakang Konsep Pendekatan dan Relevansinya Dalam Pembangunan”*, Persadi, Ujung Pandang.
- Umar, H. 2003.*Evaluasi kinerja perusahaan*. PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta