

Efektivitas Pelaksanaan Mutasi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD)

Takwim¹, Tahmit Ansar²

Universitas Lakidende

Correspondance Email: takwim.mashur62@gmail.com

Abstrak: Efektivitas Pelaksanaan Mutasi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Konawe, menunjukkan bahwa penempatan pegawai masih belum sesuai jika dilihat pada komposisi pegawai jelas tidak berdasarkan latar belakang pendidikan, ini tentu bertentangan dengan prinsip the right man in the right place yaitu penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat. Selain itu, penempatan pegawai disini juga dinilai tidak objektif karena melakukan penempatan atas dasar pengalaman kerja tanpa melihat kompetensi dan latar belakang pegawai. tentu memerlukan sumber daya manusia dengan latar belakang pendidikan teknik sipil, dimana instansi ini bergerak dalam bidang pembangunan penataan ruang jalan dan jembatan, namun pekerjaan tersebut dikerjakan oleh orang-orang yang tidak sesuai maka hasilnya pun tidak akan berjalan secara optimal. Dengan demikian pegawai mutasi yang ditempatkan telah dapat bahkan mampu meningkatkan produktivitas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pada masing-masing unit kerja pegawai. Pegawai Negeri Sipil mutasi pada Badan Kepegawaian Daerah dikatakan telah dapat beradaptasi pada pekerjaan barunya terlebih pada bidang administrasi, namun pada penempatan Pegawai Negeri Sipil di bidang teknis adaptasi diperlukan waktu 1 sampai 6 bulan terlebih pada Pegawai Negeri Sipil yang tidak memiliki kemampuan dasar di bidang ini. Sebagai pegawai mutasi, Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan pada unit kerja baru ini mengakui bahwa dengan ditematkannya pada pekerjaan yang baru jelas dapat menghilangkan rasa jenuh dan bosan pegawai terhadap pekerjaan, terlebih dengan adanya pelaksanaan mutasi, PNS dapat meningkatkan jenjang karier pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan karier yang lebih tinggi

Kata Kunci: Efektivitas, Mutasi Pegawai

Abstract: *The effectiveness of the implementation of employee transfers at the Regional Civil Service Agency of Konawe Regency, shows that the placement of employees is still not appropriate when viewed from the composition of employees, clearly not based on educational background, this is certainly contrary to the principle of the right man in the right place, namely the placement of the right person in the right place. . In addition, the placement of employees here is also considered not objective because they are placed on the basis of work experience without looking at the competence and background of the employee. Of course it requires human resources with an educational background in civil engineering, where this agency is engaged in the construction of road and bridge spatial planning, but the work is carried out by people who are not suitable, the results will not run optimally. Thus, the assigned mutation employees have been able to even increase productivity in accordance with the main tasks and functions of each employee's work unit. Civil servants with mutations in the Regional Personnel Agency are said to have been able to adapt to their new jobs, especially in the administrative field, but the placement of Civil Service Civil Servants in the technical field of adaptation takes 1 to 6 months especially for Civil Servants who do not have basic skills in this field. As a transfer employee, the Civil Servant assigned to this new work unit admits that being placed in a new job can clearly eliminate employee boredom and boredom towards work, especially with the implementation of a transfer, PNS can improve employee career paths as an effort to improve careers higher.*

Keywords: *Effectiveness, Employee Transfer*

PENDAHULUAN

Pemerintah Daerah Kabupaten Konawe, melalui seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah, terus berusaha meningkatkan semangat kerja pegawainya dengan cara menyusun struktur yang lebih baik serta melakukan mutasi kerja. Melalui Dinas Badan Kepegawaia Daerah Kabupaten Konawe, Sudah mampu meningkatkan kualitas pegawai Aparatur Sipil Negara. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Konawe selalu berusaha agar para pegawainya mempunyai semangat kerja yang tinggi, sebab apabila Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Konawe mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja maka akan diperoleh banyak keuntungan, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan dapat dikurangi, absensi dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin, sehingga produktivitas dan kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui mutasi dan semangat kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah

Kabupaten Konawe serta untuk mengetahui adanya pengaruh mutasi terhadap semangat kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Konawe.

