

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah memberikan amanat bahwa tujuan didirikan Negara Kesatuan Republik Indonesia, antara lain adalah untuk memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal tersebut mengisyaratkan bahwa tujuan utamanya ialah melayani masyarakat, artinya pemerintah harus memberikan pelayanan yang maksimal terhadap rakyatnya dan hak asasi warga negara harus menjadi tujuan utama.

Oleh karena itu pemerintahan yang baik adalah pemerintahan yang melakukan tugas, wewenang dan kewajiban secara terbuka (transparan), efektif, efisien, akuntabel dan bertanggung jawab. Dengan demikian, pelayanan kepada masyarakat yang dilakukan oleh lembaga-lembaga negara atau non pemerintah adalah pelayanan yang hasilnya selalu mengedepankan kepentingan rakyatnya.

Kinerja adalah kombinasi antara bakat dan usaha untuk menghasilkan apa yang dilakukan untuk mencapai efek yang baik. Keinginan dan usaha menimbulkan motivasi, sekali dimotivasi, perilaku kerja akan terwujud. Kinerja berkaitan erat dengan produktivitas tenaga kerja karena merupakan indikator dari upaya yang dikeluarkan untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam pemerintahan. Kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan pemerintahan, dengan demikian

bahwa kinerja merupakan suatu tingkatan sejauh mana proses kegiatan pemerintahan itu memberikan hasil atau mencapai tujuan.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh PNS pada organisasi atau unit sesuai dengan sasaran kinerja kepegawaian dan perilaku kerja. Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Kepegawaian menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah segala sesuatu yang berkaitan erat dengan pekerjaan sebagai seorang pegawai. Dalam hal ini, seorang ahli bernama Widjaja mengatakan jika kepegawaian adalah suatu hal yang berkaitan dengan sumber daya manusia dan harus ada pada setiap usaha kerja.

Sesuai dengan Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 57 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah, Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta, mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pendidikan yang menjadi kewenangan daerah, salah satu bidang pelayanannya ialah bagian kepegawaian atau lebih dikenal dengan nama Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan.

Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan memiliki tiga seksi yaitu Seksi Pendidik, Seksi Tenaga Kependidikan, dan Seksi Pengembangan Karir. Pada tahun 2023, Seksi pengembangan karir berubah nama menjadi Subkoordinator Urusan Pengembangan Karir adalah bagian yang menangani urusan pelayanan kepangkatan guru. Kepangkatan atau pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat

seseorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.

Tabel 1.1. Data Guru PNS Berdasarkan Nama Jenjang Pendidikan di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta

No.	NAMA GURU SESUAI JENJANG	JUMLAH
1	GURU SLB	404
2	GURU TK	129
3	GURU SD	12.362
4	GURU SMP	6.452
5	GURU SMA	3.529
6	GURU SMK	1.552
	JUMLAH	24.428

sumber : Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Pemprov. DKI Jakarta
Bulan Maret 2023

Gambar 1.2. Data Guru PNS Berdasarkan Nama Jabatan, Pangkat, dan Golongan di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta

NO	NAMA JABATAN	NAMA PANGKAT	GOLONGAN	JUMLAH
1	GURU NON JFT	PENGATUR MUDA	II/A	170
2	GURU NON JFT	PENGATUR MUDA TINGKAT I	II/B	104
3	GURU NON JFT	PENGATUR	II/C	78
4	GURU NON JFT	PENGATUR TINGKAT I	II/D	44
5	GURU AHLI PERTAMA	PENATA MUDA	III/A	8.095
6	GURU AHLI PERTAMA	PENATA MUDA TINGKAT I	III/B	6.019
7	GURU AHLI MUDA	PENATA	III/C	1.406
8	GURU AHLI MUDA	PENATA TINGKAT I	III/D	1.055
9	GURU AHLI MADYA	PEMBINA	IV/A	3.981
10	GURU AHLI MADYA	PEMBINA TINGKAT I	IV/B	3.241
11	GURU AHLI MADYA	PEMBINA UTAMA MUDA	IV/C	224
12	GURU AHLI UTAMA	PEMBINA UTAMA MADYA	IV/D	11
		JUMLAH		24.428

sumber : Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) Pemprov. DKI Jakarta
Bulan Maret 2023

Pengelolaan kepegawaian merupakan bagian dari pekerjaan sektor publik yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta. Pengelolaan kepegawaian yang diberikan kepada Guru Pegawai Negeri Sipil salah satunya adalah pelayanan jenjang kepangkatan yang dilaksanakan 2 kali dalam setahun yaitu bulan April dan bulan Oktober.

Guru dapat diartikan sebagai tenaga pendidik profesional dibidangnya yang memiliki tugas utama dalam mendidik, mengajar, membimbing, memberi arahan, memberi pelatihan, memberi penilaian, dan mengadakan evaluasi kepada peserta didik yang menempuh pendidikannya sejak usia dini melalui jalur formal pemerintahan berupa Sekolah Dasar hingga Sekolah Menengah. (Undang Undang No 14 Tahun 2005).

Pelayanan kepangkatan kepada Guru Pegawai Negeri Sipil termasuk kedalam pelayanan publik yaitu segala bentuk pelayanan yang dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah di Pusat, di Daerah, dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara atau Badan Usaha Milik Daerah dalam bentuk barang dan atau jasa, baik dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan (Keputusan MENPAN Nomor 63 Tahun 2003).

Perubahan zaman saat ini yang diikuti dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi menjadikan berubahnya tatanan kebiasaan masyarakat terutama Guru Pegawai Negeri Sipil. Perkembangan tersebut menjadikan masyarakat menginginkan hal yang diinginkan secara mudah dan cepat. Begitu juga dengan pelayanan administrasi yang didapat, masyarakat membutuhkan pelayanan

administrasi yang serba cepat, pemerintah pusat maupun daerah serta instansi pemerintahan lainnya sangat diharapkan mampu memberikan pelayanan administrasi terbaik kepada masyarakat. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik pasal 15 yang menyatakan bahwa: Penyelenggara berkewajiban memberikan pelayanan yang berkualitas sesuai dengan asas penyelenggaraan pelayanan publik.

Pelayanan Publik merupakan kegiatan atau rangkaian dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan penyelenggara pelayanan publik. Berdasarkan pengertian tersebut, kegiatan pelayanan publik telah diatur pemenuhannya berdasarkan regulasi yang dibuat oleh pemerintah dengan tujuan utamanya untuk memenuhi kebutuhan dasar dan kesejahteraan masyarakat.

Saat ini masih adanya fenomena Guru Pegawai Negeri Sipil yang merasa tidak puas dengan kualitas pelayanan kepegangatan yang diberikan oleh Instansi Pemerintah di Daerah terutama Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta, menjadi suatu hal yang harus diperbaiki dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari hasil wawancara dengan bapak Kapandi selaku pelaksana urusan pengembangan karir Bidang Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta, beliau mengatakan bahwa pelayanan administrasi kepegangatan yang dilakukan Subkoordinator Urusan Pengembangan Karir kepada Guru Pegawai

Negeri Sipil sudah sesuai dengan standar pelayanan, pelayanan sedapat mungkin cepat dilakukan dan jika terdapat permasalahan maka akan diberikan rekomendasi penyelesaian, untuk informasi terkait pengurusan kepangkatan guru sudah di informasikan kepada Suku Dinas Pendidikan yang ada di setiap kota administrasi dan juga melalui *website* Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.

Pelayanan administrasi kepangkatan sudah dilakukan sebaik mungkin namun pada prosedurnya memang banyak yang tidak tertulis, sebagai gantinya pegawai yang menangani pelayanan kepangkatan akan menjelaskan sesuai dengan prosedur yang terbaru serta informasi terkait kelengkapan berkas kepangkatan kepada unit-unit kerja dibawah Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta untuk disampaikan kepada Guru-guru di wilayah kota administrasi masing-masing.

Dalam kesempatan berbeda ada beberapa hal yang disampaikan oleh para Guru Pegawai Negeri Sipil terutama dalam mengurus kenaikan pangkat atau pelayanan administrasi lainnya terkadang ada saja berkas tidak lengkap karena kurangnya informasi terkait dengan berkas-berkas yang harus dikirimkan bahkan seringkali adanya keterlambatan pelayanan kepangkatan yang dilakukan bagian kepegawaian sehingga berakibat terlambatnya proses kepangkatan yang sedang diusulkan.

Kurangnya informasi kelengkapan berkas untuk proses pelayanan kepangkatan sampai ke unit kerja sekolah menjadi persoalan yang mengharuskan para Guru datang beberapa kali ke Suku Dinas Pendidikan wilayah kota administrasi dan Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta setiap kali ingin mengajukan proses pelayanan kepangkatan. Hal tersebut yang membuat kesan kurang baik terhadap

kinerja kepegawaian dalam pelayanan kepangkatan di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.

Melayani masyarakat adalah tugas utama bagi organisasi pemerintahan. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh tentang “Kinerja Kepegawaian dalam Pelayanan Kepangkatan Guru Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana kinerja kepegawaian dalam pelayanan kepangkatan Guru Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada pokok permasalahan penelitian, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan Kinerja Kepegawaian dalam Pelayanan Kepangkatan Guru Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari hasil penelitian yang dapat diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis, peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan wawasan serta memperkaya ilmu pengetahuan mengenai kinerja kepegawaian dalam pelayanan

kepangkatan Guru Pegawai Negeri Sipil. Dan juga dapat dijadikan acuan atau referensi lebih lanjut bagi peneliti berikutnya.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Program Studi Administrasi Publik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan memperkaya literatur dan sumber informasi ragam penelitian yang telah dibuat oleh para mahasiswa di lingkungan Program Studi Administrasi Publik Universitas Nasional serta dapat menjadi bahan referensi bagi terciptanya suatu karya ilmiah.

b. Bagi lembaga/instansi terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi dan masukan bagi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta untuk melihat kinerja dalam pelayanan, terutama menyangkut kinerja kepegawaian dalam pelayanan kepangkatan kedepannya.

c. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan dan wawasan masyarakat luas khususnya mengenai kinerja kepegawaian dalam pelayanan kepangkatan atau pelayanan publik.

d. Bagi Peneliti

Diharapkan untuk lebih mengetahui secara mendalam mengenai kinerja kepegawaian, mengembangkan, dan melatih kemampuan peneliti dalam menulis karya ilmiah, terutama dalam menganalisis permasalahan yang

terjadi dimasyarakat sehingga dapat menerapkan ilmu yang didapat dalam perkuliahan.

1.4. Sistematika Penulisan

Skripsi ini terdiri dari lima bab yang pembahasannya saling berkaitan.

Sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Bab pendahuluan ini terdiri dari: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kegunaan penelitian. Dalam bab ini terdapat pula sistematika penulisan dalam penelitian ini secara keseluruhan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi penelitian terdahulu yang relevan melatarbelakangi munculnya pemikiran dalam penelitian. bab ini juga mencakup metode kajian kepustakaan berisi studi pustaka, kerangka teori atau pendukung teori lainnya yang digunakan dalam penelitian. Selain itu juga terdapat kerangka pemikiran yang mendasari dalam penelitian.

Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini menguraikan secara singkat pendekatan penelitian dan penentuan informan. Bab ini juga mencakup teknik pengumpulan data serta teknik pengolahan dan analisis data. Selain itu juga terdapat lokasi dan jadwal penelitian.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisikan analisis tentang bagaimana kinerja kepegawaian dalam pelayanan kepangkatan dilakukan dan mengupas bagaimana prosedurnya serta melihat pelaksanaannya yang sebenarnya terjadi.

Bab V Kesimpulan

Bab ini berisi kesimpulan dari penulis sehubungan dengan hasil penelitian.

Daftar Pustaka

Lampiran-Lampiran

Daftar Riwayat Hidup

