

**ANALISIS PELAKSANAAN MUTASI JABATAN STRUKTURAL
YANG DILAKUKAN OLEH PEMERINTAH DAERAH
KABUPATEN KERINCI TAHUN 2019
(Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia)**

**Fadel Muhammad Pradana, S.AP¹,
Drs. H. Mat Ramawi, M.M², Flora Lidia Sandi, S.Kom, M.Kom³**

STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email:

Fadelpradan1997@gmail.com

matramawi@gmail.com

floralidiasandi@gmail.com

ABSTRACT

***ANALYSIS OF THE IMPLEMENTATION STRUCTURAL POSITION MUTATIONS
CONDUCTED BY THE GOVERNMENT OF KERINCI REGENCY IN 2019 (CASE
STUDY AT THE REGIONAL CIVIL SERVICE AGENCY AND HUMAN
RESOURCES)***

By :

FADEL MUHAMMAD PRADANA

NPM . 1610078201097

Analysis of the Implementation Structural Position Movements Conducted by the Government of Kerinci Regency in 2019 (Case Study at the Regional Civil Service Agency and Human Resources (BKPSDM)). With the Formulation of the Problem How is the implementation of structural position mutations carried out by the Kerinci district government in 2019. The purpose of this study is to determine the implementation of structural position mutations carried out by the Kerinci regency regional government in 2019. This research uses a qualitative approach, where data obtained through field interviews guide to 5 informants referring to 4 reseach indicator, namely 1. Job analysis 2. The list of proposed transfers 3. The meeting of the baperjakat meeting 4. The regents approval and issued a decree . The conclusion of this research is that in implementing structural position mutations regarding job analysis, it has been carried out according to need and filling vacant positions according to educational background, structural position changes regarding the list of proposed transfers carried out in accordance with recommendations from regional heads and heads of offices in submitting names. -Name to occupy a certain position, and the process of implementing procedures for the inauguration of officials starting from the meeting of the consensus, proposals for names of candidates for officials who meet the requirements and are in accordance with the approval of the Kerinci Regent.

Keywords: Mutations, Structural Position, and

ABSTRAK

ANALISIS PELAKSANAAN MUTASI JABATAN STRUKTURAL YANG DILAKUKAN OLEH PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN KERINCI TAHUN 2019 (STUDI KASUS PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA)

Oleh :

FADEL MUHAMMAD PRADANA
NPM . 1610078201097

Analisis Pelaksanaan Mutasi Jabatan Struktural yang Dilakukan Oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Kerinci Tahun 2019 (Studi Kasus pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM)). Dengan Rumusan Masalah Bagaimanakah pelaksanaan mutasi jabatan struktural yang dilakukan oleh pemerintah daerah kabupaten kerinci tahun 2019. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pelaksanaan mutasi jabatan struktural yang dilakukan oleh pemerintah daerah kabupaten kerinci tahun 2019. Penelitian Ini Menggunakan Pendekatan Kualitatif, dimana data diperoleh melalui pedoman wawancara dilapangan kepada 5 orang informan yang mengacu kepada 4 indikator penelitian yaitu 1. Analisis jabatan 2. Daftar usulan mutasi 3. Sidang baperjakat dan 4. Persetujuan bupati dan mengeluarkan SK. Kesimpulan dari penelitian ini adalah dalam pelaksanaan mutasi jabatan struktural mengenai analisis jabatan telah dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan , mutasi jabatan struktural mengenai daftar usulan mutasi yang dilaksanakan sesuai dengan usulan dari kepala daerah maupun kepala dinas dalam mengajukan nama-nama untuk menduduki jabatan tertentu, dan proses pelaksanaan prosedur pelantikan pejabat mulai dari sidang baperjakat, usulan-usulan nama calon pejabat yang memenuhi syarat dan sesuai dengan persetujuan dari bupati kerinci.

