

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 alinea ke 4 menyatakan bahwa negara mempunyai tujuan untuk memajukan kesejahteraan umum dalam rangka mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam mencapai tujuan tersebut salah satunya diperlukan unsur aparatur negara yaitu Pegawai Negeri untuk dapat mewujudkan tujuan nasional tersebut. Berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara yang disebut Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat ASN adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Aparatur Sipil Negara secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pencapaian tujuan tersebut membutuhkan Pegawai Negeri yang mempunyai kemampuan melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan. Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi.

Undang-Undang Dasar 1945 alinea ke 4 dan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Terdapat beberapa hal di dalam manajemen kepegawaian yang digunakan sebagai pemicu kinerja pegawai yang akan menghasilkan kinerja. Pertama, adalah dengan sistem penggajian yang berfungsi sebagai balas jasa atau penghargaan atas prestasi kerja serta untuk

memenuhi kebutuhan hidup bersama keluarganya secara layak yang bertujuan agar ia dapat memusatkan perhatian dan kegiatannya untuk melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya. Kedua, adalah dengan ditegakkannya suatu peraturan disiplin Pegawai Aparatur Sipil Negara untuk mengontrol perilaku mereka agar selalu melaksanakan segala tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan terarah. Adapun cara lain agar Pegawai Aparatur Sipil Negara mendapatkan *reward* dengan diberikannya kenaikan pangkat. Kenaikan Pangkat sekarang dilakukan dengan cara menggunakan sistem kenaikan pangkat melalui aplikasi Sistem Elektronik Kenaikan Pangkat (*SEPAKAT*) yang dibuat oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang diberikan kepada mereka yang telah menunjukkan prestasi kerja yang tinggi.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon sebagai lembaga yang mempunyai tugas pokok dan fungsi dalam mengelola manajemen kepegawaian, berusaha semaksimal mungkin melaksanakan tugas sebagai pemberi motivasi, karena motivasi merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Menurut Edwin B. Flippo 2016:138).

Kenaikan pangkat merupakan reward yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi untuk memangku tanggung jawab yang lebih besar, berupa naiknya pangkat atau jabatan Pegawai Negeri Sipil. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan

pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap negara. Adapun Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 12 Tahun 2022 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pegawai Negeri Sipil Sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002.

Menurut Muchsan, (2000:46) yang dimaksud dengan pangkat Pegawai Negeri Sipil adalah Kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.

Kenaikan Pangkat Pegawai Aparatur Sipil Negara saat ini dilakukan melalui aplikasi “Sistem Elektronik Kenaikan Pangkat” (*SEPAKAT*) yang diberikan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi menarik untuk diteliti, sebab pelaksanaan kenaikan pangkat saat ini dilakukan secara online. Khususnya Kenaikan Pangkat sangatlah diharapkan oleh Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah kota Cirebon, karena menyangkut masa depan mereka dalam hal mendapatkan promosi jabatan dan kenaikan gaji.

Namun, dalam kenyataanya masih banyak para Aparatur Sipil Negara yang belum optimal dalam melakukan prosedur proses kenaikan pangkat. Hal ini sesuai dengan pengamatan sementara penulis, maka ditemukan beberapa permasalahan yaitu :

- (1) Terbatasnya pengetahuan Pegawai Aparatur Sipil Negara terkait Mekanisme dalam melaksanakan kenaikan pangkat melalui aplikasi.

- (2) Kurang optimalnya Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam disiplin terhadap waktu ketika menginput data ke Aplikasi Sistem Elektronik Kenaikan Pangkat (*SEPAKAT*).
- (3) Kurang perhatiannya Pegawai Aparatur Sipil Negara terhadap pengembangan karir.

Oleh karena itu, peran Kepala Badan untuk memotivasi para Aparatur Sipil Negara sangatlah penting. Agar secepatnya para Aparatur Sipil Negara dapat memproses kenaikan pangkat guna untuk masa depan, sehingga para Aparatur Sipil Negara dapat merasakan penghargaan atas prestasi kerja selama pengabdianya. Sebagaimana teori motivasi menurut McClelland (1961) yaitu tentang kebutuhan berprestasi (*Need for Achievement*) dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.

Oleh karena itu, berdasarkan pada uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Motivasi Kepala Badan Dalam Proses Kenaikan Pangkat Aparatur Sipil Negara Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon*”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dilakukan Kepala Badan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon guna meningkat semangat pegawai Aparatur Sipil Negara dalam memperoleh kenaikan pangkat yang belum sepenuhnya berjalan optimal atau sistematis dan sinergi serta sesuai dengan peraturan.

1. Bagaimana motivasi yang diberikan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam proses Kenaikan Pangkat?
2. Apakah faktor penghambat dan faktor pendukung pada Motivasi oleh Kepala Badan Dalam Proses Kenaikan Pangkat Aparatur Sipil Negara oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon?
3. Upaya-upaya apa sajakah yang telah dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan Motivasi oleh Kepala Badan Dalam Proses Kenaikan Pangkat Aparatur Sipil Negara Oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui beberapa hal yang di anggap penulis perlu diketahui sebagai acuan atas pengimplementasian suatu program dalam mengatasi masalah yang terjadi. Tujuan penelitian ini diantaranya yaitu:

- 1) Untuk mengetahui Motivasi Kepala Badan Dalam Proses Kenaikan Pangkat Aparatur Sipil Negara oleh Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon.
- 2) Untuk mengetahui faktor penghambat dan faktor pendukung Motivasi Kepala Badan Dalam Proses Kenaikan Pangkat Aparatur Sipil Negara oleh Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kota Cirebon.
- 3) Untuk mengetahui upaya-upaya yang telah dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan Motivasi Kepala Badan Dalam Proses Kenaikan

Pangkat Aparatur Sipil Negara oleh Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Terdapat kegunaan yang dapat diambil dalam penelitian ini baik secara teoritis dan juga praktis:

1. Kegunaan Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan untuk mengembangkan Ilmu Administrasi Publik khususnya kajian pada bidang Motivasi.
2. Untuk menambah literature atau kepustakaan dalam bidang Administrasi Publik terutama yang berkaitan dengan Motivasi Kepala Badan Dalam Proses Kenaikan Pangkat Aparatur Sipil Negara oleh Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Cirebon.

2. Kegunaan Praktis

- a) Kegunaan penelitian ini diharapkan memberikan masukan dan informasi bermanfaat kepada Pemerintah Kota Cirebon untuk dapat memberikan motivasi kepada Aparatur Sipil Negara dalam proses Kenaikan Pangkat di Kota Cirebon.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat bagi masyarakat untuk mendapatkan informasi serta membangun pemikiran dalam bentuk kritikan dan saran kepada Pemerintah Kota Cirebon dalam memberikan motivasi kepada Aparatur Sipil Negara dalam proses Kenaikan Pangkat di Kota Cirebon.