

**KEBIJAKAN PENEMPATAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI BENGKULU**

LAPORAN MAGANG



OLEH :

Nama : Hendrik Iqbal Al-faredy
NIM : 15311171
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
YOGYAKARTA

2021

**KEBIJAKAN PENEMPATAN SUMBER DAYA MANUSIA
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI BENGKULU**

LAPORAN MAGANG

Tugas Akhir Magang

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir
Guna memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia

OLEH :

Nama : Hendrik Iqbal Al-faredy

NIM : 15311171

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
YOGYAKARTA**

2021

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini menyatakan bahwa dalam laporan magang ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar keserjanaan di suatu 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 disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apa pun sesuai ketentuan yang berlaku”

Yogyakarta, 17 Maret 2021


Hendrik Iqbal Al-faredy

PENGESAHAN TUGAS AKHIR MAGANG

Kebijakan Penempatan Sumber Daya Manusia

Di Badan Kepegawaian Daerah

Provinsi Bengkulu

Nama : Hendrik Iqbal Al-faredy

Nomor Mahasiswa : 15311171

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 17 Maret 2021

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,



Disetujui untuk diujikan

Suhartini Dra., M.Si.

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

KEBIJAKAN PENEMPATAN SUMBER DAYA MANUSIA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI BENGKULU

Disusun Oleh : **HENDRIK IQBAL AL-FAREDY**
Nomor Mahasiswa : **15311171**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Rabu, 02 Juni 2021

Penguji/ Pembimbing Tugas Akhir : Suhartini, Dra., M.Si.

Penguji : Fereshti Nurdiana Dihan., S.E., M.M.

Mengetahui
Dehan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Prof. Jika Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

KEBIJAKAN PENEMPATAN SUMBER DAYA MANUSIA DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI BENGKULU

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan bagaimana cara penempatan dan penerimaan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu, mengetahui apa saja yang mempengaruhi seringnya mutasi jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu, mendapat pengetahuan baru di dunia kerja dan dapat diterapkan pada saat bekerja nantinya, dan mengetahui apakah latar belakang pendidikan dapat mempengaruhi duduk di dalam suatu jabatan. Penelitian ini menggunakan metode kegiatan lapangan, yang meliputi semua kegiatan administrasi dan pengambilan keputusan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu, melalui pendekatan tanya jawab dan meminta penjelasan kepada beberapa pejabat eselon serta mengambil informasi yang berhubungan dengan penerimaan dan penempatan pegawai yang terkait di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Gubernur kepala daerah Provinsi Bengkulu selaku pembina kepegawaian, tidak jarang menempatkan pegawai di satuan kerja hanya untuk mencukupi jumlah kebutuhan pegawai saja tanpa melihat basis pendidikan pegawai negeri sipil dan Sering terjadinya mutasi pegawai dikarenakan adanya permintaan pribadi seorang pegawai negeri sipil dengan alasan penempatan tugas yang dipangkunya saat itu tidak sesuai keinginan dan mencari instansi lain yang membuatnya lebih nyaman dalam bekerja. Selain daripada itu, penyebab lain sering terjadinya mutasi pegawai karena adanya pertimbangan pribadi para pemangku kepentingan dalam melaksanakan kepemimpinan di pemerintah daerah Provinsi Bengkulu.

Kata Kunci: *Penerimaan, Penempatan, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu.*

**HUMAN RESOURCES PLACEMENT POLICY
AT THE BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI BENGKULU
ABSTRACT**

This study aims to gain knowledge about placement and acceptance of employees at Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu, understand what affects the frequent transfer of positions in Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu, get new knowledge in the world of work and can be applied at work later, and find out whether educational background can affect sitting in a position. This research uses the method of field activities, which includes all administrative and decision-making activities in Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu, through a question and answer approach and asking for explanations from several echelon officials as well as taking information related to the recruitment and placement of related employees in Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu. The results of this study indicate that the governor head of Provinsi Bengkulu as a civil servant coach, not infrequently places employees in work units only to meet the total needs of employees without looking at the education base of civil servants and frequent employee transfers are due to personal requests of a civil servant on the grounds Placement of assignments on his lap at that time was not what he wanted and looked for other agencies that made him more comfortable at work. Apart from that, another cause of frequent employee transfers is due to the personal considerations of stakeholders in exercising leadership in the regional government of Provinsi Bengkulu.

Key Words: *Acceptance, Placement, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu.*

KATA PENGANTAR

Bissmillahirrahmannirrahim

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan magang ini dengan judul **Kebijakan Penempatan Sumber Daya Manusia Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu**. Laporan magang ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.

Laporan magang ini berisikan tentang proses penerimaan pegawai dan penempatan pegawai di lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu dengan menggunakan metode penelitian kegiatan lapangan. Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan laporan magang ini tidak lepas dari dukungan:

1. Dosen pembimbing ibu Suhartini Dra., M.Si.
2. Pembimbing lapangan bapak Efendi S.Sos., MM.
3. Instansi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu serta seluruh pegawainya yang membantu penulis selama proses pengumpulan data.
4. Papa dan mama yang selalu memberikan dukungan kepada penulis baik dukungan moral dan materi.

Apabila terdapat beberapa kesalahan dalam penulisan laporan magang ini, penulis memohon maaf kepada pembaca. Dengan penulisan laporan magang ini penulis berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian-penelitian berikutnya.

Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh

Yogyakarta, 17 Maret 2021

Penulis

Hendrik Iqbal Al-faredy



DAFTAR ISI

LAPORAN MAGANG	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	Error! Bookmark not defined.
PENGESAHAN TUGAS AKHIR MAGANG	ii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	3
1.2. Rumusan masalah	4
1.3. Tujuan magang.....	4
1.4. Manfaat magang	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	6
2.1. Landasan Teori	6
2.1.1. Seleksi.....	6
2.1.2. Penerimaan Dan Penempatan	7
2.1.3. Pegawai Negeri	8
2.1.4. Penerimaan Pegawai Negeri Sipil	9
2.1.5. Penempatan Pegawai Negeri Sipil	13
2.2. Kerangka Kerja	14
BAB III METODE PELAKSANAAN	18
3.1. Pendekatan	18
3.2. Unit Analisis.....	20
BAB IV HASIL PELAKSANAAN PROGRAM DAN DISKUSI.....	21
4.1. Hasil pelaksanaan magang.....	21
4.1.1. Penempatan Pegawai	23
4.1.2. Mutasi pegawai.....	23

4.2.	Diskusi	25
4.2.1.	Tidak sesuai nya jabatan yang ditempati pegawai negeri sipil dengan basis pendidikan pegawai negeri sipil.....	25
4.2.2.	Faktor Sering Terjadinya Mutasi Di Lingkup Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu	27
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....		34
5.1.	Kesimpulan.....	34
5.2.	Rekomendasi.....	34
DAFTAR PUSTAKA		36
LAMPIRAN		38



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Kerangka Kerja.....	16
--------------------------------	----



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Daftar Gaji Pokok PNS (PP RI nomor 15 tahun 2019) 13



BAB I

PENDAHULUAN

Badan Kepegawain Daerah Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu adalah merupakan produk Otonomi Daerah yang dalam pelaksanaan Pemerintahan di Daerah sepenuhnya dilaksanakan oleh Gubernur sebagai Kepala Daerah Provinsi Bengkulu.

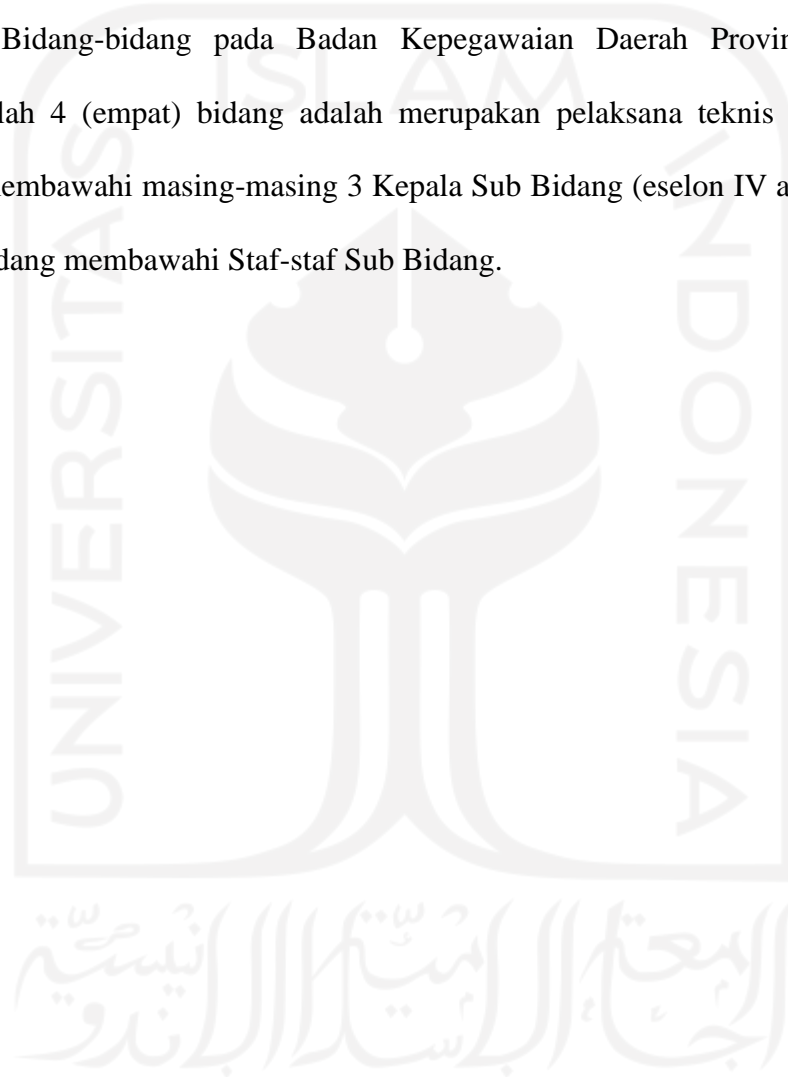
Sejalan dengan pelaksanaan Sistem Pemerintahan Daerah di Provinsi Bengkulu yang sebelum Otonomi Daerah berlaku yang menyelenggarakan Administrasi Kepegawaian adalah Biro Kepegawaian, namun setelah berlakunya Daerah Otonom sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2000 tentang Organisasi Perangkat Daerah, maka Biro Kepegawaian berubah menjadi Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Bengkulu.

Setelah perjalanan waktu maka terbitlah Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 yang diperkuat dengan Keputusan Presiden Nomor 157 Tahun 2007 maka nomenklatur Biro Organisasi dan Kepegawaian menjadi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu.

Setelah berjalannya Organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu, maka keluar kembali Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016, tentang Pembentukan dan susunan perangkat Daerah Provinsi Bengkulu yang didalamnya termasuk Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu yang dipimpin seorang Kepala Badan (Eselon II a) dibantu oleh seorang Sekretaris (Eselon III a) dan empat orang Kepala Bidang (Eselon III a) sebagai pelaksana Teknis Kepegawaian Daerah.

Sekretaris yang merupakan administrator Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu membawahi 3 Sub Bagian yang dipimpin oleh seorang Kepala Sub bagian (Eselon IV a), dan Kepala Sub Bagian membawahi staf-staf Sub bagian.

Bidang-bidang pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu berjumlah 4 (empat) bidang adalah merupakan pelaksana teknis Kepegawaian yang membawahi masing-masing 3 Kepala Sub Bidang (eselon IV a), dan Kepala Sub Bidang membawahi Staf-staf Sub Bidang.



1.1. Latar Belakang Masalah

Di era sekarang ini pendidikan formal yang diduduki oleh seorang mahasiswa sangatlah penting ketujuan suatu pekerjaan yang akan di tekuni nantinya, sebab jika pendidikan formal yang dijalani seorang mahasiswa tidak sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang akan dipilih maka pada saat terjun ke dunia kerja harus banyak belajar dan menyesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang sudah harus dilakukan, ini menyita waktu dan tidak efisien, akibatnya kantor harus mengikutsertakan pegawai untuk pelatihan-pelatihan kerja agar mendapat keterampilan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Sebaiknya penjaringan untuk menempatkan tenaga kerja sedari awal telah ditentukan secara menyeluruh yang sesuai dengan basis pendidikan seorang pegawai, hal ini hendaklah dilakukan pada saat seleksi atau promosi didalam suatu tugas atau jabatan yang akan ditempati.

Penulis mengamati bahwa masih ada pemangku jabatan yang latar pendidikannya tidak sesuai dengan jabatan yang di dudukinya, kenapa hal seperti ini masih terjadi, oleh karena itu penulis ingin mengetahui apa yang menjadi penghalang didalam penempatan pegawai yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu.

Berdasarkan pengamatan penulis bahwa terjadinya hambatan-hambatan didalam pelaksanaan tugas jabatan mengakibatkan pemindahan-pemindahan pegawai sering terjadi, sehingga penulis ingin mengetahui apa yang menjadi

sebab terjadinya mutasi dan rotasi jabatan pegawai di lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu.

1.2. Rumusan masalah

Setelah penulis mencermati dari temuan yang di dapat dari latar belakang masalah diatas maka akan diketahui apa penyebab tidak sesuainya jabatan yang ditempati dengan basis pendidikannya.

Penulis ingin mengetahui apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi sering terjadinya mutasi jabatan dalam lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu.

1.3. Tujuan magang

- a. Penulis ingin mendapatkan pengetahuan bagaimana cara penerimaan dan penempatan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu.
- b. Penulis ingin mengatahui apa saja yang mempengaruhi seringnya mutasi jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu.
- c. Dengan magang di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu penulis akan mendapat pengetahuan baru di dunia kerja dan dapat diterapkan pada saat bekerja nantinya.
- d. Dengan magang di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu, penulis akan mengetahui apakah latar belakang pendidikan dapat mempengaruhi duduk di dalam suatu jabatan.

1.4. Manfaat magang

Program magang diharapkan dapat memberikan dampak yang positif bagi semua pihak terutama bagi Penulis dan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu.

a. Bagi penulis :

1. Akan menjadi tenaga kerja yang siap mengaplikasikan ilmu, keterampilan, dan tanggung jawab yang tinggi.
2. Akan mendapatkan ilmu dan pengalaman praktis di dunia kerja.
3. Akan timbul kemampuan bersaing di dalam dunia kerja, sehingga dapat bertahan dan sukses didunia kerja nantinya.

b. Bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu :

1. Penulis yang melakukan magang dapat membantu mengerjakan tugas-tugas di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu.
2. Dengan magang maka Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu akan dapat melihat laporan magang penulis, sehingga nantinya dapat menjadi bahan masukan bagi pengambilan keputusan didalam menempatkan pegawai yang tepat pada posisi yang tepat.

c. Bagi Universitas :

1. Sebagai pembanding bagi pihak Universitas didalam pelaksanaan administrasi pegawai di dalam Universitas.
2. Universitas dapat menetapkan penempatan pegawai yang tepat pada posisi yang tepat.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

Dalam kajian pustaka ini penulis berpedoman pada Peraturan perundang-undangan yang berlaku mengatur penerimaan, penempatan dan pengangkatan pegawai di lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu.

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Seleksi

Seleksi menurut (Jimmy, 2014) adalah rangkaian kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau organisasi untuk dapat mengambil keputusan tentang siapa-siapa dari calon pegawai yang paling tepat (memenuhi syarat) untuk bisa diterima menjadi pegawai dan siapa-siapa yang seharusnya ditolak untuk diterima menjadi pegawai.

Sangat penting bagi sebuah organisasi untuk melakukan seleksi yang baik, karena pada tahap seleksi kemampuan dan kecakapan seorang calon pegawai sangat diuji, seperti kemampuan dia dalam mengerjakan sesuatu, kemampuan untuk memecahkan masalah, kemampuan menghadapi suatu tekanan dan lain-lain.

Apabila tahap seleksi pada sebuah organisasi tidak baik, maka dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi itu sendiri karena pegawai yang mereka terima tidak sesuai kriterianya dengan yang diinginkan organisasi tersebut, sehingga pekerjaan didalam organisasi tidak dapat berjalan dengan sempurna dan dapat mengakibatkan kerugian bagi organisasi.

Dapat dikatakan pada proses seleksi merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi, karena seleksi pegawai dapat menentukan berkembang atau tidaknya organisasi tersebut dimasa yang akan datang.

2.1.2. Penerimaan Dan Penempatan

(Nurmansyah, 2011:71) mendefinisikan rekrutmen sebagai kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam perusahaan kemudian terjadinya lowongan jabatan itu disebabkan oleh beberapa hal yaitu :

- a. Ada karyawan yang dipindahkan
- b. Berhenti atas kemauan sendiri
- c. Berhenti atas keputusan perusahaan.
- d. Pensiun.
- e. Meninggal dunia.
- f. Perluasan usaha.
- g. Penyesuaian organisasi.

Dapat dikatan rekrutmen (penerimaan) adalah proses sebuah organisasi untuk menjaring tenaga kerja baru agar dapat memenuhi kebutuhan organisasi dan segala kegiatan di organisasi tidak terganggu akibat kurangnya pegawai, dalam rekrutmen sendiri calon pekerja akan menjalani beberapa tes sebelum mereka dapat diangkat menjadi pegawai di suatu organisasi.

Menurut B. Siswanto Sastrohardjo yang dikutip dalam Yuniarsih dan Suwatno (2013:116) penempatan pegawai adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai

ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab.

Pegawai yang telah dinyatakan lulus didalam proses seleksi penerimaan pegawai, ditempatkan pada satuan organisasi yang diperlukan sesuai dengan lowongan pada saat penerimaan (rekrutmen), sehingga satuan organisasi yang kekurangan tenaga kerja akan terpenuhi sesuai dengan yang diinginkan dan semua pekerjaan di organisasi dapat terpenuhi dengan baik.

2.1.3. Pegawai Negeri

Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, serta digaji berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. (UU RI Nomor 43 tahun 1999 Pasal 1 ayat 1).

Pegawai Negeri terdiri dari Pegawai Negeri Sipil, Anggota Tentara Nasional Indonesia, dan Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. (UU RI nomor 43 tahun 1999 Pasal 2 ayat 1).

Pegawai Negeri Sipil terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Pusat dan pegawai Negeri Sipil Daerah. (UU RI nomor 43 tahun 1999 Pasal 2 ayat 2).

Pegawai Negeri Sipil Daerah adalah pegawai yang diangkat dan diberhentikan oleh pembina kepegawaian di Daerah yaitu Tingkat Provinsi

adalah Gubernur selaku Kepala Daerah Otonom dan digaji dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Sedangkan untuk pegawai Daerah Kabupaten/Kota diangkat dan diberhentikan oleh Bupati atau Walikota selaku pejabat pembina kepegawaian daerah otonom Kabupaten dan Kota yang digaji oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten /Kota.

Pegawai Negeri Sipil pusat adalah pegawai negeri yang tugas dan tanggung jawabnya dilakukan oleh pembina kepegawaian pusat, walaupun yang bersangkutan ditugaskan di Daerah Otonom atas tugas pembantuan yang digaji dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN).

2.1.4. Penerimaan Pegawai Negeri Sipil

Untuk diangkat menjadi pegawai negeri sipil, setiap warga negara yang memenuhi syarat berhak untuk mengikuti seleksi penerimaan Calon pegawai negeri sipil, sebagaimana persyaratan yang ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2002 pasal 6 ayat (1) sebagai berikut :

- a. Warga negara Indonesia;
- b. Berusia serendah-rendahnya 18 tahun, dan setinggi-tinggi 35 tahun;
- c. Tidak pernah dihukum penjara atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum yang tetap, karena melakukan suatu tindak pidana kejahatan;

- d. Tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai pegawai negeri sipil atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta;
- e. Tidak berkedudukan sebagai calon atau pegawai negeri;
- f. Mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian, dan keterampilan yang diperlukan;
- g. Berkelakuan baik;
- h. Sehat jasmani dan rohani;
- i. Bersedia ditempatkan di seluruh Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh pemerintah; dan
- j. Syarat lain yang ditentukan dalam persyaratan jabatan.

Persyaratan Administrasi yang harus dilampirkan bagi pelamar yang telah dinyatakan lulus seleksi pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil (Peraturan Kepala BKN nomor 14 tahun 2018) adalah :

1. Fotokopi ijazah/STTB yang telah dilegalisir oleh pejabat yang berwenang sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan tugas yang ditetapkana;
2. Daftar riwayat hidup yang ditandatangani oleh peserta dan bermaterai, yang formulir isiannya sudah tercetak pasfoto yang disediakan melalui *website* <https://sccn.bkn.go.id> atau di *website* lainnya yang ditentukan oleh panitia seleksi nasional pengadaan PNS sebagaimana tercantum dalam anak lampiran tiga yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan badan ini;

3. Surat keterangan catatan kepolisian yang diterbitkan oleh kepolisian negara republik Indonesia;
4. Surat keterangan sehat jasmani dan rohani dari dokter yang berstatus PNS atau dokter yang bekerja pada unit pelayanan kesehatan pemerintah;
5. Surat keterangan tidak mengonsumsi/menggunakan narkotika, psikotropika, prekursor, dan zat adiktif lainnya yang ditandatangani oleh dokter dari unit layanan kesehatan pemerintah atau pejabat yang berwenang dari badan/lembaga yang diberikan kewenangan untuk pengujian zat narkoba dimaksud; dan
6. Surat pernyataan yang formulir isian disediakan oleh pejabat yang secara fungsional bertanggung jawab dibidang kepegawaian, berisi tentang :
 - a. Tidak pernah dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang sudah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidanan penjara 2 (dua) tahun atau lebih;
 - b. Tidak pernah diberhentikan oleh hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai calon PNS atau PNS, prajurit TNI, anggota POLRI, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta (termasuk pegawai BUMN atau BUMD);
 - c. Tidak berkedudukan sebagai calon PNS, PNS, prajurit TNI, atau anggota KAPOLRI;

- d. Tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau terlibat politik praktis; dan
- e. Bersedia ditempatkan diseluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia atau negara lain yang ditentukan oleh instansi pemerintah.

Setelah lengkap persyaratan tersebut diatas, maka Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah, dalam hal tingkat Provinsi adalah Gubernur mengajukan permintaan kepada Badan Kepegawaian Negara Wilayah VII di Palembang guna mendapatkan nomor identitas pegawai (NIP). Selanjutnya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu mengeluarkan Surat Keputusan Gubernur Bengkulu sebagai penetapan pelamar menjadi calon pegawai negeri sipil (80%).

Calon Pegawai Negeri Sipil (80%) yang telah ditetapkan dan menjalankan tugas jabatan dalam masa percobaa sekurang-kurangnya 1 (satu) tahun dan paling lama 2 (dua) tahun dapat ditetapkan dan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil (100%) oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (Gubernur Bengkulu) dalam jabatan Pegawai Negeri Sipil penuh (100%) dengan memenuhi persyaratan sesuai ketentuan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 98 tahun 2000 pasal 14 ayat 1 :

- a. Setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik;
- b. Telah memenuhi syarat kesehatan jasmani dan rohani untuk diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil; dan
- c. Telah lulus pendidikan dan pelatihan prajabatan.

2.1.5. Penempatan Pegawai Negeri Sipil

Setelah dinyatakan dapat diterima sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil maka ditempatkan pada tempat sesuai dengan formasi kebutuhan yang telah ditetapkan dalam rangka mengisi kekosongan jabatan yang diperlukan (PP RI nomor 11 tahun 2002 pasal 11 ayat 2).

Penempatan seseorang yang telah dinyatakan diterima dan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil berstatus sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil yang digaji delapan puluh persen dari gaji pokok sesuai tabel gaji seperti yang diatur dalam PP nomor 15 tahun 2019.



**PRESIDEN
REPUBLIK INDONESIA
DAFTAR GAJI POKOK PEGAWAI NEGERI SIPIL**

LAMPIRAN
PERATURAN PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 15 TAHUN 2019
TENTANG
PERUBAHAN KEDELAPAN BELAS ATAS PERATURAN PEMERINTAH
NOMOR 7 TAHUN 1977 TENTANG PERATURAN GAJI PEGAWAI
NEGERI SIPIL

MKG	GOLONGAN I				MKG	GOLONGAN II				MKG	GOLONGAN III				MKG	GOLONGAN IV			
	a	b	c	d		a	b	c	d		a	b	c	d		a	b	c	d
0	1.560.800																		
1	1.610.000																		
2	1.660.700	1.704.300	1.776.500	1.851.800															
3	1.713.000	1.758.200	1.832.600	1.910.100	2.022.200														
4	1.766.900	1.813.600	1.890.300	1.970.200	2.054.100														
5	1.822.600	1.870.700	1.949.800	2.032.300	2.118.800	2.208.400	2.301.800	2.399.200											
6	1.880.000	1.929.600	2.011.200	2.096.300	2.185.500	2.277.900	2.374.300	2.474.700	0	2.579.400	2.688.500	2.802.300	2.920.800	0	3.044.300	3.173.100	3.307.300	3.447.200	3.593.100
7	1.939.200	1.990.400	2.074.600	2.162.300	2.254.300	2.349.700	2.449.100	2.552.700	1	2.660.700	2.773.200	2.890.500	3.022.800	2	3.140.200	3.273.100	3.411.500	3.555.800	3.706.200
8	2.000.300	2.053.100	2.139.900	2.230.400	2.325.300	2.423.700	2.526.200	2.633.100	3	2.744.500	2.860.500	2.981.500	3.107.700	4	3.239.100	3.376.100	3.518.900	3.667.800	3.822.900
9	2.063.300	2.117.700	2.207.300	2.300.700	2.398.600	2.500.000	2.605.800	2.716.000	5	2.830.900	2.950.600	3.075.500	3.205.500	6	3.341.100	3.482.500	3.629.800	3.783.300	3.943.300
10	2.128.300	2.184.400	2.276.800	2.373.100	2.474.100	2.578.800	2.687.800	2.801.500	7	2.920.100	3.043.600	3.172.300	3.306.500	8	3.446.400	3.592.100	3.744.100	3.902.500	4.067.500
11	2.195.300	2.253.200	2.348.500	2.447.900	2.552.000	2.660.000	2.772.500	2.889.800	8	3.012.000	3.139.400	3.272.200	3.410.600	9	3.554.900	3.705.300	3.862.000	4.025.400	4.195.700
12	2.264.400	2.324.200	2.422.500	2.525.000	2.632.400	2.743.800	2.859.800	2.980.800	10	3.106.900	3.238.300	3.375.300	3.516.100	10	3.666.900	3.822.000	3.983.600	4.152.200	4.327.800
13	2.335.800	2.397.400	2.498.800	2.604.500	2.715.300	2.830.200	2.949.900	3.074.700	11	3.204.700	3.340.300	3.481.600	3.628.900	11	3.782.400	3.942.400	4.109.100	4.282.900	4.464.100
14		2.472.900	2.577.500	2.686.500	2.800.800	2.919.300	3.042.800	3.171.500	12	3.305.700	3.445.500	3.591.200	3.743.100	12	3.901.500	4.066.500	4.238.500	4.417.800	4.604.700
15					2.889.100	3.011.300	3.138.600	3.271.400	13	3.409.800	3.554.000	3.704.300	3.861.000	13	4.024.400	4.194.600	4.372.000	4.557.000	4.749.700
16					2.980.000	3.106.100	3.237.500	3.374.400	14	3.517.200	3.665.900	3.821.000	3.982.600	14	4.151.100	4.326.700	4.509.700	4.700.500	4.899.300
17					3.073.900	3.203.900	3.339.400	3.480.700	15	3.627.900	3.781.400	3.941.400	4.108.100	15	4.281.800	4.463.000	4.651.800	4.848.500	5.053.600
18					3.170.700	3.304.800	3.444.600	3.590.300	16	3.742.200	3.900.500	4.065.500	4.237.500	16	4.416.700	4.603.500	4.798.300	5.001.200	5.212.800
19					3.270.600	3.408.900	3.553.100	3.703.400	17	3.860.100	4.023.300	4.193.500	4.370.900	17	4.555.800	4.748.500	4.949.400	5.158.700	5.377.000
20					3.373.600	3.516.300	3.665.000	3.820.000	18	3.981.600	4.150.100	4.325.600	4.508.600	18	4.699.300	4.898.100	5.105.300	5.321.200	5.546.300
21									19	4.107.000	4.280.800	4.461.800	4.650.600	19	4.847.300	5.052.300	5.266.100	5.488.800	5.721.000
22									20	4.236.400	4.415.600	4.602.400	4.797.000	20	5.000.000	5.211.500	5.431.900	5.661.700	5.901.200
23									21					21					
24									22					22					
25									23					23					
26									24					24					
27									25					25					
28									26					26					
29									27					27					
30									28					28					
31									29					29					
32									30					30					
33									31					31					
34									32					32					



SK No 001014

Setelah dinyatakan memenuhi syarat dan lulus sebagai Calon Pegawai

Gambar 2. 1 Daftar Gaji Pokok PNS (PP RI nomor 15 tahun 2019)

Pegawai Negeri Sipil oleh Gubernur Bengkulu selaku Pembina Kepegawaian di Daerah, dan kemudian ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan

formasi penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil yang mereka pilih pada saat pendaftaran masuk CPNS.

2.2. Kerangka Kerja

Di dalam pelaksanaan magang di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu selama tiga bulan sesuai dengan surat perintah magang dari Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Nomor :1319/WD2/10/Div.URT/X/2020 tanggal 15 Oktober 2020 penulis diberikan waktu untuk kurun waktu 3 (tiga) bulan yaitu terhitung mulai tanggal 19 Oktober 2020 sampai dengan 19 Januari 2021, sehingga penulis dapat mengelompokkannya setiap minggu pelaksanaan magang sebagai berikut :

- a. Minggu pertama tanggal 19 Oktober 2020 sampai dengan tanggal 23 Oktober 2020;
- b. Minggu kedua tanggal 26 Oktober 2020 sampai dengan tanggal 27 Oktober 2020;
- c. Minggu ketiga tanggal 02 November 2020 sampai dengan 06 November 2020;
- d. Minggu ke empat tanggal 09 November 2020 sampai dengan 13 November 2020;
- e. Minggu ke lima tanggal 16 November 2020 sampai dengan 20 November 2020;

- f. Minggu ke enam tanggal 23 November 2020 sampai dengan 27 November 2020;
- g. Minggu ke tujuh tanggal 30 November 2020 sampai dengan 04 Desember 2020;
- h. Minggu ke delapan tanggal 07 Desember 2020 sampai dengan 11 Desember 2020;
- i. Minggu ke sembilan tanggal 14 Desember 2020 sampai dengan 18 Desember 2020;
- j. Minggu ke sepuluh tanggal 21 Desember 2020 sampai dengan 24 Desember 2020;
- k. Minggu ke sebelas tanggal 28 Desember 2020 sampai dengan 31 Desember 2020;
- l. Minggu ke dua belas tanggal 04 Januari 2021 sampai dengan 08 Januari 2021;
- m. Minggu ke tiga belas tanggal 11 Januari 2021 sampai dengan 15 Januari 2021;
- n. Minggu ke empat belas tanggal 18 Januari 2021 sampai dengan 19 Januari 2021.

Tabel 2. 1 Kerangka Kerja

Kegiatan	Minggu 1	Minggu 2	Minggu 3	Minggu 4	Minggu 5	Minggu 6	Minggu 7	Minggu 8	Minggu 9	Minggu 10	Minggu 11	Minggu 12	Minggu 13	Minggu 14
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Tiba di Sekretariat Badan Kepegawaian Daerah Prov.Bengkulu. Memperkenalkan diri, serta menerima arahan Kep.BKD.														
Mengenali tugas pekerjaan yang berhubungan penerimaan dan penempatan pegawai.														
Mengikuti dan mencermati pekerjaan pegawai.														
Mempersiapkan absensi kehadiran magang.														

BAB III

METODE PELAKSANAAN

Metode pelaksanaan yang digunakan adalah kegiatan lapangan, yang meliputi semua kegiatan administrasi dan pengambilan keputusan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu.

Selama kegiatan lapangan penulis juga akan mengamati bagaimana proses mutasi di lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu mulai dari pengajuan data pegawai yang memenuhi syarat administratif, sampai dengan pengambilan keputusan dimana seorang pegawai ditempatkan pada posisi yang tepat.

Kemudian penulis juga akan mewawancarai pegawai di lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu tentang masalah apa yang sering muncul dalam proses penerimaan dan penempatan pegawai baik itu pada tingkat staf atau pejabat eselon. Hal lain yang akan dilakukan penulis adalah mencari referensi dari Undang-undang dan Peraturan Pemerintah yang mengatur tentang administrasi kepegawaian.

Penulis menggunakan metode ini dengan harapan untuk mempermudah dalam pelaksanaan magang pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu, dan juga dapat menambah pengetahuan atau pengalaman bagi penulis dalam dunia kerja yang pada saatnya nanti bisa penulis terapkan saat terjun ke dunia kerja.

3.1. Pendekatan

Penulis didalam pendekatan ini menggunakan cara tanya jawab dan meminta penjelasan kepada beberapa pejabat eselon serta mengambil

informasi yang berhubungan dengan penerimaan dan penempatan pegawai yang terkait di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu.

Maka dalam pendekatan ini penulis melakukan kegiatan-kegiatan selama magang adalah ;

1. Penulis akan melihat gambaran umum Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu, seperti profil organisasi dan struktur jabatan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu. dan pengambilan data awal pada setiap pegawai yang akan diangkat sebagai CPNS sampai dengan waktu saat akan dipromosikan untuk menduduki jabatan tertentu.
2. Penulis akan bekerja menyatu dengan Pegawai Negeri Sipil yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu, hal ini sebagai bahan yang dihimpun dalam laporan magang maka penulis akan menempatkan diri sebagaimana Pegawai Negeri Sipil yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu.
3. Penulis akan mengikuti para pejabat dalam mengambil dan menetapkan keputusan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu. penulis akan bekerja sama dengan pejabat eselon IV yang membidangi penempatan dan mutasi pegawai dalam hal pengambilan keputusan. apabila seorang pegawai mengusul meminta untuk mutasi maka penulis mengikuti pejabat eselon IV dalam mempelajari berkas pengajuan mutasi sehingga dapat diambil keputusan memenuhi syarat atau tidak.

3.2. Unit Analisis

Penulis bekerja pada unit eselon IV yang membidangi mutasi dan penempatan pegawai di lingkup tanggung jawab Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu, yang tugas dan tanggung jawabnya menempatkan dan memutasikan ke dalam jabatan di lingkup pembinaan pegawai Provinsi Bengkulu, yaitu di Sekretariat Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu dan Dinas dinas di Tingkat Provinsi Bengkulu. Hal ini karena Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu adalah berfungsi sebagai perpanjangan tangan Gubernur untuk mengatur pengangkatan dan penempatan serta mutasi Pegawai, sehingga ketelitian akan kebutuhan pegawai sangatlah diperlukan.

BAB IV

HASIL PELAKSANAAN PROGRAM DAN DISKUSI

Dalam bab ini, penulis akan menguraikan hasil temuan pelaksanaan selama magang di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu, sehingga dapat disimpulkan untuk menjadi bahan diskusi guna membuat kesimpulan penulisan laporan akhir magang ini.

4.1. Hasil pelaksanaan magang

Selama 3 bulan melaksanakan magang di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu, penulis dapat menemukan bahwa Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu adalah merupakan suatu badan yang bekerja untuk melaksanakan pikiran-pikiran Gubernur Kepala Daerah Provinsi Bengkulu dalam bidang penggunaan dan pembinaan serta penataan kepegawaian di lingkungan pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu.

Didalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu, yang dimulai dari perencanaan penerimaan, penempatan, serta pemberdayaan tenaga pegawai. Penulis hanya terfokus pada bidang mutasi dan promosi saja, sesuai dengan penunjukan dari saat diterima dan melapor di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu untuk melaksanakan tugas magang.

Sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 157 tahun 2007 tentang nomenklatur Badan Kepegawaian Daerah, maka diantaranya tercantum Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu yang terdiri dari 1 (satu) Kepala Badan, 1 (satu) Sekretaris Badan yang merupakan administrator

Badan dan 4 (empat) Kepala Bidang yang merupakan pelaksana tugas teknis kepegawaian.

Bidang Mutasi dan Promosi pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu, adalah bidang pengolah data pengisian jabatan, penyediaan data pegawai, serta memperhatikan setiap jabatan yang berisi ataupun belum berisi guna disajikan ke Gubernur Bengkulu untuk ditindak lanjuti dan setelah mendapat petunjuk atau arahan Gubernur Bengkulu, maka Bidang Mutasi dan Promosi mengajukan Surat Keputusan Gubernur Bengkulu sebagai penetapan dalam suatu jabatan.

Beberapa temuan yang penulis dapat selama magang, bahwa diantara penempatan pegawai masih ada terdapat ketidakcocokan antara pendidikan seorang pegawai dengan penempatan tugas pada satuan kerja tertentu, seperti yang seharusnya berpendidikan sarjana ilmu pemerintahan ditempatkan pada bagian pemerintahan namun masih ditemukan penempatannya di bagian keuangan, dan seorang sarjana ilmu ekonomi masih juga ditemukan ditempatkan di bagian informasi.

Bagian Mutasi dan Promosi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu harus selalu menyiapkan data pangkat, pendidikan, pendidikan dan latihan jabatan (Diklat) serta masa kerja pegawai guna memenuhi keperluan untuk bahan pertimbangan Gubernur Bengkulu dalam rangka untuk mengisi suatu jabatan yang kosong ataupun dianggap perlu penyegaran.

4.1.1. Penempatan Pegawai

Setiap orang yang telah dinyatakan lulus didalam proses penerimaan dan dinyatakan diterima sebagai Calon Pegawai negeri sipil, maka calon pegawai negeri sipil tersebut ditempatkan pada jabatan tertentu yang sesuai dengan formasi pendidikannya (Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2002).

Namun demikian Gubernur Kepala Daerah Provinsi Bengkulu, tidak jarang menempatkan pegawai di satuan kerja hanya untuk mencukupi jumlah kebutuhan pegawai di satuan kerja tersebut dengan tidak melihat ijazah yang dimiliki oleh seorang pegawai, ini hanya merupakan kepentingan untuk memenuhi jumlah tenaga yang diperlukan.

4.1.2. Mutasi pegawai.

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 tahun 2019 tentang tata cara pelaksanaan mutasi pasal 2 ayat (3) mutasi terdiri atas :

- a. Mutasi PNS dalam satu Instansi pusat atau instansi daerah;
- b. Mutasi PNS antar kabupaten/kota dalam satu provinsi;
- c. Mutasi PNS antar kabupaten/kota antar provinsi, dan antar provinsi;
- d. Mutasi PNS provinsi/kabupaten/kota ke instansi pusat atau sebaliknya;
- e. Mutasi PNS antar-instansi pusat; dan
- f. Mutasi ke perwakilan negara kesatuan Republik Indonesia di luar negeri.

Sesuai dengan pasal 2 ayat (3) huruf a Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 tahun 2019 mutasi PNS dalam satu Instansi pusat atau instansi daerah. Maka di Provinsi Bengkulu secara terus menerus melakukan mutasi dengan merujuk peraturan Badan Kepegawaian Negara nompor 5 tahun 2019. Dinas Instansi jajaran Pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu sering mengadakan mutasi jabatan Eselon, ataupun jabatan lainnya berdasarkan Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 tahun 2019 pasal 2 ayat (5) berbunyi “mutasi dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan jabatan, klasifikasi jabatan dan pola karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi”.

Didasari atas kebutuhan dan kelayakan serta kemampuan kerja pegawai, maka mutasi adalah atas dasar kebutuhan dan kecakapan seorang pegawai didalam menjalankan tugas jabatannya, baik jabatan Eselon ataupun jabatan staf pada satuan kerja perangkat Daerah Provinsi Bengkulu.

Untuk terciptanya efektifitas dan efisiensi kerja pegawai baik jabatan Eselon maupun pegawai Staf, maka mutasi secara terus menerus dilakukan sehingga kemampuan dan keberhasilan serta gairah kerja pegawai semakin tercipta.

Terciptanya kemampuan kerja pegawai negeri sipil didalam suatu tugas jabatannya baik dalam jabatan Eselon ataupun pegawai Staf yang tidak sesuai dengan basis pendidikan yang dipangkunya maka dapat

dilakukan dengan menugaskan pegawai negeri sipil tersebut mengikuti pendidikan didalam jabatan (Diklat) pada bidang pekerjaan tertentu, sehingga seseorang pegawai negeri sipil didalam melaksanakan jabatan Eselon ataupun Staf bisa dapat dengan baik mengemban tugas pekerjaannya.

4.2. Diskusi

Ditemukan penempatan dan mutasi pegawai negeri sipil di pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu ada yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku, ini semata hanya untuk mencukupi formasi jumlah pegawai, sehingga apabila penempatan dan mutasi pegawai tidak sesuai dengan peraturan maka hasil yang didapat tidaklah akan memuaskan.

4.2.1. Tidak sesuainya jabatan yang ditempati pegawai negeri sipil dengan basis pendidikan pegawai negeri sipil

Jika seorang pegawai negeri sipil ditempatkan tugasnya tidak sesuai dengan basis pendidikannya maka akan terjadi ketidak puasan hasil pekerjaan yang didapat, sesungguhnya telah diatur dengan peraturan pemerintah nomor 11 tahun 2002 tentang perubahan atas peraturan pemerintah nomor 98 tahun 2000 tentang pengadaan pegawai negeri sipil, pasal 6 ayat (1) huruf f berbunyi “mempunyai pendidikan, kecakapan, keahlian, dan ketrampilan yang diperlukan”. Sehingga latar belakang pendidikan itu sangat menentukan untuk keberhasilan didalam melaksanakan tugas jabatan yang diduduki seorang pegawai negeri sipil.

Temuan penulis masih terjadi penempatan seorang pegawai negeri sipil yang ditempatkan tidak sesuai dengan basis pendidikannya, seperti seorang sarjana pendidikan bahasa inggris ditempatkan pada staf Bidang pengembangan aparatur pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu, hal ini sudah tentu tidak sesuai dengan basis pendidikannya yang berakibat tidak akan sempurna didalam menjalankan tugas pokoknya.

Semestinya jabatan seorang pegawai negeri sipil pendidikan bahasa inggris adalah guru pendidikan bahasa inggris di lembaga pendidikan dan staf di bidang pengembangan aparatur seharusnya memiliki basis pendidikan Fisipol jurusan administrasi negara.

Penempatan seorang pegawai negeri sipil pada tempat yang akan ditetapkan haruslah berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang matang berlatar belakang pendidikan, pengalaman, dan kemampuan *skill* yang dimiliki. Menurut B. Siswanto Sastrohardjo yang dikutip dalam Yuniarsih dan Suwatno (2013:116) penempatan pegawai adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab. Jika penempatan pegawai negeri sipil tidak ditempatkan berdasarkan pendidikannya maka tugas dan tanggung jawab yang dipikulnya tidaklah akan berhasil sesuai dengan tujuan yang

telah ditetapkan organisasi, oleh karena itu penempatan seorang pegawai negeri sipil sebaiknya sesuai dengan latar belakang pendidikannya agar lebih efektif dan efisien.

Dalam menempatkan pegawai negeri sipil harus tetap memperhatikan latar belakang pendidikan, namun apabila terpaksa harus menempatkan seseorang pegawai negeri sipil yang latar belakangnya tidak sesuai dengan jabatan, maka instansi yang menggunakan tenaga pegawai negeri sipil tersebut akan memberikan diklat-diklat dan pelatihan jabatan.

4.2.2. Faktor Sering Terjadinya Mutasi Di Lingkup Pemerintah Daerah

Provinsi Bengkulu

Menurut Peraturan Badan Kepegawain Negara nomor 5 tahun 2019 pasal 1 ayat (2) berbunyi “mutasi adalah perpindahan tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) instansi pusat, antar-instansi pusat, 1 (satu) instansi daerah, antar-instansi daerah, antar-instansi pusat dan instansi daerah, dan keperwakilan negara Indonesia diluar negeri serta atas permintaan sendiri”.

Dalam mutasi seharusnya berpedoman pada peraturan badan kepegawaian negara nomor 5 tahun 2019 tentang tata cara pelaksanaan mutasi pasal 2 ayat (5) berbunyi “mutasi dilakukan atas dasar kesesuaian antara kompetensi PNS dengan persyaratan jabatan, klasifikasi jabatan dan pola karier, dengan memperhatikan kebutuhan organisasi”.

Seperti terjadi di lingkup Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu penempatan mutasi ditemukan pegawai yang berpendidikan SKM bertugas pada Bidang pengadaan, pemberhentian dan informasi kepegawaian, hal ini tidak sesuai dengan peraturan badan kepegawaian negara nomor 5 tahun 2019 pasal 2 ayat (5). Pegawai negeri sipil yang memiliki basis pendidikan SKM seharusnya bertugas pada pelayanan kesehatan masyarakat.

Mutasi sering juga terjadi karena atas permintaan sendiri seorang pegawai negeri sipil karena alasan tertentu, misalnya tempat tugas yang dipangkunya sekarang tidak membuatnya enak bekerja dan mencari instansi yang dapat membuatnya enak bekerja, sehingga posisi yang ditinggalkannya kosong dan harus diisi oleh pegawai negeri sipil yang lain, sehingga hal ini memicu sering terjadinya mutasi.

Mutasi ini juga sering terjadi akibat masih banyaknya kemauan pribadi pegawai negeri sipil dan juga pertimbangan pribadi para pemangku kepentingan didalam melaksanakan kepemimpinan di pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu, sehingga peraturan badan kepegawaian negara nomor 5 tahun 2019 pasal 2 ayat (5) sering terabaikan.

Moekijat (2010 : 117), menyebut 5 macam manfaat mutasi, yaitu :

1. Mutasi merupakan alat/ cara yang berguna dalam program pelatihan jabatan, seperti misalnya dalam pengembangan administrator.

2. Mutasi merupakan alat/ cara mengembangkan pegawai-pegawai lama untuk mencapai harapan-harapan puncak. Hal ini mencegah adanya penyewaan pegawai-pegawai baru dari luar yang mahal untuk memenuhi kebutuhan tenaga manusia yang mendadak.
3. Untuk menyelesaikan pertentangan-pertentangan perorangan. Kadang kala baik pemimpin maupun bawahan baiknya cakap, tetapi apabila terjadi pertentangan antara mereka, maka satu-satunya cara penyelesaian adalah mungkin memindahkan pegawai.
4. Untuk memenuhi kebutuhan pegawai perseorangan. Pemindahan dapat diminta oleh pegawai untuk memenuhi kebutuhan atau preferensi perseorangan pada tempat pekerjaan.
5. Mutasi sebagai suatu tindakan disipliner. Berguna untuk mendisiplinkan pegawai yang tidak mengikuti aturan dan kinerjanya dianggap tidak maksimal.

Sehingga mutasi tidaklah dapat dihindarkan didalam suatu organisasi sebagai langkah pimpinan dalam meningkatkan kemampuan melaksanakan tugas/ jabatan seorang pegawai negeri sipil untuk lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam tugas jabatannya.

Mutasi dilaksanakan kadang kala tidak terikat dengan lama atau barunya seorang pegawai negeri sipil bertugas pada satuan kerja yang dipangkunya, akan tetapi mutasi dilaksanakan demi memenuhi

kebutuhan tenaga yang dianggap cakap ditempatkan pada tugas jabatan yang baru, ini dilakukan atas penilaian kecakapan seorang pegawai negeri sipil oleh pejabat pembina kepegawaian.

Mutasi juga bisa dilakukan atas pertimbangan kemauan pegawai negeri sipil itu sendiri agar lebih dapat meningkatkan kinerja dan menghindari kejenuhan bekerja pada tempat lama.

Namun menurut Nurani, Zulkarnaen, & Listyani (2013 : 13) di dalam penelitiannya menyebutkan pengaruh negatif (bahaya) seringnya mutasi pegawai

1. Penolakan mutasi atas dasar pertimbangan waktu yang diperlukan untuk menyesuaikan diri, upaya ekstra untuk belajar kembali, kemungkinan timbulnya situasi yang kurang diinginkan, seperti penurunan tingkat keterampilan, serta kerugian ekonomi yang ditimbulkan oleh perubahan dari yang direncanakan semula atas usulan pindah tugasnya.
2. Penolakan berdasarkan faktor psikologis, dan ini merupakan penolakan yang dilakukan berdasarkan emosi, sentimen, dan sikap. Seperti kekhawatiran akan sesuatu yang tidak diketahui sebelumnya, rendahnya toleransi terhadap perubahan, tidak menyukai pimpinan atau agen perubahan yang lain, rendahnya kepercayaan terhadap pihak lain, kebutuhan akan rasa aman
3. Penolakan terjadi karena beberapa alasan antara lain konspirasi yang bersifat politis, bertentangan dengan nilai kelompok,

kepentingan pribadi, dan keinginan mempertahankan hubungan (*relationship*) yang terjalin sekarang.

Seringnya mutasi pejabat atau staf dapat mengakibatkan tidak nyamannya pegawai negeri sipil di dalam menempati tugas jabatan yang ditetapkan oleh pembina kepegawaian yang dilakukan tanpa mempertimbangkan kemampuan, kemauan, dan keahlian seorang pejabat/ pegawai pada tempat yang baru.

Pegawai negeri sipil ada yang merasa dirugikan dengan dilaksanakannya mutasi oleh pembina kepegawaian, karena tanpa mempertimbangkan kenyamanan pegawai negeri sipil di dalam pelaksanaan tugas jabatannya yang baru. Mutasi juga tidak menutup kemungkinan akan menimbulkan kecemburuan sosial bagi pegawai negeri sipil lainnya yang mereka merasa lebih senior dan lebih merasa mampu atas penempatan mutasi yang dilakukan oleh pembina kepegawaian.

Instansi/ satuan kerja merasa tidak puas atas penarikan atau penempatan tenaga baru pada satuannya karena merasa ada unsur yang tidak objektif di dalam pelaksanaan mutasi seperti kedekatan pribadi dan termasuk unsur politis.

Dalam melaksanakan mutasi tidaklah dapat dilakukan dalam kurun waktu tertentu, melainkan setiap saat jika dianggap perlu oleh pembina kepegawaian mutasi bisa dilakukan. Seperti yang dikatakan Ropi (2014) bahwa periode mutasi pegawai negeri sipil tidak dapat diukur

dengan waktu, melainkan dengan melihat efektifitas kinerja pegawai, berdasarkan Iskandar (2005 : 349) efektifitas kinerja pegawai dapat diukur melalui kriteria sebagai berikut :

1. Kemampuan menyesuaikan diri (keluesan)
2. Produktivitas.
3. Kepuasan kerja.
4. Kemampuan berlabar.
5. Pencarian sumber daya.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada periode mutasi yang baku.

Mutasi dilakukan oleh pembina kepegawaian atas pertimbangan yang matang akan kemampuan seorang pegawai untuk ditempatkan pada tugas jabatan tertentu sehingga akan efektif dan efisien, dan diharapkan dengan mutasi akan timbul gairah kerja serta meningkatkan derajat dan status kepegawaian bagi pegawai negeri sipil yang terkena mutasi pada penempatan yang tepat.

Mutasi tetap akan dilaksanakan oleh pejabat pembina kepegawaian apabila dipandang sudah selayaknya pegawai negeri sipil untuk dipindah tempatkan pada tempat tugas/ jabatan yang sesuai bagi pegawai tersebut, dengan berdasarkan kecakapan serta kemampuan.

Mutasi juga dapat dilaksanakan dalam rangka meningkatkan disiplin kerja ataupun sebagai hukuman bagi pegawai negeri sipil yang tidak patuh dan taat kepada peraturan kepegawaian yang berlaku.

Semestinya para pejabat didalam penetapan mutasi jabatan atau mutasi staf harusnya mengikuti peraturan badan kepegawaian negara nomor 5 tahun 2019 pasal 2 ayat (5), dalam artian mengesampingkan pertimbangan pribadi, sehingga terciptanya mutasi pegawai negeri sipil yang tepat pada tempatnya.

Sebaiknya pemerintah Daerah Provinsi Bengkulu dalam melaksanakan penempatan dan mutasi pegawai negeri sipil, tidak hanya untuk mencukupi formasi pegawai saja. Namun tetap berpedoman kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga kebutuhan dan penempatan serta mutasi pegawai negeri sipil akan tercipta secara efektif dan efisien.

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1. Kesimpulan

1. Gubernur kepala daerah Provinsi Bengkulu selaku pembina kepegawaian, tidak jarang menempatkan pegawai di satuan kerja hanya untuk mencukupi jumlah kebutuhan pegawai saja tanpa melihat basis pendidikan pegawai negeri sipil.
2. Sering terjadinya mutasi pegawai dikarenakan adanya permintaan pribadi seorang pegawai negeri sipil dengan alasan penempatan tugas yang dipangkunya saat itu tidak sesuai keinginan dan mencari instansi lain yang membuatnya lebih nyaman dalam bekerja. Selain daripada itu, penyebab lain sering terjadinya mutasi pegawai karena adanya pertimbangan pribadi para pemangku kepentingan dalam melaksanakan kepemimpinan di pemerintah daerah Provinsi Bengkulu.

5.2. Rekomendasi

1. Aturan tentang kepegawaian yang sudah ada sebaiknya lebih tegas dalam pelaksanaannya, baik untuk pegawai negeri sipil pribadi maupun para pemangku kepentingan.
2. Kepada pegawai negeri sipil sebaiknya tidak menyepelekan mutasi hanya sekedar untuk mendapatkan suatu pekerjaan yang enak pada suatu instansi dan lingkungan kerja yang menurutnya lebih nyaman.

3. Kepala daerah Provinsi Bengkulu dan para pemangku kepentingan, tidak menggunakan jabatan sebagai alat untuk mempermudah dalam hal penempatan dan mutasi pegawai negeri sipil untuk kepentingan pribadi.



DAFTAR PUSTAKA

- Gaol L, Jimmy. (2014). *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo : Jakarta.
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nurani, H., Zulkarnaen., Listyani, E. I. (2013). *Evaluasi Dampak Kebijakan Mutasi Pegawai Negeri Sipil dalam Lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang*. Jurnal Program Magister Ilmu Sosial Universitas Tanjungpura (JPMIS), 1(1), 1-22.
- Nurmansyah. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Universitas Lancang Kuning Pres. Hal-71.
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Iskandar. (2005). *Metode Penelitian Pendidikan Kualitatif*. Jakarta: Gaung Persada (GP Press).
- UU RI Nomor 43 tahun 1999 Pasal 1 ayat 1 Tentang Pegawai Negeri Sipil
- UU RI Nomor 43 tahun 1999 Pasal 2 ayat 1 Tentang Pegawai Negeri Sipil
- UU RI nomor 43 tahun 1999 Pasal 2 ayat 2 Tentang Pegawai Negeri Sipil
- Keputusan Presiden Nomor 157 tahun 2007 Tentang Nomenklatur Badan Kepegawaian Daerah.
- Keputusan Menteri Keuangan RI No.1548/KMK/1990 Undang-Undang Pasar Modal.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2002 pasal 6 ayat 1 Tentang Persyaratan Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah RI nomor 11 tahun 2002 pasal 11 ayat 2 Tentang Formasi Kepegawaian Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Kepala BKN nomor 14 tahun 2018 Persyaratan Administrasi Calon Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia nomor 98 tahun 2000 pasal 14 ayat 1

Peraturan Pemerintah nomor 15 tahun 2019 Tentang Penempatan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2002 Tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Badan Kepegawaian Negara Nomor 5 tahun 2019 pasal 2 ayat 3 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Mutasi.



LAMPIRAN

A. Surat pengantar magang



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uii.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: 1319/WD2/10/Div.URT/X/2020

Bismillahirrahmanirahim

Pimpinan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Yogyakarta dengan ini menyatakan bahwa:

Nama : Hendrik Iqbal Al-faredy
Tempat/Tgl. Lahir : Kepahyang / 06 Maret 1997
Alamat : Jl. Sentot Alibasyah Bengkulu
NIM : 15311171
Jenjang : Strata 1 (S1)
Program Studi : Manajemen
Akreditasi : A

Adalah benar-benar mahasiswa Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang tercatat aktif pada :

Tahun Akademik : 2020/2021
Semester : Ganjil

Surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan sebagai persyaratan magang di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu dengan periode/waktu 19 Oktober 2020 - 19 Januari 2021.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sesungguhnya agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Alhamdulillahirabbil`alamin

Yogyakarta, 15 Oktober 2020
Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan,
Keagamaan, dan Alumni,



Dra. Siti Nursyamsiah, M.M.
NIK: 883110107

B. Dokumentasi pelaksanaan magang

