BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembentukan Provinsi Papua Barat Daya adalah sebuah upaya pemerataan pembangunan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat yang ada provinsi papua barat daya. Dalam substansinya, pembentukan provinsi baru di Papua dan Papua Barat memiliki landasan hukum yang kuat. Selanjutnya dengan hak inisitiaf DPR RI dengan surat ketua DPR RI Nomor B/12828/LG.01.01/07/2022 disampaikana agar RUU Papua Barat Daya dibahas bersama. Usul inisiatif itu direspon dengan surat presiden nomor R-30/pres/07/2022 hal penunjukan perwakilan pemerintah yang menugaskan mendagri, menkeu, kepala bappenas dan menkumham. Setelah pembahasan yang cukup intens, akhirnya RUU Pembentukan Papua Barat Daya diparipurnakan pada 17 November 2022 dan selanjutnya disahkan menjadi UU oleh Presiden Joko Widodo pada 8 Desember 2022 yakni UU nomor 29 tahun 2022 tentang pembentukan Provinsi Papua Barat Daya.

Provinsi papua barat daya ini merupakan provinsi yang baru dan berada di urutan ke 28 sehingga provinsi ini harus memerlukan atau membutuhkan manajemen yang baik dalam hal ini manajemen pelayanan pada sektor publik sebagai suatu sistem pengelolaan pelayanan yang dilakukan oleh pemerintah. Pelayanan publik dituntut memiliki karakteristik, dasar hukum

yang diperlukan dalam membentuk sebuah kebijakan. Manajemen pelayanan publik memiliki kepentingan yang luas termasuk kepentingan ingin dilayani *(wide stakeholders)*, serta memiliki tujuan sosial serta akuntabel.

Untuk mewujudkan pelayanan prima dan berkualitas, paradigma pelayanan publik berkembang dengan fokus pengelolaan yang berorientasi pada kepuasan pelanggan (Customer Satisfaction). Pelayanan yang berorientasi kepada pelanggan dicirikan dengan lebih memfokuskan diri pada fungsi pengaturan, pemberdayaan masyarakat hal ini dapat dilihat melalui sistem kompetisi dan didasarkan pada visi, misi, tujuan, dan sasaran. Secara finansial, di dalam diri setiap aparatur pemerintah melekat peran, tugas, dan tanggung jawab yang tentunya dilandasi oleh nilai, kode etik, dan moral.

Menurut Kotler (2011:112) pelayanan adalah setiap kegiatan atas unjuk kerja yang ditawarkan oleh salah satu pihak kepada pihak lain. Lebih lanjut Kotler mengatakan pelayanan yang diinginkan tersebut adalah pelayanan yang baik, yaitu pelayanan yang berkualitas. Semakin baik pelayanan yang diberikan kepada masyarakat maka prakarsa masyarakat untuk proaktif dalam mengisi pembangunan daerah akan semakin terdorong dan pertumbuhan ekonomi daerah yang akan mengantarkan masyarakat pada jenjang kesejahteraan yang lebih baik akan dapat dicapai.

Dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dalam pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa

Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Selanjutnya Aparatur Sipil Negara merupakan yang melaksanakan fungsi-fungsi administrasi dengan demikian dapat dipahami bahwa pegawai ASN adalah pegawai yang memiliki fungsi

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Papua Barat Daya merupakan bagian integral institusi birokrasi pelayanan publik di Provinsi Papua Barat Daya. Tuntutan untuk berkiprah melakukan tugasnya berdedikasi dalam pelayanan kepangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pelaksanaan tugas BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya mutlak membutuhkan sumber daya manusia unggul dan berkompetensi. Keunggulan yang diindikasikan dengan menunjukkan kinerja yang baik, pengetahuan yang memadai, keterampilan serta perilaku yang bisa diteladani dari setiap aparatur yang dimilikinya.

Berdasarkan Peraturan Guberur Papua Barat Daya Nomor 22 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya maka BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah provinsi. Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Provinsi Papua Barat Daya memiliki visi “Mewujudkan Pengelola ASN yang Profesional dan Berintegritas untuk mendukung tercapainya Indonesia Maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong”.

Sedangkan misi dari Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Provinsi Papua Barat Daya adalah:

1) Pembinaan penyelenggaraan manajemen ASN,
2) Penyelenggaraan manajemen ASN,
3) Penyimpanan informasi pegawai ASN,
4) Pengawasan Dan Pengendalian Norma, Standar, Prosedur, dan Kriteria Manajemen ASN.
5) Mengembangkan dan mengoptimalkan sistim manajemen internal BKN.

Dalam pelaksanaan misinya, BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya disusun kedalam kelompok Sekretariat dan Bidang, secara keseluruhan komposisi jabatan organisasi pada BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 1

Jumlah PNS Menurut Jabatan dan Tingkat Pendidikan BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya

No	Unit kerja	Jumlah Orang	Tingkat Pendidikan
1	Kepala Badan	1	S2
2	Sekretaris Badan	1	S2
3	Kepala Bidang	4	S2 2 Orang S1 2 Orang
4	Kepala Sub Bagian	2	S1
5	Kepala Sub Bidang	11	S2 1 Orang S1 10 Orang
6	Staf Bagian Sekretariat	3	S1
7	Staf Bidang INKA	4	S1
8	Staf Bidang Mutasl	6	S1
9	Staf Bidang Disiplin	4	S1
10	Staf Bidang Diklat	2	S1
Jumlah		38	

Sumber: Sekretariat BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya Tahun 2025

Pengelolaan kenaikan pangkat pegawai merupakan sebagai bagian dari pelayanan sektor publik menuntut pegawai pada BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya untuk memiliki kinerja yang baik. Tuntutan ini memerlukan usaha yang sungguh-sungguh untuk terwujudnya kinerja birokrasi pemerintahan yang saat ini ditenggarai masih belum menunjukkan kinerja yang tinggi. Hal ini ditandai salah satunya masih rendahnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dan ini pula yang sering dituding sebagai salah satu penyebab faktor terpuruknya kinerja pelayanan pemerintah dimata masyarakat. Dikarenakan luasnya ruang lingkup lokasi penelitian maka penulis membatasi fenomena pelayanan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil dilingkungan Organisasi Perangkat Daerah di Badan Perencanaan Pembangunan, Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Papua Barat Daya. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Badan Perencanaan Pembangunan, Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Papua Barat Daya tersebut ada beberapa hal yang menjadi masalah dalam proses pelayanan kenaikan pangkat PNS Provinsi Papua Barat Daya yang dilaksanakan oleh Bidang Administrasi Kepegawaian pada BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya, yaitu:

1) Masih ditemuinya banyak kesalahan dalam pengelolaan kenaikan pangkat pada OPD Badan Perencanaan Pembangunan, Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Papua Barat Daya akibatnya timbul permintaan pembetulan Surat Keputusan kenaikan pangkat setiap periodenya, baik dari

instansi yang mengusulkan maupun langsung dari PNS yang bersangkutan, seperti adanya kesalahan pengetikan nama, Nomor Induk Pegawai (NIP), golongan/ruang, masa kerja, lokasi kerja, gaji pokok, jabatan, periode kenaikan pangkat. Pada tahun 2023 – 2025 BKPSDM meneriman laporan dari Badan Perencanaan Pembangunan, Riset Dan Inovasi Daerah untuk melakukan perbaikan SK sebanyak 38 orang karena kesalahan data di dalam SK tersebut.

2) Minimnya pelaksanaan sosialisasi dan pembimbingan pengelolaan kenaikan pangkat oleh BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya kepada masing-masing OPD yang ada dilingkungan Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya dimana dari total 27 (dua puluh tujuh) OPD yang baru dapat tersosialisasi sebanyak 13 OPD. Berdasarkan informasi yang penulis peroleh dari beberapa orang Pegawai Negeri Sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan, Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Papua Barat Daya menyatakan tidak ada sosialisasi mengenai pelaksanaan kenaikan kepangkatan pegawai terutama terkait regulasi ASN terbaru, hanya saja mereka diarahkan untuk mencari tahu sendiri hal–hal yang berhubungan dengan syarat dan ketentuan dalam proses kenaikan pangkat.

Tabel 2

Pelaksanaan Sosialisasi Pengelolan Kenaikan Pangkat Pada OPD Dilingkungan Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya

NO	OPD	Pelaksanaan Sosialisasi	
1	Inspektorat Daerah	Belum	
2	Badan Pengelolaan Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah		Sudah
3	Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia		Sudah
4	Badan Perencanaan Pembangunan, Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi	Belum Belum	
5	Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Papua Provinsi	Belum	
6	Sekretariat Majelis Rakyat Papua	Belum	
7	Badan Kesbangpol	Belum	
8	Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Provinsi		Sudah
9	Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana		Sudah
10	Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak	Belum	
11	Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Dan Pemberdayaan Masyarakat Dan Kampung	Belum	
12	Dinas Kebakaran Dan Penyelamatan, Penanggulangan Bencana Dan Satuan Polisi Pamong Praja	Belum	
13	Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi Dan Sumber Daya Mineral		Sudah
14	Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian Dan Perdagangan		Sudah
15	Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian Dan Statistik		Sudah
16	Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif	Belum	
17	Dinas Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat		Sudah
18	Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan Dan Pertanahan		Sudah
19	Dinas Pertanian, Pangan, Kelautan Dan Perikanan		Sudah
20	Dinas Perhubungan	Belum	
21	Dpmptsp Provinsi Papua Barat Daya	Belum	
22	Biro Pemerintahan, Otonomi Khusus Dan Kesejahteraan Rakyat	Belum	
23	Biro Hukum		Sudah
24	Biro Pengadaan Barang Dan Jasa	Belum	
25	Biro Perekonomian Dan Administrasi Pembangunan		Sudah
26	Biro Organisasi		Sudah
27	Biro Umum Sekretariat Daerah	Belum	

Sumber: Sekretariat BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya Tahun 2025

3) Disebabkan oleh kelalaian dalam pemberian pelayanan akibat dari pelaksanaan pelayanan yang tidak mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) Pelayanan Kenaikan Pangkat PNS dan hal ini menimbulkan kurang kepercayaan Pegawai Negeri Sipil terhadap Bidang Administrasi Kepegawaian pada Badan Perencanaan Pembangunan, Riset Dan Inovasi Daerah Provinsi Papua

Barat Daya, sehingga pegawai yang bersangkutan tidak mengindahkan hal-hal yang telah disampaikan oleh Sub Bidang Kepangkatan yaitu hal yang berhubungan dengan kelengkapan berkas lain yang ikut menentukan proses kenaikan pangkat bagi aparatur sipil negara itu sendiri.

Tabel 3
Laporan Pengurusan Kepangkatan PNS Pada Bidang Mutasi
BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya

No	Tahun	Berkas Yang Masuk	Kelengkapan Berkas		Yang di Setujui	
			Lengkap	Tidak Lengkap	Sesuai	Tidak Sesuai
1	2023	95	85	10	82	3
2	2024	120	112	8	108	4
3	2025	170	167	3	163	4
Jumlah		1.558	1.533	25	1.075	475

Sumber: Sekretariat BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya Tahun 2025

Agar terwujudnya Pegawai Negeri Sipil yang baik, profesional, bermutu tinggi, dan sadar akan tanggung jawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan, maka masalah pelayanan kenaikan pangkat adalah masalah yang sangat penting bagi PNS sehingga harus sangat diperhatikan di BKPSDM Provinsi Papua Barat Daya terutama dibagian mutasi yang yang menjadi sektor pelayanan kenaikan pangkat tersebut. Penelitian tentang energi baru terbarukan di Indonesia telah banyak dilakukan, diantaranya :

1) Penelitian yang dilakukan Arta (2013) dengan judul “Kajian Terhadap Tolak Ukur Kinerja Pegawai Negeri Sipil Daerah Dalam Kenaikan Pangkat Dan Jabatan Di Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Klungkung”. Sehingga kesimpulan yang diperoleh adalah tolak ukur dalam kenaikan pangkat dan jabatan adalah kepercayaan, kreatifitas, inovasi

serta adanya potensi. Kurangnya rasa tanggung jawab dalam mengemban tugas menimbulkan penyalahgunaan wewenang sehingga mengakibatkan tercorengnya nama instansi dan personal. Sehingga diperlukannya penilaian yang transparan demi terciptanya sumber daya manusia yang benar-benar berkompeten di bidangnya.

2) Penelitian yang dilakukan Herkolanus (2013), dengan judul "Proses Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural (Suatu Penelitian di Dinas Pendidikan Kabupaten Sintang)". Hasil penelitian memperlihatkan secara umum pengangkatan ASN dalam Jabatan Strukutral telah dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dari aspek kompetensi disimpulkan bahwa masih terdapat pejabat yang kurang memenuhi persyaratan jabatan seperti keterampilan, pengetahuan, peran sosial, citra diri, sikap atau perilaku, dan motivasi. Dari aspek kinerja yaitu kualitas pelayanan, responsivitas, responsibilitas dan akuntabilitas terjadi peningkatan, namun belum mampu memenuhi harapan masyarakat. Sedangkan faktor penghambat pengangkatan dalam jabatan struktural terjadi karena faktor internal seperti aplikasi program sistem informasi pegawai (SIMPEG) dan penilaian kinerja yang belum optimal maupun faktor eksternal seperti pengangkatan yang masih memberikan pertimbangan politis (spoil system).
3) Penelitian yang dilakukan Budiyanto (2015), dengan judul "Analisis Pengelolaan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil

Daerah di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Provinsi Jawa Tengah". Hasil penelitian menemukan beberapa fenomena yang diduga berpengaruh terhadap kinerja pengelolaan kenaikan pagkat yaitu: biaya pengelolaan kenaikan pangkat yang semakin menurun, keterlambatan pencairan anggaran, kurangnya sarana dan prasarana terutama komputer, kurangnya keterampilan teknis komputer bagi sumber daya manusianya dan keterlambatan penerbitan surat Keputusan Kenaikan Pangkat yang disebabkan oleh keterlambatan pengiriman usulan kenaikan pangkat ke Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau Provinsi Jawa Tengah serta kesalahan teknis inputing data usul kenaikan pangkat pada disket data.

4) Penelitian Indrah Tri Handayani (2015) dengan judul "Kualitas Pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gunung Mas". Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mendiskripsikan, menganalisa dan menginterprestasikan 1) kualitas pelayanan kenaikan pangkatpegawai negeri sipil yang diberikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gunung Mas, 2) kendala yang dihadapi dalam pelayanan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil yang diberikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gunung Mas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelayanan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gunung Mas diselenggarakan melalui tahapan. Tahapan dimaksud seperti, Prosedur Pelayanan dan Proses Pelayanan.

a. Prosedur pelayanan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gunung Mas telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 2002 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil. b. Proses pelayanan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gunung Mas telah sesuai dengan Lampiran I Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2002 tanggal 17 Juni 2002 tentang Ketentuan pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil sebagaimana telah diubah Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002. 2. Pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gunung Mas secara umum baik, hanya masih belum optimal, hal ini terlihat pada aspek Ketepatan Waktu dan Akurasi Pelayanan. 3. Pelayanan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil yang diberikan oleh Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Gunung Mas terdapat kendala yang menyebabkan tidak baiknya pelayanan yang diberikan.

Dari uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul: **“ Pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil Pada Bidang Mutasi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya”.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis kemukakan, maka dapatlah dirumuskan suatu masalah penelitian ini, yaitu:

1) Bagaimana Pelayanan Kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Pada Bidang Mutasi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah untuk:

1) Mengetahui pelayanan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil pada Bidang Mutasi Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua Barat Daya.

D. Manfaat Penelitian

Dengan dapat diketahuinya gambaran pengaruh dari variabel-variabel yang ada, maka manfaat yang diharapkan didalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademis

   Bagi peneliti diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan, pengalaman, pemahaman tentang tentang pelayanan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Provinsi Papua Barat Daya.

2. Manfaat Praktis

   Bagi Pemerintah Provinsi Papua Barat Daya, penelitian ini sebagai bahan masukan bagi Pemerintah tentang

pentingnya pelayanan kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil Daerah agar terciptanya tata kelola administrasi kepegawaian yang baik.