

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Instansi pemerintahan memiliki sistem penilaian kinerja yang berbeda dengan institusi swasta. Walaupun berbeda dengan instansi pemerintahan, sistem penilaian kinerja swasta memiliki banyak manfaat bagi organisasi maupun karyawannya. Dengan pelaksanaan penilaian kinerja secara efektif, dapat meningkatkan kinerja karyawan, mempermudah dalam pengambilan keputusan, akuntabilitas dan meningkatkan daya saing. Penilaian kinerja merupakan salah satu usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan membentuk budaya kerja yang positif (Latupapua et al., 2023).

Pada instansi pemerintahan, penilaian kinerja dapat dilakukan dengan menilai berdasarkan jenjang kepangkatannya, Penilaian kinerja yang mencakup sejumlah indikator kinerja utama yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab di setiap tingkatannya. Untuk mengukur kualitas kerja dari Pegawai Negeri Sipil (PNS), perlu dilakukan penilaian kepada pegawai tersebut untuk dapat memberikan evaluasi terhadap kinerja mereka. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dapat dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu maupun unit atau organisasi. Penilaian ini dapat dilakukan dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang diperoleh serta perilaku Pegawai (Anwaruddin, 2018). Hasil dari penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) digunakan untuk menjamin objektivitas dalam pengembangan pegawai dan merupakan salah satu syarat untuk kenaikan pangkat pegawai.

Kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilaksanakan melalui dua sistem, yaitu sistem kenaikan pangkat reguler dan sistem kenaikan pangkat pilihan. Sistem kenaikan pangkat reguler merupakan kenaikan pangkat yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) secara berkala yang umumnya terjadi empat tahun sekali, sistem kenaikan pangkat reguler ini bersifat otomatis karena terjadi tanpa memerlukan pengajuan khusus dari Pegawai, tetapi diproses oleh bagian kepegawaian secara periodik. Sedangkan sistem kenaikan pangkat pilihan merupakan kenaikan pangkat yang diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang sangat bagus, kompetensi yang lebih tinggi atau Pegawai yang diberikan tugas dan tanggung jawab baru yang lebih besar. Sistem kenaikan pangkat pilihan ini lebih selektif dan kompetitif daripada sistem kenaikan pangkat reguler (Daryono & Arifin, 2020).

Proses Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki persyaratan yang harus diusulkan ke instansi pemerintahan. Hal ini bertujuan agar proses kenaikan pangkat berjalan secara efektif dan efisien, pemerintahan harus menyediakan suatu sistem untuk proses pengajuan, penilaian dan persetujuan kenaikan pangkat pegawai. Sistem merupakan kumpulan perangkat lunak komputer yang digunakan oleh pengguna untuk dapat membantu tugas-tugas tertentu (Azizah ,2021). Sistem tersebut merujuk pada sistem administrasi yang dirancang untuk mempermudah mengurus berbagai keperluan, seperti proses kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS) di instansi pemerintahan. Penggunaan sistem ini bertujuan untuk proses pengumpulan data dan menyiapkan laporan, serta dapat menggantikan proses secara manual yang rentan terhadap kesalahan manusia seperti kesalahan input data, perhitungan dan transkripsi. Proses

secara manual ini juga dapat menghasilkan informasi yang tidak akurat dan tidak dapat diandalkan. Sedangkan penggunaan sistem modern dapat mempercepat, meningkatkan ketepatan dan meningkatkan keandalan dalam proses kenaikan pangkat pegawai (Efendi et al., 2023).

Dalam pengaplikasian sistem kenaikan pangkat pegawai, Pemerintah telah menerapkan e-pangkat sesuai peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2002. Sistem e-pangkat ini dibuat untuk mempercepat dan mempermudah proses administrasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk kenaikan pangkat yang dapat dilakukan dengan menggunakan media elektronik. Hal ini bertujuan untuk meminimalisir penggunaan kertas, mempercepat pemrosesan dan dapat meningkatkan akurasi serta transparansi (Menpan RB). Di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera barat, sistem e-pangkat ini telah diberlakukan sejak tahun 2018. Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat ini, e-pangkat digunakan untuk mempercepat tahapan dari proses administratif mengenai kenaikan pangkat yang dapat dilakukan secara efisien, efektif, meminialisir kesalahan data dan memastikan prosedur dilakukan sesuai dengan aturan yang berlaku. Dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan Pegawai Negeri Sipil dalam menyelesaikan tugasnya. ([BKD Sumbarprov](#)).

Pada instansi pemerintahan, termasuk Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat menerapkan penggunaan sistem e-pangkat untuk menunjang proses kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sistem e-pangkat ini merupakan aplikasi berbasis web yang menjalankan prosedur kenaikan pangkat kepegawaian di ruang lingkup kepegawaian Sumatera Barat ([BKD Sumbarprov](#)). Kenaikan pangkat ini salah satu penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan

pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap negara. Sehubungan dengan peraturan BKN Nomor 4 tahun 2023 dan surat edaran Kepala BKN Nomor 16 Tahun 2023 bahwa periodisasi kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi 6 (enam) kali dalam setahun.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat merupakan lembaga penunjang daerah yang bertugas melaksanakan manajemen kepegawai daerah khususnya Sumatera Barat yang berkaitan dengan prosedur surat menyurat kepegawaian. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat terdiri dari empat bidang yang memfasilitasi berbagai macam pelayanan kepegawaian yaitu Bidang Kepangkatan, Pemindahan, Promosi dan Pensiun, bidang ini merupakan yang memproses layanan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS), (Fahmi, 2022). Adapun sub bidang Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat yaitu Subbid Formasi dan Pengadaan, Tata Naskah, Data dan Informasi, Kepangkatan, Pemindahan, Pensiun, Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi, Kinerja ASN, Jabatan Fungsional, Disiplin dan Pembinaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis ingin meninjau dan membahas tentang penggunaan aplikasi e-pangkat dalam proses kenaikan pangkat pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat yang akan penulis bahas pada laporan Kerja Praktek dengan judul **“ANALISA PENERAPAN SISTEM E-PANGKAT DALAM PROSEDUR KENAIKAN PANGKAT ASN PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana prosedur penerapan sistem e-pangkat dalam kenaikan pangkat ASN pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat?
2. Apa saja kendala dalam pelaksanaan prosedur kenaikan pangkat ASN dan bagaimana instansi mengatasinya pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Kegiatan Magang

Adapun tujuan penelitian dan pelaksanaan magang sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana prosedur penerapan sistem e-pangkat dalam kenaikan pangkat ASN pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui apa saja kendala dalam pelaksanaan prosedur kenaikan pangkat dan bagaimana instansi mengatasinya pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Kegiatan Magang

Hasil dari kegiatan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

1. Bagi akademis, untuk menambah wawasan bagaimana penerepan sistem e-pangkat dalam prosedur kenainkan pangkat, serta memberikan kontribusi, dan dapat sebagai acuan dalam terjun ke dunia kerja.

2. Bagi praktisi, dapat memberikan masukan dan saran ke instansi sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mahasiswa untuk kemajuan instansi tersebut.
3. Bagi siswa magang, Dapat mempraktekkan ilmu yang sudah didapatkan di bangku perkuliahan dan dapat menerapkannya di dunia kerja, dan juga menambah wawasan dan meningkatkan kreativitas dalam dunia dunia kerja.

1.5 Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian penulis mendapatkan data melalui metode sebagai berikut:

1. Wawancara

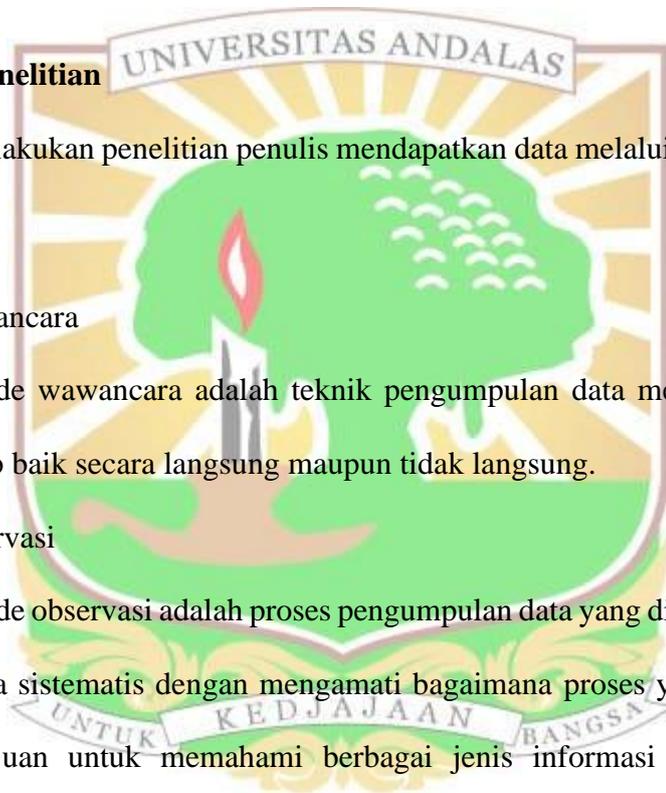
Metode wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui sesi tanya jawab baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Observasi

Metode observasi adalah proses pengumpulan data yang dilakukan peneliti secara sistematis dengan mengamati bagaimana proses yang terjadi, dan bertujuan untuk memahami berbagai jenis informasi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.

1.6 Tempat dan Waktu Magang

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, penulis memilih Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat sebagai tempat melakukan kegiatan magang. Kegiatan ini dilaksanakan selama 2 bulan atau 40 hari kerja.



1.7 Sistematika Penulis

Dalam pembuatan Tugas Akhir ini penulis memberikan sistematika, meliputi:

BAB 1 PENDAHULUAN

Menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan kegiatan magang, manfaat kegiatan magang, metode penelitian, tempat dan waktu magang, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Berisi pembahasan mengenai pengertian penilaian kinerja, sistem e-pangkat, pengertian penerapan, pengertian elektronik, pengertian kenaikan pangkat, dan pengertian prosedur

BAB III GAMBARAN UMUM

Membahas gambaran umum instansi, sejarah berdirinya Badan Kepegawaian Daerah, visi dan misi, nilai-nilai dan budaya, dan struktur organisasi.

BAB IV PEMBAHASAN

Membahas mengenai bagaimana prosedur penerepan sistem e-pangkat dalam kenaikan pangkat ASN pada kantor Badan Kepegawaian Daearh Provinsi Sumatera Barat, apa saja kendala dalam pelaksanaan prosedur kenaikan pangkat ASN dan bagaimana instansi mengatasinya pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.



BAB V PENUTUPAN

Berisi kesimpulan dari seluruh bab dan saran dari penulis untuk instansi dengan data yang sesuai dengan penelitian.

