
Implikasi Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah terhadap Pegawai Dinas Pertambangan di Daerah

Mesias Citra Dewi

Universitas Kutai Kartanegara, Tenggarong Kalimantan Timur, Indonesia.

E-mail: mesiascitradewi@gmail.com

Abstrak

Dalam rangka mempercepat pembangunan ekonomi Indonesia, maka hal-hal tentang Pemerintahan Daerah yang sebelumnya ditopang sepenuhnya oleh kontrol dan inisiatif program-program pembangunan dari pusat diberikan kepada Daerah dengan dibentuknya Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam Undang-Undang inilah otonomi daerah lahir, dimana hak, wewenang, dan kewajiban Daerah untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Akan tetapi, desentralisasi dalam pemberian izin khususnya usaha pertambangan dianggap menjadi penyebab banjir dan pencemaran air di beberapa tempat termasuk Kalimantan Timur. Akibat dampak yang ditimbulkan dari desentralisasi Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah serta amandemen UUD 1945 dalam hal ini adanya pasal 18 sebagai landasan utama dalam pengakuan pemerintah daerah. Undang-Undang ini dianggap langkah awal menarik kembali urusan pemerintahan yang sudah dilimpahkan ke daerah dan mengahdirkan keseimbangan antara sentralisasi dan desentralisasi, sehingga menjadi alasan pergantian Undang-Undang tersebut dengan Undang-Undang No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Akan tetapi dalam perjalanannya, Undang-Undang ini harus terhenti lagi dengan adanya Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan bahkan direvisi menjadi Undang-Undang No. 12 tahun 2008. Pada tanggal 30 September 2014 pemerintah kembali mengesahkan Undang-Undang No. 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagai pengganti Undang-Undang sebelumnya. Berbagai kendala pengadministrasian menjadi halangan dalam proses tersebut. Hal ini berdampak pada kinerja pegawai tersebut. Proses pengalihan yang lama berakibat dengan sistem penggajian yang lambat, tidak tersedianya sarana dan prasarana dan tidak disediakannya anggaran dari pemerintah pusat.

Kata Kunci: Pegawai Pertambangan, Manajemen SDM, Pemerintahan

Implications of Law no. 23 of 2014 concerning Regional Government of District Mining Officials

Abstract

In order to accelerate the economic development of Indonesia, matters concerning Regional Government previously supported entirely by the control and initiatives of the development programs of the central government are granted to the regions by the formation of Law no. 22 of 1999 on Regional Government. It is in this Law that regional autonomy is born, in which the rights, authorities and duties of the Regions to regulate and manage their own households in accordance with prevailing laws and regulations. However, decentralization in the granting of permits, especially mining is considered to be the cause of flooding and water pollution in several places including East Kalimantan. Due to the impact of decentralization Law no. 22 of 1999 on Regional Government and the amendment of the 1945 Constitution in this case the existence of article 18 as the main foundation in the recognition of local government. This law is considered the first step in recalling government affairs that have been delegated to the regions and a balance between centralization and decentralization, thus being the reason for the change of the Act by Law no. 32 of 2004 on Regional Government. However, in its journey, this Law must be stopped again with the existence of Law no. 32 of 2004 on Regional Government and even revised into Law no. 12 of 2008. On September 30, 2014, the government re-enacted Law no. 23 of 2014 on Regional Government in lieu of the previous Law.

Keywords: Mining Employee, Human Resource Management, Government

PENDAHULUAN

Dalam rangka mempercepat pembangunan ekonomi Indonesia, maka hal-hal tentang Pemerintahan Daerah yang sebelumnya ditopang sepenuhnya oleh kontrol dan inisiatif program-program pembangunan dari pusat diberikan kepada Daerah dengan dibentuknya Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah.

