



Beban Administrasi Pelayanan Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah

Alfan Haydar Najmuddin¹, Hidayat Muhammad Sugiharto²

^{1,2} Universitas Negeri Semarang

Abstrak

Received: 01 Juni 2024

Revised: 08 Juni 2024

Accepted: 15 Juni 2024

Employee administration is very important for an organization because it can provide important information for decision making. The planning and employee procurement section at the Central Java Province Regional Civil Service Agency (BKD) is responsible for employee recruitment and placement. This section has the main task of carrying out employee formation, managing non-permanent employees, appointing CPNS/PNS, and selecting CPNS. In this research, the discussion about personnel administration includes: employee planning, recruitment, placement and dismissal.

Keywords: *Regional Personnel Agency, Civil Servant Services, Administrative Expenses*

(*) Corresponding Author: anaktangguh@students.unnes.ac.id

How to Cite: Najmuddin, A. H., & Sugiharto, H. M. (2024). Beban Administrasi Pelayanan Kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. <https://doi.org/10.5281/zenodo.12702782>.

PENDAHULUAN

Sumber daya paling penting dalam suatu organisasi adalah manusia, yang melalui karya, bakat, dan kreatifitas menunjang kelangsungan hidup organisasi. Organisasi yang memiliki teknologi canggih sekalipun tidak akan bisa untuk mencapai tujuan tanpa sumber daya manusia. Sebagai sumber daya penting dalam suatu organisasi, manusia harus memiliki keahlian dalam bidangnya masing-masing untuk menyelesaikan tugas. Keahlian ini sangat memudahkan seseorang untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin. Keahlian juga dapat menghasilkan output pekerjaan yang lebih baik. Manusia adalah sumber daya paling penting dalam suatu organisasi, berkontribusi pada kelangsungan hidup organisasi melalui karya, bakat, dan kreatifitas mereka. Sumber daya manusia adalah kunci untuk mencapai tujuan organisasi, terlepas dari teknologi canggihnya. Manusia harus memiliki keahlian dalam bidangnya masing-masing untuk menyelesaikan tugas karena mereka adalah sumber daya penting dalam suatu organisasi. Keahlian ini dapat membantu pemimpin menyelesaikan tugas. Mereka juga dapat menghasilkan output pekerjaan yang lebih baik.

Dalam suatu instansi, administrasi sangat penting. Administrasi memastikan semua kegiatan dan aktivitas kantor berjalan dengan baik. Administrasi sendiri memiliki definisi sebagai "Keseluruhan proses kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya."¹ Administrasi kepegawaian adalah cabang ilmu

¹ Inu Kencana Syafii, Pengertian Administrasi, 1999.



administrasi yang paling penting bagi kehidupan suatu organisasi karena sangat erat kaitannya dengan pegawai atau karyawan. Proses administrasi kepegawaian membahas atau mencatat segala sesuatu yang berhubungan dengan pegawai. Pada dasarnya, administrasi kepegawaian adalah orang yang sekaligus objek atau tujuan kegiatan organisasi.² Penyiapan peraturan daerah mengenai kebijaksanaan teknis kepegawaian para aparatur sipil negara (ASN), persiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan, penetapan gaji, tunjangan, kesejahteraan, dan pemberhentian pegawai negeri sipil, dan pengelolaan sistem informasi kepegawaian adalah tugas utama Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah dalam melaksanakan administrasi kepegawaian daerah.

Dalam melaksanakan administrasi kepegawaian, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) tentu saja menghadapi banyak masalah. termasuk masalah yang menghambat pengangkatan pegawai negeri sipil, masalah dengan kenaikan pangkat, pemindahan, dan masalah lainnya. Masalah-masalah ini dikenal sebagai beban administrasi. Berikut ini, kami membahas tugas-tugas administrasi yang berkaitan dengan pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah.

METODE

Penelitian ini digolongkan sebagai penelitian deskriptif. Penelitian Deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan guna menggambarkan situasi yang menjadi objek penelitian. Dalam hal ini peneliti bermaksud untuk mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan administrasi kepegawaian pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah. Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode yakni Teknik metode wawancara, dan Observasi. Penelitian ini juga menggunakan basis penelitian pustaka dengan mendapatkan data sekunder berupa buku literatur, Hasil penelitian, dan beberapa jurnal terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Administrasi Kepegawaian Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah.

