

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	vi
ABSTRAK	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Perumusan Masalah	17
1.3. Tujuan Penelitian	18
1.4. Manfaat Penelitian	18
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PEMIKIRAN..	19
2.1. Studi Kepustakaan	19
2.2. Kerangka Pikiran	52
2.3. Konsep Operasional Variabel	53
BAB III METODE PENELITIAN	55
3.1. Tipe Penelitian	55
3.2. Lokasi Penelitian.....	55
3.3. Populasi dan Sampel.....	56
3.4. Teknik Penarikan Sampel	57
3.5. Jenis dan Sumber Data.....	58
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	59

3.7. Teknik Analisis Data	60
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	62
4.1. Gambaran Umum Kabupaten Kampar	62
4.2. Gambaran Umum Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar.....	65
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	77
5.1. Identitas Responden.....	77
5.2. Kebijakan Mutasi Pejabat Struktural Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kampar	79
5.3. Hambatan Pelaksanaan Mutasi Pejabat Struktural Dilingkup Pemerintahan Kabupaten Kampar	127
BAB VI PENUTUP	129
6.1. Kesimpulan	129
6.2. Saran	131
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Pengangkatan Kembali/Penguohan Atau Pengangkatan Dari Dan Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama, Jabatan Administrator Dan Jabatan Pengawas Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kampar	6
Tabel 3.1.	Populasi dan Sampel	56
Tabel 5.1	Tingkat Pendidikan Responden	77
Tabel 5.2	Tingkat Umur Responden	78
Tabel 5.3	Jenis Kelamin Responden	78
Tabel 5.4	Lama Kerja Responden	79
Tabel 5.5	Tentang Keadaan Jumlah Pejabat struktural Yang Dilihat Menurun Gol/Pangkatnya	82
Tabel 5.6	Tanggapan Responden Mutasi Sebagai Upaya Pelaksanaan Kebijakan	83
Tabel 5.7	Tanggapan Apabila Sistem Mutasi PNS Berpedoman Dalam Peraturan Kepejabat strukturalan	84
Tabel 5.8	Tanggapan Mutasi PNS Sebagai Upaya Pelaksanaan Peraturan Yang Ada	84
Tabel 5.9	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kebijakan Mutasi disebabkan oleh Peraturan	85
Tabel 5.10	Tanggapan apabila Mutasi Yang Terjadi Di Karenakan Pejabat struktural Tidak Mampu Mempertanggung Jawabkan Pekerjaan Sesuai Prinsip <i>The Right Man In The Right Place</i>	89
Tabel 5.11	Tanggapan Jika Mutasi PNS Di Dasarkan Atas Pertimbangan Suka Dan Tidak Suka (<i>Like And Dislike</i>)	89
Tabel 5.12	Tanggapan Jika Mutasi PNS Sebagai Harapan Pada Jabatan Yang Baru Seseorang Akan Lebih Berkembang	90
Tabel 5.13	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kebijakan Mutasi atas dasar prinsip <i>The Right Man In The Right Place</i>	91

Tabel 5.14	Tanggapan Responden apabila Mutasi Negatif Dalam Artian Adanya Unsur Nepotisme, Faktor Politis, Kesukuan Dan Kekeluargaan	93
Tabel 5.15	Tanggapan Responden Mutasi PNS Disebabkan Kehendak Pimpinan Organisasi Untuk Meningkatkan Produktifitas Pejabat structural	94
Tabel 5.16	Tanggapan Responden Apabila Mutasi PNS Dilakukan Dalam Rangka Melihat Sukses Atau Tidaknya Pejabat struktural Dalam Menjalankan Tugas Barunya	95
Tabel 5.17	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kebijakan Mutasi Atas Dasar Untuk Meningkatkan Modal Kerja	96
Tabel 5.18	Gambaran Pejabat struktural Yang di Mutasi Sebagai Media Kompetisi Yang Maksimal	98
Tabel 5.19	Tanggapan Responden Mutasi Sebagai Media Kompetisi Yang Maksimal Bagi PNS Untuk Mendapatkan Jabatan Yang Lebih Tinggi Dari Pada Sebelumnya Sesuai Dengan Pangkat Dan Golongan.....	99
Tabel 5.20	Tanggapan Responden Mutasi Terjadi Pada Pejabat struktural Karena Adanya Komunikasi Yang Tidak Baik Antara Atasan Dan Bawahan.....	100
Tabel 5.21	Tanggapan Responden Mutasi Merupakan Salah Satu Usaha Meningkatkan Persaingan Yang Sehat Diantara Pejabat structural	101
Tabel 5.22	Rekapirulasi Tanggapan Responden Mengenai Kebijakan Mutasi Sebagai Media Kompetisi Yang Maksimal	102
Tabel 5.23	Tentang Gambaran Pejabat struktural Yang Di Mutasi Sebagai Langkah Untuk Promosi Memperbesar Wewenang, Tanggung Jawab, Penghasilan Ke Jabatan Yang Lebih Tinggi.....	104
Tabel 5.24	Tanggapan Responden Mutasi Pada PNS Disebabkan Landasan Masa Kerja Pejabat structural	105
Tabel 5.25	Tanggapan Responden Mutasi Dapat Digunakan Sebagai Pengembangan, Memperluas Pengalaman Kerja, dan Mendapatkan Suatu Jabatan yang Lebih tinggi	106

Tabel 5.26	Tanggapan Responden Apabila Mutasi Sebagai Langkah Promosi Untuk Mendapatkan Status Sosial, Wewenang, Penghasilan Yang Semakin Membesar.....	107
Tabel 5.27	Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kebijakan Mutasi Sebagai Langkah Untuk Promosi	108
Tabel 5.28	Gambaran Pejabat struktural Yang di Mutasi Untuk Mengurangi Labor Turn Over (perputaran tenaga kerja).....	110
Tabel 5.29	Tanggapan Responden Mutasi Yang Dilakukan Pada Pejabat struktural Negeri Sipil Dengan Alasan Untuk Mengurangi Keluar Masuknya Pejabat structural	111
Tabel 5.30	Tanggapan Responden Jika Mutasi Yang Dilakukan Pada Pejabat struktural Negeri Sipil Disebabkan Karena Seringnya Kesalahan Pejabat struktural Dalam Melaksanakan Pekerjaan	112
Tabel 5.31	Tanggapan Responden Apabila Mutasi Dengan Alasan Agar Seorang Pejabat struktural Tidak Memangku Jabatan Pada Posisi Yang Itu-Itu Saja	113
Tabel 5.32	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kebijakan Mutasi untuk mengurangi labor turn over (perputaran tenaga kerja)	114
Tabel 5.33	Tentang Gambaran Pejabat struktural Mutasi Yang Belum Terkoordinas	116
Tabel 5.34	Tanggapan Responden Apabila Keputusan Penempatan Seorang Yang Dimutasikan Waktunya Tidak Bersamaan Dengan Dikeluarkannya Keputusan Pemberhentian Di Instansi Yang Bersangkutan	117
Tabel 5.35	Tanggapan Responden Apabila Kebijakan Mutasi Pejabat struktural Negeri Sipil Tidak Berdasarkan Ketentuan-Ketentuan Seperti Perumusan, Pelaksanaan, Dan Pengevaluasian	118
Tabel 5.36	Tanggapan Responden Apabila Mutasi PNS Di Evaluasi Dan Di Koordinasi Melibatkan Instansi Lain.....	119
Tabel 5.37	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kebijakan Mutasi harus terkoordinasi	120