Dalam Undang-Undang inilah otonomi daerah lahir, dimana hak, wewenang, dan kewajiban Daerah untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku. Akan tetapi, desentralisasi dalam pemberian izin khususnya usaha pertambangan dianggap menjadi penyebab banjir dan pencemaran air di beberapa tempat termasuk Kalimantan Timur. Akibat dampak yang ditimbulkan dari desentralisasi Undang-Undang No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah serta amandemen UUD 1945 dalam hal ini adanya pasal 18 sebagai landasan utama dalam pengakuan pemerintah daerah. Undang-Undang ini dianggap langkah awal menarik kembali urusan pemerintahan yang sudah dilimpahkan ke daerah dan mengahdirkan keseimbangan antara sentralisasi dan desentralisasi, sehingga menjadi alasan pergantian Undang-Undang tersebut dengan Undang-Undang No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Akan tetapi dalam perjalanannya, Undang-Undang ini harus terhenti lagi dengan adanya Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan bahkan direvisi menjadi Undang-Undang No. 12 tahun 2008. Pada tanggal 30 September 2014 pemerintah kembali mengesahkan Undang-Undang No. 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagai pengganti Undang-Undang sebelumnya. Berdasarkan pasal 9 Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah maka pegawai negeri yang mempunyai spesifikasi di bidang pertambangan terutama Calon Inspektur Tambang maupun Inspektur Tambang sepenuhnya beralih status dari pegawai daerah menjadi pegawai kementerian energi dan sumber daya mineral.

Dalam hal ini unsur manusia dalam organisasi mempunyai kedudukan dan peranan yang sangat penting dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam pencapaian tujuan secara efisien, organisasi sangat tergantung dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal dari pegawai tidaklah mudah karena tidak sedikit pegawai yang kurang memahami bidang pekerjaannya, sehingga hasil pekerjaannya kurang memuaskan. Disisi lain banyak pegawai yang sebetulnya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik tetapi karena keterbatasan pengetahuan dan keterampilan atau bahkan sarana dan parasarana menjadikan hasil pekerjaannya tidak optimal.

Penempatan pegawai yang tepat bukan saja menjadi idaman suatu organisasi tetapi juga menjadi keinginan pegawai, bagi pegawai hal tersebut dapat menjadikan dia mengetahui ruang lingkup pekerjaannya sekaligus merupakan motivasi yang menimbulkan antusias dan moral kerja yang tinggi baginya dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian penempatan pegawai yang tepat juga merupakan salah satu kunci memperoleh prestasi kerja optimal pegawai.

Dalam Perkembangannya proses perpindahan pegawai tersebut tidak semudah yang diperkirakan. Berbagai kendala pengadministrasian menjadi halangan dalam proses tersebut. Sehingga penulis melakukan studi kasus “Implikasi Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah terhadap Pegawai Dinas Pertambangan di Daerah. Dalam hal ini yang menjadi inti permasalahan penelitian ini adalah:

- Apa dampak yang ditimbulkan dari Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 terhadap pegawai dinas pertambangan daerah?
- Apa dampak psikologis yang ditimbulkan dari pengalihan status pegawai tersebut?

Penelitian ini dilakukan secara deskriptif yang dimaksudkan menggambarkan keadaan dan mencari fakta serta keterangan faktual tanpa mengadakan perlakuan khusus terhadap data. Penelitian ini bersifat eksploratif, yaitu untuk memperoleh informasi dan melukiskan kondisi seperti apa adanya. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai yang termasuk Calon Inspektur Tambang dan Inspektur Tambang yang berada di Provinsi Kalimantan Timur dimana sejak Januari 2017 statusnya berubah menjadi pegawai Kementerian Energi Sumber Daya Mineral yang berjumlah 58 orang.