Dr. F.X. Soejadi, M.PA, menyatakan bahwa administrasi kepegawaian adalah proses yang dilakukan oleh setiap pemimpin untuk mencapai tujuan dan cita-cita suatu organisasi atau lembaga sesuai dengan sifat, nilai, dan fungsi organisasi serta sifat dan nilai anggota organisasi. Manajemen dan administrasi kepegawaian adalah hal yang sama. Dr. M. Manullang mengatakan manajemen tenaga kerja adalah seni yang melibatkan pengaturan, pelaksanaan, dan pengawasan tenaga kerja untuk mencapai tujuan tertentu.³

² Jurnal Administrasi Kepegawaian, Slamet Saksono, Yogyakarta, 1995.

³ GUSMAN, "MANAJEMEN/ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN," n.d., <https://sumsel.kemendag.go.id/files/sumsel/file/file/TULISAN/hxae1337044452.pdf>.

Dalam hal ini, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah memiliki tupoksi yaitu untuk melakukan pengelolaan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada dibawah lingkup pemerintahan Provinsi Jawa Tengah. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah juga menjadi garda terdepan untuk melakukan pelayanan untuk ASN atau PNS dilingkup Pemerintahan Provinsi Jawa Tengah. Sesuai dengan yang tertera pada Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 67 Tahun 2021, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah memiliki tugas untuk membantu Gubernur untuk melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang Kepegawaian. Fungsi dari BKD Jawa Tengah seperti yang tertera pada pasal (4) yaitu “a. penyusunan kebijakan teknis penyusunan kebijakan teknis di Bidang Perencanaan dan Pengembangan Pegawai, Mutasi, Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai, Penilaian Kompetensi dan Informasi Kepegawaian.”

Bidang yang membawahi untuk melakukan tugas pokok dan fungsinya sebagai yang menangani urusan perekrutan dan penempatan pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah yaitu Sub-bidang Mutasi yang memiliki tupoksi nya sebagai bagian yang melayani Kenaikan Pangkat, Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil, Pemberhentian dan Pemindahan Pegawai, dan layanan pensiun untuk ASN atau PNS yang telah purna. Dalam penelitian ini bahasan mengenai administrasi kepegawaian meliputi: Perencanaan Pegawai; *Recruitment* Pegawai, Penempatan Pegawai, Pemberhentian Pegawai, dan Kenaikan Pangkat Pegawai.

1.) Perencanaan Pegawai

Sebelum memulai proses rekrutmen, perencanaan dilakukan. Perencanaan sumber daya manusia berarti merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan instansi dan membantu mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Proses ini digunakan untuk menentukan kebutuhan pegawai di masa depan. Untuk melakukan perencanaan, subbidang perencanaan dan pengadaan pegawai mengumpulkan seluruh data jumlah pegawai. Kemudian, diidentifikasi bagian mana yang kekurangan staf dan dilaporkan kepada kantor pusat untuk diusulkan perekrutan dan penambahan pegawai.

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI (MENPAN-RB) Nomor 13 tahun 2019 pasal 1 angka (1) hingga (2) dijabarkan mengenai definisi dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau Aparatur Sipil Negara (ASN). Angka (1) berbunyi “Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.” Kemudian dilanjutkan oleh angka (2) “Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.” Secara singkat ASN atau PNS bisa didefinisikan sebagai Warga Negara Indonesia (WNI) yang memenuhi syarat tertentu dan diangkat sebagai PNS yang bekerja dibawah dan didalam lingkup pemerintahan.

Menurut Mary Parker Follet dalam Eri (2019)⁴, Manajemen adalah seni melakukan pekerjaan melalui orang lain, yang berarti bahwa untuk mencapai tujuan organisasi, manajer melibatkan orang lain untuk melakukan berbagai tugas yang telah diatur. Sedangkan Sumber Daya Manusia (SDM) Individu produktif yang bertanggung jawab untuk menggerakkan suatu organisasi, baik di institusi maupun perusahaan, dikenal sebagai sumber daya manusia (SDM). Mereka adalah aset yang perlu dilatih dan dikembangkan. Untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia (SDM) harus dimiliki. Sumber daya manusia adalah komponen organisasi yang paling penting dibandingkan dengan komponen sumber daya lainnya, seperti modal dan teknologi, karena manusia mengendalikan faktor lain. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) didefinisikan dalam bukunya oleh Drs. Malayu S.P. Hasibuan yaitu, sebagai ilmu dan seni dalam mengatur segala hubungan dan peranan tenaga kerja agar efisien dan efektif demi terwujudnya tujuan Perusahaan, karyawan dan Masyarakat.

Manajemen SDM Pegawai Negeri Sipil (PNS) dimulai dengan tahap penyusunan formasi dan penetapan kebutuhan. Pada tahap ini, melihat dan melakukan analisis jabatan dan beban kerja yang berisi uraian penugasan dan pekerjaan dengan tahapan membentuk tim. Melihat kebutuhan pegawai dan melihat formasi kosong yang sebelumnya terisi oleh PNS yang sekarang sudah pensiun atau PNS yang dirotasi, lalu dilakukan-nya oleh BKD dengan tahapan-tahapan seperti persiapan, pengumpulan data jabatan, pengolahan data jabatan, verifikasi jabatan, uraian jabatan, spesifikasi jabatan, validasi kebutuhan, jumlah pegawai, dan penetapan peta jabatan. Hal ini dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) dalam hal ini Kepala Daerah.⁵ Penyusunan dan penetapan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2014, di dalam pasal 56 disebutkan bahwasannya “Setiap Instansi Pemerintah wajib menyusun kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja.” Selanjutnya disebutkan pada ayat (2) “Penyusunan kebutuhan jumlah dan jenis jabatan PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun yang diperinci per 1 (satu) tahun berdasarkan prioritas kebutuhan.” Selanjutnya pasal 57 menyebutkan lebih lanjut yaitu “Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyusunan dan penetapan kebutuhan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 diatur dengan Peraturan Pemerintah.” Peraturan yang menjadi dasar pelaksanaan penyusunan dan penetapan kebutuhan Pegawai yaitu diatur dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PAN-RB) Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja.

⁴ Eri Susan, “MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1,” *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2019): 952–62.

⁵ Ahmad Faiz, Retno Sunu Astuti, and Teuku Afrizal, “Sistem Merit Pada Sektor Pemerintahan : Proses Pengisian Dan Penempatan Jabatan Pelaksana Di Badan Kepegawaian Daerah Jawa Tengah,” *Perspektif* 9, no. 2 (2020): 406–17, <https://doi.org/10.31289/perspektif.v9i2.3878>.

2.) Rekrutmen Pegawai

Setelah proses perencanaan pengadaan pegawai selesai, proses perekrutan dimulai. Untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas, calon karyawan atau pelamar yang ada harus diseleksi.⁶ Pemilihan karyawan adalah proses pengambilan karyawan yang ditetapkan oleh perusahaan. Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah, proses pemilihan pegawai terdiri dari penerimaan pendahuluan, tes penerimaan, wawancara seleksi, evaluasi medis, dan wawancara dengan atasan langsung. Selanjutnya, proses perekrutan pegawai dimulai dengan tahap pembuatan formasi. Selanjutnya, formasi tersebut diajukan kepada pemerintahan pusat dan menunggu penetapan jumlah yang diperlukan untuk perekrutan pegawai. Setelah penetapan jumlah yang diperlukan, pengumuman tentang jumlah yang diperlukan untuk perekrutan pegawai dibuat, dan ini dimasukkan ke dalam tahap perencanaan pegawai.

Perekrutan pegawai di lingkup pemerintahan dibagi menjadi 2 jenis yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non Pegawai Negeri Sipil (PNS) terdapat 3 sumber, yaitu melalui seleksi CPNS, seleksi Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (P3K), dan Outsourcing atau Honorer. CPNS adalah status yang diberikan untuk peserta yang mengikuti seleksi CPNS dan lolos uji kompetensi, kualifikasi secara objektif. Dilansir dari laman jatengprov.go.id, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah membuka rekrutmen CASN pada tahun 2021, adapun Formasi kebutuhan pegawai untuk pemerintahan kabupaten/kota dan pemerintahan Provinsi Jawa Tengah sebanyak 80.396. Formasi penerimaan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) sebanyak 10.233 (umum 6.501; disabilitas 3.386; cumlaude 136; dan khusus disabilitas 210). Adapun formasi untuk Pegawai Pemerintahan dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yaitu sebanyak 70.163 formasi, terdiri dari PPPK guru sebanyak 70.163 formasi dan PPPK jabatan fungsional sebanyak 3.297 formasi, nantinya peserta yang memenuhi Passing grade akan menjadi PNS dan PPPK yang bekerja di lingkungan Pemerintahan Kabupaten/Kota yang dibawah dan Pemerintahan Provinsi Jawa Tengah.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 6 disebutkan "Pegawai ASN terdiri atas: PNS; dan PPPK." Perbedaan yang mendasar pada PNS dan PPPK adalah Hak yang didapatkan oleh para kandidat PNS dan PPPK, hal ini tertuang pada pasal 21 "PNS berhak memperoleh: gaji, tunjangan, dan fasilitas; cuti; jaminan pensiun dan jaminan hari tua; perlindungan; pengembangan kompetensi." Selanjutnya pada pasal 22 "PPPK berhak memperoleh: gaji dan tunjangan; cuti; perlindungan; pengembangan kompetensi." Dalam hal ini yang membedakan PNS dan PPPK ialah hak yang didapatkan, seperti PNS akan mendapatkan jaminan pensiun dan hari tua sedangkan PPPK tidak mendapatkan hak itu. Untuk kewajiban dan tugas yang akan dilaksanakan PNS dan PPPK adalah sama.

⁶ Buku Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia, Halaman 102, T. Hani Handoko Tahun 1992.

Sesuai Peraturan MenPAN dan Reformasi Birokrasi Nomor 1023 Tahun 2023, nilai ambang batas Seleksi Kompetensi Dasar Pengadaan Calon Pegawai Negeri Sipil Tahun 2023, termasuk Tes Karakteristik Pribadi (TKP) dengan nilai 166, Tes Intelegensia Umum (TIU) dengan nilai 80 dan Tes Wawasan Kebangsaan (TWK) dengan nilai 65. Tes seleksi CASN menggunakan SKD dan SKB sistem Computer Assisted Test (CAT). Setelah lulus kompetensi dasar, peserta dapat mengikuti kompetensi bidang. Kombinasi kompetensi dasar dan kompetensi bidang menentukan kelulusan CPNS. Setelah lulus, CPNS ditempatkan di instansi formasi yang dilamar.

Pengolahan hasil seleksi CASN diatur dalam Undang-Undang Nomor 27 tahun 2021 tentang pengadaan pegawai negeri sipil, disebutkan dalam pasal 48 ayat (2) “Pengelohan hasil integrasi nilai SKD dan SKB dilakukan oleh Ketua Panselnas.” Dilanjut oleh ayat (3) “Pengolahan hasil integrasi nilai sebagaimana dimaksud pada ayat (2) sesuai dengan ketentuan sebagai berikut: a. SKD sebesar 40% (empat puluh persen); dan SKB sebesar 60% (enam puluh persen).” Jika hasil akhir dari pengolahan nilai terjadi kesamaan hasil nilai maka penentuan kelulusan ditentukan dengan nilai kumulatif SKD yang tertinggi, jika hasil masih saja sama maka ditentukan dari nilai Tes Karakteristik Pribadi (TKP); Tes Intelegensia Umum (TIU) hingga Tes Wawasan Kebangsaan (TWK) dengan nilai yang tertinggi. Jika masih saja terdapat kesamaan nilai, maka penentuan kelulusan didasarkan pada nilai indeks prestasi kumulatif bagi lulusan diploma/sarjana/magister, sedangkan lulusan sekolah menengah atas/ sederajat berdasarkan nilai rata-rata yang tertinggi. Jika masih terdapat kesamaan nilai maka penentuan kelulusan didasarkan pada usia pelamar yang tertinggi. Hasil dari pengolahan nilai SKD dan SKB disampaikan kepada ketua panitia seleksi instansi masing-masing dan tim pengarah beserta tim pengawas secara daring. Pengumuman hasil akhir seleksi dilakukan secara terbuka dan disampaikan oleh ketua Panselnas. Pelamar yang dinyatakan lulus seleksi dilakukan-nya masa percobaan selama 1 (satu) tahun. Setelah masa percobaan dan lulus, CPNS dapat diangkat menjadi PNS dan ditempatkan dalam jabatan dan pangkat tertentu. Hal ini juga berlaku untuk instansi BKD Provinsi Jawa Tengah. Untuk formasi CPNS, jabatan fungsional harus diangkat setelah menjadi PNS dan harus mengikuti diklat jabatan fungsional. Formasi yang ada di peta jabatan dapat disesuaikan dengan inpassing.

Pada titik ini, beberapa faktor penghambat atau beban administrasi yang ditanggung telah ditemukan. Salah satunya adalah sumber daya yang tidak memadai. BKD menghadapi masalah dalam proses perekrutan pegawai karena kekurangan kandidat dan sumber daya yang berkualitas. Selain itu, koordinasi antar departemen menyebabkan masalah dalam proses perekrutan pegawai.

3.) Penempatan Pegawai

Agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik, proses penempatan sangat penting. Dalam proses penempatan, sebuah organisasi harus menyesuaikan latar belakang pendidikan calon pegawai dengan keahlian dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk posisi yang dibutuhkan. Dalam proses penempatan ini, faktor-faktor seperti pendidikan, pengetahuan, ketrampilan, dan pengalaman kerja harus dipertimbangkan. Karena kesesuaian antara pendidikan dengan jabatan akan sangat

berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan tujuan dari instansi tersebut dapat dengan mudah dicapai

Meskipun narasumber tidak menyebutkan masalah yang dihadapi secara eksplisit, penting untuk diingat bahwa penempatan adalah proses yang kompleks dan multifaset yang melibatkan banyak tahapan, seperti perencanaan, implementasi, dan analisis. Oleh karena itu, setiap tahap penetapan pegawai mungkin menghadapi masalah, seperti kurangnya kandidat untuk ditempatkan, masalah pembiayaan pegawai, dan lain sebagainya.

4.) Pemberhentian Pegawai

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja antara seseorang dengan perusahaan. Perusahaan atau organisasi yang bersangkutan dengan karyawannya dapat melakukan pemberhentian atas dasar keputusan yang telah disepakati sebelumnya oleh perusahaan dan karyawan, serta undang-undang yang berlaku. Baik oleh instansi maupun oleh karyawan sendiri. Pegawai negeri sipil dapat diberhentikan karena pelanggaran, batas usia maksimal, atau pensiun. Pegawai Negeri Sipil juga dapat mengajukan pensiun dini. Usia maksimal untuk pensiun dini adalah lima puluh tahun dengan masa kerja dua puluh tahun.

Pada tahapan ini tentu saja memiliki beberapa hambatan dan kendala administrasi pelayanan khususnya pada pegawai yang diberhentikan karena adanya unsur pelanggaran diantaranya: Terdapat perlawanan dari pihak terkait, Resistensi atau perlawanan dari pihak terkait atau pegawai yang bersangkutan menjadi salah satu faktor penghambat, kemudian ketidakjelasan aturan dan kebijakan, ambigu terkait peraturan dan kebijakan serta prosedur hukum dan administrative yang kompleks berpengaruh terhadap pemberhentian pegawai BKD, Interfrensi politik, adanya intervensi politik atau tekanan dari pihak-pihak tertentu, dan isu etika. Pertimbangan etika terkait dengan pemberhentian pegawai dapat menjadi beban pelaksanaan, terutama ketika terjadi kontra terkait etika atau moralitas terhadap keputusan pemberhentian.

5.) Kenaikan Pangkat

Setelah memenuhi persyaratan tertentu, Pegawai Negeri Sipil (PNS) diberi kenaikan pangkat sebagai penghargaan atas prestasi kerja mereka dan pengabdian mereka kepada negara. Peningkatan pangkat juga dimaksudkan untuk mendorong PNS untuk meningkatkan prestasi kerja dan pengabdiannya. Salah satu komponen penting dalam pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kenaikan pangkat. Ini diharapkan akan meningkatkan semangat kerja bagi PNS yang bersangkutan karena kenaikan pangkat yang tepat waktu dan tepat sasaran akan berdampak pada kenaikan gaji pokok, yang secara tidak langsung akan berdampak pada kesejahteraan PNS yang bersangkutan.⁷

⁷ Anang Dwinanta and Rosalina Ginting, "Analisis Pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Di Kabupaten Semarang)," *Jurnal Ilmiah CIVIS II*, no. 1 (2012): 173–98.

Kenaikan pangkat diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kenaikan pangkat PNS dibagi menjadi 2 sistem, yaitu sistem regular dan sistem kenaikan pangkat pilihan. Dilansir dari situs bkd.jatengprov.go.id sistem kenaikan pangkat di lingkup pemerintahan provinsi Jawa Tengah terdapat 4 sistem kenaikan pangkat, yaitu sistem kenaikan pangkat regular; sistem kenaikan pangkat pilihan; kenaikan pangkat anumerta; kenaikan pangkat pengabdian. Masa periode kenaikan pangkat Pegawai Negeri yaitu pada tanggal 1 Januari, 1 April, 1 Juli, dan 1 Oktober setiap tahun. Untuk kenaikan pangkat regular pegawai negeri diberi syarat dan ketentuan yaitu “Sedang tidak menduduki jabatan structural atau jabatan fungsional tertentu; melaksanakan tugas belajar dan sebelumnya tidak menduduki jabatan structural atau jabatan fungsional tertentu; dipekerjakan atau diperbentukan secara penuh di luas instansi induk dan tidak menduduki jabatan structural atau jabatan fungsional tertentu.” Dan pegawai negeri “sekurang-kurangnya telah menduduki pangkat terakhirnya selama 4 (empat) tahun dan setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.”

Pegawai negeri yang berada di lingkup pemerintahan provinsi Jawa Tengah dapat mengajukan pengusulan kenaikan pangkat secara paperless pada situs <https://efile.bkd.jatengprov.go.id/> dan <https://simpeg.bkd.jatengprov.go.id>. Penggunaan aplikasi e-file dan simpeg.bkd yaitu untuk pengajuan kenaikan pangkat dan pengumpulan berkas-berkas yang menjadi syarat untuk kenaikan pangkat, seperti SK pangkat terakhir; SK karpeg; SKP; P.SKP; PPK (2 tahun terakhir); dan ijazah terakhir dilengkapi dengan transkrip nilai. Hal ini hanya berlaku untuk pegawai dengan golongan IV/B ke bawah. Sedangkan untuk pegawai dengan golongan IV/C ke atas secara manual untuk mengirimkan berkas kepada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Tengah. Kenaikan pangkat pegawai dengan sistem pilihan jabatan struktural dapat dipertimbangkan bagi pegawai yang menduduki jabatan structural dan pangkatnya masih dalam jenjang pangkat terendah yang ditentukan untuk jabatan ini pangkatnya dapat dinaikan setingkat lebih tinggi dengan syarat sekurang-kurangnya telah berada selama 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir dan penilaian prestasi kerja minimal dengan predikat baik dalam 2 (dua) tahun terakhir. Berkas yang menjadi syarat untuk kenaikan pangkat Pegawai di lingkup pemerintahan provinsi Jawa Tengah sama dengan kenaikan pangkat regular namun ditambah dengan SK jabatan terakhir; Surat pernyataan pelantikan. Untuk pegawai structural dengan golongan III/D yang akan naik pangkat menjadi golongan IV/A memiliki tambahan syarat untuk pengajuan kenaikan pangkat, yaitu dengan melampirkan berkas STLUUD/Ijazah S2 (magister)/STL Diklat PIM III.

Sistem kenaikan pangkat pilihan jabatan fungsional diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pasal 13 “Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatan fungsional tertentu, dapat dinaikkan pangkatnya setiap kali setingkat lebih tinggi, apabila: a. sekurang-kurangnya telah 2 (dua) tahun dalam pangkat terakhir; b. telah memenuhi angka kredit yang ditentukan; dan c. setiap unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.” Kenaikan pangkat pada Pegawai Negeri Sipil juga bisa diperoleh dengan penyeteraan Pendidikan atau penyesuaian ijazah.

KESIMPULAN

Hasil penelitian kami tentang subjek "**Pelaksanaan Administrasi Kepegawaian**" dan "**Beban Administrasi**" di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah menunjukkan bahwa pelaksanaan administrasi kepegawaian yang dilakukan pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Tengah meliputi:

1. Perencanaan pegawai negeri sipil terdiri dari langkah-langkah untuk mengevaluasi setiap aspek, dan kemudian disarankan untuk menambah staf baru untuk mengisi posisi yang kosong atau kekurangan staf..
2. Perekrutan pegawai negeri sipil ini diawali dengan menyusun formasi untuk kemudian diajukan ke pusat setelah disetujui baru bisa melakukan perekrutan dengan kuota yang telah ditentukan pusat.
3. Tingkat pendidikan dan kesesuaian dengan keahlian adalah beberapa faktor yang dipertimbangkan dalam penempatan pegawai negeri sipil.
4. Pembinaan pegawai negeri sipil dilakukan apabila seorang pegawai melakukan pelanggaran. Pembinaan ringan, pembinaan sedang, dan pembinaan berat adalah tiga kategori pembinaan yang memiliki hukuman yang berbeda-beda.
5. Pegawai negeri sipil dapat diberhentikan jika mereka telah mencapai batas usia pensiun atau karena pelanggaran. Mereka juga dapat diberhentikan atas kemauan mereka sendiri dan mengajukan pensiun dini.
6. Kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil (PNS) diadakan dengan tujuan agar Pegawai lebih termotivasi untuk bekerja karena kenaikan pangkat. Ada dua sistem kenaikan pangkat: sistem reguler dan sistem pilihan. Sistem kenaikan pangkat PNS terdiri dari empat sistem: sistem kenaikan pangkat reguler, sistem kenaikan pangkat pilihan, kenaikan pangkat anumerta, dan kenaikan pangkat pengabdian.

Faktor-faktor pengambat yang mengganggu administrasi kepegawaian yang kompleks sering terjadi. Ini termasuk sarana dan prasarana yang buruk, pegawai yang menyelesaikan tugas terlalu lama, kebijakan atasan yang tiba-tiba, dan kurangnya komunikasi antar pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa administrasi kepegawaian telah dilakukan sesuai prosedur tetapi belum berjalan sepenuhnya. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya pelaksanaan administrasi oleh suatu instansi. Dengan melakukan administrasi dengan benar adalah penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan harapan suatu instansi dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Hani Handoko. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
Heidjrachman dan Suad Husnan. (1981). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
Inu Kencana Syafiiie dkk. (1999). *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Malayu S.P. Hasibuan. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marihot T.E. Hariandja. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Maman Ukas. (2004). *Manajemen Konsep Prinsip Dan Aplikasi*. Bandung: Agnini.
- Manulang. (1987). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mathis & Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Miftah Thoha. (1989). *Administrasi Kepegawaian Daerah*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moh. Agus Tulus. (1989). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Musanef. (2000). *Manajemen kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung.
- Mutiara S. Panggabean. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Ghalia Indonesia.
- Niti Semito. (1984). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peorwadarminta. (2003). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta; Balai Pustaka.
- Raharjo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Safrudin. (1965). *Administrasi Kepegawaian*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Situmorang dan Juhir. (1994). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Slamet Saksono. (1995). *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: PT Kanisius.
- Sondang P. Siagian. (1992). *Kerangka Dasar Ilmu Administrasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suwatno. (2003). *Azas-azaz manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: Suci Press.
- Umar Nimran, dkk. (1995). *Pengembangan Ilmu Administrasi*. Malang: IKIP Malang.
- Widjaja, A.W. (1986). *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Dwinanta, Anang, and Rosalina Ginting. "Analisis Pelayanan Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Di Kabupaten Semarang)." *Jurnal Ilmiah CIVIS II*, no. 1 (2012): 173–98.
- Eri Susan. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 9, no. 2 (2019): 952–62.
- Faiz, Ahmad, Retno Sunu Astuti, and Teuku Afrizal. "Sistem Merit Pada Sektor Pemerintahan : Proses Pengisian Dan Penempatan Jabatan Pelaksana Di Badan Kepegawaian Daerah Jawa Tengah." *Perspektif* 9, no. 2 (2020): 406–17. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v9i2.3878>.
- GUSMAN. "MANAJEMEN/ADMINISTRASI KEPEGAWAIAN," n.d. <https://sumsel.kemenag.go.id/files/sumsel/file/file/TULISAN/hxae1337044452.pdf>.