

PENERAPAN PRINSIP AKUNTABILITAS DALAM PROSES KENAIKAN PANGKAT PNS DI BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH (BKP2D) KOTA SAMARINDA

Nur Hidayah¹, Muhammad Noor², Enos Paselle³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Penerapan Prinsip Akuntabilitas dalam Proses Kenaikan Pangkat PNS di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda. Metode penelitian yang digunakan adalah jenis metode penelitian deskriptif kualitatif. Adapun yang menjadi fokus penelitian ini yaitu akuntabilitas hukum dan peraturan, akuntabilitas proses, akuntabilitas program dan akuntabilitas kebijakan serta faktor penghambat Penerapan Prinsip Akuntabilitas dalam Proses Kenaikan Pangkat PNS di BKP2D Kota Samarinda. Berdasarkan hasil penelitian, penerapan prinsip akuntabilitas dalam proses kenaikan pangkat PNS di BKP2D Kota Samarinda disini yaitu mengenai akuntabilitas dalam proses kenaikan pangkat PNS. Akuntabilitas hukum yang dilakukan oleh BKP2D Kota Samarinda berupa kepatuhan atas hukum yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Akuntabilitas proses yang dilakukan BKP2D Kota Samarinda yaitu melaksanakan prosedur sesuai dengan SOP kenaikan pangkat. Akuntabilitas program yang dilakukan oleh BKP2D Kota Samarinda yaitu dengan menjalankan setiap program yang telah dibuat yaitu program kenaikan pangkat secara *online*. Akuntabilitas kebijakan yang dilakukan oleh BKP2D Kota Samarinda yaitu mempertanggungjawabkan kebijakan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan dimasa depan dengan memanfaatkan teknologi informasi. Penerapan Akuntabilitas dalam proses kenaikan pangkat yang diberikan cukup baik tetapi proses kenaikan pangkat belum berjalan dengan maksimal sebagaimana mestinya hal ini terlihat dari beberapa faktor yang menghambat diantaranya dalam proses kenaikan pangkat BKN Regional VIII Banjarmasin masih meminta berkas fisik sedangkan BKP2D Kota Samarinda sudah berbasis *online*, masih ada beberapa PNS dilingkup pemerintahan Kota Samarinda kurangnya pemahaman dalam penggunaan SIMPEG *client*. Saat mengakses *database* PNS di SIMPEG *client* yang mengikuti usul kenaikan pangkat terkadang mengalami gangguan jaringan internet sehingga menyebabkan mengakses *database* PNS usul kenaikan pangkat terhambat.

Kata Kunci: Akuntabilitas, Proses Kenaikan Pangkat.

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: nurhidayah_an13@yahoo.com

² Dosen Pembimbing I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

³ Dosen Pembimbing II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Pendahuluan

Seiring dengan kebijakan Pemerintah dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil, mendorong pemerintah Kota Samarinda instansi terkait untuk melakukan Kenaikan Pangkat sesuai dengan mekanisme yang termuat dalam Peraturan Pemerintah tersebut. Diatur sejumlah persyaratan, dan prosedur (mekanisme) dalam pelaksanaan kenaikan pangkat yang menjadi pedoman atau petunjuk teknis pelaksanaan bagi instansi terkait khususnya BKP2D Kota Samarinda. Pemerintah Kota Samarinda dalam hal ini BKP2D menerapkan kebijakan Peraturan Walikota Nomor 18 Tahun 2015 tentang Mekanisme Kenaikan Pangkat secara *Online* serta membuat dan mengembangkan *website* atau aplikasi *simpegclient* sebagai wujud dari penerapan kebijakan *e-Government* tersebut. Adapun manfaat kenaikan pangkat secara *Online* yaitu dapat mengetahui sejauh mana proses kenaikan pangkat yang telah diajukan.

Dalam pelaksanaan penelitian, peneliti akan meneliti kinerja aparatur pemerintah dalam pelaksanaan pelayanan kenaikan pangkat di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda. Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda mempunyai visi dan misi adalah sebagai berikut:

Visi: “Mewujudkan Aparatur Daerah yang Berkualitas dalam Pelayanan Publik”. Misi:

1. Membangun Sumber Daya Manusia yang Kompeten.
2. Mewujudkan Sumber Daya Aparatur yang Akuntabel.

Sejalan dengan hal tersebut, telah ditetapkan Inpres Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Akuntabilitas instansi pemerintah merupakan perwujudan kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi instansi yang bersangkutan. Kaitanya dengan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang merupakan instrumen pertanggungjawaban, perencanaan strategi merupakan langkah awal untuk melakukan pengukuran kinerja instansi pemerintah. Perencanaan strategi pemerintah merupakan integrasi antara keahlian sumber daya manusia dan sumber daya lain agar mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategi, nasional, global serta tetap berada dalam tatanan sistem manajemen nasional.

Berdasarkan observasi yang dilakukan di BKP2D Kota Samarinda, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan pelayanan kenaikan pangkat yaitu:

1. Masih belum optimalnya pelaksanaan proses kenaikan pangkat yang dilaksanakan BKP2D Kota Samarinda dalam pemenuhan persyaratan usul

- kenaikan pangkat karena data atau dokumen PNS masih ada yang tidak memenuhi syarat sehingga membuat proses kenaikan pangkat belum optimal.
2. Masih belum memadainya infrastruktur teknologi informasi, dikarenakan jaringan internet yang digunakan untuk mengakses *database* PNS yang ada di aplikasi sistem informasi kepegawaian (SIMPEG) maupun sistem aplikasi pelayanan kepegawaian (SAPK) belum stabil sehingga menghambat bagi BKP2D Kota Samarinda dalam proses pengecekan *database* usul kenaikan pangkat di aplikasi sistem informasi kepegawaian (SIMPEG) maupun Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK).

Kerangka Dasar Teori

Pengertian Governance

Mulyadi (2015:129-130) istilah “keperintahan” atau dalam bahasa inggris “*Governance*” yaitu: “*the act, fact, manner of governing,*” berarti: “tindakan, fakta, pola, dan kegiatan atau penyelenggaraan pemerintah. Dengan demikian “*governance*” adalah kegiatan (proses). Sedangkan, menurut Rewansyah (dalam Mustafa 2013:186) mengatakan *Governance* (keperintahan) yang merujuk pada proses, yaitu proses penyelenggaraan pemerintahan dalam suatu Negara dengan melibatkan bukan hanya Negara, tetapi juga semua stakeholder yang ada, baik itu dari usaha/bisnis dan masyarakat madani (*civil society*).

Dengan demikian, penulis menyimpulkan bahwa *Governance* (keperintah) merupakan suatu proses penyelenggaraan urusan-urusan Negara yang melibatkan bukan hanya negara, tetapi juga semua stakeholder yang ada untuk mencapai kepentingan masyarakat.

Pengertian Good Governance

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 (dalam Sedarmayanti, 2012:4) merumuskan arti *good governance* sebagai berikut: “Kepemerintahan yang mengemban akan dan menerapkan prinsip-prinsip profesionalitas, akuntabilitas, transparansi, pelayanan prima, demokrasi, efisiensi, efektivitas, supremasi hukum dan dapat diterima oleh seluruh masyarakat”. Menurut World Bank (dalam Mardiasmo 2004:24) mendefinisikan *good governance* sebagai suatu penyelenggaraan manajemen pembangunan yang solid dan bertanggungjawab yang sejalan dengan prinsip demokrasi dan pasar yang efisien, penghindaran salah alokasi dana investasi, dan pencegahan korupsi baik secara politik maupun *administrative*, menjalankan disiplin anggaran serta penciptaan *legal and political framework* bagi tumbuhnya aktivitas usaha.

Dengan demikian, penulis menyimpulkan bahwa *Good Governance* (Tata pemerintahan yang baik) adalah suatu penyelenggaraan pemerintahan Negara yang

menjunjung tinggi keinginan/kehendak rakyat dengan mengikuti kaidah-kaidah sesuai dengan prinsip-prinsip *good governance*.

Pengertain Akuntabilitas

Dalam dunia birokrasi, Akuntabilitas instansi pemerintah merupakan perwujudan kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi instansi yang bersangkutan. (sedarmayanti, 2012:3). Menurut Lukito (2014:2) akuntabilitas adalah bentuk kewajiban penyelenggaraan kegiatan publik untuk dapat menjelaskan dan menjawab segala hal menyangkut langkah dari seluruh keputusan dan proses yang dilakukan, serta pertanggungjawaban terhadap hasil dan kinerjanya. Kemudian menurut Carino dalam (Supriyanto, 2009:199), akuntabilitas merupakan suatu evolusi kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh seorang petugas, baik yang masih berada pada jalur otoritasnya atau sudah berada jauh di luar tanggungjawab dan kewenangannya.

Dengan demikian, penulis menyimpulkan bahwa akuntabilitas merupakan suatu kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban keberhasilan atau kegagalan segala hal yang menyangkut langkah dari seluruh keputusan dan proses yang dilakukan oleh pihak yang diberi mandat sesuai dengan norma atau nilai-nilai yang dianut.

Manajemen Kepegawaian

Menurut Hasibuan (2014:1-2) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Henry Simamorang dalam (Pasolong, 2007:83), mengatakan bahwa manajemen adalah proses pendayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan.

Menurut Manullang (2008:11) mengemukakan bahwa manajemen kepegawaian (*personnel management*) adalah seni dan ilmu perencanaan, pelaksanaan dan pengontrolan tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan lebih dulu, dengan meninggalkan kepuasan hati pada diri para pekerja. Atau dengan kata lain, manajemen kepegawaian adalah suatu ilmu yang mempelajari cara bagaimana memberikan fasilitas untuk mengembangkan kemampuan dan rasa partisipasi pekerjaan dalam suatu kesatuan aktivitas demi tercapainya tujuan.

Pegawai Negeri Sipil

Dalam Pokok-pokok Kepegawaian Pasal 1 angka (1) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pegawai (Pegawai Negeri) adalah Setiap Warga

Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kenaikan Pangkat

Menurut Manullang dalam (Anggara, 2016:241), Promosi atau kenaikan pangkat adalah sesuatu yang pada umumnya diidamkan oleh masing-masing pegawai, sebab memiliki hak-hak dan kekuasaan. Kekuasaan yang lebih besar dari sebelumnya berarti menaikkan penghasilannya. Menurut Mangkunegara (2007:50), Kenaikan Pangkat adalah kenaikan kedudukan yang menunjukkan tingkat seseorang PNS berdasarkan jabatannya dalam rangkaian susunan kepegawaian dan digunakan sebagai dasar penggajian.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini penulis akan menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan fokus penelitian:

1. Penerapan Prinsip Akuntabilitas dalam Proses Kenaikan Pangkat PNS di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kota Samarinda adalah sebagai berikut:
 - a. Akuntabilitas Hukum dan Peraturan,
 - b. Akuntabilitas Proses,
 - c. Akuntabilitas Program, dan
 - d. Akuntabilitas Kebijakan.
2. Faktor-faktor penghambat Penerapan Prinsip Akuntabilitas dalam Proses Kenaikan Pangkat PNS di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kota Samarinda.

Hasil Penelitian

Penerapan Prinsip Akuntabilitas dalam Proses Kenaikan Pangkat PNS di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kota Samarinda

Akuntabilitas hukum dan peraturan

Berdasarkan uraian akuntabilitas hukum dan peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menunjukan bahwa kinerja BKP2D Kota Samarinda telah memiliki akuntabilitas hukum yang baik dalam memberikan pelayanan kenaikan pangkat. BKP2D Kota Samarinda juga telah menerapkan sikap kejujuran dalam menjalankan tugas masing-masing sehingga tidak terjadi penyalahgunaan wewenang ataupun jabatan. Akuntabilitas kejujuran yang dimiliki oleh BKP2D Kota Samarinda dapat dilihat dari pelaksanaan

pelayanan kenaikan pangkat yang transparan dan pelayanan yang optimal kepada seluruh PNS yang akan melaksanakan kenaikan pangkat. Akuntabilitas hukum sebagai penegasan bahwa tugas dan fungsi yang dilaksanakan BKP2D Kota Samarinda dilaksanakan dengan jelas dan tidak menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan.