METODE PENELITIAN

Kajian Pustaka

Pegawai sebagai sumberdaya organisasi atau dikenal dengan istilah Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki fungsi dan kedudukan yang sangat penting dalam proses organisasi karena SDM merupakan penentu bagi keberhasilan tujuan organisasi. Walaupun pada era modern dewasa ini teknologi telah dapat menggantikan sebagian pekerjaan manusia namun manusia tetap merupakan faktor terpenting dalam organisasi. Karena apabila tidak ditangani dengan baik manusia dapat menjadi penyebab dan faktor perusak yang utama dalam organisasi karena menjadi penyebab tidak efisien, efektivitas rendah, produktivitas rendah serta menjadi sumber masalah pada lembaga. Sebaliknya apabila Sumber Daya Manusia dalam organisasi dibina dan dikembangkan secara efektif, efisien dalam mempergunakan sumber daya yang bersifat kreatif dan inovatif serta manusia jugalah yang menjadi modal terpenting dalam organisasi.

Oleh sebab itu maka SDM harus dikelola dengan baik dan mendapat perhatian dalam organisasi. SDM yang ditangani dengan tepat akan menjadi modal atau aset yang tidak terhitung nilainya dalam mencapai tujuan organisasi.

Pegawai sebagai aset utama organisasi menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka memiliki karakteristik yang berbeda satu dengan yang lainnya sehingga perlu pengaturan dan pembinaan yang sebaik-baiknya demi kelangsungan hidup organisasi. Pendayagunaan SDM secara maksimal akan terwujud jika organisasi mampu menempatkannya pada posisi yang tepat.

Penempatan pegawai harus memperhatikan tuntutan jenis dan sifat pekerjaan. Ketidaktepatan menempatkan posisi para pegawai akan menyebabkan jalannya pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal. Suatu organisasi yang baik harus mampu mengukur setiap kinerja karyawannya, karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan oleh suatu organisasi dapat dicapai atau tidak. Kinerja kerja pegawai tidak selalu berada dalam kondisi yang baik. Karena hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah sebuah target yang diberikan suatu organisasi dapat dicapai atau tidak. Kinerja kerja seorang pegawai tidak selalu berada dalam kondisi yang baik karena hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, oleh karena itu ada baiknya jika sebagai pemimpin suatu organisasi mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja suatu pegawai, diantaranya :

Fasilitas Kantor

Fasilitas kantor merupakan sarana yang menunjang seorang pegawai untuk melakukan aktifitas kerjanya dengan baik dan apabila suatu organisasi tidak dapat memberikan fasilitas yang memadai, tentu saja hal ini akan menurunkan kinerja kerja pegawai tersebut.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan, Lingkungan kerja yang baik memiliki ruang kerja yang cukup luas, penerangan yang sempurna dan temperatur udara yang sesuai dengan luas ruangan kerja para pegawai.

Prioritas Kerja

Berikan prioritas kerja yang jelas, pegawai akan merasa kebingungan jika tidak diberikan tugas yang jelas sesuai jabatannya.

Gaji

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan gaji para pegawai dapat bekerja lebih giat dan termotivasi.

Kompensasi

Kompensasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja. Menurut J. Long (2014) kompensasi adalah bagian dari reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, namun semikian sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem reward yang disediakan oleh organisasi. Sedangkan reward

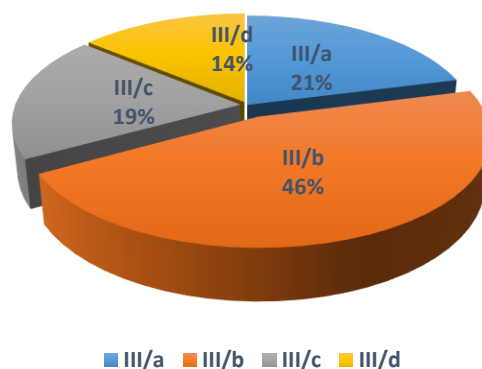
sendiri adalah semua hal yang disediakan organisasi untuk memenuhi satu atau lebih kebutuhan individual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Daerah merupakan bagian yang tidak dapat terpisahkan dalam pembangunan di Indonesia. Tapi selalu ada masalah antara pusat dan daerah, salah satunya dalam hal pembagian urusan pemerintahan antara pusat dan daerah, peraturan yang bisa menjadi pegangan bagi kita adalah Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Undang-undang yang baru disahkan diakhir masa Pemerintahan Susilo Bambang Hudoyo.