Kata kunci : Mutasi, Jabatan Struktural, dan

I. PENDAHULUAN

Pentingnya peran PNS merupakan wujud dari kehidupan berbangsa dan bernegara maka perlu untuk dilaksanakan penyelenggaraan pemerintah yang diperlukan PNS professional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yang di laksanakan berdasarkan prestasi kerja dan sistem karir salah satunya adalah penyelenggaraan mutasi jabatan.

Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia tidak lain adalah demi memperbaiki efektivitas kerja pegawai dalam mencapai hasil-hasil kerja yang

telah ditetapkan. Salah satunya adalah dengan melakukan mutasi jabatan. Namun pada kenyataannya banyak dijumpai pelaksanaan mutasi jabatan struktural baik di instansi pemerintah pusat maupun instansi pemerintah daerah, dilaksanakan secara tidak jelas.

Sudrajat (2014:30) mengungkapkan bahwa keberadaan proses pengisian jabatan yang bersifat tertutup dan internal ternyata memberikan dampak terhadap kualitas dari birokrasi di Indonesia yang berpotensi KKN. Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengisyaratkan bahwa pengisian jabatan Publik dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pengisian jabatan secara terbuka dan kompetitif ini adalah salah satu perubahan yang dilakukan dalam proses reformasi birokrasi yang sedang menjadi fokus perhatian pemerintah.

Di sisi lain, budaya paternalistik yang masih melekat dalam birokrasi di Indonesia menjadi salah satu pertimbangan dilakukannya perubahan dalam proses pengisian jabatan pimpinan tinggi. Menurut Dwiyanto (2015:47) salah satu karakteristik yang membedakan antara birokrasi paternalistik dengan birokrasi rasional adalah konsep mereka mengenai jabatan. Dalam birokrasi paternalistik, jabatan dilihat sebagai fungsi dari kepercayaan atasan, sedangkan dalam birokrasi rasional jabatan adalah fungsi dari prestasi kerja. Dalam birokrasi paternalistik, loyalitas dan senioritas menjadi kriteria yang dianggap lebih penting daripada prestasi kerja. Dampaknya kemudian untuk mencapai jabatan yang diinginkan bukan dilakukan dengan cara meningkatkan prestasi kerja tetapi lebih kepada menunjukkan sikap loyalitas tanpa batas terhadap atasan.

Dominannya unsur kedekatan dan koneksi dalam pemilihan pejabat mengakibatkan kompetensi maupun kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang tidak dijadikan sebagai penilaian utama dalam menempatkan seseorang dalam suatu jabatan tertentu. Para aparatur daerah lainnya yang memiliki kompetensi dan kemampuan yang baik kemudian akan sulit mendapatkan jabatan yang sesuai karena telah tersingkirkan oleh pihak-pihak yang memiliki kedekatan tertentu atau memiliki ikatan kekerabatan dengan kepala daerah selaku pengambil kebijakan. Pada akhirnya, prinsip *'the right man on the right place'* akan sulit untuk diwujudkan.

Pemilihan pejabat dengan tidak menjadikan merit system sebagai dasar penilaian berakibat pada rendahnya profesionalitas aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Merit system merupakan mekanisme yang dianggap paling layak dalam pengembangan SDM birokrasi karena memberikan ilustrasi pengelolaan birokrasi secara proporsional dan professional. SDM yang berkontribusi dan berkapasitas lebih tinggi memiliki peluang yang lebih besar untuk memperoleh pengembangan karier serta apresiasi prestasi dibandingkan dengan SDM yang berkontribusi serta berkapasitas lebih rendah. Melalui seleksi terbuka dalam pengisian jabatan membuat setiap PNS memiliki peluang dan kesempatan yang sama untuk duduk dalam suatu jabatan tertentu selama memiliki kompetensi seperti yang dibutuhkan. PNS yang tidak dapat mengembangkan kompetensi yang dimiliki akan secara langsung tereliminasi oleh PNS lain yang memiliki kompetensi yang lebih. Dengan demikian akan lebih mudah menemukan

PNS yang handal dan professional karena meningkatnya persaingan dalam rangka menunjukkan kualitas yang dimiliki.