Sesuai dengan teori yang dikemukakan Hopwood dan Tomkins, Elwood dalam (Mahmudi, 2015:9-11), Akuntabilitas hukum dan kejujuran adalah akuntabilitas lembaga-lembaga publik untuk berperilaku jujur dalam bekerja dan menaati ketentuan hukum yang berlaku. Akuntabilitas hukum berkaitan dengan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam menjalankan organisasi, sedangkan akuntabilitas kejujuran berkaitan dengan penghindaran penyalahgunaan jabatan (*abuse of power*), korupsi, dan kolusi. Akuntabilitas hukum menuntut penegakan hukum (*law enforcement*), sedangkan akuntabilitas kejujuran menuntut adanya praktik organisasi yang sehat tidak terjadi malpraktik dan maladministrasi. Dalam Hal ini pertanggungjawaban hukum merupakan hal yang penting dalam pelaksanaan pelayanan karena pertanggungjawaban hukum dan peraturan dilaksanakan dengan baik apabila petugas yang memberikan pelayanan dapat menerapkan suatu aturan tersebut dengan memberikan pelayanan terhadap PNS yang mengikuti usul kenaikan pangkat sesuai dengan hukum dan peraturan yang telah ditetapkan.

Akuntabilitas Proses

Akuntabilitas Proses dalam pelayanan kenaikan pangkat di BKP2D Kota Samarinda yaitu dengan mengingatkan kembali bagi PNS yang mengikuti usul kenaikan pangkat untuk segera mengupload berkas ke sistem informasi kepegawaian (SIMPEG) sesuai dengan periodenya sehingga dapat diproses dengan waktu yang sudah ditentukan karena banyak tahap-tahapan yang harus dilakukan oleh BKP2D Kota Samarinda yaitu memvalidasi berkas persyaratan yang dikirim oleh setiap OPD setelah itu memverifikasi berkas persyaratan tersebut jika berkas sudah memenuhi syarat lalu diprint dijadikan berkas fisik (*hardcopy*) dan dikirim ke BKN Regional VIII Banjarmasin untuk diproses usul kenaikan pangkat karena regulasi dari BKN Regional VIII Banjarmasin masih meminta berkas fisik sehingga BKP2D Kota Samarinda harus mengirim berkas persyaratan melalui kantor pos atau jasa pengiriman lainnya tetapi BKP2D Kota Samarinda juga memiliki tim yang harus mengecek langsung ke BKN Regional VIII Banjarmasin agar dapat diproses sesuai dengan yang ditentukan sehingga dalam kenaikan pangkat ini membutuhkan anggarnya yang cukup agar dapat berjalan dengan optimal.

Akuntabilitas proses yang dilakukan BKP2D Kota Samarinda dalam memberikan pelayanan usul kenaikan pangkat sudah dilakukan dengan responsif

dengan memberikan informasi kenaikan pangkat sesuai yang sudah ditetapkan yaitu memberitahukan PNS yang di usulkan sesuai dengan periodenya, dan memberikan pelayanan akuntabel dan transparan. Dapat dilihat jika terjadi ketidak lengkapan berkas fisik (*hardcopy*) maupun berbentuk *e-file*, BKP2D Kota Samarinda menginformasikannya melalui Whatsapp, *website* atau aplikasi inbox SIMPEG *client*, SMS, Telpon, surat langsung atau dengan pemberitahuan dari tim teknis kepangkatan yang menghubungi masing-masing pegawai yang bersangkutan atau melalui admin OPD masing-masing instansi dan proses kenaikan PNS berjalan tanpa adanya pemungutan biaya karena sudah di tanggung oleh APBD.

Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Elwood dalam (Mardiasmo, 2009:21-22), Akuntabilitas proses adalah Akuntabilitas yang terkait dengan apakah prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas apakah sudah cukup baik. Akuntabilitas proses dalam pemerintahan daerah dapat diwujudkan melalui pemberian pelayanan publik yang cepat, responsif, dan murah biaya. Hal ini dilihat bahwa BKP2D Kota Samarinda sudah melaksanakan prosedur sesuai dengan SOP kenaikan pangkat secara *online* sudah menjalankan dengan cukup baik tetapi belum optimal karena masih adanya kendala-kendala dalam proses kenaikan pangkat dan dalam memberikan informasi yang berhubungan dengan kenaikan pangkat BKP2D Kota Samarinda menginformasikan dengan cepat, responsif dan akurat ketika dilakukan penelusuran terhadap kesalahan prosedur dan dalam pelayanan usul kenaikan pangkat tidak dipungut biaya karena dalam kenaikan pangkat ditanggung oleh APBD. Sehingga akuntabilitas proses merupakan bagian dari kinerja yang dilakukan oleh BKP2D Kota Samarinda untuk menghasilkan pelayanan yang baik (*Good Governance*).