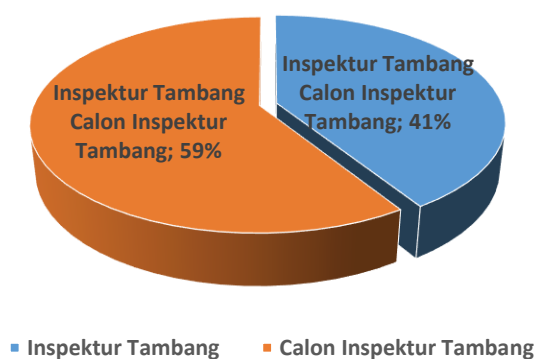
Urusan pemerintahan menurut undang-undang ini terbagi menjadi 3 bagian, pertama urusan pemerintahan absolut, kedua, urusan konkuren dan yang ketiga adalah urusan pemerintahan umum. Ketiga urusan diatas dibagi menjadi domain pusat dan domain daerah. Asas yang digunakan pembagian urusan pemerintahan terdiri dari asas desentralisasi, dekonsentrasi dan asas tugas pembantuan. Didalam urusan pemerintahan umum semua urusan pemerintahan menjadi kewenangan Presiden sebagai Kepala Pemerintahan.

Berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah terdapat dampak yang terjadi yaitu perpindahan status pegawai dinas pertambangan di daerah menjadi pegawai Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Berdasarkan data jumlah pegawai yang dialihkan dari pemerintahan daerah ke kementerian energi dan sumber daya mineral adalah sebanyak 58 orang. Berdasarkan golongan terdapat 12 orang dengan golongan III/a (21%), 27 orang dengan golongan III/b (46%), 11 orang dengan golongan III/c (19%) dan 8 orang dengan golongan III/d (14%).



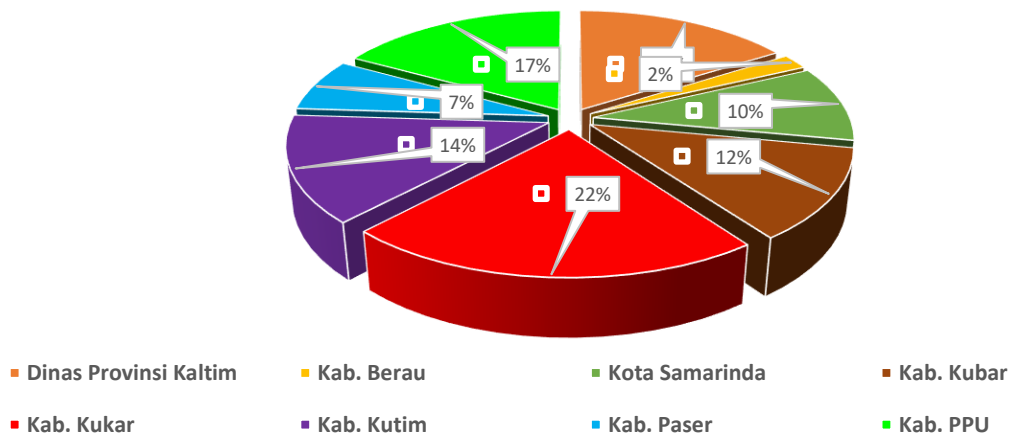
Gambar 1. Data Pegawai Daerah yang Berpindah Status menjadi Pegawai Kementerian Berdasarkan Golongan

Sedangkan berdasarkan jabatan fungsional terdapat 24 orang inspektur tambang (41%) dan 34 orang calon inspektur tambang (59%).



