

**DAMPAK MORATORIUM PADA PENEMPATAN PEGAWAI JABATAN
FUNGSIONAL UMUM DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KOTA YOGYAKARTA**

Rizki Cipta Gunawan

NPP 30.0748

Asdaf Kabupaten Sleman, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: rciptag@gmail.com

Pembimbing Skripsi : Dr. Halilul Khairi, M.Si

ABSTRACT

Problems/Background (GAP): The background to writing this thesis is the vacancy of employees in general functional positions due to the moratorium. **Purpose:** Compiled to find out and analyze the impact of the moratorium on the placement of employees in general functional positions at BKPSDM Yogyakarta City. In this study, the researcher uses the theory of impact put forward by Wibawa (1994) which consists of 4 (five) indicators, namely Individual Impact, Organizational Impact, Impact on society and Impact on institutions and social systems. **Method:** The research method used is a qualitative descriptive research method with an inductive approach, while the data collection techniques used were documentation and interviews. The informants interviewed were the Secretary of BKPSDM, Head of General Subdivision of BKPSDM, Sub Coordinator of BKPSDM substance mutation and rank groups and BKPSDM Staff. **Results/Findings:** The results of the research that have been found are the impact on individual employees in the form of supporting facilities and infrastructure, disturbed employee psychology, employee competence that is not in accordance with good placement and mastery of technology. The impact on the organization is budget saving, slow regeneration, workload imbalance on the number of employees, and less than optimal performance. **Conclusion:** Based on the research that has been done, it can be concluded that the moratorium has an impact on the placement of employees in general functional positions at BKPSDM Yogyakarta City.

Keywords: Impact, Moratorium, Placement of employees

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Hal yang melatarbelakangi penulisan skripsi ini adalah kekosongan pegawai pada jabatan fungsional umum akibat moratorium. **Tujuan:** Disusun guna mengetahui dan menganalisis dampak moratorium pada penempatan pegawai jabatan fungsional umum di BKPSDM Kota Yogyakarta. Didalam peneliti ini peneliti menggunakan teori dampak yang di kemukakan oleh Wibawa (1994) yang terdiri dari 4 (lima) indikator yaitu Dampak Individual, Dampak Organisasional, Dampak pada masyarakat dan Dampak pada lembaga dan sistem sosial. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif . sedangkan Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi dan wawancara. Informan yang di wawancarai adalah Sekretaris BKPSDM , Kasubbag Umum BKPSDM , Sub Koordinator kelompok substansi mutasi dan keangkatan BKPSDM dan Staff BKPSDM. **Hasil/Temuan:** Hasil dari penelitian yang telah ditemukan adalah dampak pada individu pegawai berupa sarana dan prasarana yang mendukung, psikis pegawai yang terganggu, kompetensi pegawai yang tidak sesuai dengan penempatan dan

penguasaan teknologi yang baik. Dampak pada organisasi yaitu hemat anggaran, regenerasi yang lambat, ketidakseimbangan beban kerja terhadap jumlah pegawai, dan kinerja kurang optimal. **Kesimpulan:** Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dapat disimpulkan bahwa moratorium memberikan dampak pada penempatan pegawai jabatan fungsional umum di BKPSDM Kota Yogyakarta.

Kata kunci: Dampak, Moratorium, Penempatan pegawai

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penataan Sumber Daya Manusia Aparatur membuat pemerintah harus berusaha maksimal untuk memberikan penataan dan pengelolaan kembali sistem kepegawaian dan organisasi guna mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi di pemerintahan. Pada bidang Sumber Daya Manusia Aparatur penataan kepegawaian dan organisasi merupakan dasar yang penting untuk diperhatikan oleh pemerintah. Oleh organisasi yang akan diberikan tidak lepas dari keterampilan aparatur tersebut. Permasalahan serius sering terjadi di bidang Sumber Daya Manusia Aparatur khususnya pada penempatan pegawai yang menjadi sorotan semua kalangan publik yang sudah terbukti pada kasus tahun 2022 yang di ungkapkan oleh BKN pada CNN Indonesia tentang alasan ratusan CPNS yang mengundurkan diri diakibatkan karena penempatan yang tidak sesuai mulai dari lokasi maupun bidang tertentu <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20220527163216-20-1893/daftar-ratusan-cpns-mengundurkan-diri-rugikan-negara>. Permasalahan ini terdapat pada komposisi dan kualifikasi pegawai tidak efektif pada instansi pemerintah yang menyebabkan pemetaan kebutuhan pegawai dan kualitas pegawai tidak terlaksana dengan proposional. Hal ini disebabkan pemerintah kurang perencanaan serta jarang melakukan pengawasan terhadap penempatan maupun penyusunan formasi pegawai yang akan berdampak kepada jumlah pegawai yang tidak sesuai, ketidaksesuaian pekerjaan dengan jabatan yang ditempati pegawai, tupoksi yang kurang dikuasai oleh pegawai, tidak bekerja secara maksimal, dan lain-lain.