Akuntabilitas Program

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis mengenai akuntabilitas program yang ditunjukkan oleh BKP2D Kota Samarinda dalam pelayanan kenaikan pangkat dapat dilihat dari masih berjalannya program kenaikan pangkat secara *online* dan sudah berjalan dengan baik. BKP2D Kota Samarinda dalam menjalankan tugasnya berusaha memberikan pelayanan kenaikan pangkat yang sesuai dengan yang direncanakan karena BKP2D Kota Samarinda memiliki pertanggungjawaban tugas terhadap pimpinan dan negara. Hal tersebut dapat dilihat dari pelayanan kenaikan pangkat yang diberikan oleh BKP2D Kota Samarinda yang sampai saat ini masih berjalan dengan baik karena bidang kepangkatan, aparatur yang menjalankan program kenaikan pangkat sudah mempertimbangkan apakah tujuan yang ditetapkan dapat tercapai sesuai dengan visi dan misi atau tidak.

Alternatif Program kenaikan pangkat secara *online* di BKP2D Kota Samarinda tidak memiliki alternatif program karena program kenaikan pangkat secara *online* dilaksanakan dalam 1 (satu) tahun 2 kali yaitu Periode April dan Periode Oktober dan setiap tugas yang dilaksanakan oleh BKP2D Kota Samarinda memiliki tugas yang menetap sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Jika PNS tidak memenuhi syarat (TMS) maka bisa mengikuti kenaikan pangkat secara *online* di periode berikutnya meskipun PNS yang bersangkutan harus menunggu periode berikutnya. Hal ini dapat dikatakan BKP2D Kota Samarinda telah berperan besar dalam menciptakan pertanggungjawaban terhadap program pelayanan kenaikan pangkat karena dalam pelaksanaan program mempunyai suatu aturan yang harus dipatuhi oleh petugas pemberi pelayanan kenaikan pangkat. Akuntabilitas program yang dilaksanakan BKP2D Kota Samarinda dalam pelayanan kenaikan pangkat sudah berjalan dengan baik walaupun pelaksanaannya masing kurang optimal.

Akuntabilitas program yang dilaksanakan oleh BKP2D dalam proses kenaikan pangkat PNS sudah dilaksanakan cukup baik walaupun waktu yang dilaksanakan dalam proses kenaikan pangkat terlalu singkat yaitu periode april dan periode oktober, sehingga baru selesai satu periode harus lanjut periode selanjutnya yang sudah harus di proses kembali. Hal ini dapat dikatakan bahwa proses kenaikan pangkat PNS yang diberikan oleh BKP2D Kota Samarinda sampai saat ini masih berjalan dengan baik dan BKP2D Kota Samarinda dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan yang direncanakan karena mereka memiliki pertanggungjawaban tugas terhadap pimpinan dan negara.

Akuntabilitas Kebijakan

Akuntabilitas Kebijakan dapat dibuktikan dalam Restra (Rencana Strategi) Tahun 2017-2021 strategi pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi dalam rangka pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi tentu dibutuhkan sebuah strategi kebijakan yang harus diterapkan, dalam hal ini Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda untuk mencapai tujuan dengan memperhatikan alternatif strategi yang dipilih. Kebijakan ditempuh adalah sebagai berikut:

1. Strategi pertama: Peningkatan kualitas dan manajemen kinerja birokrasi berbasis teknologi informasi.

Strategi ini diarahkan melalui pengiriman pegawai untuk mengikuti Bimtek, pelatihan tugas pokok dan fungsi bagi PNS daerah. Peningkatan keahlian teknik/fungsional aparatur yang berkualitas dan berkompetensi diarahkan dengan memberikan sosialisasi peraturan bidang kepegawaian agar PNS mampu meningkatkan kemampuan teknis dan wawasan disiapkan untuk mengisi formasi jabatan dan penataan personil yang profesional.