Gambar 2. Data Pegawai Daerah yang Berpindah Status menjadi Pegawai Kementerian Berdasarkan Jabatan Fungsional

Jumlah pegawai yang sedemikian besar merupakan aset Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral yang seharusnya dikelola, dibina dan dikembangkan dengan baik agar dapat bekerja optimal dan bersinergi dalam mencapai tujuan bersama. Hasil pengamatan kepada pegawai yang dialihkan menyatakan bahwa apapun alasannya perpindahan status dari pegawai daerah menjadi pegawai kementerian merupakan suatu peristiwa yang membuat kalang kabut dan merisaukan hati pegawai. Hasil wawancara dengan responden menunjukkan bahwa sebagian besar yang mengalami mutasi merasa sangat tidak nyaman. Hal ini dikarenakan kebanyakan dari mereka berasal dari luar daerah/luar samarinda, sehingga perpindahan ini menjadi beban pikiran terutama bagi yang sudah berkeluarga. Berdasarkan data pegawai yang dialihkan terdapat 9 orang pegawai berasal dari Dinas Pertambangan Provinsi Kaltim (16%), 1 orang pegawai berasal dari Kabupaten Berau (2%), 6 orang pegawai berasal dari Kota Samarinda (10%), 7 orang pegawai berasal dari Kabupaten Kutai Barat (12%), 13 orang berasal dari Kabupaten Kutai Kartanegara (22%), 8 orang pegawai berasal dari Kabupaten Kutai Timur (14%), 4 orang pegawai berasal dari Kabupaten Paser (7%), 10 orang pegawai berasal dari Kabupaten Penajam Paser Utara (17%).



Gambar 3. Data Pegawai Daerah yang Berpindah Status menjadi Pegawai Kementerian Berdasarkan Jabatan Fungsional

Berdasarkan data, menunjukkan bahwa sebagian besar berasal dari luar Samarinda, ini mengakibatkan momok tersendiri bagi para pegawai yang beralih status, karena selain keluarga tentunya adapula yang harus mencari tempat tinggal baru dan tentunya membutuhkan waktu dan biaya lagi.

Berdasarkan kajian pustaka, hal-hal yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah sebagai berikut yaitu berdasarkan sarana dan prasarana yaitu berupa fasilitas kantor yang merupakan hal terpenting sebelum memulai suatu pekerjaan. Berdasarkan surat Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral pada tanggal 3 Januari 2017 dengan No. 0044/70 /SJN.P/2017 perihal: Urusan Pemerintahan Bidang ESDM dengan tujuan Gubernur Kaltim menyebutkan bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 119 Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah bahwa urusan Pemerintah Daerah yang penyediaan aparaturnya menjadi kewenangan Pemerintah Pusat, Aparatur Pemerintah Pusat tersebut bekerja pada dinas. Maka diharapkan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas diharapkan menyiapkan anggaran operasional, mengatur penempatan dan menyiapkan sarana dan prasarana bagi PNS tersebut. Namun hingga bulan April 2017, para pegawai tersebut belum mendapatkan fasilitas sarana dan prasarana, baik berupa kantor maupun kelengkapannya, hal ini tentunya mempengaruhi kinerja pegawai yang dialihkan tersebut, karena ketidakjelasan kantor yang mengakibatkan untuk sementara hanya menunggu di rumah masing-masing, dan bekerja disesuaikan lokasi daerah sebelumnya. Tidak adanya kantor dan fasilitas lain mengakibatkan urusan pekerjaan hanya dilakukan berdasarkan telepon dan tentunya hal ini tidak dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Selanjutnya hal ini tentu berpengaruh pula pada

lingkungan kerja yang mempunyai keterkaitan kuat dari fasilitas kantor, bagaimana mungkin mendapatkan lingkungan kerja yang baik jika sarana dan prasarana saja tidak terpenuhi.