Sesuai dengan Undang-undang Aparatur Sipil Negara, maka pengisian jabatan publik harus dilakukan melalui seleksi terbuka. Maka dari itu Pemerintah Kabupaten Kerinci harus mulai melaksanakan sistem seleksi jabatan publik ini dengan baik, namun sepertinya sistem ini diabaikan oleh pemerintah.

Berdasarkan pengamatan awal, fenomena yang di temukan diindikasikan bahwa terdapat berbagai permasalahan dalam penyelenggaraan pengisian jabatan di Kabupaten Kerinci, seperti :

- a. Belum maksimalnya dalam pengisian jabatan karena masih terdapat beberapa jabatan yang di isi tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan sehingga dalam menjalankan tugas dan fungsinya kurang efektif.
- b. Adanya anggapan publik dimana dalam mutasi jabatan cenderung didasarkan atas unsur kedekatan dan koneksi sehingga mengakibatkan kompetensi maupun kemampuan dan keterampilan yang dimiliki seseorang tidak dijadikan sebagai penilaian utama dalam menempatkan seseorang dalam suatu jabatan tertentu.
- c. Masih berlakunya budaya paternalistik dalam birokrasi dimana dalam penempatan seseorang dalam jabatan, loyalitas dan senioritas menjadi kriteria yang dianggap lebih penting daripada prestasi kerja.

II. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, yaitu suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia.

Menurut Sugiyono (2017, hlm. 8) mengatakan bahwa: “Metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting); disebut juga sebagai metode etnographi, karena pada awalnya metode ini lebih banyak digunakan untuk penelitian bidang antropologi budaya; disebut sebagai metode kualitatif, karena data yang terkumpul dan analisisnya lebih bersifat kualitatif”.

III. HASIL PENELITIAN

Hasil Penelitian yang telah diperoleh selama pelaksanaan penelitian dalam melihat Pelaksanaan Mutasi Jabatan Struktural Yang dilakukan Oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Kerinci Tahun 2019 (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia). Setelah melakukan studi dokumentasi, kemudian peneliti melakukan wawancara dengan informan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan, dapat dilihat bagaimana Pelaksanaan Mutasi Jabatan Struktural Yang Dilakukan Oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Kerinci Tahun 2019.

1. Analisis Jabatan

Berdasarkan Peraturan Kepala BKN No.12 Tahun 2011, analisis jabatan adalah proses pengumpulan, pencatatan, pengolahan dan penyusunan data jabatan menjadi informasi jabatan. Analisis jabatan perlu dilakukan untuk menjamin objektivitas, transparansi, dan kesesuaian antara tuntutan tugas dalam jabatan dengan pegawai yang akan menduduki jabatan tersebut.

Dimana dalam temuan peneliti analisis jabatan untuk mutasi jabatan struktural sudah dilakukan dengan baik, dimana dalam mengisi jabatan dilakukan berdasarkan kebutuhan dan untuk penyegaran supaya tidak menimbulkan kejenuhan dalam jabatan.

Analisis jabatan mempunyai tujuan membuat suatu perencanaan kebutuhan pegawai dengan menganalisis jabatan yaitu menentukan jenis orang yang akan diangkat untuk mengisi jabatan, dicocokkan dengan formasi yang tersedia. Sesuai yang dikemukakan oleh Handoko (2001:42) kegunaan informasi analisis jabatan adalah untuk menempatkan para pegawai pada jabatan yang sesuai dengan keterampilan mereka sehingga efektif. Analisis jabatan untuk mutasi jabatan struktural yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Kerinci belum maksimal dilakukan sesuai kompetensi dikarenakan masih terdapat beberapa jabatan yang di isi tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya dikarenakan keterbatasan SDM.

