

**PENERAPAN PELAYANAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI OLEH SUB BAGIAN**  
**MUTASI DAN PROMOSI DI BKPSDM BANGKALAN**

**Laura Tria Ardhita<sup>1</sup>, Rachmawati Novaria<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

[lauratriaardhit@gmail.com](mailto:lauratriaardhit@gmail.com)<sup>1</sup>, [nova@untag-sby.ac.id](mailto:nova@untag-sby.ac.id)<sup>2</sup>

**ABSTRAK**

Kegiatan magang di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bangkalan dilaksanakan sebagai sarana penerapan teori ke praktik kerja nyata dalam bidang administrasi publik. Tujuan pengabdian ini adalah untuk memperoleh pengalaman praktis dalam mengelola sumber daya manusia di lingkungan pemerintah daerah. Kegiatan dilaksanakan selama 30 hari kerja dari tanggal 24 Januari hingga 06 Maret 2025 dengan metode observasi partisipatif, praktik langsung, dan evaluasi kinerja. Hasil pengabdian menunjukkan peningkatan pemahaman terhadap proses administrasi kepegawaian khususnya dalam bidang mutasi dan promosi, termasuk pengadministrasian data pegawai, pengelolaan kenaikan pangkat, serta pelayanan kepada ASN. Kendala utama yang ditemukan adalah lemahnya tata kelola pelayanan, terutama pada sistem pengadministrasian surat yang masih konvensional. Kesimpulan dari kegiatan ini adalah pentingnya pengembangan sistem informasi berbasis teknologi untuk mempercepat proses administrasi serta peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik.

**Kata kunci :** **Pelayanan publik, kinerja pegawai, mutasi dan promosi, BKPSDM, administrasi kepegawaian**

**ABSTRACT**

*The internship at the Civil Service and Human Resource Development Agency (BKPSDM) of Bangkalan Regency was conducted as a means of applying theoretical knowledge to practical work experience in public administration. This community service aimed to gain practical experience in human resource management within local government. The activity was carried out for 30 working days from January 24 to March 6, 2025, using participatory observation, direct practice, and performance evaluation methods. Results showed enhanced understanding of personnel administration processes, particularly in the areas of mutation and promotion, including employee data management, rank promotion processing, and services to civil servants. The main obstacle identified was weak service governance, especially in the conventional letter administration system. This activity concluded that developing technology-based information systems to accelerate administrative processes and improving employee competencies through continuous training are essential for enhancing public service quality*

**Keywords :** **Public service, employee performance, mutation and promotion, BKPSDM, personnel administration**

**PENDAHULUAN**

Pelayanan publik menurut Sinambela (2008) adalah pemenuhan keinginan dan kebutuhan masyarakat oleh penyelenggara Negara. Pelayanan publik adalah dasar utama dari eksistensi birokrasi dalam sistem pemerintahan modern. Peningkatan kinerja ASN menjadi tututan dalam reformasi birokrasi di Indonesia, maka instrumen penting dalam mencapai hal ini yaitu optimalisasi pelayanan pada bidang kepegawaian. Dalam konteks administrasi publik, pelayanan yang responsif, efektif dan efisien menjadi patokan keberhasilan suatu instansi pemerintah, terutama yang memiliki fungsi dan bertugas dalam pengelolaan sumber daya manusia aparatur sipil negara.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Bangkalan merupakan salah satu instansi strategis yang berperan langsung dalam sistem kepegawaian mulai dari rekrutmen, mutasi dan promosi, sampai pengembangan karir ASN. Dalam mata kuliah ini

kegiatan pembelajaran dilaksanakan langsung dalam dunia kerja. Mahasiswa akan diperkenalkan dengan berbagai aspek kerja yang mendalam, seperti Proses rekrutmen dan seleksi pegawai: Mahasiswa akan diperkenalkan dan terlibat langsung dalam proses penerimaan pegawai baru, mulai dari pengumuman lowongan, seleksi administrasi, tes tertulis, wawancara, hingga pengangkatan. Ini akan memberikan pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip seleksi yang adil, transparan, dan objektif. Penyusunan kebijakan kepegawaian: Mahasiswa akan berpartisipasi dalam penyusunan kebijakan-kebijakan terkait kepegawaian, seperti kebijakan cuti, disiplin pegawai, dan pensiun. Hal ini akan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang proses pembuatan kebijakan publik dan bagaimana kebijakan tersebut berdampak pada kehidupan pegawai. Memahami dinamika birokrasi: Mahasiswa akan mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana birokrasi bekerja, tantangan yang dihadapi, dan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja birokrasi. Magang di BKPSDM akan memberikan pengalaman yang sangat berharga bagi mahasiswa administrasi Publik dalam mempersiapkan diri untuk berkarier di sektor publik. Pelayanan publik: Mahasiswa akan terlibat dalam memberikan pelayanan kepada pegawai, seperti menjawab pertanyaan, memberikan informasi, dan membantu menyelesaikan masalah. akan melatih untuk memiliki sikap pelayanan yang baik dan responsif, sesuai dengan prinsip-prinsip good governance. Perencanaan dan evaluasi kebijakan: Mahasiswa Berkontribusi dalam membantu dalam mengevaluasi efektivitas program-program yang telah berjalan, mengidentifikasi kekurangan, dan memberikan rekomendasi perbaikan yang telah diterapkan.

BKPSDM merupakan lembaga pemerintah yang memiliki peran penting dalam mengelola seluruh aspek kepegawaian di suatu daerah atau instansi. Salah satu unit kerja yang memiliki dampak langsung terhadap kinerja ASN yaitu Sub Bagian Mutasi dan Promosi. Sub bagian ini bertugas dalam pengelolaan mutasi pegawai, kenaikan pangkat, dan promosi jabatan. Untuk mewujudkan keberhasilan dalam pelaksanaan fungsi-fungsi ini, ditentukan oleh kualitas pelayanan yang diberikan kepada pegawai atau pihak terkait. Jadi pelayanan yang baik tidak hanya berdampak pada pemenuhan tugas administratif, namun juga berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan profesional pegawai.

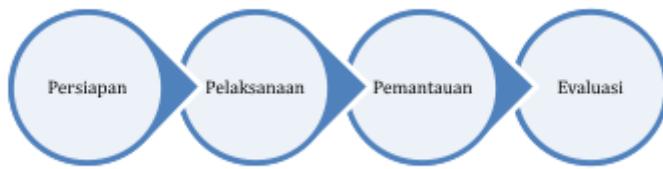
Penyelenggaraan pendidikan keahlian profesional yang memadukan secara sistematis dan sinkron antara program pendidikan di Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dengan penguasaan keahlian yang diperoleh melalui kegiatan pengalaman langsung di dunia kerja yang mengarah pada pencapaian tingkat keahlian profesional dalam sebuah pekerjaan tertentu. Kegiatan ini bertujuan untuk membekali mahasiswa dengan keterampilan praktis yang sesuai dengan situasi kehidupan nyata dan kondisi kerja di tingkat universitas sehingga mahasiswa dapat lebih memahami dan memiliki keterampilan dalam suatu mata pelajaran ilmiah. Oleh karena itu, kegiatan ini juga bertujuan untuk memahami dan mempelajari keterampilan dasar yang ingin dikembangkan oleh dunia kerja di Universitas Surabaya 17 Agustus 1945 sebagai pembentukan sumber daya manusia yang profesional menuju dunia kerja, serta menggali kemampuan mahasiswa dan pemahaman terhadap mata kuliah yang dipelajari di kampus dalam bidangnya dan penerapan ilmu yang didapat selama proses belajar.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan dalam bentuk magang oleh mahasiswa Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya memiliki tujuan untuk menghasilkan lulusan yang mampu menghadapi tantangan di dunia pekerjaan. Lulusan yang diharapkan dari terwujudnya tujuan tersebut adalah lulusan yang memiliki integritas kepribadian yang tinggi sebagai Sarjana Administrasi Publik atau tenaga-tenaga profesional di bidang administrasi, dapat memenuhi tuntutan pembangunan nasional (guna mengisi kebutuhan masyarakat akan tenaga pelaksana dan pemikir yang terampil dan handal, mandiri serta peka terhadap perubahan sosial, ekonomi, ilmu pengetahuan dan teknologi), berkualitas, bersifat terbuka, tanggap terhadap perubahan dan kemajuan ilmu dan teknologi, serta masalah yang dihadapi masyarakat (khususnya yang berhubungan dengan bidang keahliannya), dan mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya

sesuai dengan bidang keahliannya berupa kegiatan produktif dan pelayanan kepada masyarakat.

## **METODE PELAKSANAAN**

Metode pelaksanaan magang merupakan suatu tata cara yang terstruktur dalam mengelola dan menjalankan program magang. Metode pelaksanaan magang di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mencakup beberapa langkah dan prosedur yang dirancang untuk memberikan pengalaman belajar yang efektif dan relevan bagi peserta magang, yaitu perencanaan awal, pelaksanaan tugas di tempat magang, pemantauan perkembangan peserta, serta evaluasi akhir untuk menilai hasil dari pengalaman magang, dengan adanya metode pelaksanaan magang ini dapat berjalan lebih terarah dan sesuai dengan tujuan.



Gambar 1. Tahapan pelaksanaan magang

1. Perencanaan awal, persiapan sebelum magang mahasiswa diwajibkan harus menyelesaikan proposal magang yang telah di tanda tangani oleh kaprodi, dan meminta surat izin magang yang telah ditangani oleh dekan FISIP Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Setelah itu mahasiswa melakukan observasi atau survey ke institusi yang dituju. Selanjutnya calon peserta magang melakukan pendaftaran ke instansi yang dituju dengan mengajukan aplikasi yang meliputi CV, Proposal Magang, dan Surat Pengantar Magang. Setelah semuanya lengkap, mahasiswa menunggu dipanggil ke Kantor BKPSDM Kabupaten Bangkalan untuk diberikan penempatan bidang.
2. Pelaksanaan tugas di tempat magang, peserta magang dapat menjalankan tugas di instansi yang telah dituju sesuai dengan jadwal dan ketentuan yang berlaku. Peserta magang akan diberikan tugas tugas yang sesuai dengan bidang studi dan kebutuhan organisasi. Mahasiswa diharapkan dapat melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tugas yang telah diberikan dan mampu beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan yang ada di dalamnya.
3. Pemantauan perkembangan peserta, pemantauan ini untuk memastikan keberhasilan kegiatan magang dan memberi dukungan yang dibutuhkan oleh peserta magang. Proses ini membantu mengidentifikasi tantangan atau hambatan yang mungkin dihadapi peserta magang.
4. Evaluasi akhir, pada tahap ini peserta magang melakukan evaluasi apa saja kendala yang terjadi pada saat magang berlangsung. Kinerja peserta magang juga akan dievaluasi secara berkala, baik oleh pembimbing maupun oleh peserta sendiri.

## **HASIL dan PEMBAHASAN**

Dalam dunia kerja modern yang terus berkembang, magang menjadi komponen penting bagi mahasiswa untuk memperoleh pengalaman praktis dan memahami dinamika profesional di bidang yang mereka pilih. Pengalaman magang tidak hanya memperkaya pengetahuan akademis dengan aplikasi dunia nyata tetapi juga membangun fondasi keterampilan yang dibutuhkan dalam karir masa depan.

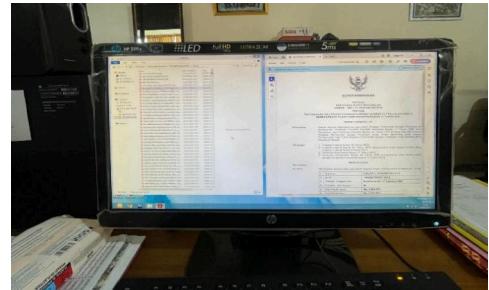
Kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan melalui program magang di BKPSDM Kabupaten Bangkalan menghasilkan beberapa temuan dan pengalaman praktis yang bisa dikaji sebagai kontribusi nyata dalam peningkatan pelayanan publik. Pengalaman langsung yang diperoleh selama magang memberikan wawasan penting tentang dinamika birokrasi daerah, khususnya dalam hal pengelolaan administrasi kepegawaian. Dari kegiatan ini, memberikan wawasan dan pengalaman praktis kepada mahasiswa kependidikan dan Non-Kependidikan mengenai kegiatan di BKPSDM Kabupaten Bangkalan sehingga mahasiswa memiliki kompetensi yang memadai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan bidang keahliannya. Penulis melakukan kegiatan Magang Reguler di BKPSDM Kabupaten Bangkalan selama 30 hari kerja dan melibatkan sejumlah kegiatan, seperti validasi dokumen kenaikan jabatan, pemrosesan mutasi internal, pengarsipan berkas ASN, serta pemberian pelayanan langsung kepada pegawai yang berkonsultasi terkait promosi dan mutasi. Dengan adanya kegiatan ini mahasiswa mendapatkan pengalaman dunia kerja yang nyata sesuai dengan jurusan yang telah dipilih.

Penulis ditempatkan di bagian Mutasi dan Promosi. Penulis dijelaskan tentang tugas dan prosedur pelayanan yang ada BKPSDM Kabupaten Bangkalan. Selama kegiatan berlangsung, penulis mengimplementasikan ilmu dan pengetahuan yang didapatkan selama dibangku perkuliahan dengan menerapkan pengetahuan yang didapat kedalam dunia pekerjaan di BKPSDM Kabupaten Bangkalan. Pegawai memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan adil dengan tanpa memandang status sosial. Agar tidak terjadi ketimpangan dalam pelaksanaannya, layanan harus sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan.

Kegiatan yang telah dilaksanakan oleh mahasiswa dalam pelaksanakan proses magang di BKPSDM Kabupaten Bangkalan, yaitu mahasiswa ditugaskan untuk membantu staff dan memberikan layanan, seperti membantu dalam pengelolaan data pegawai dan membantu dalam kegiatan pelayanan untuk meningkatkan kinerja pegawai.



Gambar 2. Melakukan perkenalan dengan pimpinan pegawai. Melaksanakan observasi dan nyesuaian dengan tempat magang. (Minggu ke 1)



Gambar 3. Pengelolaan data ASN. (Minggu ke 3)



Gambar 4. Pengelolaan data ASN. (Minggu ke 3)



	Gambar 5. Penstempelan dokumen fisik ASN. (Minggu ke 4)
Gambar 6. Proses administrasi dan pengelolaan kenaikan jabatan pegawai. (Minggu ke 6)	Gambar 7. Penstempelan dokumen fisik ASN. (Minggu ke 6)
<p>Gambar 7. Pelayanan (Minggu ke 7)</p>	

Analisis Pelaksanaan Pekerjaan selama kegiatan ini berlangsung, meliputi berbagai tugas penting, khususnya pada bagian Mutasi dan Promosi, yang melibatkan proses administrasi dan pengelolaan kenaikan jabatan atau pangkat pegawai negeri. Proses ini dimulai dengan pengumpulan berkas usulan kenaikan pangkat, verifikasi kelengkapan dokumen, pengolahan data penting, pembuatan rekapitulasi usulan, dan pengajuan kepada pejabat berwenang untuk mendapatkan persetujuan, yang kemudian dilanjutkan dengan pengurusan pembuatan Surat Keputusan kenaikan pangkat sebagai dokumen resmi yang menunjukkan bahwa pegawai telah naik pangkat, dimana seluruh proses ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dan Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Selain itu, proses mutasi juga menjadi bagian penting dari pekerjaan yang melibatkan pemindahan pegawai dari satu jabatan, unit kerja, atau tempat kerja ke jabatan, unit kerja, atau tempat kerja lain dalam instansi pemerintah yang sama atau berbeda tanpa disertai perubahan pangkat, dengan tujuan peningkatan kinerja, pengembangan karir pegawai, dan pemenuhan kebutuhan organisasi, dimana prosesnya meliputi pengajuan permohonan tertulis oleh pegawai, verifikasi kelengkapan dokumen, evaluasi kinerja dan kompetensi, pemberian rekomendasi mutasi, dan penempatan pegawai di jabatan baru sesuai keputusan mutasi, yang semuanya diatur oleh peraturan perundang-undangan termasuk Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 dan Peraturan Pemerintah Nomor 96 Tahun 2000 tentang wewenang pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai negeri sipil serta Peraturan Pemerintah Nomor 100 tentang pengangkatan pegawai negeri sipil

dalam jabatan struktural. Berdasarkan pengamatan, proses kenaikan pangkat dan mutasi di BKPSDM melibatkan tahapan yang kompleks dan memerlukan koordinasi antara berbagai pihak, dengan efisiensi dan transparansi proses yang sangat penting untuk memastikan keadilan dan peningkatan kualitas pelayanan, sehingga rekomendasi untuk perbaikan meliputi penyederhanaan alur proses, peningkatan transparansi informasi, dan pemanfaatan teknologi informasi untuk mempercepat dan mempermudah proses administrasi, yang akan berdampak positif pada peningkatan kinerja dan motivasi pegawai.

Secara umum, hasil yang dicapai dalam kegiatan pengabdian ini menunjukkan bahwa proses pelayanan mutasi dan promosi di BKPSDM sudah memiliki kerangka kerja administratif yang cukup sistematis. Meskipun di dalam praktiknya masih ditemukan kendala pada aspek efisiensi dan transparansi. Maka dari itu, disini mahasiswa ikut serta dalam proses penyusunan dan verifikasi berkas kenaikan pangkat pegawai, serta dalam pelayanan, sehingga dapat mengidentifikasi perbaikan yang diperlukan.

Landasan Teori yang digunakan mencakup konsep Pelayanan Publik yang menurut Ratminto (2005) didefinisikan sebagai segala bentuk jasa pelayanan, baik dalam bentuk barang publik maupun jasa publik yang pada prinsipnya menjadi tanggung jawab dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah di pusat, di daerah, dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara atau Badan Usaha Milik Daerah, dalam rangka upaya penuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan, dengan teori yang mendasari meliputi New Public Management (NPM) yang mengajukan prinsip manajemen sektor swasta dalam pengelolaan sektor publik untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas, serta teori Good Governance yang fokus pada transparansi, akuntabilitas, partisipasi masyarakat, dan pelayanan yang responsif. Selain itu, landasan teori juga mencakup Kinerja Pegawai yang merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, dengan indikator meliputi produktivitas, kualitas layanan, ketepatan waktu, kepuasan masyarakat, dan inovasi dalam pelayanan, dimana menurut Campbell dalam Budiasa (2021), kinerja didefinisikan sebagai perilaku atau tindakan yang sejalan dengan pencapaian tujuan organisasi, dengan teori yang digunakan meliputi Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory) yang dikembangkan oleh Edwin Locke yang menekankan bahwa menetapkan tujuan yang spesifik dan terukur akan meningkatkan motivasi dan kinerja individu, serta Teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang menjelaskan bahwa manusia memiliki hierarki kebutuhan mulai dari fisiologis hingga aktualisasi diri, dimana pegawai akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi.

Permasalahan yang ditemukan adalah masih lemahnya tata kelola pelayanan, khususnya pada pengadministrasian surat yang belum optimal sehingga memperlambat kinerja dan pelayanan, yang dikaitkan dengan Teori Good Governance yang menekankan pentingnya transparansi, akuntabilitas, responsivitas, dan efektivitas dalam tata kelola pemerintahan, dimana lemahnya tata kelola pelayanan dapat memperlambat kinerja dan merugikan masyarakat, dengan pengadministrasian surat yang tidak optimal menunjukkan adanya masalah dalam prinsip-prinsip good governance seperti kurangnya akuntabilitas atau transparansi dalam proses administrasi, yang juga dapat dikaitkan dengan Teori New Public Management (NPM) karena kedua teori tersebut menekankan pada efisiensi, efektivitas, akuntabilitas, dan transparansi dalam pengelolaan pelayanan publik. Pelayanan publik yang efektif dan efisien bergantung pada kinerja pegawai yang didukung oleh motivasi, kepemimpinan yang baik, dan evaluasi yang objektif terhadap kinerja mereka, dimana menurut Teori Hierarki Kebutuhan Maslow, pemenuhan kebutuhan dasar pegawai seperti keamanan, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang sangat penting agar pegawai dapat bekerja dengan optimal dalam tata kelola pelayanan, sedangkan Teori Penetapan Tujuan menyarankan agar organisasi menetapkan tujuan yang spesifik dan terukur terkait dengan tata kelola pelayanan, serta memberikan umpan balik yang teratur untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk mengatasi masalah tersebut, beberapa solusi rekomendasi yang dapat diterapkan adalah menerapkan teknologi informasi dengan mengimplementasikan sistem informasi berbasis teknologi yang memungkinkan pengelolaan surat secara digital untuk meningkatkan akurasi data dan memungkinkan

akses yang lebih cepat serta transparansi dalam proses administrasi, serta memberikan pelatihan dan pengembangan pegawai yang mencakup keterampilan komunikasi dan pelayanan, dan memastikan pegawai dapat mengatasi berbagai kendala administrasi dengan baik.

Pengalaman praktis di lapangan memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman mahasiswa tentang birokrasi dan administrasi publik, khususnya dalam konteks manajemen sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan daerah. Proses pembelajaran melalui praktik langsung di BKPSDM Kabupaten Bangkalan memungkinkan mahasiswa untuk mengobservasi secara langsung bagaimana teori-teori administrasi publik dan manajemen kepegawaian diterapkan dalam praktik sehari-hari, termasuk dinamika, tantangan, dan solusi yang diimplementasikan untuk mengatasi permasalahan yang muncul. Dengan bekerja bersama para profesional di bidangnya, mahasiswa dapat mengembangkan tidak hanya pengetahuan teknis tetapi juga keterampilan interpersonal, etika kerja, dan kemampuan adaptasi terhadap lingkungan profesional yang mungkin tidak didapatkan sepenuhnya dalam konteks perkuliahan. Selanjutnya, mahasiswa juga berkesempatan untuk memberikan kontribusi nyata melalui ide-ide segar dan perspektif baru yang mungkin bermanfaat bagi institusi, sehingga tercipta hubungan simbiosis mutualisme antara mahasiswa dan institusi penerima magang. Pengalaman ini juga membantu mahasiswa dalam membangun jaringan profesional yang dapat bermanfaat untuk karir mereka di masa depan, serta memberikan gambaran lebih jelas tentang jalur karir yang mungkin ingin mereka tempuh setelah lulus. Dengan demikian, program magang tidak hanya berfungsi sebagai persyaratan akademik, tetapi juga sebagai batu loncatan penting dalam transisi dari dunia akademik menuju dunia profesional, mempersiapkan mahasiswa untuk menghadapi tantangan dunia kerja dengan lebih baik dan lebih percaya diri berdasarkan pengalaman nyata yang telah mereka peroleh.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan kegiatan pengabdian ini menunjukkan bahwa pelayanan publik yang efisien dan berdasar pada prinsip Good Governance berkontribusi sangat signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai. Kegiatan ini memberikan pengalaman berharga dalam memahami proses dan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan. Penulis mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai berbagai aspek kepegawaian, mulai dari rekrutmen, pengembangan karir, hingga penggajian. Pengalaman ini meningkatkan kemampuan penulis dalam analisis data kepegawaian, mengolah informasi, dan berkolaborasi dengan tim. Secara keseluruhan, kegiatan ini menunjukkan bahwa integrasi antara pembelajaran akademik dan praktik kerja dapat memberikan kontribusi strategis pada perbaikan tata kelola kepegawaian di instansi pemerintah. Meskipun terdapat beberapa tantangan, seperti kompleksitas sistem administrasi dan keterbatasan sumber daya, keseluruhan pengalaman magang ini sangat bermanfaat bagi pengembangan karir penulis di bidang manajemen sumber daya manusia. Tidak hanya sekedar menjalankan tugas yang diberikan, tapi mencoba untuk memahami konteks dan tujuan dari setiap tugas tersebut. Maka perlu adanya evaluasi rutin selama magang agar peserta magang dapat memperoleh umpan balik secara berkala mengenai kinerja mereka. Evaluasi ini dapat membantu peserta untuk mengetahui aspek yang perlu ditingkatkan serta memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengembangkan keterampilan lebih lanjut. Dengan demikian, pengalaman magang yang sudah dilaksanakan akan menjadi bekal yang sangat berharga untuk kesuksesan peserta magang kelak.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, D., Ningrum, D. K., Salsabila, N. A., & Nafis, A. W. (2025). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pelayanan Publik: Studi Pengabdian Di Bkpsdm. *Pedamas (Pengabdian Kepada Masyarakat)*, 3(02), 599-605.

- Heremba, M. D., & Lida, W. (2024). Analisa Promosi Jabatan: Studi Kasus Pada Bidang Mutasi Dan Promosi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kabupaten Fakfak. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 2(1), 26-35
- Holipah, H., Fitriani, H., Asmawati, A., & Wahyuli, Y. H. (2023). Analisis Proses Mutasi Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kota Palembang. *Jurnal Stia Bengkulu: Committe To Administration For Education Quality*, 9(1), 73-80.
- Kamalia, S., & Kiswoyo, K. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Staff Bkpsdm Di Pemerintah Kabupaten Semarang. *Ekoma: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 1890-1898.
- Pamungkas, A., & Khotimah, K. (2022). Komunikasi Interpersonal Dalam Peningkatan Kinerja Asn Bkpsdm Kabupaten Banyumas. *Arkana: Jurnal Komunikasi Dan Media*, 1(02), 103-114.
- Sinambela, L. P. (2008). Reformasi Pelayanan Publik.