Selanjutnya adalah prioritas kerja juga tidak terpenuhi karena belum adanya SOP yang diberikan oleh Pemerintah Pusat, hal ini membuat pegawai menjadi kebingungan dengan tugas dan tanggung jawab apa yang akan dikerjakan. Dalam hal ini para pegawai yang dialihkan mencoba membuat jadwal pengawasan agar mempunyai kegiatan kerja, hal ini tentunya mempunyai kendala dikarenakan harus mengumpulkan berbagai pegawai dari daerah yang berbeda, yang seharusnya akan lebih mudah jika telah mempunyai fasilitas kantor untuk wadah berdiskusi.

Gaji dan kompensasi adalah hal yang juga mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Berdasarkan Surat Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Tanggal 3 Januari 2017 No. 0044/70/SJN.P/2017 tentang Pengalihan PNS yang Menyelenggarakan Urusan Pemerintah Bidang ESDM disebutkan bahwa Kementerian ESDM pada tahun anggaran 2017 telah mengalokasikan Belanja Pegawai (Gaji dan Tunjangan Kinerja) untuk Pegawai Negeri Sipil yang dialihkan sesuai Peraturan Kepala BKN tersebut dan dalam rangka pembayaran gaji kepada masing-masing pegawai agar diterbitkan Surat Keterangan Pemberhentian Pembayaran (SKPP) terakhir dan disampaikan paling lambat tanggal 13 Januari 2017 sebagai dasar pembayaran gaji pada Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. Namun pada realisasinya meskipun telah mengumpulkan berkas yang diminta sebelum batas waktunya, pembayaran gaji tetap saja membutuhkan waktu yang lama. Gaji yang diharapkan diterima tepat waktu terhambat hingga 4 bulan lamanya. Seperti diketahui gaji adalah hal terpenting sebagai motivasi dalam bekerja, namun pada kenyataan gaji dari Januari hingga April baru terbayarkan dibulan April, bahkan banyak diantaranya banyak gaji yang tidak sesuai dengan yang tertulis dalam SKPP. Berdasarkan wawancara pada beberapa pegawai hal ini sangat memberatkan, karena kebanyakan menggantungkan hidup dan biaya lainnya dari gaji. Selain itu tunjangan juga yang diharapkan terbayarkan juga belum terealisasi, karena proses pemindahan anggaran yang tidak mudah dan belum tersedianya finger print machine untuk absensi kehadiran. Namun seharusnya pihak kementerian selayaknya menyediakan kantor terlebih dahulu sebelum finger print machine tersebut.

Dari hal-hal yang mempengaruhi kinerja maka dipastikan semua aspek tidak terpenuhi dan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai yang dialihkan menjadi pegawai kementerian menurun drastis. Meskipun telah diupayakan dari pihak pegawai sendiri untuk bekerja dan terus berdiskusi mengenai pekerjaan meskipun tidak mempunyai komponen penting berupa sarana dan prasarana.

Berdasarkan hasil wawancara dengan berbagai pihak, disebutkan bahwa pemindahan status dari pegawai daerah menjadi pegawai kementerian seharusnya dapat meningkatkan efisiensi kerja pegawai. Untuk itu perlu adanya usaha dari pihak kementerian agar dapat mengorganisir semuanya dengan baik, karena perpindahan ini tentunya membutuhkan waktu yang lama dan proses yang panjang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya Undang-Undang No. 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah nampaknya perlu disempurnakan dalam implemetasinya. Secara konseptual Undang-Undang tersebut telah memenuhi kaidah teoritik mengenai perpindahan secara general. Namun secara praktikal dan faktual pelaksanaannya masih memerlukan pengkajian yang mendalam. Pengkajian yang mendalam perlu dilakukan karena perpindahan status pegawai ini adalah menyangkut manusia yang memiliki cipta, rasa dan karsa yang berbeda satu sama lainnya. Ini terlihat dari berbagai pendapat yang dikemukakan oleh para pegawai tersebut. Mereka umumnya menyatakan bahwa proses perpindahan tersebut tidak semudah membalikkan telapak tangan dan perlu juga adanya penyesuaian. Namun hal tersebut bergantung pada sarana dan prasarana serta didukungnya oleh biaya operasional. Banyak pegawai yang pada akhirnya merasa kecewa terhadap lambatnya proses administrasi dan lainnya yang menyebabkan timbulnya ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja tentunya akan berdampak kepada prestasi kerja. Dengan perpindahan status pegawai tersebut idealnya mengacu pada suatu SOP. Namun kenyataannya untuk mengatur dan membuat SOP belum terealisasi hingga saat ini. Padahal hal tersebut telah direncanakan sejak resminya pegawai tersebut berpindah status dari Januari 2017. Hasil wawancara dengan salah seorang pegawai menyatakan bahwa apapun alasannya, perubahan status tersebut merupakan suatu