Analisis jabatan untuk mutasi jabatan struktural di Pemerintahan Kabupaten Kerinci sudah dilakukan dengan baik dimana dalam mengisi jabatan berdasarkan kebutuhan dan untuk penyegaran agar tidak menimbulkan kejenuhan pada jabatan, meskipun belum maksimal dilakukan sesuai kompetensi karena masih terdapat beberapa jabatan yang di isi tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya yang dikarenakan keterbatasan SDM sehingga di pilih yang latar belakang pendidikannya paling tidak mendekati dengan jabatan yang akan diduduki serta mempunyai pengalaman bekerja di bidang tersebut dan memenuhi persyaratan yang ada.

2. Daftar Usulan Mutasi

Pada tahap ini kepala dinas mengusulkan nama pejabat yang akan di mutasi kepada pejabat yang berwenang sebagaimana di jelaskan dalam Keputusan Kepala BKN No.13 tahun 2002 Tentang Ketentuan Pelaksanaan PP No.100 tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural sebagaimana telah diubah dengan PP No.13 Tahun 2002 bahwa pimpinan unit organisasi yang menghendaki adanya mutasi mengajukan usul kepada pejabat yang berwenang, tembusannya disampaikan kepada ketua baperjakat, selanjutnya sekretaris baperjakat menyiapkan data calon yang di usulkan untuk diajukan dalam sidang. Daftar usulan mutasi yang di usulkan adalah nama-nama yang telah memenuhi persyaratan untuk mengisi jabatan struktural.

Mutasi jabatan struktural yang dilakukan oleh pemerintah Kabupaten Kerinci sesuai dengan daftar yang diusulkan dikarenakan nama-nama yang diusulkan adalah nama-nama yang dianggap layak dan memenuhi persyaratan yang ada untuk mengisi jabatan struktural.

3. Sidang Baperjakat

Sebelum Bupati menyampaikan usulan atau mengangkat pejabat struktural di lingkungan Kabupaten Kerinci, maka dibentuklah suatu tim yang bertugas memberikan saran dan pertimbangan dalam pengangkatan jabatan yaitu Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat). Selanjutnya mengacu pada Keputusan Kepala BKN No.13 Tahun 2002, disebutkan bahwa ketua Baperjakat pemerintah Kabupaten/Kota adalah Sekretaris Daerah/Kota dengan anggota pejabat eselon II yang berjumlah paling banyak 6 (enam) dan sekretaris dijabat oleh pejabat eselon III yang membidangi kepegawaian. Apabila dilihat dari ketentuan tersebut maka susunan keanggotaan Baperjakat Pemerintah Kabupaten Kerinci sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Selanjutnya mengadakan seleksi yang dilakukan oleh Baperjakat. Seleksi yang dilakukan oleh Baperjakat ini untuk menentukan kualifikasi pegawai yang bersangkutan. Hasil dari seleksi Baperjakat ini memegang fungsi pokok, karena apabila seleksi dilakukan dengan kurang tepat maka akan berpengaruh terhadap penempatan pegawai yang bersangkutan dan sebaliknya apabila seleksi dilakukan dengan baik, maka akan dapat dihasilkan “the right man on the right place”. Menurut Hasibuan (2002;103) dasar/landasan pelaksanaan mutasi yang berdasarkan kinerja dikenal sebagai merit system. Merit system adalah mutasi karyawan yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif dan hasil prestasi kerjanya. Landasan lain diadakannya mutasi dalam suatu instansi adalah masa kerja, usia, pengalaman kerja. Dengan menggunakan penilaian tersebut dapat dijadikan sebuah rekomendasi kelayakan ASN tersebut dalam menjabat suatu jabatan struktural nantinya. Adapun seleksi dan pertimbangan tim Baperjakat Kabupaten Kerinci sudah sesuai dengan peraturan dan teori,

susunan keanggotaan Baperjakat Kabupaten Kerinci sesuai dengan peraturan yang ada, dimana berupa tim ada Ketua, Sekretaris dan Anggota dan adapun seleksi dan pertimbangan Baperjakat Kabupaten Kerinci berdasarkan kepangkatan, pengalaman kerja, usia, dan latar belakang pendidikan.

