

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi sumber daya manusia adalah salah satu bagian yang terpenting guna menggerakkan roda organisasi. Setiap organisasi mempunyai visi dan misi yang berbeda-beda dan tentunya memiliki cara menggerakkan roda organisasi yang berbeda-beda juga. Organisasi pasti mempunyai sumber daya manusia yang di sebut juga pegawai begitupun di instansi pemerintahan.

Aparatur Sipil Negara salah satu dari sekian banyak penunjang keberlangsungan pemerintahan di suatu negara. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, “Aparatur Negara” didefinisikan sebagai “alat kelengkapan negara”, yang meliputi bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan kepegawaian, yang mempunyai tanggung jawab melaksanakan roda pemerintahan sehari-hari (kbbi). Dengan adanya Undang-Undang No. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, kepegawaian negara yang disebut dengan istilah “aparatur sipil Negara” (selanjutnya ASN), mencakup Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Menurut Undang Undang Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 Ayat 1 yang berbunyi “Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah” dan Ayat 2 yang berbunyi “Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan”.

Perjanjian kinerja merupakan salah satu tahapan dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang termuat dalam Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Menurut

Permenpan no. 53 tahun 2014 perjanjian kinerja merupakan dokumen dari pemberi kerja dengan penerima kerja.

Kinerja yang disepakati tidak dibatasi pada kinerja yang dihasilkan atas kegiatan tahun bersangkutan, tetapi termasuk kinerja (*outcome*) yang seharusnya terwujud akibat kegiatan tahun sebelumnya. Dengan demikian target kinerja yang diperjanjikan juga mencakup *outcome* yang dihasilkan dari tahun sebelumnya, sehingga terwujud kesinambungan kinerja.

Dari data statistik mengenai jumlah Pegawai Negeri Sipil menurut golongan di Jawa Timur tahun 2019 menunjukkan bahwa PNS menurut golongan dibedakan menjadi empat, yaitu golongan I, golongan II, golongan III dan golongan IV. Kategori golongan III mempunyai jumlah PNS tertinggi dengan persentase 48,88% , diikuti dengan golongan IV 29,68%, lalu selanjutnya golongan II dengan 19,75% dan terakhir persentase 1,69% oleh golongan I (Badan Statistik 2019). Dengan adanya hasil statistik tentang golongan PNS tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin bertambahnya zaman dan tuntutan para PNS harus mampu meningkatkan prestasi kerja dengan mendapatkan kenaikan pangkat yang layak sesuai keinginan.

Kenaikan pangkat adalah hal yang diinginkan setiap pegawai dengan semua pencapaian kinerjanya selama ini untuk tempat bekerjanya, dalam meningkatkan pangkat tidak mudah pegawai harus melalui proses yang panjang. Pegawai Negeri Sipil dapat mengusulkan kenaikan pangkat yang diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

Sebelumnya terdapat peneliti terdahulu yang menuliskan hal yang berkaitan dengan peningkatan pangkat jabatan pegawai. Penelitian tersebut ditulis oleh Yulli Purnomo pada tahun 2005 (erpints.undip.ac.id) dengan judul “Gambaran Karakteristik Pegawai yang Terkait dengan Proses Kenaikan Pangkat Reguler Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Ortopedi Prof Dr.R.Soeharso Surakarta. Pada penelitian tersebut membahas tentang prosedur kenaikan pangkat reguler pegawai negeri sipil. Unsur yang membedakan dari penelitian terdahulu dengan penelitian yang ditulis oleh penulis sekarang yaitu tempat penelitian, isi

tugas akhir dan tata bahasa dari penulis. Hasil dari penelitian ini berisikan tentang upaya menaikkan pangkat pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dengan tujuan agar pegawai yang ingin mengusulkan kenaikan pangkat dapat lebih menyiapkan aspek apa saja yang dibutuhkan dan bagaimana proses kenaikan pangkat tersebut.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur bagian kepegawaian membantu pegawai untuk pengusulan kenaikan pangkat. Banyak Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang mengusulkan kenaikan pangkat tetapi berkas-berkasnya masih kurang lengkap dan terkadang hanya satu orang pegawai yang ditugaskan untuk mengecek berkas pengusulan kenaikan pangkat hal tersebut menjadi kendala untuk pemrosesan pengusulan kenaikan pangkat.

