

PROMOSI JABATAN STRUKTURAL PEGAWAI NEGERI SIPIL DIKANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH (BKD) PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Hesty Septiana Arvi¹

Hesty Septiana Arvi, Promosi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil di kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Timur dibawah bimbingan Ibu Dra.Rosa Anggraeny,M.Si dan Bapak Drs.M.Z.Arifin,M.Si.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui promosi jabatan struktural pegawai negeri di kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Timur dan untuk mengetahui kendala dalam Promosi Jabatan struktural Pegawai Negeri di kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Timur. Jenis penelitian yang dilakukan termasuk deskriptif kualitatif. Fokus utama penelitian yang ditetapkan adalah promosi jabatan pegawai struktural di Badan Kepegawaian Daerah dengan indikator diukur dari : senioritas dalam kepangkatan, usia, pendidikan dan pelatihan, pengalaman, faktor penghambat dan faktor pendukung dalam promosi jabatan pegawai struktural di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Timur dari internal dan eksternal. Sedangkan sumber data yang diambil dari key informen yang kompeten, yaitu Kepala Bidang Pengembangan Karier di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) di Provinsi Kalimantan Timur sedangkan informennya yaitu Pegawai yang mendapatkan promosi yang tugasnya berkaitan dengan masalah penelitian yang diteliti. Sedangkan teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah model interaktif yang dikembangkan oleh Miles dan Huberman dalam buku sugiyono.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan pegawai struktural di BKD Kota Samarinda, sudah tercantum bahwa pejabat yang akan menduduki sesuatu jabatan di BKD harus memiliki pengalaman kerja minimal dua tahun di bidang kepegawaian. Dari faktor usia promosi jabatan pegawai struktural di BKD sudah dilakukan penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dari jabatan struktural atau fungsional sesuai dengan norma standar dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Melalui pendidikan dan pelatihan aparatur pada BKD, orientasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tersebut adalah meningkatkan kemampuan dari para pegawai sehingga memiliki keahlian dan pengetahuan secara mendalam yang dapat mendukung pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai dan pengalaman pegawai dibutuhkan pada promosi jabatan pegawai struktural yang dapat diperoleh langsung lewat pengalaman atau praktek atau bisa juga secara langsung.

Kata Kunci : Promosi, Jabatan Struktural, Pegawai Negeri Sipil.

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

Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan seiring dengan kemajuan zaman sebagai organisasi yang maju dituntut mampu untuk menyesuaikan diri serta terus melakukan perubahan-perubahan yang terjadi dalam kemajuan suatu organisasi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya masing-masing pembangunan nasional yang sedang di laksanakan adalah pembangunan merata di segala bidang yang melibatkan seluruh potensi aparatur pemerintah yang merupakan perencanaan dan pelaksanaan pembangunan itu sendiri. Berhasil atau tidaknya penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan tergantung dari pada kemampuan aparatur pemerintah yang ada dalam melaksanakan segala program pembangunan baik yang berhubungan langsung dengan masyarakat ataupun tidak dalam organisasi pemerintahan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana Promosi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Timur?
2. Apa saja 441 format pendukung dan penghambat yang dihadapi dalam Promosi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Timur?

KERANGKA DASAR TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) berbeda dengan manajemen personalia (*personnel management*) Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Jadi Manajemen Sumber Daya Manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

Promosi

Pada dasarnya Promosi Jabatan Struktural merupakan salah satu bagian dari program penempatan yang akan dilaksanakan oleh suatu instansi maupun perusahaan, penempatan Pegawai ataupun Karyawan dilakukan dengan membuat penyesuaian terhadap kebutuhan instansi maupun perusahaan yang berhubungan dengan perencanaan untuk memperoleh orang yang tepat pada posisi yang tepat (*Right man on the right place*) Promosi jabatan yang dilakukan oleh instansi dan perusahaan untuk mengisi kekosongan formasi ini disebabkan oleh beragam hal mulai dari pensiun hari tua hingga pemunduran diri seseorang.