4. Persetujuan Bupati dan Mengeluarkan SK

Hasil dari seleksi yang dilakukan oleh Baperjakat kemudian disampaikan kepada Bupati untuk mendapatkan persetujuan, hal ini mengacu pada Keputusan Kepala BKN No.13 Tahun 2002 yang menyebutkan bahwa pengangkatan dan pemindahan dalam jabatan struktural eselon II kebawah di Kabupaten/Kota, ditetapkan oleh Bupati/Walikota setelah mendapatkan pertimbangan dari Baperjakat. Setelah mendapat persetujuan Bupati atas usulan mutasi hasil sidang Baperjakat maka Bupati mengeluarkan SK pengangkatan dalam jabatan berdasarkan persetujuan Bupati.

Proses persetujuan Bupati dan pengeluaran SK pengangkatan dalam jabatan Struktural di Kabupaten Kerinci sudah sesuai dengan peraturan yang ada, dimana sebelum melakukan sidang Baperjakat, tim baperjakat memberikan nama-nama calon pejabat kepada bupati yang telah memenuhi syarat untuk diseleksi, dan apabila nama-nama tersebut di setujui maka langsung dilaksanakan sidang Baperjakat yang di ketuai oleh Sekda dan hasilnya langsung di serahkan kepada bupati dan apabila di setujui bupati maka di terbitkan SK pelantikan pejabat

struktural yang di setuju dan di tanda tangani oleh bupati. Pelantikan pejabat dari usulan BKPSDM kabupaten kerinci atas persetujuan bupati dengan mengikuti mekanisme prosedur yang telah diatur dalam peraturan yang ditetapkan.

IV. SIMPULAN

1. Analisis Jabatan

Mutasi jabatan struktural yang dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan dan mengisi jabatan kosong dengan kepentingan pribadi yang berhubungan dengan jabatan dapat saling menguntungkan begitu juga dengan mutasi jabatan yang dilakukan untuk penyegaran sehingga tidak menimbulkan kejenuhan dengan jabatan tersebut maka dari itu dilakukanlah mutasi jabatan tiap tahunnya.

Mutasi jabatan struktural yang diisi ada yang sesuai dengan kompetensi masing-masing dengan latar belakang pendidikannya dan ada yang tidak dikarenakan keterbatasan SDM sehingga di pilih yang latar belakang pendidikannya paling tidak mendekati dengan jabatan yang akan di duduki serta mempunyai pengalaman kerja di bidang jabatan tersebut dan telah memenuhi persyaratan yang ada. Namun disini dapat dilihat bahwa hasil yang didapat sudah sesuai dengan usulan dari kepala dinas maupun hasil rapat serta pertimbangan tim baperjakat yang sudah diketahui oleh Sekda Kerinci dan dilantik oleh Bupati Kerinci.

2. Daftar Usulan Mutasi

Mutasi jabatan struktural sesuai dengan daftar yang diusulkan di karenakan nama-nama yang di usulkan adalah nama yang telah memenuhi syarat dan di anggap layak sesuai dengan usulan dari kepala daerah agar mutasi jabatan harus segera dilaksanakan karena dapat menghambat penganggaran.

Mutasi jabatan struktural karena adanya hubungan kekeluargaan, pertemanan dan afisiliasi politik dapat saling bekerja sama dengan baik karena adanya keterkaitan satu sama lain maka dapat memperlancar semua urusan tanpa adanya hambatan namun sebaliknya apabila tidak adanya keterkaitan maka tidak bisa memperlancar semua urusan. Karena disini dibutuhkan kerja sama yang baik agar pemerintahan ini dapat berjalan dengan baik sebagaimana mestinya.

