

ETIKA ADMINISTRASI NEGARA DALAM PELAYANAN KENAIKAN PANGKAT KANTOR PENCARIAN DAN PERTOLONGAN JAMBI

NURHASNI, EDWIN BUSTAMI, PEBI JULIANTO
STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH

Email :

nurhasni792@yahoo.com

edwinbustami@gmail.com

pebijulianto@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out the procedures for implementing promotion service administration at the Jambi Search and Rescue office. This research uses descriptive qualitative research with purposive sampling technique as a determinant of research informants. Data were obtained through field interviews with 7 informants, namely 1 key informant and 6 regular informants. The results of this study indicate that the administrative ethics of promotion services have been going quite well, because all interested elements have already carried out promotion services at the Jambi Search and Rescue Office in accordance with the existing SOPs and their respective duties and functions, also supported by facilities and sufficient infrastructure, so that the existing constraints can be resolved properly.

Keywords: *ethics of state administration, promotion service*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tata cara pelaksanaan administrasi pelayanan kenaikan pangkat di kantor Pencarian dan Pertolongan Jambi. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik *purposive sampling* sebagai penentu informan penelitian. Data diperoleh melalui wawancara dilapangan kepada 7 orang informan yakni 1 orang informan kunci dan 6 orang informan biasa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etika administrasi pelayanan kenaikan pangkat sudah berjalan cukup baik, karena semua elemen yang berkepentingan sudah dalam pelaksanaan pelayanan kenaikan pangkat di Kantor Pencarian dan Pertolongan Jambi sudah bisa melaksanakannya sesuai dengan SOP yang ada serta tupoksi masing-masing, didukung juga dengan sarana dan prasarana yang cukup memadai, sehingga kendala-kendala yang ada dapat teratasi dengan baik.

Kata kunci : *Administrasi Negara, Pelayanan Kenaikan pangkat*

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pelayanan kenaikan pangkat adalah rangkaian proses administrasi seorang PNS yang akan mengajukan kenaikan pangkat, pelayanan disini adalah dimana seseorang dapat membantu atau menyiapkan apa saja yang akan dibutuhkan dalam proses kenaikan pangkat seorang PNS. Sedangkan etika administrasi adalah tata cara atau aturan yang akan digunakan sebagai pedoman dalam proses kenaikan pangkat seorang PNS.

Kemampuan organisasi dalam memberikan layanan ditentukan oleh etika sumber daya manusianya, etika administrasi publik menjadi prinsip yang harus diutamakan (Didin Muhafidin, 2020). Penerapan etika dalam administrasi publik merupakan salah satu indikator terhadap administrasi publik dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi serta kewenangan yang dapat digunakan sebagai standar penilaian untuk mengukur keberhasilan kebijakan.

Perkembangan teknologi komunikasi yang semakin maju dan dinamis menjadi tantangan bagi organisasi publik untuk dapat memberikan pelayanan publik yang cepat dan tepat. Beberapa hal pelayanan publik dalam penyelenggaraan pemerintahan yakni dengan penerapan etika berupa perilaku yang dapat dipertanggungjawabkan. Birokrasi sebagai organisasi pemerintahan menjadi atensi utama masyarakat dalam menyelenggarakan urusan publik.

Integritas sebagai etika administrasi penyelenggaraan pemerintahan dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat dengan terus meningkatkan kualitas layanan sebagai kontrol terhadap jalannya pemerintahan dalam konteks penyelenggaraan birokrasi, etika digambarkan sebagai suatu panduan norma bagi aparatur birokrasi dalam menjalankan tugas pelayanan kepada masyarakat demi terwujudnya tata kelola pemerintahan yang akuntabel, bebas dari Korupsi dan birokrasi yang bersih serta pelayanan prima.