Tujuan-Tujuan Promosi Jabatan

Tujuan-tujuan dengan adanya promosi jabatan ini untuk sebagai penghargaan dan pengakuan kepada seorang pegawai yang mempunyai hasil kinerja yang luar biasa yang telah di capainya seperti yang akan dikemukakan oleh Fathoni (2006:169) adapun tujuan-tujuan dari promosi tersebut diantaranya adalah :

- a. Untuk memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada Pegawai yang berprestasi kerja tinggi.
- b. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam instansi karena timbulnya lowongan berantai.
- c. Pegawai yang di promosikan kepada jabatan yang tepat, semangat, kesenangan dan ketenangan dalam bekerja semakin meningkat sehingga produktivitas kerjanya meningkat.
- d. Untuk mempermudah penarikan pelamar sebab dengan adanya kesempatan kesempatan promosi merupakan daya pendorong,serta perangsang bagi pelamar-pelamar untuk memasukan lamarannya.
- e. Promosi akan memperbaiki status pegawai dari pegawai Honorer menjadi Pegawai Negeri Sipil setelah lulus dalam pendidikan dan pelatihan.
- f. Untuk mengisi kekosongan jabatan karena pejabatnya berhenti. Agar jabatan itu tidak lowong maka dipromosikan pegawai lainnya.

Tujuan dari Promosi Jabatan itu untuk memberikan keuntungan berantai dari instansi tersebut sehingga menimbulkan produktivitas kinerja yang baik dari para pegawai karena Promosi jabatan.

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3)

Sistem pengangkatan dalam Jabatan Struktural ini sangat dipengaruhi oleh kinerja yang ditunjukkan sehari-hari seorang pegawai negeri sipil Penilaian kinerja PNS selama ini dilaksanakan berdasarkan DP-3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang merupakan suatu daftar yang memuat hasil penilaian pekerjaan seorang PNS dalam jangka waktu 1 (satu) tahun yang dibuat oleh Pejabat Penilai. Tujuan dari DP-3 PNS adalah untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang objektif dalam pembinaan PNS, termasuk di dalamnya adalah proses pengangkatan dalam jabatan struktural yang mewajibkan DP-3 pada 2 (dua) tahun terakhir baik. Hanya saja, DP-3 tidak menjadi dokumen pendukung pelaksanaan pengangkatan dalam jabatan. Artinya bahwa sejauh pengamatan dari Tim Baperjakat bahwa yang bersangkutan tidak pernah melanggar peraturan dan tidak pernah dihukum disiplin maka yang bersangkutan dianggap DP-3nya baik.

Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3) adalah Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil dituangkan dalam satu yang disebut Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3) seperti yang dikemukakan oleh Menurut Moekijat (2009:143) dan unsur-unsur yang dinilai adalah :

- a. Kesetiaan
Kesetiaan adalah kesetiaan, ketaatan, pengabdian kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah.
- b. Prestasi Kerja

Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

- c. **Tanggung jawab**
Tanggung Jawab adalah kesanggupan seseorang Pegawai Negeri Sipil menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
- d. **Ketaatan**
Ketaatan adalah kesanggupan seseorang Pegawai Negeri Sipil untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasaan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan.
- e. **Kejujuran**
Kejujuran adalah ketulusan hati seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- f. **Kerjasama**
Kerjasama adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- g. **Prakarsa**
Prakarsa adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu tindakan yang perlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.
- h. **Kepemimpinan**
Kepemimpinan adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

Standar tersebut diatas, telah digunakan dan bertahan sekian lama, jarang dievaluasi untuk disesuaikan dengan perubahan paradigma dan tuntutan publik. Standar penilaian yang digunakan masih bersifat seragam, dan sering dinilai kurang mengakomodasi variasi-variasi tugas pokok dan fungsi pegawai, misi institusi dan kekhasan dari tingkatan hirarki.