Strategi pertama yaitu Peningkatan kualitas dan manajemen kinerja birokrasi berbasis teknologi informasi, dilakukan dengan kebijakan sebagai berikut: “Pembinaan aparatur sesuai dengan kompetensinya”.

2. Strategi kedua: Mengintergritaskan gerakan revolusi mental

Para PNS kebanyakan melanggar Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Sanksi terberat bagi PNS dalam penindakan yakni dengan melakukan pemecatan. Tindakan tegas diambil sebagai bentuk pembinaan disiplin bagi PNS agar tunduk dan patuh pada peraturan sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat.

Strategi kedua yaitu Mengintergritaskan gerakan revolusi mental, dilakukan dengan kebijakan sebagai berikut:”Peningkatan disiplin aparatur”.

Pada dasarnya perencanaan strategi merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai selama kurun waktu 1 sampai 5 tahun, dengan memperhitungkan potensi, peluang dan kendala yang ada, sehingga rencana strategi mengandung visi, misi, tujuan, sasaran dan program yang realistis dan mengantisipasi masa depan yang diinginkan dan dapat dicapai. Dengan perencanaan strategi berarti organisasi telah mempunyai komitmen dan menyiapkan diri melakukan perubahan.

Faktor yang menjadi penghambat penerapan prinsip akuntabilitas dalam proses kenaikan pangkat PNS di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kota Samarinda.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara di lapangan maka penulis memperoleh informasi bahwa, yang menjadi faktor penghambat dalam Penerapan Prinsip Akuntabilitas dalam Proses Kenaikan Pangkat PNS di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kota Samarinda yaitu

- 1) Faktor Penghambat dalam Penerapan prinsip akuntabilitas dalam proses kenaikan pangkat PNS di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kota Samarinda yaitu Regulasi BKN Regional VIII Banjarmasin masih meminta berkas fisik sedangkan BKP2D Kota Samarinda sudah berbasis *online* sehingga BKP2D Kota Samarinda harus mengirim berkas para pegawai yang mengikuti kenaikan pangkat ke kantor pos atau jasa pengiriman sehingga membutuhkan anggaran yang cukup dalam proses kenaikan pangkat.
- 2) Faktor Penghambat dalam Penerapan Prinsip akuntabilitas dalam Proses Kenaikan Pangkat PNS di Badan kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda yaitu masih ada PNS yang tidak memenuhi syarat karena kurangnya ketelitian dan ke sadaran PNS dalam pemenuhan persyaratan usul kenaikan pangkat.
- 3) Faktor Penghambat dalam Penerapan Prinsip Akuntabilitas dalam Proses

Kenaikan Pangkat PNS di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKP2D) Kota Samarinda. Kinerja BKP2D Kota Samarinda terhambat karena adanya gangguan koneksi jaringan internet yang menyebabkan proses kenaikan pangkat PNS terhambat saat pengecekan data para PNS yang mengikuti kenaikan pangkat *online* di aplikasi SIMPEG Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kota Samarinda.

- 4) Faktor Penghambat Penerapan Prinsip Akuntabilitas dalam Proses Kenaikan Pangkat PNS di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda yaitu masih kurangnya telaksananya sosialisasi bagi PNS yang mengikuti usul kenaikan pangkat karena masih adanya PNS yang kurang memahami penggunaan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) dalam penginputan pemenuhan persyaratan.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Penerapan prinsip akuntabilitas dalam proses kenaikan pangkat di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Samarinda secara umum sudah efektif.
 - a. Dari segi akuntabilitas hukum dan peraturan yang ditunjukkan oleh BKP2D Kota Samarinda dalam menjalankan pelayanan kenaikan pangkat wajib bagi PNS memiliki akuntabilitas hukum dalam setiap tugas yang dijalankan karena setiap hukum dan peraturan harus dipatuhi dan dilaksanakan disetiap tugas PNS. Akuntabilitas hukum di BKP2D Kota Samarinda dalam proses kenaikan pangkat juga dapat dilihat dari penyelenggaraan pelayanan yang selama ini diberikan sesuai dengan hukum yang ditetapkan yaitu akuntabilitas hukum yang ditunjukkan oleh BKP2D Kota Samarinda dalam proses kenaikan pangkat PNS dengan menerapkan peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah yaitu Peraturan Pemerintah No. 12 tahun 2002 perubahan Peraturan Pemerintah No. 99 Tahun 2000 tentang Kenaikan Pangkat PNS dan serta PERKA BKN No 33 Tahun 2011 tentang Kenaikan Pangkat bagi pegawai PNS yang memperoleh surat tanda tamat/ ijazah, PERKA BKN No. 25 Tahun 2013 tentang pedoman pemberian persetujuan teknis kenaikan pangkat reguler Pegawai Negeri Sipil untuk menjadi pembina tingkat I Golongan IV/b ke bawah dan Peraturan Walikota Samarinda No. 18 Tahun 2015 tentang Mekanisme Kenaikan Pangkat secara *Online* Walikota Samarinda. Dengan adanya hukum dan peraturan diatas sebagai acuan dalam pelaksanaan kenaikan pangkat.
 - b. Dari segi akuntabilitas proses, BKP2D Kota Samarinda sudah menjalankan prosedur sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan dalam

proses kenaikan pangkat dan pelayanan yang diberikan cepat, responsif, dan murah biaya. Hal ini dilihat bahwa BKP2D Kota Samarinda sudah melaksanakan prosedur sesuai dengan SOP kenaikan pangkat secara *online* sudah menjalankan dengan cukup baik. Dalam memberikan informasi yang berhubungan dengan kenaikan pangkat BKP2D Kota Samarinda menginformasikan dengan cepat dan responsif ketika dilakukan adanya kesalahan prosedur dan dalam pelayanan usul kenaikan pangkat tidak dipungut biaya karena sudah ditanggung oleh APBD.

- c. Dari segi akuntabilitas program, BKP2D Kota Samarinda dalam menjalankan program kenaikan pangkat secara *online* yang sampai saat ini masih berjalan dengan baik karena bidang kepegawaian, aparatur yang menjalankan program kenaikan pangkat sudah mempertimbangkan apakah tujuan yang ditetapkan dapat tercapai sesuai dengan visi dan misi atau tidak. Alternatif Program kenaikan pangkat secara *online* di BKP2D Kota Samarinda tidak memiliki alternatif program karena program kenaikan pangkat secara *online* dilaksanakan dalam 1 (satu) tahun 2 kali yaitu Periode April dan Periode Oktober dan setiap tugas yang dilaksanakan oleh BKP2D Kota Samarinda memiliki tugas yang menetap sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Jika PNS tidak memenuhi syarat (TMS) maka bisa mengikuti kenaikan pangkat secara *online* di periode berikutnya meskipun PNS yang bersangkutan harus menunggu periode berikutnya.
- d. Dari segi akuntabilitas kebijakan, Akuntabilitas kebijakan BKP2D Kota Samarinda dilihat dari pertanggungjawaban terhadap kebijakan dalam pelaksanaan pelayanan kenaikan pangkat yang dilakukan BKP2D Kota Samarinda sudah cukup baik dengan melaksanakan sesuai dengan kebijakan Peraturan Walikota Samarinda No. 18 Tahun 2015 tentang Mekanisme Kenaikan Pangkat secara *Online*. Peraturan tersebut bertujuan untuk menjadi acuan pelaksanaan dalam rangka penyelenggaraan proses kenaikan pangkat secara *online* dan mengoptimalkan penyelenggaraan layanan kepegawaian berbasis teknologi informasi dalam rangka mendorong terciptanya tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih. Dengan adanya kebijakan kenaikan pangkat secara *online* yang diterapkan dengan memanfaatkan aplikasi yang disediakan Pemerintah Kota Samarinda oleh BKP2D Kota Samarinda yaitu Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) dengan adanya aplikasi tersebut agar mempermudah PNS dalam pengajuan kenaikan pangkat dan agar mempermudah BKP2D Kota Samarinda dalam memberikan pelayanan usul kenaikan pangkat PNS tetapi masih ada kendala-kendala yaitu belum memadainya infrastruktur teknologi informasi seperti jaringan internet

yang digunakan untuk mengakses *database* PNS yang ada di aplikasi sistem informasi kepegawaian (SIMPEG) maupun Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK) di karenakan jaringan internet yang digunakan belum stabil sehingga menghambat bagi BKP2D Kota Samarinda dalam proses pengecekan *database* usul kenaikan pangkat di aplikasi sistem informasi kepegawaian (SIMPEG) maupun Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian (SAPK).

2. Faktor Penghambat penerapan prinsip akuntabilitas dalam proses kenaikan pangkat PNS di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan di Kota Samarinda yaitu Masih ada PNS yang tidak memenuhi syarat karena kurangnya ketelitian PNS dalam pemenuhan persyaratan, Regulasi dari BKN Regional Banjarmasin masih meminta berkas fisik sedangkan BKP2D Kota Samarinda sudah berbasis *online*, belum stabilnya koneksi jaringan internet sehingga menyebabkan saat mengakses *database* di SIMPEG *client* terhambat. Dan faktor penghambat selanjutnya masih kurangnya sosialisasi dalam penggunaan aplikasi Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) bagi PNS yang mengikuti usul kenaikan pangkat.

Saran

1. Untuk BKP2D Kota Samarinda agar mencapai suatu akuntabilitas pelayanan publik dalam proses kenaikan pangkat maka pihak BKP2D Kota Samarinda diharapkan dapat meningkatkan dalam pelaksanaan SOP agar dalam pemenuhan persyaratan tidak ada lagi data atau dokumen PNS tidak memenuhi syarat (TMS) sehingga diharapkan juga bagi PNS untuk teliti dalam mempersiapkan kelengkapan persyaratan agar tidak ada lagi data yang tidak lengkap dan tidak memenuhi syarat (TMS). Sehingga proses kenaikan pangkat juga dapat sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh BKP2D Kota Samarinda.
2. Perlunya meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia lebih kompeten dan profesional di BKP2D Kota Samarinda dalam mengembangkan tugasnya sehingga PNS yang mengikuti usul kenaikan pangkat mendapatkan pelayanan sesuai dengan rencana strategi yang telah dibuat oleh BKP2D Kota Samarinda.
3. Diharapkan bagi BKP2D Kota Samarinda untuk dapat meningkatkan koneksi internet yang memiliki keunggulan dibandingkan koneksi internet yang sebelumnya sehingga tidak terjadi lagi gangguan koneksi internet dalam mengakses *database* usul kenaikan pangkat di SIMPEG *client*.
4. Diharapkan bagi BKP2D Kota Samarinda dapat meningkatkan dalam sosialisasi tentang proses kenaikan pangkat dan penggunaan aplikasi SIMPEG bagi OPD maupun PNS yang mengikuti usul kenaikan pangkat agar

paham dengan prosedur kenaikan pangkat secara *online* dan penggunaan Sistem Informasi Kepegawaian (SIMPEG) *client*.

Daftar Pustaka

- Anggara, Sahya. 2016. *Administrasi Kepegawaian Negara*. Bandung:PT Pustaka Setia.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lukito, Penny Kusumastuti. 2014. *Membumikan Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Sektor Publik*. Jakarta: PT. Grasindo Anggota Ikapi.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Ketiga*. Yogyakarta: sekolah tinggi ilmu manajemen YKPN.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke Tujuh*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 2008. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mardiasmo. 2009. *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Mustafa, H. Delly. 2013. *Birokrasi Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2012. *Good Governance “Kepemerintahan Yang Baik” Bagian Pertama Edisi Revisi*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Supriyanto, Budi. 2009. *Manajemen Pemerintahan (Plus Dua Belas Langkah Strategis)*. Tangerang: CV. Media Brilian.

Dokumen - dokumen:

- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 99 Tahun 2000 tentang *Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 12 Tahun 2002 tentang *Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Walikota Nomor 18 Tahun 2015 tentang Mekanisme Kenaikan Pangkat secara *Online*.
- Pasal 1 angka (1) Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pegawai (Pegawai Negeri).