

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) dan Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada suatu organisasi negara. ASN dibagi menjadi dua yaitu Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja atau disingkat PPPK dan Pegawai Negeri Sipil.¹

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga Indonesia yang telah memenuhi persyaratan sesuai ketentuan yang ada, dan diangkat dengan mendasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu, untuk melaksanakan tugas negara dan digaji sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku. Pegawai Negeri Sipil adalah warga Indonesia yang telah memenuhi persyaratan yang ada dan diangkat secara tetap sebagai Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) oleh pejabat pembina kepegawaian dengan tujuan menduduki jabatan negara dan digaji sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.²

Pegawai merupakan faktor utama dalam pergerakan dinamika suatu organisasi. Sarana dan prasarana organisasi akan dinamis apabila memiliki pegawai yang berkualitas, apabila suatu pegawai memiliki kualitas yang tinggi dan mengelola dengan baik maka secara nyata pegawai akan membawa

¹ Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Pemerintah Kota Sibolga. 2014. "Profil Jabatan Aparatur Sipil Negara (Seri 1)". Sibolga

² Pasal 1 angka 2 Undang Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

pengaruh positif terhadap perusahaan, berlaku juga sebaliknya apabila pegawainya tidak berprestasi atau tidak berkualitas maka akan merugikan organisasi. Maka dari itu, setiap organisasi harus mengetahui bahwa eksistensinya di masa yang akan datang bergantung dengan prestasi pegawai. Untuk mencapai tujuan organisasi, salah satu faktor yang menunjang adalah prestasi kerja pegawai karena dapat menjaga kelangsungan tujuan organisasi.³

Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan cara pengembangan karier. Pengembangan karier adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan secara teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi melalui jabatan pendidikan dan latihan, promosi dan pemindahan pegawai/mutasi. Tujuan dari upaya ini adalah memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pekerjaan pegawai agar mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi.⁴

Diperoleh informasi bahwa di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta (BKPP) memiliki tugas membantu Pejabat Pembina Kepegawaian untuk kelancaran pelaksanaan manajemen PNS Kota Yogyakarta. Dalam rangka pembinaan untuk pegawai, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Yogyakarta (BKPP) memberikan kesempatan yang luas untuk para pegawai Dinas Pendidikan kota Yogyakarta

³ Tedi Sudrajat dan Dewi Kania Sugiarti, "Konsep Keadilan dalam Sistem Promosi Jabatan; Pencarian Makna Berdasarkan Evaluasi Substansi UU-ASN dan Perbandingan dengan Negara Singapura", *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, Vol. 10 No 1 Juni 2016, hlm. 86.

⁴ Halim Malik, "Manajemen SDM Pengembangan Karier", diakses dari <https://www.kompasiana.com/unik/551c188181331151019de2e1/manajemen-sdm-pengembangan-karier>, pada tanggal 3 Januari 2019, pukul 19.08 WIB.

mengembangkan potensinya dengan cara pengembangan karier untuk mencapai target program dan dan tujuan organisasi.⁵

Secara umum permasalahan pegawai dalam birokrasi pemerintahan mengacu pada permasalahan Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya Pegawai Negeri Sipil yang ditempatkan dan bekerja pada lingkungan birokrasi untuk menjalankan tugas negara dan fungsi sebagaimana yang telah ditetapkan. Dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang berpendidikan rendah, kurang cocoknya jenis pekerjaan dengan potensi/keahlian yang dimiliki pegawai, serta kesalahan dalam penempatan dan adanya pegawai yang tidak minat mengikuti program yang disediakan oleh organisasi yaitu pengembangan karier melalui pendidikan dan latihan, hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya jumlah pegawai yang berprestasi.⁶

Pengembangan menjadi penting dalam suatu organisasi karena dengan pengembangan karierlah organisasi maju dan berkembang. Tujuan dari pengembangan karier sendiri adalah meningkatkan prestasi pegawai. Apabila dilihat dari segi anggaran dana, pengembangan karier memang membutuhkan dana yang besar, namun dana ini merupakan investasi yang besar bagi organisasi dibidang personalitas. Peran pegawai sangat mempengaruhi berhasil atau tidaknya suatu bidang usaha, apabila pegawai memiliki

⁵ Layanan Informasi Kepegawaian Elektronik (LIKE) BKPP Kota Yogyakarta, “Tugas Pokok dan Fungsi”, diakses dari, <https://bkpp.jogjakota.go.id/opd/tugas>, pada tanggal 23 Februari 2019, pukul 11.54 WIB.

⁶ Kompasiana, “Rasionalisasi PNS, “Kegagalan Manajemen Kepegawaian Pemerintah”, diakses dari <https://www.kompasiana.com/asmuddin/56dfb6906623bd102cec2faf/rasionalisasi-pns-kegagalan-manajemen-kepegawaian-pemerintah>, pada tanggal 23 Februari 2019, pukul 11.23 WIB.

kemampuan yang baik dalam bidangnya maka tingkat keberhasilannya akan lebih tinggi, begitupun sebaliknya.⁷

Sama halnya dengan Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta sebagai sebuah instansi pemerintahan yang melaksanakan urusan pemerintahan dalam bidang pendidikan, pegawai harus mempunyai kualitas keahlian yang baik dalam memenuhi kewajibannya. Oleh karena itu, sangat diperlukan peningkatan keterampilan dan keahlian bagi pegawai untuk menjalankan tugasnya dengan baik.

Pembagian pegawai di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta berdasarkan profesi tidak seimbang, jumlah pegawai dan guru yang berada di Sekolah Menengah Pertama (SMP) adalah total 620 orang. Kemudian pegawai dan guru yang berada di Sekolah Dasar (SD) terdapat 930 orang. Lalu pegawai dan guru yang ada di Taman Kanak-Kanak (TK) terdapat 387 orang.

Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta kurang, dapat dilihat pada profesi TK yang mana hanya ada 4 PNS. Mengingat dari perkembangan kebutuhan pelayanan dibidang pelayanan administrasi yang semakin berkembang sesuai dengan kebutuhan pegawai, maka pengembangan karier sangat perlu direncanakan dengan tepat dan berkelanjutan.

⁷ Nuga, "Manfaat Pengembangan Karier Dalam Perusahaan", diakses dari <http://www.astaga.com/career-karir/manfaat-pengembangan-karir-dalam-perusahaan>, pada tanggal 23 Februari 2019, pukul 13.23 WIB.

Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat dijadikan sebagai acuan untuk peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia khususnya Pegawai Negeri Sipil agar dapat menjadi pertimbangan bagi pemerintah. Pengaturan terhadap ASN dengan Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 diperkuat dengan Undang Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik, kedua Undang-Undang tersebut dapat menjadi acuan dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja pelayanan publik. Perlu diwujudkan Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kemampuan melaksanakan tugas-tugas negara dengan professional dan bertanggungjawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional, serta bersih dan bebas dari Kolusi, Korupsi dan Nepotisme. Dengan demikian agar pekerjaan pegawai diselesaikan dengan baik maka diperlukan program pengembangan karier yaitu melalui pendidikan dan latihan (diklat) tujuannya adalah agar pegawai dapat menguasai pekerjaan sesuai dengan bidangnya.

Dengan demikian sudah jelas bahwa pengembangan karier yang baik akan meningkatkan efektivitas kerja pegawai, agar dapat memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai program dan tujuan organisasi. Pekerjaan yang semakin baik dan meningkat akan berpengaruh langsung dengan

peluang bagi pegawai untuk memperoleh jabatan yang diharapkan atau yang dicita-citakannya.⁸

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 pemerintah mempunyai tujuan untuk meningkatkan pengelolaan PNS dengan sistem yang disebut “Manajemen Pegawai Negeri Sipil”. Manajemen PNS mempunyai tujuan untuk menjamin pelaksanaan tugas negara dan pembangunan nasional dengan baik.

Kebijakan-kebijakan yang terdapat dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil diantaranya adalah penetapan aturan, prosedur, formasi, pengangkatan pegawai, pengembangan karier pegawai, pemindahan/mutasi, gaji, tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian, hak dan kewajiban, dan kedudukan hukum.

Bagi Pegawai Negeri Sipil wajib mengikuti program Diklat untuk meningkatkan keahlian pegawai dan pengembangan diri dalam rangka peningkatan karier pegawai, maka pihak pimpinan kantor sudah melakukan program Pendidikan dan Pelatihan.

Pelaksanaan diklat jabatan di lingkungan Dinas Pendidikan kota Yogyakarta meliputi 1 orang Kepala Dinas, 1 orang Sekertaris, 3 orang Kepala Sub Bagian, 12 orang Kepala Seksi, 1 orang Kepala Sekolah, dan 6 orang struktural tertentu.

⁸ Distyawaty, “Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Aparatur Pengawas Inspektorat Daerah Sulawesi Tengah”, *Neliti Repositori Ilmiah Indonesia*, Vol 5 Nomor 5, 24 April 2017, hlm. 56-88.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dan membahas mengenai Pelaksanaan Pengembangan Karier Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pelaksanaan pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta?
2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat pelaksanaan pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada penulisan karya ilmiah ini adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pengembangan karier PNS di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan pengembangan karier PNS di Dinas Pendidikan Kota Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan guna memberikan penambahan pustaka hukum, yang berkaitan

dengan pelaksanaan pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil berdasarkan UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

2. Manfaat Praktis

Sebagai pengetahuan ilmu baru bagi pengembangan ilmu hukum khususnya Hukum Administrasi Negara