Jabatan Struktural

Dalam suatu organisasi pemerintahan kenaikan pangkat merupakan suatu hal yang sangat penting diberikan kepada pegawai negeri sipil sebagai bentuk penghargaan atas kinerja seorang pegawai hal tersebut dijelaskan oleh Moekijat (2009:105) Kenaikan Pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi kerja dan pengabdian Pegawai Negeri Sipil terhadap negara.

Sedangkan menurut Moekijat (2009:118) Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai Negeri sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi Negara. Jadi kenaikan pangkat didalam disuatu jabatan struktural adalah penghargaan yang

diberikan atas prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil atas keberhasilannya menjalankan tugas, tanggung jawab, wewenang dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi Negara.

Menurut Harsono (2011:108), jabatan struktural adalah jabatan yang secara tegas disebutkan dalam struktur organisasi tingkatan yang ada pada jabatan struktural selanjutnya diistilahkan dengan eselon yang disusun berdasarkan berat dan ringannya tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak yang ada pada pegawai yang mengemban jabatan tersebut dalam kedudukannya secara organisasional, jabatan struktural tidak boleh dirangkap oleh seorang pegawai dengan jabatan struktural pada organisasi yang sama ataupun berbeda.

Seperti yang dikemukakan oleh para ahli salah satunya yaitu Menurut Moekijat (2009:119) jabatan struktural atau eselon adalah sebagai berikut :

1. Jabatan struktural Eselon I pada instansi pusat ditetapkan oleh presiden atas usul pimpinan instansi setelah mendapat pertimbangan tertulis dari menteri yang bertanggung jawab dibidang pendayagunaan aparatur Negara.
2. Jabatan struktural Eselon II ke bawah pada instansi pusat ditetapkan oleh pimpinan instansi setelah mendapat pertimbangan tertulis dari menteri yang bertanggung jawab dibidang pendayagunaan aparatur Negara.
3. Jabatan struktural Eselon I kebawah diprovinsi dan jabatan struktural Eselon II ke bawah dikabupaten/kota ditetapiakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-perundangan yang berlaku.
4. Eselon tertinggi sampai dengan eselon terendah dan jenjang pangkat untuk setiap eselon adalah sebagaimana tersebut dalam lampiran peraturan pemerintahan ini.
5. Penetapan eselon sebagaimana dimaksud ditetapkan berdasarkan penilaian atas bobot tugas,tanggung jawab dan wewenang.
6. Penetapan eselon V dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Definisi Konsepsional

Definisi Konsepsional atau kerangka konsepsional adalah suatu abstraksi dari kejadian yang menjadi sasaran penelitian dan juga memberikan batasan luas ruang lingkungnya Promosi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil merupakan suatu penghargaan dalam suatu instansi berupa promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil yang mempunyai prestasi luar biasa dengan selalu menunjukkan hasil kinerjanya sehingga mempunyai prestasi kerja yang baik sehingga layak untuk mendapatkan penghargaan berupa promosi jabatan atau kenaikan jabatan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan penelitian deskriptif kualitatif, yaitu metode dengan prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subyek atau obyek penelitian seseorang, pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

Fokus Penelitian

Untuk mengetahui secara jelas mengenai yang akan diukur, maka perlu merumuskan definisi operasional dalam penelitian ini dalam Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural Telah diubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural menyatakan bahwa fokus :

1. Promosi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Timur dengan indikator yang diukur dari:
 - a. Senioritas dalam kepangkatan.
 - b. Usia.
 - c. Pendidikan dan Pelatihan.
 - d. Pengalaman.
2. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Promosi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Timur :
 - a. Internal
 - b. Eksternal

Sumber Data

Sumber data dalam penelitian dapat berupa benda, hal atau orang yang dapat diamati dan memberikan data maupun informasi yang sesuai dengan fokus penelitian yang telah diterapkan. Dalam penelitian ini, Pemilihan narasumber dilakukan melalui teknik *Purposive Sampling*. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013:53-54) teknik *Purposive Sampling* adalah menentukan subjek/objek sesuai tujuan, teknik sampling ini di gunakan dengan pertimbangan pribadi yang sesuai dengan topik penelitian, peneliti memilih subjek/objek sebagai unit analisis yang berdasarkan kebutuhannya dan menganggap bahwa unit analisis tersebut representatif.