Dari penjelasan yang terdapat di atas dapat diketahui bahwa pengusulan kenaikan pangkat dapat dilakukan oleh pegawai dan dibantu oleh bagian kepegawaian, dalam hal tersebut pegawai dan bagian kepegawaian harus teliti dalam mengecek berkas pengusulan yang ada agar pemrosesan akan lebih cepat selesai dan tanpa kendala. Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, maka judul yang dapat dikemukakan adalah **“Proses Kenaikan Pangkat Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur”**. Pengambilan judul tersebut memiliki alasan tersendiri diantaranya adalah karena permasalahan mengenai pengusulan kenaikan pangkat pegawai yang prosesnya lama dikarenakan beberapa faktor seperti berkas-berkas dari pegawai yang kurang lengkap dan terkadang ketika banyak yang mengusulkan kenaikan pangkat, pegawai yang ditugaskan untuk mengecek dokumen tersebut hanya satu orang saja. Dengan demikian upaya menaikkan pangkat perlu diperhatikan, agar kegiatan pengusulan kenaikan pangkat dapat berjalan dengan lancar.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah :

1. Bagaimana proses kenaikan pangkat pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penulisan tugas akhir ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan tentang proses kenaikan pangkat pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan Tugas Akhir ini, diharapkan bermanfaat bagi beberapa pihak yaitu:

1. Bagi penulis :
Memperoleh pengetahuan tentang proses kenaikan pangkat pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.
2. Bagi instansi :
Sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan untuk perbaikan tentang proses kenaikan pangkat pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur
3. Bagi Program Studi :
Menjadi tolak ukur sejauh mana D-III program studi Administrasi Perkantoran memberikan pemahaman mengenai dunia kerja kepada para mahasiswa.

1.5 Metode Pengumpulan Data

Sesuai dengan uraian diatas penulis akan menerangkan proses kenaikan pangkat di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Adapun metode yang diterapkan dalam pengamatan tugas akhir ini adalah metode kualitatif. metode kualitatif adalah penelitian yang bermaksud memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi

dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah (Moleong, 2011:6)

Metode yang diterapkan oleh penulis untuk pengumpulan data adalah sebagai berikut :

1. Metode Pengamatan (*observation*)

Observasi di mana pengamatan dilakukan secara langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Pengamatan dilakukan terhadap proses kenaikan pangkat yang telah dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka yaitu mempelajari referensi dari journal, penelitian yang telah ada, serta buku-buku yang berhubungan dengan masalah yang ada kemudian disesuaikan dengan pengamatan yang dilakukan oleh penulis.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tugas akhir dikelompokkan menjadi 4 bab, yaitu :

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menjelaskan masalah yang terjadi dan menjadikan alasan penulis dalam pengambilan topik dan judul tugas akhir yang kemudian dirumuskan dalam latar belakang. Berdasarkan uraian dari latar belakang penulis merumuskan masalah apa saja yang menarik untuk dikaji dalam tugas akhir. Dalam bab ini juga penulis menjelaskan tujuan dan manfaat yang diperoleh dari pengamatan tersebut. Penulis juga menjelaskan mengenai metode pengamatan dengan melakukan, metode observasi serta studi pustaka. Pada sub bab terakhir terdapat sistematika penulisan yang menjelaskan tugas akhir ini dibuat.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai landasan teori dapat dijadikan pedoman dalam sebuah penulisan, yang bertujuan untuk mendapatkan informasi yang sesuai dengan topik yang akan dibahas.

BAB 3 HASIL DAN SARAN

Pada bab ini penulis menjelaskan gambaran umum dan objek pengamatan, dalam hal ini mengenai peranan pencapaian kinerja pegawai, selanjutnya dijelaskan mengenai hasil yang telah diperoleh saat melakukan pengamatan. Dalam bab ini penulis juga menguraikan pembahasan dari hasil pengamatan yang dapat menjawab apa saja yang ada dalam rumusan masalah.

BAB 4 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir dari penyusunan tugas akhir yang berisikan kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan dan saran untuk pihak yang terlibat.