peristiwa yang membuat kalang kabut dan merisaukan hati pegawai terutama pegawai yang berasal dari luar area Kota Samarinda.

SIMPULAN

Proses manajemen sumber daya manusia yang buruk mengakibatkan proses pelimpahan pegawai menjadi sangat lambat, sehingga terganggunya pekerjaan utama yang seharusnya berjalan dengan baik, padahal tujuan dibentuknya Undang-Undang ini adalah untuk menjadikan pengawasan dalam bidang pertambangan menjadi lebih baik, namun karena buruknya proses pengadministrasian maka pekerjaan utama pegawai pun menjadi tidak berjalan sesuai semestinya, Keberhasilan dari manajemen sumber daya manusia dapat dicapai apabila administrasi kepegawaian yang baik juga. Hal ini berdampak pada kinerja pegawai tersebut. Proses pengalihan yang lama berakibat dengan sistem penggajian yang lambat, tidak tersedianya sarana dan prasarana dan tidak disediakannya anggaran dari pemerintah pusat.

Selain itu dengan adanya Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 memiliki dampak psikologis yang dirasakan pegawai yang berpindah status dari pegawai daerah menjadi pegawai kementerian, karena penempatan kerja berpindah di Kota Samarinda. Dampak psikologis tersebut sangat dirasakan bagi pegawai yang dulunya berada di luar Kota Samarinda. Tidak mudahnya meninggalkan keluarga atau perlu berpindah tempat tinggal menuju Kota Samarinda tentunya tidak semudah membalikkan telapak tangan. Selain itu tidak mudahnya melakukan penyesuaian diri dengan lingkungan baru yang tidak didukung oleh pihak Kementerian ESDM seperti kantor membuat tidak dapat bekerja dengan optimal.

Munculnya kekecewaan karena penempatan di unit kerja baru tidak seperti yang diharapkan terlebih proses penggajian yang lambat dan tunjangan yang tidak diterima dikarenakan proses yang berbelit-belit.

Secara psikologis pegawai yang berpindah status harus menerima proses tersebut dan tidak dapat menolak karena didukung adanya Undang-Undang No. 23 tahun 2014. Mereka harus bersedia ditempatkan di unit kerja baru. Namun demikian mereka berharap agar pihak kementerian bergerak cepat dalam proses pengadministrasian dan sesegara mungkin perlunya membuat SOP agar para pegawai mengerti tugas dan tanggung jawabnya dan sebagai acuan dalam bekerja. Selain dampak psikologis, proses perpindahan status pegawai ini seharusnya dapat menambah wawasan dan pengalaman kerja baru karena cakupan area yang tidak di daerah lagi, namun seluruh area Provinsi Kalimantan Timur. Namun hal ini belum terealisasi dikarenakan belum tersedianya sarana dan prasarana.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. (2003). *Manajemen Motivasi*. Grasindo. Jakarta.
- Hidayat, Samsul (2013). *Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PP No. 46/2011) dan PerKa BKN No. 1 Tahun 2013*
- Mangkunegara, AA, Anwar Prabu (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Tohari, Totok (2015). *Pembagian Menurut Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah*. hukumpedia.com
- Undang- Undang Republik Indonesia No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah