

PELAKSANAAN KENAIKAN PANGKAT PILIHAN JABATAN TEKNIS PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR

Rifki DwiYansah

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Wiajaya Putra

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan kenaikan pangkat pilihan jabatan teknis Pegawai Negeri Sipil (PNS) serta kendala yang dihadapi di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Jawa Timur. Penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap pegawai dan staf kepegawaian yang terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan kenaikan pangkat pilihan jabatan teknis di BAPPEDA Provinsi Jawa Timur pada dasarnya telah berjalan sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002. Prosesnya meliputi pengumpulan berkas administrasi, pemeriksaan dan verifikasi oleh Bagian Kepegawaian penerusan ke Badan Kpegawaian Daerah (BKD) hingga persetujuan akhir dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) serta penertiban Surat Keputusan Gubernur. Namun demikian terdapat sejumlah kendala yang menghambat kelancaran proses antara lain ketidaklengkapan berkas persyaratan dan kegagalan pegawai dalam memenuhi angka kredit. Kedala tersebut berimplikasi pada keterlambatan maupun penundaan proses kenaikan pangkat. Oleh karena itu diperlukan peningkatan sosialisasi serta mekanisme pendampingan agar pegawai lebih memahami dan dapat memenuhi seluruh persyaratan yang ditetapkan.

Kata Kunci : Kenaikan Pangkat, PNS, BAPPEDA JATIM

Abstract

This study aims to describe the implementation of promotions by selection for technical positions of Civil Servants (PNS) as well as the obstacles encountered at the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of East Java Province. The research employed a descriptive qualitative method, with data collected through interviews, observations, and documentation involving staff and employess related to the promotion process. The findings reveal that the implementation of promotion by selection for technical positions at BAPPEDA East Java Province has generally been carried out in accordance with Government Regulation No 99 of 2000 and Government Regulation No. 12 of 2002. The process includes the submission of administrative documents, examination and verification by the Personnel Division, forwarding to the Regional Civil Service Agency (BKD), approval by the National Civil Service Agency (BKN), and the issuance of the Governor's Decree. Nevertheless, several obstacles hinder the process, such as incomplete administrative requirements and employees' failure to meet the required credit score. These issues result in delays or postponements of the promotion process. Therefore, improved socialization and support mechanisms are necessary to ensure that employess fully understand and meet all established requirements.

Keywords : Promotion, Civil Servant, BAPPEDA JATIM

Pendahuluan

Negara Indonesia merupakan Negara berkembang, untuk menjadikan Indonesia sebagai Negara yang maju, maka dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Dimana Sumber Daya Manusia merupakan suatu sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, dan karya. hal ini dikarenakan sumber daya manusia mempengaruhi efektivitas dan efisiensi dalam organisasi.

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Flippo dan French (dalam Handoko, 2012:04) menjelaskan bahwa “ manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi”. 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.

Kedudukan pegawai negeri sipil sangatlah penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu misi pemerintahan yang diinginkan guna mewujudkan cita-cita yang ingin diwujudkan dalam pembangunan nasional. Selain itu, upaya pengembangan kualitas merupakan suatu keharusan dalam suatu organisasi untuk mencapai hasil maksimal dalam pelaksanaan pekerjaannya. Berkaitan dengan itu semua kenaikan pangkat pegawai negeri sipil juga sangat penting dalam pelaksanaannya, agar dapat memotivasi pegawai negeri sipil untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdianya.

Berdasarkan hasil observasi sementara di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur baru saja diadakan kenaikan pangkat pilihan jabatan fungsional tertentu (teknis). Pelaksanaan kenaikan pangkat untuk jabatan pelaksana maupun jabatan teknis itu berbeda. Jika jabatan pelaksana itu harus mengikuti tes penyamaan ijazah sedangkan jabatan teknis hanya menggunakan penentuan angka kredit tanpa harus mengikuti tes penyamaan ijazah, namun dalam kenyataannya masih ada pegawai yang terhambat dalam kenaikan pangkatnya dikarenakan beberapa faktor kendala dalam pelaksanaan kenaikan pangkat. Sebagai contoh kurang lengkapnya berkas-berkas untuk kenaikan pangkat, hal ini mengakibatkan penundaan pada pengajuan kenaikan pangkat pilihan jabatan teknis. Bagaimana proses Pelaksanaan Kenaikan Pangkat Pilihan Jabatan Teknis dan Apa saja kendala yang dihadapi selama Pelaksanaan Kenaikan Pangkat Pilihan Jabatan Teknis di Kantor Badan Perencanaan Provinsi Jawa Timur.

Kegiatan memindahkan tenaga kerja dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain disebut mutasi. Menurut H. Malayu S.P. 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 karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam perusahaan (pemerintahan) tersebut.

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Flipppo dan French (dalam Handoko, 2012:04) menjelaskan bahwa “ manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut IG Wursono (dalam Harsono, 2011:106) menjelaskan bahwa “Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian”. Oleh karena itu setiap Pegawai Negeri Sipil diangkat dengan pangkat tertentu. Jadi kesimpulan yang dapat diambil dari pengertian kenaikan pangkat adalah motivasi atau pendorong bagi Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan pengabdianya didalam melaksanakan tugas Negara dan juga untuk kesejahteraan hidupnya. Selain itu pegawai yang telah diberikan kenaikan pangkat diharapkan dapat bekerja dengan rasa tanggungjawab sebagai abdi negara dan untuk memajukan negara.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kualitatif. Dimana pengertian dari penelitian deskriptif menurut Sukmadinata (2011:05) adalah suatu metode penelitian yang ditunjukkan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, yang berlangsung pada saat ini atau saat yang lampau. menurut Sugiyono (2014:05) menjelaskan metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk menulis pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Sumber data primer di dapat dari proses wawancara. Sedangkan data sekunder di dapat dari dokumen pendukung penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan wawancara dan juga dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data menggunakan persamaan regresi linier sederhana.

Hasil dan Pembahasan

Pelaksanaan Kenaikan pangkat bagi pegawai negeri sipil mempunyai manfaat dan tujuan yang diharapkan mampu berpengaruh terhadap pegawai dan instansinya untuk bisa lebih baik kedepannya, tak lain adalah untuk memotivasi pegawai negeri sipil agar menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu tanpa menunda pekerjaan tersebut. Dalam pelaksanaan kenaikan pangkat jabatan fungsional di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur berpedoman dalam Peraturan Pemerintah No 99 Tahun 2000 tentang kenaikan pangkat.

Kenaikan pangkat pilihan adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada PNS dengan cara memperhatikan jabatan yang dipangkunya dan melihat angka kredit pegawai selama menjalankan tugasnya. Namun dalam penulisan ini kenaikan pangkat pilihan yang akan dibahas adalah kenaikan pangkat jabatan fungsional di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur. Alur atau prosedur merupakan tahapan-tahapan dalam pelaksanaan kenaikan pangkat guna untuk kelancaran dan keberhasilan dalam proses pelaksanaannya.

Pada setiap 4 bulan sebelum dilaksanakan kenaikan pangkat akan diadakan pembuatan konsep usulan kenaikan pangkat. Konsep usulan sendiri dibuat oleh bagian kepegawain tanpa harus melalui kepala bidang masing-masing karena bagian kepegawain sudah mengetahui tentang rekapitulasi pegawai yang akan melaksanakan kenaikan pangkat. Setelah itu, konsep usulan akan dimintakan persetujuan ke pejabat kepegawaian. Pada saat pegawai sudah menyerahkan berkas kelengkapan kenaikan pangkat selanjutnya segera dicek ulang oleh staf kepegawaian jika berkas tersebut sudah lengkap maka dalam proses ini diperkirakan waktu yang dibutuhkan sekitar 3 - 4 hari dalam masa kerja, akan tetapi jika ada pegawai yang masih belum bisa melengkapi berkas selama waktu yang ditentukan maka akan diberi waktu tambahan selama 1 minggu ke depan dari tanggal yang ditentukan untuk segera melengkapinya. Namun jika pegawai yang sudah diberi tambahan waktu belum bisa menyerahkan berkas maka pegawai tersebut akan ditinggal dan tidak bisa mengikuti proses selanjutnya.

Proses yang dilakukan di BKN yaitu meneliti lagi berkas kenaikan pangkat guna memastikan tidak ada berkas yang tertinggal selanjutnya BKN membuat surat persetujuan dan penetapan kenaikan pangkat dan dalam hal ini membutuhkan waktu sekitar 3 bulan dalam masa kerja sebelum surat tersebut diantar kembali ke BKD melalui staf BKN sendiri. BKD membuat surat keputusan Gubernur, Setelah itu BKD mengirim SK Gubernur ke Instansi pengusul. Proses selanjutnya yaitu BKD membuat dan mencetak surat keputusan Gubernur sebelum SK tersebut di kirim ke Instansi pengusul, selanjutnya dalam proses ini membutuhkan waktu selama 1 bulan untuk mendapatkan tanda tangan Gubernur. BKD membuat dan mencetak SK Gubernur dan memintakan tanda tangan Gubernur sebelum SK tersebut di kirim kembali ke Instansi pengusul. Dalam proses ini membutuhkan waktu 1 bulan dalam masa kerja. Selanjutnya SK Gubernur diterima TU dan diagendakan serta dimintakan disposisi pimpinan.

Setelah itu SK diterima oleh tata usaha Instansi pengusul yaitu BAPPEDA selanjutnya diagendakan serta dimintakan disposisi pimpinan dan dalam menunggu disposisi pimpinan membutuhkan waktu 3 hari . proses ketika SK Gubernur sudah selesai dicetak oleh BKD maka akan diterima oleh TU di instansi pengusul dan diagendakan serta dimintakan disposisi pimpinan, proses ini membutuhkan waktu 3 hari. Kemudian SK Gubernur diserahkan kepada pegawai yang bersangkutan. Proses terakhir yaitu menunggu disposisi peimpinan kemudian diarsipkan terlebih dahulu oleh staf kepegawaian sebelum menyerahkan SK Gubernur kepada pegawai yang bersangkutan.

Pelaksanaan kenaikan pangkat bagi pegawai negeri sipil mempunyai manfaat yang sangat penting bagi pegawai dan sekaligus menjadi motivasi pegawai agar pegawai tersebut bisa menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan tanpa harus menunda-nunda pekerjaannya. Selain mempunyai manfaat, kenaikan pangkat juga mempunyai tujuan untuk merubah kehidupan para pegawai menjadi lebih baik dari sebelumnya dan juga membantu instansi dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Kenaikan pangkat sangat penting bagi pegawai negeri sipil guna meningkatkan kesejahteraan hidup pegawai itu sendiri, oleh karena itu para pegawai dianjurkan untuk segera mengurus proses kenaikan pangkatnya. Hal ini senada dengan peraturan pemerintah no 12 tahun 2002 pasal 1 ayat 2. Pelaksanaan kenaikan pangkat dilaksanakan dua kali dalam setahun. Hal ini sesuai dengan isi Peraturan Pemerintah No 12 Tahun 2002 tentang kenaikan pangkat pegawai negeri sipil pasal 4 yang berbunyi. “Kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil ditetapkan pada bulan April dan bulan Oktober setiap setahun, kecuali ditentukan lain dalam Peraturan Pemerintah ini. Hal ini dapat dikaitkan dalam observasi yang ada di lapangan jika dalam pelaksanaan kenaikan pangkat yang ada di lapangan sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 12 Tahun 2002 tentang kenaikan pangkat pegawai negeri sipil yaitu pelaksanaannya dua kali dalam setahun.

Kenaikan pangkat diberikan kepada pegawai negeri sipil sebagai bentuk penghargaan atas prestasi dan pengabdian pegawai, maka sudah seharusnya kenaikan pangkat dapat diberikan kepada pegawai negeri sipil secara cepat, tepat, akurat, dan transparan. 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.

Berdasarkan dalam penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa alur dan prosedur kenaikan pangkat jabatan teknis yang ada di lapangan sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah No 12 Tahun 2002 tentang kenaikan pangkat pegawai negeri sipil. Dalam pelaksanaan mulai dari tahap awal sampai tahap pegawai naik pangkat dibutuhkan waktu kurang lebih 5 bulan itupun jika proses kenaikan pangkat tidak mengalami kendala sedangkan jika mengalami kendala maka prosesnya akan mengalami keterlambatan dalam pelaksanaannya. Setelah dilakukanya wawancara dan observasi di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur, telah ditemukan kendala yang dihadapi oleh Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan kenaikan pangkat pilihan jabatan fungsional. Kurang lengkapnya berkas atau syarat kenaikan pangkat dan juga tidak lolosnya dalam melaksanakan tes untuk memenuhi angka kredit oleh pegawai negeri sipil yang akan mengurus kenaikan pangkat sehingga proses kenaikan pangkat menjadi tertunda dan pihak instansi dan BKD harus menunggu pegawai tersebut melengkapi berkas-berkasnya dan mengikuti ujian kembali sebelum BKD mengantar berkas tersebut ke BKN untuk melakukan proses selanjutnya.

Dalam hal ini tidak dapat dimasukkan ke dalam teori karena kendala ini murni kesalahan pegawai itu sendiri. Namun kendala dalam instansi juga ada yaitu kurang pedulinya para pegawai yang ada di bagian kepegawain untuk segera menghubungi pegawai yang masih kurang lengkap berkasnya agar segera melengkapinya. sehingga proses kenaikan pangkat pegawai tersebut akan mengalami keterlambatan ataupun penundaan dalam pelaksanaan kenaikan pangkat.

Penutup

Berdasarkan uraian tentang kenaikan pangkat pilihan jabatan teknis pegawai negeri sipil di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur yang sudah dijelaskan, maka dapat diambil kesimpulannya adalah :

1. Kenaikan pangkat pilihan jabatan teknis yang ada di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur sudah berjalan sesuai peraturan pemerintah No 99 Tahun 2000 tentang kenaikan pangkat PNS yaitu pegawai harus melengkapi berkas administratif kenaikan pangkat pilihan, kemudian berkas tersebut diserahkan ke bagian kepegawaian guna diserahkan ke Badan Kepegawaian Daerah (BKD) untuk diproses lebih lanjut. Setelah itu berkas-berkas tadi di periksa oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dan diserahkan ke Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk proses akhir dan hasil akhirnya berupa surat persetujuan dan surat penetapan kenaikan pangkat pilihan. Surat persetujuan dan surat penetapan tersebut kemudian diserahkan kembali ke Badan Kepegawaian Daerah (BKD). Setelah itu BKD membuat surat keputusan Gubernur dan BKD mengirim Surat Keputusan yang sudah ditanda tangani oleh Gubernur kepada SKPD pengusul, kemudian SK diterima oleh Bagian Tata Usaha dan diagendakan serta dimintakan disposisi pimpinan, kemudian SK Gubernur di serahkan kepada pegawai yang bersangkutan.
2. Kendala-kendala yang muncul dalam Pelaksanaan Kenaikan Pangkat Pilihan Jabatan Teknis Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur antara lain :
Kurang lengkapnya berkas atau syarat kenaikan pangkat serta gagal dalam tes memenuhi angka kredit oleh pegawai negeri sipil yang akan melaksanakan kenaikan pangkat sehingga berdampak pada keterlambatan dan penundaan proses kenaikan pangkat.

Referensi

- Handoko, Hani T. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Harsono. 2011. *Sistem Administrasi Kepegawaian*. Bandung: Fokusmedia

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rodakarya.
- Sugiyono. 2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*
- Suharsaputra, Uhar. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sukmadinata, N.S. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Cetakan Ke tujuh. Bandung: Remaja Rosdakarya