

I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Setiap organisasi baik swasta maupun pemerintah membutuhkan sumber daya manusia dengan mutu yang berkualitas dengan menuntut karyawannya untuk bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini disebabkan oleh manusia merupakan pelaku utama dalam seluruh kegiatan yang ada di dalam perusahaan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pengevaluasian. Maka dari itu, perusahaan harus berupaya semaksimal mungkin dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan membantu perusahaan maupun organisasi dalam usahanya mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Salah satu bentuk upaya yang dilakukan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan diadakannya promosi jabatan. Menurut Nuraini (2013:75), promosi adalah kegiatan perpindahan karyawan, dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi sehubungan dengan prestasi yang diikuti dengan fasilitas (kompensasi dan status) serta tugas dan wewenang tanggung jawab yang lebih besar dari jabatan sebelumnya. Promosi jabatan merupakan suatu hal yang penting bagi setiap karyawan, bahkan suatu hal yang dinantikan. Adanya promosi jabatan membuat karyawan merasa diberikan kepercayaan dan pengakuan oleh atasannya untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi. Selain itu, promosi jabatan dilaksanakan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi maupun perusahaan.

Dalam dunia kerja, sudah tidak asing lagi jika pegawai mengalami kenaikan pangkat atau yang biasa disebut dengan promosi. Kenaikan pangkat pada pegawai mengakibatkan pegawai memiliki gaji dan tunjangan yang lebih besar dibandingkan sebelumnya. Seorang pegawai akan mengalami kenaikan pangkat jika telah memenuhi beberapa persyaratan seperti tingkat pendidikan, masa kerja, ataupun kinerja yang baik. Sama halnya dengan pegawai pada umumnya, kenaikan pangkat juga dialami oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai salah satu bentuk penghargaan atas prestasi kerja dan pengabdian yang diberikan kepada negara. Kenaikan pangkat diharapkan dapat memberikan semangat pada Pegawai Negeri Sipil agar meningkatkan prestasi kerja dan pengabdianya terhadap negara.

Berlandaskan Peraturan Sekretaris Kabinet Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2010 mengenai Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Kabinet dinyatakan bahwa Sekretariat Kabinet adalah sebuah lembaga pemerintah yang dipimpin oleh Sekretaris Kabinet dan memiliki kedudukan serta bertanggung jawab kepada Presiden. Dalam penyelenggaraan pemerintahan, Sekretariat Kabinet bertanggung jawab dalam memberikan dukungan pengelolaan manajemen kabinet kepada Presiden dan Wakil Presiden. Salah satu tugas sekretariat kabinet adalah berperan dalam penyelenggaraan dukungan teknis dan administrasi kenaikan pangkat jabatan Pimpinan Tinggi Utama, Jabatan Pimpinan Tinggi Madya, dan pejabat lainnya melalui Tim Penilai Akhir.

Biro Sumber Daya Manusia, Organisasi, dan Tata Laksana merupakan salah satu unit kerja pada Sekretariat Kabinet Republik Indonesia yang menangani



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.

© Hak cipta milik IPB (Institut Pertanian Bogor)

Bogor Agricultural University

proses kenaikan pangkat pegawai negeri sipil (PNS) yang berada di lingkungan Sekretariat Kabinet. Dalam menjalankan tugasnya, Subbagian Mutasi, Kepangkatan, dan Pensiun yang berada di bawah Bagian Kepegawaian melaksanakan tugas-tugas terkait persiapan dan penyelesaian administrasi pengangkatan serta pengurusan kepangkatan pegawai negeri sipil yang berada di instansi tersebut. Berikut adalah data mengenai jumlah pegawai yang mengalami kenaikan pangkat selama tahun 2017 hingga 2020.

Tabel 1 Jumlah Pegawai pada Sekretariat Kabinet Republik Indonesia yang Mengalami Kenaikan Pangkat Tahun 2017-2020

No	Tahun	Periode		Jumlah
		April	Oktober	
1	2017	35	34	69
2	2018	96	30	126
3	2019	51	50	101
4	2020	34	74	108

Sumber: Kepala Subbagian Mutasi, Kepangkatan, dan Pensiun Periode 4 Sekretariat Kabinet Republik Indonesia

Berdasarkan data yang ada di atas, dapat dilihat bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mengalami kenaikan pangkat di Sekretariat Kabinet Republik Indonesia cenderung fluktuatif. Pada tahun 2018, kenaikannya cukup tinggi sebesar 57 pegawai, sedangkan pada 2019 mengalami penurunan sebanyak 25 pegawai, lalu mengalami peningkatan sebesar 7 orang pada tahun 2020. Hal ini dikarenakan masih banyak pegawai yang belum memenuhi persyaratan untuk dinaikkan pangkatnya. Oleh sebab itu, penulis tertarik untuk melakukan tinjauan pada Sekretariat Kabinet Republik Indonesia untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan sistem informasi manajemen pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Menilik dari pentingnya topik yang akan dibahas, maka penulis bermaksud untuk menuangkan hal tersebut dalam sebuah karya tulis yang berjudul **“Tinjauan Atas Pelaksanaan Sistem Informasi Manajemen Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Kabinet Republik Indonesia”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka masalah-masalah yang dapat teridentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem informasi manajemen kenaikan pangkat yang ada pada Sekretariat Kabinet Republik Indonesia?
2. Bagaimana pengendalian internal yang terdapat di dalam Sekretariat Kabinet Republik Indonesia?

1.3 Tujuan

Tujuan dilakukannya dari penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:



1. Menguraikan sistem informasi manajemen kenaikan pangkat yang ada pada Sekretariat Kabinet Republik Indonesia
2. Mengetahui pengendalian internal yang terdapat di dalam Sekretariat Kabinet Republik Indonesia.

1.4 Manfaat

Manfaat yang diharapkan dari dilakukannya penulisan tugas akhir ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Penulisan tugas akhir ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan penulis di luar ilmu yang telah didapatkan dari kampus mengenai sistem informasi manajemen kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil.

2. Bagi Pembaca

Diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi mengenai sistem informasi manajemen kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil dan menambah ilmu pengetahuan.

3. Bagi Instansi

Dengan adanya praktik kerja lapangan (PKL) ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai sistem informasi manajemen kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil pada Sekretariat Kabinet Republik Indonesia.

4. Bagi Akademik

Penulisan ini diharapkan dapat membuka peluang untuk menciptakan kerjasama yang baik antara pihak kampus dengan perusahaan dan sebagai sumber referensi tambahan untuk Perpustakaan Sekolah Vokasi IPB.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IPB.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IPB.