3. Sidang Baperjakat

Mutasi jabatan struktural sudah sesuai dengan aturan yang sudah ditentukan karena Baperjakat memiliki tahapan tertentu dalam melaksanakan mutasi jabatan yang sudah dikoreksi dengan baik dan sudah sesuai dengan yang dibutuhkan, setelah mendapatkan hasil yang diinginkan maka baperjakat pun akan melakukan koordinasi dan konsultasi dengan kepala daerah setelah disetujui maka Baperjakat akan melaksanakan tahapan selanjutnya.

Mutasi jabatan struktural juga mempertimbangkan yang diberikan/diusulkan untuk melaksanakan jabatan struktural, telah sesuai dengan latar belakang pendidikan, kepangkatan, pengalaman kerja, usia, loyalitas, hubungan komunikasi, kompetensi, politik dan rekan sejawat.

4. Persetujuan Bupati dan Mengeluarkan SK

Proses pelaksanaan prosedur pelantikan pejabat mulai dari sidang baperjakat, usulan-usulan nama calon pejabat yang memenuhi syarat dan sesuai

dengan persetujuan dari bupati kerinci sudah sesuai dengan peraturan yang ada dan dilaksanakan dengan baik.

Proses pelaksanaan pengeluaran SK yang di tanda tangani oleh Bupati sudah sesuai dengan prosedur hanya saja membutuhkan waktu yang cukup lama dalam menanda tangani SK tersebut bisa satu atau dua minggu setelah sidang Baperjakat.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Segala Puji Bagi Allah SWT atas limpahan Karunia-nya. Shalawat dan salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, *rahmatan lil alamin*.

Berkat taufik dan hidayah-nyalah penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “Analisis Pelaksanaan Mutasi Jabatan Struktural Yang Dilakukan Oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Kerinci Tahun 2019 (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)” sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan perkuliahan Program Strata Satu (S1) dan untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik (S.AP) pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nusantara Sakti (STIA – NUSA) Sungai Penuh pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Bambang Wahyudi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1*, Cetakan ketiga, CV. Bandung : Sulita. Bastian Prabowo. 2016.
- Dwiyanto, A. (2015). *Manajemen Pelayanan Publik; Peduli, Inklusif dan Kolaboratif*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Handoko, T. Hani (2001) *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Heidjrachman dan Suad Husnan (1990) *Manajemen Personalialia*. Edisi Keempat. Yogyakarta, BPFE
- Kuswanda Nanda. 2019. *Analisis Mutasi Pejabat Eselon Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar*. Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru.
- Lewis, Carol W., and Stuart C. Gilman. 2005. *The Ethics Challenge in Public Service: A Problem-Solving Guide*. Market Street, San Fransisco: Jossey-Bass.
- Moekijat (1987) *Manajemen Kepegawaian*. Bandung, Alumnus.

- Moleong, Lexy J. (2010) *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Musanef (1984) *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta, Gunung Agung.
- Prasojo dan Rudita. (2013). *Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sapto Nugroho, dkk. 2013. *Pelaksanaan Mutasi Jabatan Struktural Yang Dilakukan Oleh Pemerintah Kota Malang*. Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang
- Simamora (2012), Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Star Gate Publisher.
- Sunaryo dan cecilia (2014). *Psikologi untuk keperawatan*. Jakarta : EGC
- Sudrajat (2014) Analisis Jabatan*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Ndraha, Taliziduhu. (2000). *Ilmu Pemerintahan (Kybernology)*, Jakarta: Rineka Cipta
- Siswanto, Bedjo (1987) *Manajemen Tenaga Kerja: Ancaman dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung, Sinar Baru.
- Sudrajat. (2014). *Analisis Jabatan*. Bandung: Penerbit Bandar Maju.
- Sugiyono (2012) *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung, Alfabeta.
- Sutrisno, Edy (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana.
- Wirawan, (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada