

## **PENGENDALIAN INTERNAL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH BIDANG MUTASI KABUPATEN PANDEGLANG PROVINSI BANTEN**

**\*Jeni Minan**

Dosen STISIP Banten Raya Pandeglang

### ***Abstrak***

*Tulisan ini membahas pengawasan internal yang dilakukan oleh Pimpinan BKD Bidang Mutasi Kabupaten Pandeglang, dan proses mutasi dan kenaikan jabatan pegawai yang dilakukan oleh BKD. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, Kajian ini mendapatkan bahwa Pimpinan BKD telah melakukan Pengendalian internal terhadap pegawainya dengan baik dan sebagai lembaga yang mempunyai fungsi adminstrsi BKD Bidang Mutasi telah melakukan proses mutasi dan pengangkatan pegawai sesuai dengan aturan yang ada.*

### **A. Pendahuluan**

Bekerja sesuai dengan apa yang sudah ditetapkan dalam peraturan adalah sebuah cita-cita bagi semua pegawai yang ada di instansi pemerintahan Kabupaten Pandeglang. Setiap Instansi memiliki keinginan untuk mewujudkan visi dan misinya. Untuk mewujudkan itu, berbagai peraturan telah bayak ditetapkan. Para pimpinan di instansinya, berharap kepada seluruh pegawai untuk bekerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah tentang kewajiban Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana yang tertulis dalam Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Namun cita-cita mulia itu seperti isapan jempol belaka, realitas telah menunjukkan bahwa selama ini para pimpinan dan pegawai masih sering mengabaikan aturan yang ada,

mereka tidak mampu menghadapi ujian besar berupa kepentingan pribadi dan kepentingan kelompok, sehingga dalam bekerja sering terjadi praktik transaksi pekerjaan dan jabatan demi keuntungan. yang mengakibatkan hilangnya profesionalitas dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, Pengendalian Internal sangat diperlukan, karena pengendalian internal dapat diartikan sebagai suatu sistem yang meliputi semua cara-cara yang digunakan oleh pimpinan instansi pemerintah untuk mengawasi atau mengendalikan suatu instansi pemerintahan. (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 60 Tahun 2008 Tentang SPIP (Sistem Pengendalian Internal Pemerintah) mewajibkan Menteri atau Pimpinan Lembaga, Gubernur dan Bupati atau Walikota untuk melakukan

pengendalian terhadap penyelenggaraan kegiatan pemerintahannya.

Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Pandeglang, sering ditemukan terjadinya pelanggaran peraturan yang dilakukan oleh pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pandeglang Bidang Mutasi, misalnya ketika ada promosi jabatan dari staf menjadi kasi, dalam aturan yang berlaku masa kerja ketika menjadi kasi seharusnya dua tahun di tempat dia menjabat, tetapi belum memenuhi masa kerja dua tahun, Baperjakat (Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan) sudah mengajukan kembali ke Bidang Mutasi untuk melakukan proses pindah bagi pegawai tersebut, seharusnya bidang mutasi tidak memproses permintaan Baperjakat karena melanggar Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002. 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 yang berbunyi khususnya tentang Perpindahan dan Pengangkatan pegawai Pasal 9 ayat (2) “Secara normal perpindahan jabatan dan atau perpindahan wilayah kerja tersebut dilaksanakan secara

teratur antara 2 (dua) sampai dengan 5 (lima) tahun sejak seseorang diangkat dalam suatu jabatan struktural tertentu” dan yang tertulis di dalam Pasal 7A “ Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan struktural dapat diangkat dalam jabatan struktural setingkat lebih tinggi apabila yang bersangkutan sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam jabatan struktural yang pernah dan/atau masih didudukinya, kecuali pengangkatan dalam jabatan struktural yang menjadi wewenang Presiden, seperti pengangkatan beberapa kepala dinas yang kewenagannya berada di kementerian.

Dengan dasar hukum PP 13 Tahun 2002, seharusnya bidang mutasi bisa saja melawan Baperjakat untuk tidak memproses, akan tetapi aturan itu tidak dijalankan. Padahal sanksi dari pelanggaran Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 sangat berat. Dari uraian diatas, penulis akan membahas bagaimana pengawasan pimpinan terhadap proses pengangkatan jabatan dan mutasi yang dilakukan oleh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Bidang Mutasi Kabupaten Pandeglang.

## **B. Metode Penulisan**

Metode yang penulis gunakan dalam tulisan ini adalah kualitatif deskriptif, dengan pengambilan data

primer melalui observasi dan wawancara. Teknik penentuan informan secara *purposive* kepada empat orang yang penulis tentukan dengan pertimbangan mengetahui dan memahami dengan kajian yang penulis teliti. Adapun data sekunder yang penulis gunakan, berupa undang-undang, peraturan-peraturan dan buku teori yang terkait dengan penelitian, kemudian penulis analisis sesuai dengan dinamika pelaksanaan pemerintahan yang terjadi di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pandeglang Bidang Mutasi.

### C. Pengendalian Internal

Pengendalian Internal dapat dibedakan kedalam arti yang sempit dan dalam arti luas. Secara lengkap dalam arti sempit, pengendalian intern disamakan dengan "*Internal Check*" yang merupakan prosedur-prosedur mekanisme untuk memeriksa ketelitian dari data-data administrasi, seperti mencocokkan penjumlahan horizontal dengan penjumlahan vertikal. Dalam arti luas, pengendalian intern dapat disamakan dengan "*Manajemen Control*", yaitu, sistem yang mencakup semua cara-cara yang digunakan oleh pimpinan untuk mengawasi/mengendalikan perusahaan. Pengertian pengendalian internal ini, meliputi: struktur organisasi; formulir-formulir dan

prosedur pembukuan dan laporan administrasi; budget dan standart pemeriksaan intern dan sebagainya" (D. Hartanto, 1997 : 51).

Pengertian Sistem Pengendalian Intern menurut PP Nomor 60 Tahun 2008 tentang SPIP adalah: "Proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan. Sesuai dengan PP Nomor 60 Tahun 2008 diatas, SPIP terdiri dari lima unsur, yaitu: lingkungan pengendalian; penilaian risiko; kegiatan pengendalian; informasi dan komunikasi serta pemantauan pengendalian intern.

Penjelasan diatas, menjadikan pengendalian internal sangat memberikan pengaruh terhadap roda pelaksanaan sebuah organisasi/lembaga. Menurut Badara dan Saidin (2013) dalam penelitiannya yang berjudul *Impact of the Effective Internal Control System on the Internal Audit Effectiveness at Local Government Level* menunjukkan bahwa Lingkungan Pengendalian dan pengawasan berpengaruh pada tingkat efektifitas pengendalian intern

sedangkan informasi dan komunikasi meningkatkan tingkat keefektifitasan dari lingkungan pengendalian dan pengawasan.

#### **D. Mutasi**

Kegiatan memindahkan tenaga kerja dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain disebut mutasi tetapi mutasi tidak selamanya sama dengan pemindahan. Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pemindahan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari suatu tempat ke tempat lain. Jadi, mutasi lebih luas ruang lingkungannya ketimbang pemindahan. Salah satu perwujudan kegiatan mutasi adalah pemindahan tenaga kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain.

Dalam lingkungan maupun di luar lingkungan pemerintahan, kata mutasi sudah sangat dikenal. Perpindahan pegawai terjadi dalam setiap organisasi baik lembaga pemerintahan maupun organisasi perusahaan. Ada berbagai istilah perpindahan yang digunakan setiap organisasi, istilah yang umum digunakan adalah mutasi. Seperti yang dijelaskan oleh Simamora (2006), mutasi disamakan dengan istilah transfer, yaitu perpindahan seorang pegawai dari

satu pekerjaan ke posisi lainnya yang gaji, tanggung jawab dan/atau jenjang organisasionalnya sama. Hasibuan (2008:102) menyatakan bahwa mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat/pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal di dalam satu organisasi. Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan pegawai, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan atau pemerintahan tersebut.

Selanjutnya menurut Sastro Hadiwiryo (2002:247), mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan. Jadi, dapat dipahami bahwa mutasi diartikan sebagai perubahan mengenai atau pemindahan kerja/jabatan lain dengan harapan pada jabatan baru itu dia akan lebih berkembang.

Demikian pula menurut Siswanto (2002:211) bahwa mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses

pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas dan dapat memberi prestasi yang semaksimal mungkin kepada organisasi. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa mutasi adalah suatu kegiatan dari suatu organisasi dalam melaksanakan prinsip *The Right Man On the Right Place*, agar pegawai yang bersangkutan mendapat kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat memberikan prestasi sebesar-besarnya. Mutasi diartikan sebagai perubahan mengenai atau pemindahan kerja/jabatan lain dengan harapan pada jabatan baru itu dia akan lebih berkembang.

#### **E. Mekanisme Mutasi Kerja dalam Pemerintahan Kabupaten Pandeglang**

Sedangkan landasan hukum pelaksanaan mutasi, pengangkatan dan pemberhentian pegawai negeri sipil adalah Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 1999, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaga Negara Tahun 1999 Nomor 16 Tambahan Lembaran Negara Nomor 3890). Tentang wewenang pengangkatan, pemindahan, pemberhentian pegawai

negeri sipil, diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 96, Tahun 2000. Kedua peraturan perundang-undangan tersebut di atas merupakan pedoman pelaksanaan mutasi kepegawaian di setiap instansi pemerintah umum dan daerah. Mutasi jabatan merupakan program untuk menghargai prestasi kerja yang diikuti dengan peningkatan kewajiban, hak, status dan penghasilan pegawai. Dengan demikian mutasi jabatan merupakan salah satu usaha dari pimpinan untuk memenuhi kebutuhan pegawai, juga sebagai pengakuan dan aktualitas diri pegawai atas segala kemampuan yang dimilikinya. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka mutasi harus berjalan sesuai dengan prosedurnya agar pelaksanaan terhadap rencana mutasi berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

#### **F. Pengawasan Pimpinan BKD Bidang Mutasi Sebagai SPIP**

Setiap ada permasalahan terkait dengan mutasi dan kenaikan pangkat, maka yang menjadi sorotan publik adalah pimpinan BKD sebagai pejabat yang mempunyai kewenangan di bidang terkait. Adapun mutasi dan kenaikan pangkat yang selami ini dilakukan oleh BKD terbagi menjadi dua macam: *pertama* mutasi normal, yaitu: mutasi yang

diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya tidak menduduki jabatan struktural atau jabatan fungsional tertentu dan diperkerjakan atau diperbantukan secara penuh di luar instansi induk; tidak menduduki jabatan pimpinan yang telah ditetapkan eselonnya atau jabatan fungsional tertentu; kenaikan pangkat yang dimaksud diatas diberikan sepanjang tidak melampaui pangkat atasan langsungnya; sekurang-kurangnya telah 4 tahun dalam pangkat terakhir dan setiap unsur penilaian DP3 sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 tahun terakhir. *Kedua*, mutasi tidak normal, yaitu mutasi berdasarkan atas kebijakan pemberi keputusan, kebutuhan organisasi dan usulan yang bersangkutan terkait domisili dan hal lain yang dianggap penting.

Untuk menghindari terjadinya kekeliruan dalam melaksanakan tugas bekerja, terkait dengan fungsi dan administrasi mutasi pegawai oleh BKD, diperlukan pengawasan pimpinan yang teliti. Karena melihat alur dari SPIP, maka pimpinan BKD menjadi garda terdepan sebagai pengendali internal di BKD Bidang Mutasi. Mengingat pentingnya pengendalian terhadap para pegawainya, pimpinan BKD menyampaikan bahwa:

“Pengendalian Internal di kantor BKD khususnya dibidang mutasi sudah berjalan dengan baik, contohnya kita sering mengadakan Rakor (Rapat Koordinasi) sesuai dengan agenda yang telah ditentukan, mengadakan briffing dadakan bila ada permasalahan yang ditemukan” (Wawancara, 21 Desember 2015).

“Pengendalian internal di Bidang Mutasi sudah berjalan dengan baik, komunikasi antara pimpinan dan staff pun berjalan baik, saya sebagai pimpinan menjalankan tugas sebagaimana mestinya dengan memberikan intruksi dan pengawasan sehingga para staff menjalankan tugasnya sesuai tupoksinya masing-masing dan apabila ada kendala atau suatu permasalahan kami khususnya bidang mutasi akan melakukan briffing dadakan agar mendapatkan solusi” (Wawancara, 21 Desember 2015).

Pemaparan dari jawaban diatas menggambarkan bahwa pimpinan BKD, sudah dijalankan sesuai dengan ketetapan yang ditentukan. Apabila terjadi masalah di luar yang sudah ditetapkan, maka pimpinan BKD segera mengumpulkan pegawainya untuk melakukan rapat koordinasi kerja. Hal ini, sangat berpengaruh

terhadap pemahaman pegawai atas tupoksinya masing-masing, sehingga evaluasi dan koordinasi dalam bekerja menjadi budaya di dinas ini, pelanggaran aturan dalam bekerja dapat diminimalisir, serta kinerja pegawai menjadi terarah pada pedoman yang sah.

Pelaksanaan kerja BKD Bidang Mutasi sudah menggunakan peraturan atau dasar hukum sebagai pedoman atau acuan dalam menjalankan tupoksinya. Seperti contoh, apabila ada pegawai yang meminta untuk di mutasi atau pindah kerja, tentu pegawai tersebut harus memenuhi persyaratan sesuai dengan yang telah tertulis dalam peraturan mutasi yang dipakai oleh BKD, dan apabila ada yang melanggar atau tidak sesuai dengan peraturan yang ada tentu mutasi tersebut tidak akan diproses dan berkas akan dikembalikan. Penerapan dasar hukum dalam menjalankan tugas, menggambarkan pihak BKD telah menjalankan peraturan yang ada dengan baik. Hal ini, sebagaimana diungkapkan oleh Kepala Bidang Mutasi:

“Rapat koordinasi berpengaruh, pada adanya pembagian tugas sesuai dengan tupoksinya masing-masing, dengan demikian pekerjaan bisa berjalan dengan baik, efektif dan efisien, dengan adanya suatu pengawasan dari pimpinan juga dapat berpengaruh

terhadap kinerja pegawai, pegawai akan merasa takut dan segan sehingga menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan yang ada” (Wawancara, 21 Desember 2015).

Di bawah kepemimpinan Pak Windu (Kabid), pelaksanaan pengendalian internalnya sudah berjalan dengan baik, jika belum apa yang menjadi faktor penghambat SIP.

“Pengendalian internal di Bidang Mutasi sudah berjalan dengan baik, komunikasi antara pimpinan dan staff pun berjalan baik sehingga tidak terjadi *miss communication*, dan pimpinan sekarang adalah sosok pemimpin yang terbuka dan mau menerima kritikan dan masukan apapun dari bawahannya, beliau selalu mengadakan rakor ataupun briffing dadakan ketika ada masalah yang dikeluhkan oleh staff kepada pimpinan, pimpinan pun memberikan solusi agar masalah yang terjadi di bidang mutasi dapat terselesaikan, pengawasan terhadap kinerja pegawai atau kinerja para staffnya yang dilakukan oleh Pimpinan BKD bidang Mutasi juga sangat baik” (Wawancara, 28 Desember, 2015).

Sedangkan terkait dengan adanya kecurangan terhadap proses

mutasi dan kenaikan pangkat, pegawai BKD menjelaskan bahwa:

“Sejauh ini saya tidak menemukan kecurangan, karena bidang mutasi hanya menjalankan pengadministrasiannya saja, atau dengan kata lain kita hanya memproses apa yang diintruksikan oleh atasan dan yang mempunyai wewenang lebih luas mengenai hal untuk merekomendasikan pegawai setingkat eselon untuk naik jabatan adalah bidang formasi itupun apabila adanya pengajuan dari kepala SKPD yang bersangkutan kepada bidang formasi untuk merekomendasikan pegawainya untuk naik jabatan dan asalkan memenuhi persyaratan” (Wawancara, 21 Desember 2015).

Pernyataan jawaban diatas menunjukkan bahwa kewenangan BKD hanya terkait dengan administrasi mutasi dan kenaikan pangkat pegawai. Dan tugas itu dilakukan sesuai dengan prosedur aturan yang sudah ditetapkan. Apabila secara administrasi tidak memenuhi persyaratan maka mutasi dan kenaikan pangkat tidak akan diproses. Sedangkan adanya kabar bahwa dengan adanya kedekatan, uang, dan apapun yang itu bisa

memuluskan segala hal terutama dibidang mutasi dan kenaikan pangkat, maka itu menjadi persepsi yang salah dan sangat tendensius. Sudah menjadi rahasia umum, faktor politik dan budaya Korupsi Kolusi dan Nepotisme masih sangat mempengaruhi seluruh pemerintahan yang ada di Indonesia termasuk di Pemerintahan Kabupaten Pandeglang. Namun keliru jika itu dituduhkan kepada BKD Bidang Mutasi, karena BKD hanya menjalankan tugas yang diintruksikan oleh bupati dan baperjakat, keputusan semua terkait dengan mutasi dan kenaikan pangkat ada di Bupati. BKD hanya menjalankan kebijakan saja, dan BKD Bidang Mutasi hanya memproses mutasi dan kenaikan pangkat untuk setingkat staff.

#### **G. Hambatan BKD dalam Melakukan Proses Mutasi Pegawai di Pemerintahan Kabupaten Pandeglang**

Sebaik-baiknya pemimpin atau pegawai pemerintahan dalam mengemban amanah sebagai pelayan masyarakat, tentunya akan berhadapan dengan masalah-masalah di lapangan yang menjadi hambatan dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor penghambat dalam pelaksanaan pengendalian internal di bidang mutasi, sebagaimana yang telah di paparkan oleh pimpinan BKD Bidang



Mutasi bahwa “tidak semua intruksi bisa dipahami, dan sering terjadi miss komunikasi” (Wawancara 21 Desember, 2015). Pemahaman terhadap intruksi atasan kepada bawahan karena kurangnya komunikasi sering menjadi hambatan di BKD Bidang Mutasi tetapi masalah ini telah dapat dikurangi melalui rapat koordinasi yang langsung dipimpin oleh pimpinan.

Sedangkan terkait dengan perpindahan pegawai atau mutasi, dalam aturan tidak normal yang ada, dapat dilakukan atas dasar karena keinginan atau permintaan dari pegawai itu sendiri dan dengan alasan tertentu misal karena ingin menambah wawasan, atau karena lokasi kantor yang sekarang terlalu jauh sehingga ingin pindah kerja. Namun dengan beberapa persyaratan yaitu, harus adanya rekomendasi persetujuan dari instansi yang lama; adanya persetujuan penerimaan dari instansi yang dituju; dan memenuhi persyaratan lainnya. Dalam rangka memenuhi ini semua, biasanya terdapat beberapa hambatan, sebagaimana yang diuraikan oleh pegawai BKD Bidang Mutasi.

“ Kendala yang biasa terjadi, berkas-berkas yang masih kurang lengkap, atau tidak adanya persetujuan dari pihak yang dituju. Sedangkan kendala di kenaikan pangkat biasanya

berkas-berkas yang kurang lengkap, foto copy ijazah yang belum dilegalisir, dan dapat tidak dipungkiri bahwa ada pegawai yang rela mengeluarkan biaya atau dengan kata lain suap, demi mendapatkan apa yang diinginkannya, namun saya tetap dengan pendirian saya bahwa saya tidak akan tergiur dengan hal apapun dan akan tetap menjalankan dan mematuhi peraturan yang ada” (Wawancara, 21 Desember 2015).

Mewujudkan cita-cita organisasi, tidak akan terlepas dari segala permasalahan, seperti ketidaklengkapan berkas-berkas, ataupun masalah pegawai yang ingin membayar agar bisa dimuluskan dalam urusannya. Namun dari data penelitian yang penulis dapatkan semua berjalan sesuai prosedur. Karena tugas BKD hanya menjalankan tugas yang diintruksikan oleh Baperjakat.

## H. Kesimpulan

Pembahasan yang diuraikan diatas menyimpulkan bahwa pengendalian internal yang dilakukan oleh Pimpinan BKD Bidang Mutasi sudah berjalan dengan baik. Hal ini dibuktikan dengan rapat koordinasi demi jelasnya intruksi dalam

melaksanakan pekerjaan juga untuk menerima usulan-usulan yang membangun demi tercapainya tupoksi masing-masing pegawai. Sebagai lembaga yang mempunyai fungsi administrasi terhadap proses mutasi dan kenaikan pangkat BKD telah melaksanakannya sesuai dengan dasar hukum yang dijadikan sebagai pedoman kerja. Mutasi dan kenaikan pangkat pegawai yang kurang/tidak memenuhi persyaratan yang telah ditentukan tidak diproses lebih lanjut.

#### DAFTAR PUSTAKA

Badara, MS dan Saidin, SZ. 2013. *Impact of the Effective Internal Control System on the Internal Audit Effectiveness at Local Government Level*. Universiti Malaysia Utara: Malaysia.

Hasibuan, Malayu S.P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hartanto, D. 1997. *Perhitungan Harga Pokok Prodduksi*. Yogyakarta.

Sastro Hadiwiryo, Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi III. YKPN. Yogyakarta.

Bunga Ilka Pratiwi, Abdul Hakim, Siswidiyanto. (2015). *Pelaksanaan Mutasi Pegawai Di Kota Batu (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota*

Batu). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol.2, No.5, 771-776.

Fitria Ulfah (2013). *Pelaksanaan Mutasi Transfer Dan Promosi Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah di Kabupaten Kapuas*. *Jurnal Ilmu Politik dan Pemerintahan Lokal, Volume II Edisi 2, Juli-Desember*.

Peraturan Bupati Pandeglang No. 12 Tahun 2012 Tentang Pedoman Perpindahan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pandeglang.

Peraturan Bupati Pandeglang No. 38 Tahun 2011 Tentang Pedoman Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pandeglang.

UU No 8 Tahun 1974 Tentang Pokok – Pokok Kepegawaian yang diubah dengan UU No 43 Tahun 1999

Peraturan Pemerintah No 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri yang diubah Dengan Peraturan Pemerintah No.12 Tahun 2002.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 13 tahun 2002 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No 100 tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural.

Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah.

Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Internal.

Peraturan Daerah Provinsi X Nomor 9 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi X.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006.

Peraturan Gubernur X Nomor 87 tahun 2011 tentang Kode Etik Pelaksana Pelayanan Publik.