Penurunan jumlah PNS tersebut disebabkan oleh jumlah PNS yang pensiun setiap tahunnya lebih banyak dibandingkan dengan penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) dikutip dari CNBC Indonesia <https://www.cnbcindonesia.com/news/20220813161208-4-363497/kiamat-pns-nyata-jabatan-terlaris-ini-akan-hilang-duluan> yang menjelaskan jumlah PNS yang kian menyusut dikarenakan PNS yang pensiun. Hal ini seiring dengan kebijakan yang diadopsi oleh Pemerintah Indonesia, sebagaimana yang telah diterapkan di beberapa negara maju, yaitu komposisi antara civil servant atau pembuat kebijakan yang lebih sedikit, sementara jumlah government worker / public services lebih banyak. Langkah ini diambil untuk memodernisasi birokrasi secara cepat. Di samping itu, sampai dengan tahun 2023, pemerintah akan menata kembali kebutuhan jenis pekerjaan ASN di berbagai lini di semua instansi.

Adanya moratorium merupakan salah satu strategi pemerintahan untuk menghemat anggaran pemerintah yang dimana peran anggaran sangat berguna untuk membenahi reformasi birokrasi dibidang kepegawaian. Moratorium ini dikeluarkan oleh Menteri PANRB RI dalam surat edaran nomor B/635/M.SM.02.03/2021 tentang tindak lanjut moratorium jabatan fungsional yang ditujukan pada lingkungan instansi pusat dan daerah. Dalam pelaksanaannya moratorium harus diikuti dengan perbaikan-perbaikan terkait kepegawaian sehingga terwujudnya reformasi birokrasi yang berkualitas dengan cara pengembangan SDM Pegawai Negeri Sipil, pemangkasan jabatan yang tumpang tindih dan tidak produktif, pengawasan disiplin pegawai dan perbaikan pada sistem penggajian Pegawai Negeri Sipil agar tujuan reformasi dan birokrasi tercapai.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta atau yang sering disebut BKPSDM Kota Yogyakarta merupakan salah satu Organisasi perangkat daerah (OPD) yang memiliki wewenang pada bidang manajemen kepegawaian dan pengembangan sumber daya

manusia aparatur yang memiliki tujuan untuk membentuk aparatur yang profesional dalam pelaksanaan pembangunan daerah.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Pada data grafik yang disajikan BKN wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah per Januari 2022 memiliki jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang berstatus aktif adalah 339.313, jumlah tersebut mengalami penurunan 6% dari jumlah PNS pada bulan Desember 2020. Berdasarkan penurunan jumlah PNS, pemerintah kembali mempertimbangkan kebutuhan pegawai dikarenakan faktor anggaran dan perencanaan yang kurang matang pada pelaksanaan rekrutmen CPNS tiap tahunnya yang diungkapkan pada <https://yogyakarta.bkn.go.id/artikel/0/2020/09/memaksimalkan-kebijakan-moratorium-cpns> website resmi Kantor Regional I BKN.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian pertama yang menjadi referensi peneliti merupakan penelitian oleh Reyna Lazuardi Imani Putri dengan judul penelitian “Kebijakan Moratorium Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Dalam Upaya Penataan Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Bkd Kota Malang)” pada tahun 2018. Penelitian ini menghasilkan Moratorium juga menyebabkan adanya kekosongan jabatan dalam perputaran pegawai dan peningkatan beban kerja yang menyebabkan adanya penambahan jam kerja hingga adanya optimalisasi pegawai dan pengadaan tenaga pendukung operasional kegiatan. Maka dapat ditarik kesimpulan adanya moratorium menimbulkan penataan ASN yang kurang sesuai dan memberikan dampak yang negatif. Penelitian kedua yang menjadi referensi peneliti merupakan penelitian oleh Ahmad Hadimurti Nugroho dengan judul penelitian “Dampak Kebijakan Moratorium Pegawai Negeri Sipil Terhadap Penempatan Pegawai Di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta” pada tahun 2017. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa adanya dampak yaitu terjadinya lost generation, beban kerja yang bertambah dan minus growth. Penelitian ketiga yang menjadi referensi peneliti merupakan penelitian oleh Febrika Kusuma Pertiwi dengan judul penelitian “Dampak Moratorium Penerimaan Pegawai Negeri Sipil Terhadap Perencanaan Pegawai Di Kementerian Perhubungan” Penelitian ini menghasilkan Moratorium penerimaan pegawai negeri sipil memiliki dampak terhadap perencanaan pegawai di Kementerian Perhubungan yaitu pelaksanaan perputaran pegawai, beban kerja dan optimalisasi pegawai

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni pada objeknya yaitu moratorium pada pegawai jabatan fungsional umum. Teori yang digunakan peneliti juga berbeda yaitu teori dampak menurut Wibawa dengan 2 dimensi yang diambil guna menjadi acuan agar tidak keluar dari tujuan peneliti yaitu dampak individual dan dampak organisasional.

1.5 Tujuan.

Mengetahui dan Untuk memperoleh distribusi pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan Organisasi pada penempatan jabatan fungsional umum di BKPSDM Kota Yogyakarta.

II. METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif. Didalam penelitian ini peneliti menggunakan teori dampak yang dikemukakan oleh Wibawa (1994) yang terdiri dari 4 (lima) indikator yaitu Dampak Individual,

Dampak Organisasional, Dampak pada masyarakat dan Dampak pada lembaga dan sistem sosial.. sedangkan Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi dan wawancara. Informan yang di wawancarai adalah Sekretaris BKPSDM , Kasubbag Umum BKPSDM , Sub Koordinator kelompok substansi mutasi dan kepegawaian BKPSDM dan Staff BKPSDM.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Dampak moratorium pada penempatan pegawai jabatan fungsional umum

Peneliti telah melaksanakan penelitian di Kota Yogyakarta dan telah mendapatkan data dari lokasi penelitian kemudian menuangkan hasil penelitian sekaligus dengan pembahasannya. Peneliti juga telah melaksanakan wawancara terhadap beberapa informan yaitu: Sekretaris badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia , Kepala Sub Bagian Umum, Sub koordinator kelompok substansi mutasi dan kepegawaian badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia , dan Staff jabatan fungsional umum.

Wibawa menjelaskan ada dua indikator dampak yaitu individual dan organisasional. Dua komponen tersebut yang digunakan untuk melihat apa.dampak moratorium pada penempatan pegawai jabatan fungsional umum di BKPSDM Kota Yogyakarta.

3.1.1 Individu pegawai

3.1.1.1 Sarana dan prasarana yang mendukung

Menurut Samhah azizah bahwa, “Kalo untuk lingkungan kerjanya paling dalam hal sarana dan prasarana dek, kan dengan pegawai yang tidak terpenuhi itu dek malah jadi pas total kursi dan mejanya untuk masing masing pegawai. Kalo untuk laptop kami memang punya lebih untuk pegawai sama untuk operator diruangan rapat biasanya dek”.

Menurut mas Novan Akbar pada wawancara bahwa, “Ini malah lebih bagus untuk sarana dan prasarananya soale kaya yang seharusnya satu meja dipakai dua pegawai lha akibat pegawai yang kurang, pegawai malah bisa kebagian satu satu tanpa harus berbagi. Jadi rasane kaya terbagi dengan adil sesuai jumlah pegawai dek”.

Menurut mbak Dinda Kardina yang membenarkan adanya sarana dan prasarana yang mendukung bahwa, “Nah gini dek kalo untuk lingkungan sih lebih lega aja ya dek, secara dengan jumlah pegawai yang lebih sedikit dari formasi yang dibutuhkan. Gedung jadi tidak terlalu crowded akibat kebanyakan pegawai. Oiya sama pegawai engga terlalu mepet mepet antar sekat. Jadi menurutku mulai dari gedung meja kursi ruangan yang lega mendukung dari segi jumlahnya yang sesuai dek”. Hasil yang diperoleh peneliti melalui wawancara dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa adanya moratorium pada penempatan pegawai Jabatan Fungsional Umum menimbulkan distribusi yang tepat dalam penghitungan sarana dan prasarana untuk masing masing pegawai yang akan mendukung pekerjaan pegawai di BKPSDM.

3.1.1.2 Psikis pegawai yang terganggu

Menurut ibu Fatimah Rosyati bahwa, “Paling yang keteteran tu terjadi pas ada diklat pertengahan tahun. sebagai penyelenggara bidang pengembangan kompetensi dan SDM kan mereka mengawasi di lapangan semua tu, jadi di bidang itu yang tersisa hanya beberapa orang yang harus handel pekerjaan diwaktu diklat itu, itu dah pasti keteteran mas”.

Menurut ibu samhah azizah bahwa, “Ya sudah pasti kita sebagai pengelola dan sekaligus pegawai merasa pusing dek, bayangin aja dek OPD lain pada minta pegawai sedangkan di BKPSDM sendiripun pegawai aja pas pas an dek. Lho pie ga pusing dek”.

Menurut mas Novan Akbar bahwa, “Jujur yang tak rasakke yo pusing sebagai staff apalagi, banyak pekerjaan yang di lembur karena emang ga selesai kalo sesuai jam kerja dek”.

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi, peneliti menyimpulkan bahwa adanya moratorium pada penempatan pegawai jabatan fungsional umum menyebabkan psikis pegawai

terganggu akibat penempatan yang tidak sesuai dan beban kerja yang berlebihan akibat kurangnya jumlah pegawai. Psikis pegawai yang terganggu akan menjadi kendala pada produktivitas pegawai tersebut dalam memberikan kontribusi untuk BKPSDM.

3.1.1.3 Kompetensi pegawai yang tidak sesuai dengan penempatan

Menurut mas Ivan Yoga, bahwa “Yo sek jelas gini dek, dampak e ya nek mutasi itu perpindahan pegawainya nggak dilihat pake kualifikasi pegawainya dek, jadi asal mutasi ke OPD yang membutuhkan tanpa adanya penyesuaian sesuai kompetensi pegawai itu dek”.

Menurut mbak Desy Windiaisjayanti bahwa, “Ya menurutku mutasinya emang kurang ada pemetaan dan perencanaan yang matang. Jadi emang banyak pegawai yang ngerasa nggak pas di tempat baru mutasinya. Nah itu menurutku harus direncanakan lagi oleh pemerintah agar sesuai dengan passion dan membuat pegawai yang dimutasi produktif. Nah itu kan kesannya dipaksain gara gara gaada rekrutmen pegawai”.

Berdasarkan wawancara oleh peneliti dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya moratorium pada penempatan pegawai JFU memberikan dampak yang negatif pada penataan pegawai yang tidak sesuai. Hal ini dapat memicu kinerja pegawai dalam bekerja, karena tidak sesuai kualifikasinya. Sedangkan moratorium yang mendorong mutasi pegawai besar besaran yang membuat penempatan pegawai terkesan dipaksakan agar tetap terisi.

3.1.1.4 Penguasaan teknologi yang baik

Menurut ibu Fatimah Rosyati bahwa, “Jadi kami berusaha mencari solusi untuk meringankan beban kerja pegawai dengan memanfaatkan perkembangan teknologi. Kan di jogja ada aplikasi JSS mas yang dimana semua fitur pelayanan ada di satu aplikasi induk. Dan mau nggak mau yang awalnya engga bisa mengoperasikan aplikasi itu untuk pribadi atau pelayanan jadi belajar juga mas. Soalnya pribadi itu buat absensi pegawai mas sama pelayanan bidang kepegawaian ada mas disitu juga”.