Program mutasi merupakan bagian dari program pengembangan pegawai. Oleh karena itu mutasi juga merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mengembangkan karier pegawai. Berkembangnya karier-karier pada pegawai pada dasarnya berorientasi pada berkembangnya organisasi pemerintah dalam menjawab tantangan kerja saat ini dan di masa datang. Dengan demikian, semangat kerja pegawai akan meningkat pula (Projitno, 2000). Begitu pula Pemerintah Daerah Kabupaten Konawe melalui seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah, terus berusaha meningkatkan semangat kerja pegawainya dengan cara melakukan mutasi kerja. Sehingga pembangunan di Pemerintah Konawe mulai meningkat di berbagai bidang. Aparatur Sipil Negara merupakan Profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada Instansi Pemerintah, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pelaksanaan tugas sebagai Aparatur Sipil Negara selain diatur di dalam UU Nomor 5 Tahun 2014, juga diatur dalam UU kepegawaian.

Badan Kepegawaian Daerah merupakan suatu Organisasi Perangkat Daerah yang memiliki tugas pokok dan fungsi untuk mengelola/memanajemen Aparatur Sipil Negara di daerah. Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas utama sebagai Perangkat Daerah adalah untuk mewujudkan manajemen kepegawaian daerah yang handal, untuk menciptakan Aparatur Sipil Negara yang bermoral, profesional, netral, berwawasan global, menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa serta sejahtera jasmani dan rohani. Hal-hal yang berkaitan dengan kepegawaian yang menjadi tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian Daerah adalah keterkaitan dengan gaji dan tunjangan pegawai, cuti pegawai, kinerja pegawai, mutasi pegawai, pengembangan kompetensi pegawai dan beberapa hal-hal lainnya Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Konawe. Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki 4 (empat) Bidang dengan rincian yaitu, Bidang Sekretariat, bidang Perencanaan dan Pengembangan Pegawai, Bidang Mutasi, Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai, Bidang Informasi Kepegawaian, Unit Penilai Kompetensi Unit Penilai Kompetensi Aparatur Sipil Negara dan Kelompok Jabatan Fungsional. Keseluruhan Bidang Sekretariat dan Unit Penilai Kompetensi tersebut berada di bawah pimpinan seorang kepala Badan Kepegawaian Daerah yang bertugas untuk mengkoordinasikan setiap bidang dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi yang dimilikinya.

LANDASAN TEORI

Pengertian Efektivitas Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. (Pasolong, 2007:4). Selanjutnya menurut Pasolong (2007:4) mengemukakan bahwa : Efektivitas pada dasarnya berasal dari kata “efek” dan digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat. Efektivitas dapat dipandang sebagai suatu sebab dari variabel lain. Efektivitas berarti bahwa tujuan yang telah direncanakan sebelumnya dapat tercapai atau dengan kata lain sasaran tercapai karena adanya proses kegiatan. Menurut Gie, (Syamsi, 2007:2) mengemukakan bahwa: “Efektivitas mengandung arti terjadinya efek atau akibat yang dikehendaki”. Berdasarkan pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa segala perbuatan atau kegiatan seseorang dapat dikatakan efektif jika perbuatan atau kegiatan tersebut menimbulkan akibat sebagaimana dikehendaki. Setiap pekerjaan yang efisien tentu berarti juga efektif, karena dilihat dari segi usaha, hasil yang dikehendaki telah tercapai dan bahkan dengan penggunaan unsur yang minimal. Suatu institusi pemerintah yang berhasil diukur dengan melihat seberapa jauh institusi tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Emerson, (Hasibuan 2005: 242) mengemukakan bahwa: ‘Efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan’. Berdasarkan pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa efektivitas dalam institusi pemerintah merupakan sejauhmana pencapaian tujuan dari rencana dan program pemerintah yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Robbins, (Tika, 2008:129) memberikan definisi bahwa ‘Efektivitas sebagai tingkat pencapaian organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang. Maksudnya adalah efektivitas merupakan suatu standar pengukuran untuk menggambarkan tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya’. Berdasarkan pendapat tersebut dapat dijelaskan bahwa efektivitas merupakan alat pengukuran terhadap keberhasilan kinerja seseorang dalam tujuan dan sasaran suatu organisasi.

METODE

Lokasi Penelitian

Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Konawe, Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini dilakukan dengan pertimbangan bahwa kewenangan pelaksanaan mutasi dilakukan oleh kantor Badan Kepegawaian Daerah sehingga perlu untuk diteliti lebih lanjut mengenai proses dan kesesuaian pelaksanaan mutasi pegawai di Lingkup Kabupaten Konawe.

Informan Penelitian

Teknik penentuan informan yang dilakukan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling.

Teknik Analisa Data

Analisis kualitatif yang digunakan adalah model analisis interaktif, yaitu model analisis yang memerlukan tiga komponen berupa reduksi data, sajian data, serta penarikan kesimpulan/verifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pencapaian target yang dimaksud disini diartikan sejauh mana target dapat ditetapkan organisasi dapat terealisasikan dengan baik.

Kabid Data dan Informasi Kepegawaian Badan Kepegawaian Daerah, beliau mengatakan bahwa: “memang untuk penempatan pegawai di Efektivitas Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Konawe masih belum sesuai dengan kompetensinya tetapi disini kita masih akan membenahi agar nanti kedepannya penempatan pegawai lebih disesuaikan dengan latar belakang pendidikan, ya kita kan Badan Kepegawaian Daerah hanya menerima usulan bahwa instansi tersebut membutuhkan pegawai dengan strata S1 lulusan apa misalkan nah kita yang menyediakan dan mengirim pegawai permintaan tersebut kepada instansi yang membutuhkan disini kita hanya sebatas mengirimkan nah untuk penempatan disana ya kepala pimpinan disana yang melakukan penataan pegawainya ingin diletakkan dimananya ya itu hak pimpinan disana dalam hal ini mungkin Kepala badan yang memiliki kewenangan disana. Kalau untuk jangka waktu normal ya 5 tahun lah tetapi untuk pejabat bisa terjadi satu tahun sekali dilakukan perpindahan”

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa di Kantor Badan Kepegawaian Daerah masih belum baik serta penempatan pegawai di instansi ini masih terdapat pegawai yang belum menduduki atau menempati tempat yang tepat sesuai dengan latar belakang pendidikan hal ini masih jauh dari prinsip the right man in the right place karena pelaksanaan mutasi tidak mempertimbangkan latar belakang pendidikan hanya sebatas kemampuan yang diperkirakan pegawai tersebut mampu untuk mengemban pekerjaannya, tentu ini akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi dengan memberdayakan sumber daya yang tidak sesuai pada tempatnya akan berdampak negatif pada instansi karena memberdayakan orang-orang yang bukan pada tempatnya.

Kemampuan Adaptasi (Fleksibilitas)

Keberhasilan suatu organisasi dilihat dari sejauh mana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi baik dari dalam organisasi dan luar organisasi.

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, beliau mengatakan bahwa:

“kalo saya biasa aja yah dimana aja saya bekerja insya Allah saya mah bisa diusahakan saya akan coba ikutin aja ga ada keluhan, kalo kinerja ya kalo saya mah di tempat yang lama ada kerjaan disini juga ada kerjaan ya kerjain ajalah toh ga jauh beda kerjaannya sama sama aja, memang beda dapur beda pekerjaan yah dulu memang di dinas kelautan saya di bagian keuangan sekarang di umum ya sama-sama kesketariatan sama sama aja ya nyambung lah mungkin kalo orang lain ada lah keluhan ini itu tapi kalo saya mah engga yah biasa aja yah, untuk kinerja iyah emang ada penilaian kinerja dari Badan Kepegawaian Daerah penilaian individu pegawai paling penilaiannya di awal sama akhir tahun aja sih, puas aja lah saya mah refresh yah enjoy aja yah saya mah sama pekerjaan apa aja juga, kalo adaptasi sih saya mah semingguan juga jadi enak yah paling berbaur sama temen-temen baru”

Perihal tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa memang untuk kemampuan adaptasi cukup baik namun setiap pegawai memerlukan waktu yang berbeda-beda dalam melakukan adaptasi.