Pelayanan kenaikan pangkat sebagai proses administrasi seorang PNS yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam menerapkan etika administrasi adalah tata cara atau aturan yang akan digunakan sebagai pedoman dalam proses kenaikan pangkat seorang PNS. Kenaikan pangkat seorang PNS merupakan sebuah penghargaan atas prestasi kerja dan pengabdianya kepada negara oleh seorang abdi negara dalam sistem kepegawaian sebagai dasar untuk penggajian dan penghargaan.

Pangkat merupakan tingkat atau kedudukan seorang PNS berdasarkan jabatan dalam rangkaian sistem kepegawaian sebagai dasar untuk penggajian. Kenaikan pangkat seorang PNS merupakan sebuah penghargaan atas prestasi kerja dan pengabdianya kepada Negara.

Kantor Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Jambi adalah unit pelaksana teknis di bidang pencarian dan pertolongan (Search and Rescue) yang berada dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan SAR Nasional. Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) adalah instansi vertikal atau Lembaga Negara Non Kementerian yang berada dibawah dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden.

Kantor Pencarian dan Pertolongan secara teknis administratif dibina oleh Sekretaris Utama dan secara fungsional dibina oleh Deputi Bidang Operasi Pencarian dan Petolongan dan Deputi bidang potensi Pencarian dan Pertolongan. Salah satu fungsi dari kantor Pencarian dan Pertolongan adalah pelaksanaan administrasi dan kerumahtanggaan kantor Pencarian dan Pertolongan.

Dalam pelayanan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil semua pemberkasan bahan kenaikan pangkat sampai penginputan data aplikasi kenaikan pangkat dilakukan di masing-masing Unit Pelaksana Teknis yaitu Kantor Pencarian dan Pertolongan. Setelah pemberkasan bahan dan penginputan selesai maka Kantor Pusat Pencarian dan Pertolongan akan meneruskan ke Badan Kepegawaian Pusat.

Untuk saat ini Kantor Pencarian dan Pertolongan Jambi masih kekurangan beberapa sumber daya manusia salah satunya analis kepegawaian, karena analis kepegawaian yang lama pindah kantor sehingga formasinya dirangkap oleh formasi jabatan lainnya.

Namun dalam pelaksanaan tugas sehari-hari masih Pegawai Negeri Sipil belum menerapkan etika yang ada tersebut, ada juga yang masih lalai dengan tugas dan tanggung jawab sebagai PNS. Beberapa contoh permasalahan yang dianggap sepele tapi bisa berakibat fatal diantaranya, pegawai tersebut kurang cermat dalam menata dokumen, surat, atau catatan tertentu yang diperlukan dalam proses pelayanan kenaikan pangkat. Sehingga ketika dokumen tersebut diperlukan pegawai tersebut selalu sibuk mencari dokumen dan terkesan tidak praktis. Hal ini membuat orang yang memerlukan pelayanan tersebut menunggu lama dikarenakan dokumen yang ada sering tercecer.

Sehubungan dengan adanya aturan yang merupakan suatu tuntutan akan hasil pelayanan yang lebih baik lagi, pelayanan yang selama ini menjadi fenomena tersendiri, khususnya kantor Pencarian dan Pertolongan Jambi masih memiliki permasalahan dalam kenaikan pangkat ini, dimana masih memiliki kekurangan sumber daya manusia dalam pengurusan kenaikan pangkat ini dimana kantor Pencarian dan Pertolongan Jambi belum memiliki analis kepegawaian, jadi diperbantukan dari formasi jabatan lain yang akan membuat keteteran dalam melakukan pekerjaan. Permasalahan yang lain masih adanya dari pegawai itu sendiri yang masih malas-malasan dan tidak mandiri dalam mengurus berkas-berkas kenaikan pangkat ini, mereka masih mengharapkan bantuan dari orang lain sehingga memperlambat proses kenaikan pangkat mereka.

Rumusan Masalah

Adapun yang dapat dijadikan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apa faktor penghambat dan faktor pendukung dari etika administrasi Negara dalam pelayanan kenaikan pangkat pegawai negeri sipil di KPP Jambi.
2. Bagaimana mengatasi permasalahan dalam kenaikan pangkat pegawai negeri sipil di KPP Jambi.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana permasalahan dalam penerapan etika administrasi Negara dalam pelayanan kenaikan pangkat di Kantor Pencarian dan Pertolongan Jambi.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Kenaikan Pangkat

Kenaikan adalah penghargaan dan setiap penghargaan barulah mempunyai nilai apabila diberikan kepada orang yang tepat dan tepat pada waktunya, maka setiap atasan berkewajiban mempertimbangkan kenaikan pangkat bawahannya tepat pada waktunya.

Pangkat adalah kedudukan yang menunjukkan tingkatan seseorang Pegawai Negeri Sipil berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.

Menurut PP No. 99 Tahun 2000 & PP No. 12 Tahun 2002, Kenaikan Pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap Negara, serta sebagai dorongan kepada Pegawai Negeri Sipil untuk lebih meningkatkan prestasi kerja dan pengabdian.

. Menurut Thoha (2007 : 37) pangkat adalah tingkat seorang PNS dalam rangka susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 dalam Pasolong (2010 :166) yang dimaksud kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian PNS yang bersangkutan terhadap negara.

Konsep Pelayanan Kenaikan Pangkat

Konsep pelayanan kenaikan pangkat pegawai atau aparatur sipil negara dijelaskan dalam keputusan menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003, pelayanan publik yaitu segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksana ketentuan peraturan Perundang-undangan. Kemudian dalam kualitas pelayanan, kata penjabaran kualitas banyak definisi yang berbeda.

Definisi mengenai kualitas yang lebih luas menurut Goetsch dalam Tjiptono (2000:4) adalah merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.

Kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh birokrasi menurut Albrecht dan Zemke (1990 : 41) dalam Dwiyanto (2005 : 146), dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu tingkat kompetensi aparat, kualitas peralatan yang digunakan untuk memproses pelayanan, dan budaya birokrasi.

Jenis-jenis Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil

Terdapat tiga jenis kenaikan bagi aparatur sipil negara dengan mengacu pada Peraturan Pemerintah No.12 tahun 2002 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah No. 99 tahun 2000 tentang kenaikan pangkat pegawai negeri sipil ;

1. Kenaikan Pangkat Reguler
2. Kenaikan Pangkat Pilihan
3. Kenaikan Pangkat anumerta
4. Kenaikan Pankat Pengabdian

Pengertian Etika Administrasi Negara

Menurut Aritoteles pengertian etika dibagi menjadi dua yaitu *terminius technikus* dan *manner and custom*. *Terminius technikus* adalah etika yang dipelajari sebagai ilmu pengetahuan dengan mempelajari suatu problema tindakan atau perbuatan manusia. Sedangkan *manner and custom* adalah pembahasan etika yang berhubungan atau berkaitan dengan tata cara atau adat kebiasaan yang melekat pada kodrat manusia yang sangat terkait dengan arti baik dan buruk suatu perilaku, tingkah laku, atau perbuatan manusia.

Etika Administrasi Negara erat keterkaitannya dengan etika pemerintahan. Etika Pemerintahan menurut beberapa pendapat:

Menurut sumaryadi (2010) menyatakan bahwa etika pemerintahan mengacu pada kode etik profesional khusus bagi mereka yang bekerja dan untuk pemerintahan. Etika pemerintahan melibatkan aturan dan pedoman tentang panduan bersikap dan berperilaku untuk sejumlah kelompok yang berbeda dalam lembaga pemerintahan, termasuk para pemimpin terpilih.

Menurut Maryani dan ludigdo (2002: 31), Etika Pemerintahan merupakan seperangkat aturan, norma atau pedoman yang mengatur perilaku manusia, baik yang harus dilakukan manusia dan yang harus ditinggalkan manusia. Baik yang dianut sekelompok atau segolongan masyarakat atau profesi.

Menurut Ahmad (2007:67), Etika Pemerintahan memiliki arti ilmu pengetahuan yang menjelaskan baik atau buruk, menerangkan apa yg harus dilakukan oleh manusia, menyatakan tujuan yang harus dicapai oleh manusia dalam perbuatan dan menunjukkan jalan untuk melakukan apa yang seharusnya diperbuat oleh manusia.

Menurut Fathoni (2002:164), Etika Pemerintahan adalah teori tentang tingkah laku, perbuatan manusia dipandang dari segi baik dan segi buruk sejauh mana yang dapat ditentukan oleh akal sehat manusia.

PP no. 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah No.53 tahun 2010 tentang Disiplin adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Teori Pelayanan Publik

Pelayanan publik sering dilihat sebagai representasi dari eksistensi birokrasi pemerintahan, karena hal itu bersentuhan langsung dengan tuntutan kebutuhan masyarakat. Filosofi dari pelayanan publik menempatkan rakyat sebagai subyek dalam penyelenggaraan pemerintahan (Rachmadi, 2008). Sebelum mengetahui arti kinerja pegawai publik, perlu diketahui terlebih dahulu mengenai organisasi publik. Organisasi publik diartikan sebagai organisasi yang dilakukan oleh pemerintah terhadap sejumlah manusia, yang memiliki setiap kegiatan yang menguntungkan dalam suatu kumpulan atau kesatuan, dan menawarkan kepuasan meskipun hasilnya tidak terikat pada suatu produk secara fisik (Sinambela, 2007).

Secara eksplisit, Sianipar (1999) menjelaskan bahwa “pelayanan publik dapat dinyatakan sebagai segala sesuatu bentuk pelayanan sektor publik yang dilaksanakan aparatur pemerintah dalam bentuk barang dan jasa, yang sesuai

dengan kebutuhan masyarakat dan ketentuan perundangan yang berlaku”. Widodo (2001) mengartikan pelayanan publik sebagai pemberian layanan keperluan masyarakat yang mempunyai kepentingan pada orang itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan.

Prinsip Nilai Etika Administrasi Negara

Etika menurut Bertens (1977) “seperangkat nilai-nilai dan norma-norma moral yang menjadi pegangan dari seseorang atau suatu kelompok dalam mengatur tingkah lakunya.

Sedangkan Darwin (1999) mengartikan Etika adalah prinsip-prinsip moral yang disepakati bersama oleh suatu kesatuan masyarakat, yang menuntun perilaku individu dalam berhubungan dengan individu lain masyarakat.

Selanjutnya Darwin (1999) juga mengartikan Etika Birokrasi (Administrasi Negara) adalah sebagai seperangkat nilai yang menjadi acuan atau penuntun bagi tindakan manusia dalam organisasi.

Etika ASN

Untuk menjamin pelaksanaan fungsi, tugas, tanggung jawab dan kewajiban kewajiban yang telah ditentukan, ada rambu-rambu norma, kode etik yang harus senantiasa menjadi pedoman dalam penyelenggaraan tugas-tugas pelayanan setiap ASN.

III. METODE PENELITIAN

Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Pendekatan Penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah penelitian kualitatif dengan tipe penelitian deskriptif, Sebagaimana metode analisis deskriptif yang dikemukakan oleh Sugiyono (2011: 79) adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas.

Pendekatan penelitian ini sebagaimana yang ingin dicapai penulis untuk melihat pelaksanaan kegiatan Etika Administrasi Negara Dalam Pelayanan Kenaikan Pangkat Kantor Pencarian dan Pertolongan Jambi

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Pencarian dan Pertolongan Jambi.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer. Data Sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Sumber yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Subjek dalam penelitian ini meliputi Kantor Pencarian dan Pertolongan Jambi,

2. Informan dalam penelitian ini meliputi Kepala Kantor, Kaur Umum, Analis Kepegawaian, Humas, Rescuer, dan
3. Dokumentasi wawancara dengan subjek dan informan penelitian, serta dokumentasi dari Kantor Pencarian dan Pertolongan Jambi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Etika Pelayanan Administrasi

Etika merupakan suatu aturan yang dijadikan sebagai pegangan dalam bertindak dan berperilaku dalam pemerintahan. Etika diperlukan karena adanya keleluasaan kewenangan atau diskresi yang diberikan pada administrator publik dan diskresi administrasi menjadi “*strating Poin*” bagi masalah moral. Etika diartikan sebagai suatu komitmen. Etika berasal dari politik dan setiap kebijakan berasal dari politik juga. Etika administrasi publik merupakan salah satu wujud control terhadap administrasi Negara dalam melaksanakan apa yang menjadi tugas, pokok, fungsi dan kewenagannya.

Kantor Pencarian dan Pertolongan secara teknis administratif dibina oleh Sekretaris Utama dan secara fungsional dibina oleh Deputi Bidang Operasi Pencarian dan Petolongan dan Deputi bidang potensi Pencarian dan Pertolongan. Salah satu fungsi dari kantor Pencarian dan Pertolongan adalah pelaksanaan administrasi dan kerumahtangaan kantor Pencarian dan Pertolongan terutama dalam hal promosi dan mutasi anggota dalam rangka meningkatkan kinerja sebagai bentuk layanan pelayanan administrasi kepegawaian Aparatur Sipil Negara yang meliputi perencanaan program kerja dan kegiatan dengan berkoordinasi pada masing-masing sub-bidang yang ada di bawahnya agar terbentuk rencana kegiatan yang efektif, transparan dan akuntabel.

Efisiensi

Efisiensi adalah hal yang sangat umum digunakan didalam dunia kerja. Efisiensi mengacu pada tingkat kinerja yang menggunakan jumlah input paling sedikit untuk mencapai output tertinggi. Efisiensi dalam dunia kerja adalah penyelesaian tugas dengan sedikit usaha dan waktu yang dihabiskan. Efisiensi juga merupakan kemampuan seseorang untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan tepat, yakni dengan tidak membuang tenaga, waktu dan biaya.

Berdasarkan dari hasil wawancara efisiensi dalam proses kenaikan pangkat pegawai negeri sipil dikantor Pencarian dan Pertolongan Jambi sudah berjalan dengan baik dan optimal dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada serta fasilitas yang ada dioptimalkan, sehingga proses kenaikan pangkat sesuai dengan rencana dan waktu yang ditentukan tanpa ada keterlambatan.

Efektivitas

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Sementara itu, komunikasi kebijakan berarti merupakan proses penyampaian informasi kebijakan dari pembuat kebijakan (*policymakers*) kepada pelaksana kebijakan (*policyimplementors*). Informasi perlu disampaikan kepada pelaku kebijakan agar pelaku kebijakan dapat memahami apa yang menjadi isi, tujuan, arah, kelompok sasaran (*target group*) kebijakan, sehingga pelaku kebijakan dapat mempersiapkan hal-hal apa saja yang berhubungan dengan

pelaksanaan kebijakan, agar proses implementasi kebijakan bisa berjalan dengan efektif serta sesuai dengan tujuan kebijakan itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dari indikator kewajiban bahwa rata-rata informan menjawab proses kenaikan pangkat PNS di Kantor Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan sudah terlaksanakan secara efektif sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan sesuai dengan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin Aparatur Sipil Negara.

Dalam pelaksanaan tugas Aparatur Sipil Negara di Badan SAR Nasional memiliki penggunaan sumber daya memiliki peranan penting dalam implementasi kebijakan. Edward George mengemukakan bahwa bagaimanapun jelas dan konsistensinya ketentuan-ketentuan dan aturan-aturan serta bagaimanapun akuratnya penyampaian ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan tersebut, jika para pelaksana kebijakan yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan kurang mempunyai sumber-sumber daya untuk melaksanakan kebijakan secara efektif maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan efektif. Sumber daya disini berkaitan dengan segala sumber yang dapat digunakan untuk mendukung keberhasilan implementasi Kegiatan. Sumber daya ini mencakup sumber daya manusia, anggaran, fasilitas, informasi dan kewenangan.

Kualitas Layanan

Mekanisme tahapan pelayanan yang dilakukan secara sistematis dan mudah dimengerti dalam proses pelayanan sehingga menjadi lebih efisien dan efektif dengan prosedur yang jelas dan sederhana demi menunjang terciptanya pelayanan publik yang efisien dan efektif. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui observasi dalam standar prosedur pelayanan pada bagian kepegawaian dan kepangkatan dengan melibatkan informan yang dianggap mengerti dan menguasai masalah masalah yang diteliti.

Pelayanan kepangkatan Aparatur Sipil Negara berdasarkan mekanisme dan prosedur yang jelas dalam peraturan pemerintah nomor 12 tahun 2002 dalam rangka meningkatkan kualitas layanan terhadap masyarakat dalam berbagai dimensi, standar, proses dan implementasinya pada suatu kebijakan yang nyata untuk menciptakan keteraturan dan jenjang karir yang jelas bagi ASN di Kantor Pencarian dan Pertolongan Jambi.

Responsibilitas

Responsibilitas adalah kemampuan dan kerelaan seseorang dalam menyelenggarakan pelayanan secara ikhlas. Kantor Pencarian dan Pertolongan Jambi juga sudah menerapkan dalam hal pelayanan kenaikan pangkat.

Berdasarkan hasil wawancara dari indikator responsibilitas tersebut, maka penulis dapat memprestasikan bahwa belum ada Aparatur Sipil Negara (PNS) di Kantor Basarnas Jambi tidak ada yang bermasalah dalam kenaikan pangkat pegawai, responsibilitasnya semuanya berjalan cukup baik, karena adanya hubungan timbal balik yang cukup baik. Semua tugas yang dijalankan Aparatur Sipil Negara (PNS) sebagai abdi negara dan abdi masyarakat sudah memiliki kesanggupan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah istilah etis tentang pertanggungjawaban yang mengacu pada kapasitas untuk menjelaskan tindakan dan penilaian seseorang atas tindakan atau aktivitas yang seseorang lakukan.

Akuntabilitas adalah prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas apakah sudah cukup baik. Jenis akuntabilitas ini dapat diwujudkan melalui pemberian pelayanan yang cepat, responsive dan murah biaya. Akuntabilitas juga bentuk kewajiban pertanggungjawaban seseorang (pimpinan, pejabat atau pelaksana) atau suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau kewenangan untuk meminta keterangan terkait kinerja atau tindakan dalam menjalankan misi dan tujuan organisasi dalam bentuk pelaporan yang ditetapkan secara periodik.

Berdasarkan dari hasil wawancara indikator dari akuntabilitas sudah cukup baik, semuanya prosedur dalam melaksanakan tugas khususnya dalam proses kenaikan pangkat sudah cukup baik dan dapat dipertanggungjawabkan.

Pelayanan Kenaikan Pangkat

Kenaikan Pangkat Reguler

Kenaikan pangkat reguler adalah kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil yang telah memenuhi syarat-syarat dan ditentukan tanpa terikat pada jabatan yang dipangkunya diberikan kepada PNS yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan tanpa memperhatikan jabatan yang dipangkunya. Kenaikan pangkat reguler dapat diberikan setiap kali setingkat lebih tinggi apabila PNS yang bersangkutan yang telah 4 (empat) tahun dalam pangkat yang dimilikinya dan setiap unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan sekurang-kurangnya bernilai baik dengan memenuhi syarat-syarat yang ditentukan tanpa memperhatikan jabatan yang dipangkunya

Kenaikan Pangkat Pilihan

Kenaikan pangkat pilihan adalah kenaikan pangkat yang diberikan kepada PNS yang memangku jabatan struktural atau fungsional tertentu yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan. Kenaikan pangkat pilihan dalam batas-batas jenjang pangkat yang ditentukan untuk jabatan bersangkutan.

Kenaikan Pangkat Anumerta

Kenaikan pangkat anumerta ditetapkan berlaku mulai tanggal, bulan dan tahun Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan meninggal dunia. Pemberian kenaikan pangkat anumerta harus diusahakan sebelum Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia dimakamkan dan surat keputusan kenaikan pangkat anumerta tersebut hendaknya dibacakan pada waktu upacara pemakaman. Untuk menjamin agar pemberian kenaikan pangkat anumerta dapat diberikan sebelum Pegawai Negeri Sipil yang meninggal dunia itu dimakamkan, maka ditetapkan keputusan sementara.

Kenaikan Pangkat Pengabdian

Dalam kenaikan pangkat pengabdian dinyatakan bahwa unsur-unsur yang menjadi penilaian kerja terdiri dari kecakapan, keterampilan kerja, kesungguhan kerja, hasil kerja, dan penilaian prestasi kerja dalam rangka pembinaan pembinaan Pegawai Negeri Sipil karena kenaikan pangkat yang diperoleh Pegawai Negeri Sipil akan menentukan kedudukannya dalam suatu susunan kepegawaian dan mendapat tugas resmi. Masa bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil secara terus menerus yang dimaksud dalam ketentuan ini adalah masa kerja yang dihitung

sejak diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil/Pegawai Negeri Sipil sampai dengan yang bersangkutan meninggal dunia atau mencapai batas usia pensiun dan tidak terputus statusnya sebagai Pegawai Negeri Sipil.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah peneliti lakukan dan dituangkan dalam skripsi ini dapat diambil kesimpulan :

1. a. Faktor penghambat

Faktor penghambat yang ada dalam proses pelayanan kenaikan pangkat seperti masih kekurangan sumber daya manusia, prosedur dan mekanisme yang masih kurang memadai, adanya beberapa oknum yang belum peduli, maka dari hasil penelitian sudah dapat teratasi dengan adanya kerjasama dan tanggungjawab dari pegawai itu sendiri, sehingga proses kenaikan pangkat berjalan lancar dan tepat waktu

b. Faktor pendukungnya

faktor pendukung seperti adanya dukungan dari semua pihak, dukungan sumber daya manusia, menyiapkan fasilitas yang digunakan dalam proses layanan kenaikan pangkat ini. Sehingga kantor Pencarian dan Pertolongan Jambi tidak berbelit-belit dalam pengurusan kenaikan pangkat pegawainya, sehingga kenaikan pangkat terlaksana tepat waktu.

2. Semua permasalahan dalam proses kenaikan pangkat dikantor Pencarian dan Pertolongan Jambi sudah dapat diatasi dan berjalan dengan baik. Itu semua berkat dukungan semua pihak mulai dari sumber daya manusia, sarana dan prasarana, terutama dari dari pegawai itu sendiri yang sudah menyadari bahwa pentingnya kerjasama serta kemauan dalam melaksanakan prosesnya.

Berdasarkan penelitian tentang Koordinasi Pemerintah Desa dalam Penyusunan RKPDes di Desa Koto Beringin, peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Waktu perencanaan koordinasi dengan cara musyawarah desa lebih lambat dari jadwal yang telah diatur melalui regulasi pemerintah yaitu Pemerintah Desa Koto Beringin melakukan musyawarah desa pada bulan September 2021 dan selesai menyusunnya pada bulan Februari 2022, sedangkan berdasarkan peraturan pemerintah, RKPDes mulai disusun di bulan Juli dan ditetapkan peraturan RKPDes di bulan September.
2. Untuk partisipasi masyarakat dalam musyawarah desa, belum banyak yang mengikutinya terutama untuk kaum wanita sangat sedikit yang mengikuti musyawarah desa dengan alasan bahwa musyawarah dilaksanakan di malam hari.
3. Koordinasi vertikal antara Kepala Desa, Perangkat Desa, unsur masyarakat dan masyarakat sudah berjalan dengan baik dan untuk koordinasi horizontal antara Kepala Desa dan BPD dalam musyawarah desa untuk penyusunan RKPDes sudah berjalan cukup baik. Koordinasi antara Pemerintah Desa Koto Beringin dengan pihak kantor Kecamatan Siulak sudah berjalan dengan baik dalam Musrenbang Desa yang dilaksanakan di Desa Koto Beringin. Koordinasi vertikal antara Pemerintah Kabupaten Kerinci dalam memberikan informasi

dan pembinaan dalam penyusun RKPDes kepada Pemerintah Desa Koto Beringin sudah berjalan cukup baik.

4. Untuk Program yang telah dijalankan Pemerintah Desa dalam RKPDes Tahun Anggaran 2022 sudah terlaksana yaitu berupa bantuan BLT, obat gratis, tafis al-qur'an serta beasiswa untuk anak berprestasi tetapi memang untuk masyarakat sendiri menginginkan pembangun fisik tetapi itu belum bisa terlaksana karena menurut Pemerintah Desa bahwa di RKPDes tahun Anggaran 2022 yang di sepakati adalah program untuk penanganan Covid19.

VI. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada LPPM STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh yang telah memberikan kesempatan untuk publish jurnal OJS Jurnal Administrasi Nusantara (JAN), serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam pelaksanaan penelitian ini.

VII. DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Dwiyanto. 2005. *Mewujudkan Good Governan melalui Pelayanan Publik*. Pustaka Pelajar.
- Ahmad. 2007. *Media Pembelajaran*. Badan Penerbit UNM.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Bertens. K. 1997. *Etika*. Sumber Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Fathoni. Abdurrahmat 2002. *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta. Rineka Cipta
- Fandy. Tjiptono. 2006. *Manajemen Pelayanan Jasa*. Yogyakarta. Andi. Jakarta. Rineka Cipta.
- Haryatmoko. 2011. *Etika Publik untuk Integritas Pejabat Publik dan Politisi*. Gramedia. Pustaka Utama.
- Ilham. 2010. *Efektivitas Pengelolaan Kenaikan Pangkat Pada Kantor Pemerintah Pemerintahan Kota Makassar*. (Jurnal Ilmiah Dosen Fakultas Ekonomi UMI Makassar).
- Kartono, Kartini. 1980. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta. PT. Grafindo Persada.
- Maryani dan Ludigdo. 2002. *Penegakan Kode Etik Profesi*. Jurnal Mahasiswa FEB.
- Pasalong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Bandung. Alfabeta.
- Sianipar. 1999. *Perencanaan Peningkatan Kinerja*. Jakarta. STIA LAN.
- Siagian, Sondang P. 1996. *Organisasi dan Perilaku Administrasi*. Jakarta. Pustaka Binaman

Pressindo.

Sinambela, Lijan Poltak. 2007. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.

Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. Alfabeta.

Sutopo, Adi Suryanto. 2009. *Pelayanan Prima*. Modul Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan

Gol. III. Jakarta. LAN RI.

Thohah, Miftah. 2007. *Manajemen Kepegawaian Sipil diIndonesia*. Jakarta. Kencana Pranada

Media Group.

Widodo. Joko. 2001. *Good Governance, Telaah dari Dimensi Akuntabilitas dan Kontrol Birokrasi*

pada Era Desentralisasi Otonomi Daerah.. Surabaya. CV. Cultra Media.

UNDANG – UNDANG DAN PERATURAN

Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik.

Undang – Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2001 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik

Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pangkat Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan MenpanRB Nomor 13 Tahun 2009 tentang Pedoman Peningkatan Kualitas

Pelayanan Publik dengan Partisipasi Masyarakat.