Menurut mbak Desy Windiaisjayanti bahwa, “Bener dek adanya JSS itu mempermudah pegawai dan mengurangi beban pegawai dek, selain itu pegawaipun absen lewat JSS. Jadi sekarang semua pegawai dah mengoperasikan dengan aktif aplikasi itu untuk kebutuhan diri sendiri apa kebutuhan pelayanan lewat fitur kepegawaian dek”.

Berdasarkan dari temuan peneliti melalui wawancara diatas bahwa dampak moratorium pada penempatan pegawai JFU dapat memberikan dampak yang positif walaupun karena adanya dorongan untuk memanfaatkan teknologi yang ada, namun pegawai bisa menambah keterampilan dalam menggunakan dan memahami teknologi berupa aplikasi.

3.1.2 Organisasi

3.1.2.1 Hemat anggaran

Menurut mas ivan yoga bahwa, “Dalam segi ekonomi itu sudah pasti menghemat anggaran dan anggaran untuk belanja pegawai otomatis turun dek. Ini kan tujuan dari moratorium untuk menghemat anggaran belanja pegawai”.

Menurut mbak Dinda Kardina bahwa, “Kalo untuk BKPSDM dengan adanya moratorium itu anggaran yang sisa akibat adanya moratorium malah dialokasikan ke kebutuhan BKPSDM semisal untuk menambah anggaran pada saat pelaksanaan diklat, pendidikan atau pengembangan lainnya dek”.

Dari hasil wawancara dan dokumentasi dari peneliti, adanya moratorium pada penempatan pegawai JFU menyebabkan tujuan moratorium tercapai yang berupa penghematan anggaran belanja pegawai yang dapat dialokasikan untuk kebutuhan BKPSDM yang lebih diprioritaskan agar berjalan dengan baik.

3.1.2.2 Regenerasi lambat

Menurut ibu Fatimah Rosyati bahwa, “Jelas pegawai yang pensiun mencapai 200-300 di pemkot dan jadi gaada pergantian pegawai antara yang pensiun sama yang menggantikan itu mas. Jadi pegawai ya berkurang tapi pemasukan kecil mas”.

Menurut pak Makmun bahwa, “Banyak kendala pada kepegawaian mas. Dengan gaadanya pengganti pegawai yang pensiun kita memanfaatkan anak magang sama honorer untuk mempermudah pekerjaan pegawai negeri yang lain mas.karena menunggu pegawai negeri lambat dalam pengisian”.

Menurut mbak Dinda Kardina bahwa, “Oiya jadi dek, kita ini juga butuh tenaga tenaga muda yang punya ide ide cemerlang ya dek. Jadi butuh pembaruan antara yang sudah masuk batas usia pensiun agar diperbarui gitu dek. Karena hidup harus saling mengisi dek”.

Dapat ditarik kesimpulan dari wawancara dan dokumentasi diatas bahwa adanya moratorium pada penempatan pegawai JFU menimbulkan regenerasi yang lambat dalam pengisian kekosongan dikarenakan terbatasnya pegawai yang masuk akibat moratorium. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja BKPSDM dalam mencapai kinerja terbaiknya.

3.1.2.3 Ketidakseimbangan beban kerja terhadap jumlah pegawai

Menurut ibu Fatimah Rosyati bahwa, “Seharusnya ada penghitungan ulang jumlah kebutuhan pegawainya. Untuk menghitung sesungguhnya beban kerja, butuh berapa orang untuk ngerjain suatu pekerjaan gitu mas”.

Menurut ibu Samhah Azizah bahwa, “Kalo buat itu butuh pemerataan aja jangan sampe disuatu bidang yang lebih santai pekerjaannya tapi punya pegawai yang lebih ketimbang bidang yang mungkin sibuk dan berat malah sebagian orangnya sedikit dek”.

Menurut pak Makmun beliau mengatakan bahwa, “Sekretariat kalo di BKPSDM mas yang kekurangan banyak padal memiliki beban yang lumayan mas tapi jumlah pegawainya Cuma pas pasan. Opd opd lain juga sering minta sama BKPSDM padahal kita juga kekurangan, jadi ya kita tetep mengusahakan mas”.

Menurut mas Ivan Yoga bahwa, “Nek aku sendiri dek kaya nggak adil aja dek soale ada yang emang bener bener nyantai to ada yang bener bener sibuk. Jadi butuh analisis beban kerja nek menurutku dek. Terus kalo pake pegawai honorer, memang pekerjaan selesai tapi tidak memenuhi standar pengerjaan”.

Dilihat dari wawancara dengan informan dan dokumentasi dapat disimpulkan bahwa adanya moratorium pada penempatan pegawai JFU menyebabkan adanya ketidakseimbangan antara beban kerja yang dikerjakan dengan jumlah pegawai yang terlibat. Hal ini merupakan dampak yang negatif bagi BKPSDM karena ini akan mempengaruhi kinerja organisasi tersebut.

3.1.2.4 Kinerja kurang optimal

Menurut pak Makmun bahwa, “Ya mesti kinerja BKPSDM masih perlu ditingkatkan lagi, akibat kendala maupun hambatan dari sebuah perubahan yang berbentuk kebijakan kadang malah memperlambat kinerja organisasi juga mas”.

Menurut mas Ivan Yoga bahwa, “Padahal sebenarnya kita sudah mencari solusi menggunakan aplikasi namun kembali lagi, semua pekerjaan tidak dapat dikerjakan melalui aplikasi”.

Dapat ditarik kesimpulan oleh peneliti melalui wawancara bahwa adanya moratorium pada penempatan pegawai JFU yang menyebabkan adanya dampak negatif yang ditemukan oleh peneliti menjadi kendala dalam proses kinerja BKPSDM. Dampak negatif yang berupa individu pegawai dengan psikis yang terganggu, kompetensi yang tidak sesuai penempatan, regenerasi yang lambat serta ketidakseimbangan beban kerja terhadap jumlah pegawai ini yang menyebabkan kurang optimalnya kinerja BKPSDM.

3.2 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Hasil penelitian pertama yang menjadi referensi penelitian merupakan penelitian Reyna Lazuardi Imani Putri dengan judul “Kebijakan Moratorium Penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil Dalam Upaya

Penataan Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Bkd Kota Malang)". Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa Pemerintah Kota Malang belum mendasarkan redistribusi pegawai dan usulan formasi 2017 pada hasil Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK). Kurangnya kesadaran dan pemahaman pegawai OPD dalam pengisian Anjab dan ABK dan tidak adanya kader untuk jabatan struktural maupun fungsional, yang memenuhi kriteria tertentu. Moratorium juga menyebabkan adanya kekosongan jabatan dalam perputaran pegawai dan peningkatan beban kerja yang menyebabkan adanya penambahan jam kerja hingga adanya optimalisasi pegawai dan pengadaan tenaga pendukung operasional kegiatan. Penelitian kedua yang menjadi referensi penelitian yaitu penelitian Ahmad Hadimurti Nugroho yang berjudul "Dampak Kebijakan Moratorium Pegawai Negeri Sipil Terhadap Penempatan Pegawai Di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta" menghasilkan 1. Terjadinya Lost Generation yang menyebabkan dalam kurun waktu tertentu kesulitan untuk regenerasi karena adanya miss link pada generasi/periode tertentu karena tidak adanya PNS/Pegawai Baru. 2. adanya penambahan beban kerja pegawai sebagai akibat tidak terpenuhinya kebutuhan pegawai (kekurangan supply tenaga kerja PNS). 3. kebijakan moratorium salah satu konsekuensinya adalah minus growth, artinya apabila dibandingkan antara pegawai yang masuk dan keluar, lebih banyak pegawai yang keluar tentunya ini mempengaruhi jumlah beban anggaran belanja pegawai jadi berkurang, sehingga dimungkinkan melakukan pengadaan pegawai Non PNS tanpa harus melanggar kebijakan Moratorium yang masih berlaku. Dan yang terakhir yang dijadikan referensi penelitian yaitu penelitian Febrika Kusuma Pertiwi yang berjudul "Dampak Moratorium Penerimaan Pegawai Negeri Sipil Terhadap Perencanaan Pegawai Di Kementerian Perhubungan" yang menghasilkan bahwa Moratorium penerimaan pegawai negeri sipil memiliki dampak terhadap perencanaan pegawai di Kementerian Perhubungan yaitu pelaksanaan perputaran pegawai, beban kerja dan optimalisasi pegawai. Adapun perbedaan hasil penelitian dengan penelitian-penelitian terdahulu yaitu pada kebijakan moratorium yang hanya pada jabatan tertentu yaitu jabatan fungsional dan lokasi yang diteliti yang dijadikan objek penelitian.

3.3 KESIMPULAN

Dampak dari moratorium memberikan dampak positif dan negatif bagi individu pegawai maupun organisasi dalam hal penempatan pegawai jabatan fungsional umum. Dengan adanya moratorium pemerintah berharap agar adanya penataan dari segi anggaran, kualifikasi hingga beban kerja yang sesuai namun ini juga tidak menutup kemungkinan untuk timbulnya dampak yang negatif. Surat edaran moratorium hanya ditujukan untuk jabatan fungsional saja yang mendorong pemerintah untuk mengisi kekosongan pegawai pada jabatan fungsional umum dengan melakukan mutasi yang sering terkesan dipaksakan tanpa adanya kualifikasi yang sesuai. Hal ini juga menimbulkan dampak pada psikis pegawai dalam bekerja. Dengan adanya moratorium justru menimbulkan regenerasi yang lambat yang mendorong pegawai untuk mendapatkan beban kerja yang lebih dan jumlah pegawai yang tidak sesuai. berdasarkan dampak negatif tersebut jelas menimbulkan kinerja organisasi kurang optimal dikarenakan kendala-kendala yang ada akibat moratorium. Moratorium pada jabatan fungsional umum juga memberikan dampak positif berupa sarana dan prasarana yang mendukung karena dengan adanya pembagian yang sesuai pada setiap pegawai, kelompok substansi, dll. Ini juga mendorong pegawai untuk melatih penguasaan teknologi yang dijadikan solusi untuk tetap memberikan pelayanan yang baik kepada publik. Pegawai mau tidak mau menguasai teknologi dari aplikasi aplikasi serta produk pemerintah lainnya yang mempermudah pelayanan. Dampak positif juga berupa hematnya anggaran yang dapat dialihkan pada kegiatan-kegiatan yang lebih membutuhkan dana. Dengan adanya anggaran yang berlebih dapat dialihkan pada program dan kegiatan organisasi agar lebih siap dalam perencanaan hingga selesai.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa dampak moratorium pada penempatan pegawai jabatan fungsional umum di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Yogyakarta memiliki dampak sebagai berikut:

1. Sarana dan prasarana yang mendukung pegawai
2. Penguasaan teknologi yang baik bagi pegawai
3. Menghemat anggaran

Selain itu muncul beberapa hambatan pada penempatan pegawai jabatan fungsional umum, sebagai berikut:

1. Psikis pegawai yang terganggu
2. Kompetensi pegawai yang tidak sesuai dengan penempatan
3. Regenerasi yang lambat
4. Ketidakseimbangan beban kerja dengan jumlah pegawainya
5. Kinerja organisasi yang kurang optimal.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada dampak moratorium pada penempatan pegawai jabatan fungsional umum di BKPSDM Kota Yogyakarta

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan penempatan pegawai jabatan fungsional umum di Kota Yogyakarta untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

IV. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala, kedua orang tua, kakak, seluruh keluarga besar serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian ini.

V. DAFTAR PUSTAKA

Wibawa, Samodra. 1994. *Kebijakan publik: Proses dan Analisis, Cet ke-1*. Jakarta. Intermedia
<https://www.cnnindonesia.com/nasional/20220527163216-20-1893/daftar-ratusan-cpns-mengundurkan-diri-rugikan-negara>
<https://www.cnbcindonesia.com/news/20220813161208-4-363497/kiamat-pns-nyata-jabatan-terlaris-ini-akan-hilang-duluan>