Kepuasan Kerja

Suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi yang mampu memberikan kenyamanan dan motivasi bagi peningkatan kinerja organisasi. Yang menjadi fokus elemen ini adalah antara pekerjaan dan kesesuaian imbalan/sistem insentif yang diberlakukan bagi anggota organisasi yang berprestasi dan telah melakukan pekerjaan melebihi beban kerja yang ada. Kepala Seksi Kepegawaian, beliau mengatakan bahwa:

“kerja dulu pertama pindah kesini saya belum kasi yah masih staf dulu, memang mungkin aga gimana yah aga telat sih saya nih lama naik pangkatnya ya adek tau lah gimana sistem pemerintahan kita kaya apa, temen-temen saya yang dulu ibaratnya udah pada naik pangkat saya masih staf aja cuma ya kita mah nerimo aja yah itukan urusan Badan Kepegawaian Daerah urusan Baperjakat untuk masalah kenaikan pangkat, istilahnya dulu saya dulu di BAPEDA pindahkan kesini ya terima aja saya, awalnya sih kita emang udah lama di BAPEDA saya dari angkatan pertama di BAPEDA dipindahkan kesini juga udah sesuai background saya ya kalo saya tidak puas artinya saya ga bisa ngembangin pendidikan saya dong disini saya percuma memiliki background tersebut, saya sih harus puas dapet kerjaan disini”

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pegawai untuk keseluruhan cukup baik karena memang pada dasarnya jika dari awal pegawai melakukan adaptasi yang baik maka akan timbulnya kepuasan kerja yang baik pula namun ada sebagian pegawai yang menyatakan bahwa yang menjadi suatu tolak ukur kepuasan kerja adalah faktor ekonomi.

Tanggung Jawab

Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah, beliau mengatakan bahwa:

“tentu ya BKD dalam hal ini memiliki peran penting karena BKD lah yang memiliki seluruh data-data track record pegawai mereka punya itu, jadi ya tanggung jawab sebelum menempatkan pegawai, dan apabila ada pegawai yang ternyata tidak sesuai tentu akan ada tahap-tahapnya dari mulai pelatihan mereka didiklatkan sampe akhirnya apabila pegawai ini tetap tidak bisa bekerja juga ya kita kembalikan kepada BKD untuk ditempatkan lagi di instansi lain gitu, nah untuk prosesnya ya BKD minta tentu kita buat setelah kita buat kita berikan ke BKD eh Biro Organisasi nah dari Biro Organisasi baru ke BKD, karena apa yah di BKD ini tentunya lebih ada penilaian secara keseluruhan, jadi dari yang kita minta kita buat kebutuhan pegawai kita usulkan kepada BKD bahwa kita memerlukan pegawai dengan kriteria ini ini nah setelah itu kita dapatkan apa yang kita usulkan baru dari internal kita lah yang menempatkannya ke bidang yang sesuai yang kita butuhkan”

Wawancara tersebut menunjukan tidak menemukan laporan kebutuhan pegawai maupun terkait pelaksanaan mutasinya pada tahun 2020.

SIMPULAN

Efektivitas Pelaksanaan Mutasi Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah dikatakan belum cukup berjalan dengan baik, yang dipengaruhi oleh; pertama penempatan pegawai masih belum sesuai pada komposisi pegawai; Kedua, PNS mutasi pada Badan Kepegawaian Daerah dikatakan telah dapat beradaptasi pada pekerjaan barunya terlebih pada bidang administrasi, namun pada penempatan PNS di bidang teknis adaptasi diperlukan waktu 1 sampai 6 bulan terlebih pada PNS yang tidak memiliki kemampuan dasar di bidang ini. ; Ketiga, meskipun ada beberapa PNS yang berpendapat bahwa lebih merasa puas pada instansi sebelumnya, namun dominan dari PNS yang mutasi pada Badan Kepegawaian Daerah mengatakan mereka merasa puas telah ditempatkan pada unit kerja baru, karena dengan mendapat suatu pekerjaan baru para PNS mutasi ini akan mendapatkan dan memperluas wawasan sehingga menambah ilmu pengetahuan yang lebih luas dengan memperoleh unit pekerjaan yang baru.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku

- Azhari. 2011. *Mereformasi Birokrasi Publik Indonesia (Studi Perbandingan Intervensi Pejabat Politik Terhadap Pejabat Birokrasi Di Indonesia dan Malaysia)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Alwasilah, A. Chaedar. 2006. *Pokoknya Kualitatif Dasar-Dasar Merancang dan*

Takwim dan Tahmit Ansar, Efektivitas Pelaksanaan Mutasi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Melakukan Penelitian Kualitatif. Jakarta: Pustaka Jaya.

Bennett, N. B. Silalahi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : LPMI,1991

Denvin, Norman K. dan Yvonna S. Lincoln. 2009. *Handbook Of Qualitative Research.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Dwiyanto dkk. 2008. Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi.* Bandung: Alfabeta.

Gaol, Jimmy. L. 2001. *Manajemen Kepegawaian.* Jakarta: Universitas Terbuka. Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P.. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.2007

Harsono. 2011. Sistem Administrasi Kepegawaian. Bandung: Fokusmedia

Irawan, Prasetya. 2005. *Metodologi Penelitian Administrasi.* Jakarta: Universitas Terbuka.

Makmur, Syarif. 2007. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi Kajian Penyelenggaraan Pemerintah Desa.* Jakarta: Rajawali Pers.

Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Bandung: Remaja Rosdakarya.

Moekijat, Analisis Jabatan. Bandung: Penerbit CV. Mandar Maju.2011

Moeheriono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Bogor: Ghalia Indonesia

Ndraha, Talidziduhu, Kybernology 1 (Ilmu Pemerintahan Baru), Jakarta: Rineka Cipta.2011

Setiyono, Budi, Birokrasi Dalam Perspektif Politik dan Administrasi. Puskodok Undip:2004

Sofian Effendi. 2010. Reformasi Tata Kepemerintahan. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Siagian, Sondang P. Menejemen Sumber daya manusia , Jakarta: Bumi Aksara .2016

Subiyantoro, Arief dan Suwanto, FX., Metode dan teknik penelitian sosial. Yogyakarta: C.V Andi Offset.2007

Sulistyo Agustinus. 2009. Pengelolaan Kepegawaian (PNS) sebagai Key Leverage Reformasi Birokrasi di Indonesia. Dalam Agus Pramusinto dan Wahyudi Kumorotomo, Governance Reform di Indonesia: Mencari arah kelembagaan Politik yang Demokratis dan Birokrasi yang Profesional. Yogyakarta: Gava Media

Robbins, Stephen P. 1994. *Teori Organisasi: Struktur, Desain & Aplikasi.* Jakarta: Arcan

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10.* Jakarta: PT. Salemba Empat Satori, Djam'an dan Aan Komariah. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Bandung: Alfabeta.

Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif,* Yogyakarta: Graha Ilmu

Siagian, Sondang P. 1979. *Bunga Rampai Manajemen Modern.* Jakarta: Gunung Agung.

Silalahi, Ulber. 2010. *Metode Penelitian Sosial.* Bandung: PT Revika Aditama.

Subagyo, Joko. 2006. *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktek.* Jakarta: Rineka.

Sugiyono. 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif.* Bandung: Alfabeta. Sugiyono.2007. *Metode Penelitian Administrasi.* Bandung: Alfabeta.

Wahyudi, Bambang, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Sulita.1996

Wursanto, IG., Manajemen Kepegawaian 2. Yogyakarta: Penerbit Kanisius: 1989

Dokumen-Dokumen

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Undang Undang Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, Dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipi

Peratruran Pemerintah Nomor 100 Tahun 200

Peratruran Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 49 Tahun 2011 tentang Pakta Integritas

Takwim dan Tahmit Ansar, Efektivitas Pelaksanaan Mutasi Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD)

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural Sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002

Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 46 A Tahun 2003 tentang Pedoman Penyusunan Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil

Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia No 2 Tahun 2016 Tentang Penggantian Pejabat Pasca Pilkada.