Menurut Sugiyono (2013:62) Sumber Data terbagi menjadi dua yaitu:

1. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau ada hubungannya dengan objek melalui Tanya jawab atau wawancara secara langsung dengan menggunakan pedoman wawancara sesuai dengan fokus penelitian yang penulis teliti.
 - a. *Key informan* (Informasi Kunci) yaitu Kepala Bidang Pengembangan Karier di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) di Provinsi Kalimantan Timur berjumlah 1 Orang.
 - b. *Informannya* yaitu Pegawai yang mendapatkan Promosi dan Staff di Badan Kepegawaian Daerah berjumlah 7 Orang.
2. Data Sekunder adalah data yang telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang atau instansi diluar dari peneliti sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data asli Penulis peroleh melalui sumber informan, yakni:
 - a. Dokumen-dokumen, arsip-arsip dan laporan-laporan
 - b. Buku-buku referensi yang terdapat diperpustakaan sesuai dengan fokus Penelitian

Teknik Pengumpulan Data

Berhasil tidaknya suatu penelitian tergantung pula pada tehnik pengumpulan data yang dipergunakan, artinya apakah tehnik yang dipakai tepat atau tidak didalam mengungkapkan atau mendapatkan data seperti yang diharapkan.

Untuk mendapatkan data tersebut, maka diperlukan adanya metode tertentu dalam pengumpulan data yaitu dengan menggunakan :

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*), artinya penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan teori dan data dari perpustakaan berupa buku-buku ilmiah, peraturan perundang-undangan dan dokumen yang ada hubungannya dengan ruang lingkup penelitian ini, yang dipergunakan sebagai landasan pemikiran dan pembahasan.
2. Penelitian Lapangan (*Field Work Research*), darinya penulis langsung mengadakan penelitian kelapangan dengan mempergunakan beberapa cara yaitu :
 - a. Observasi : yaitu pengamatan dan pencatatan secara langsung terhadap objek yang diteliti untuk mendapatkan data yang diperlukan.
 - b. Wawancara (*interview*), yaitu penulis mengadakan tanya jawab dengan beberapa informan untuk melengkapi keterangan-keterangan yang ada hubungannya dengan penelitian ini.
3. Penelitian dokumen atau dokumen *research* artinya penelitian terhadap seluruh dokumen atau arsip-arsip yang menyangkut Masalah Promosi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Timur

Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis berusaha menggambarkan Promosi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Timur.

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan. Dalam hal ini Nasution (dalam Sugiyono,2013:89) menyatakan analisis setelah mulai sejak merumuskan dan menjelaskan masalah, sebelum terjun kelapangan dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (dalam Sugiyono 2013 : 91-100) mengatakan bahwa analisis data kualitatif terdiri dari:

1. Tahap Pengumpulan data yaitu Proses memasuki lingkungan penelitian dan melakukan pengumpulan data peneitian.
2. Tahap Reduksi Data yaitu Proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyerderhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis dari lapangan.
3. Tahap Penyajian Data yaitu Penyajian informasi untuk memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan.
4. Tahap PenarikanKesimpulan/Verifikasi yaitu Penarikan kesimpulan dari data yang telah dianalisi.

HASIL PENELITIAN

Gambaran Umum Badan Kepegawaian Daerah

Badan Kepegawaian Daerah adalah unsur Perangkat Daerah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah, Badan Kepegawaian Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang dalam melaksanakan tugas bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah dan Badan Kepegawaian Daerah mempunyai tugas membantu Kepala Daerah dalam melaksanakan manajemen Pegawai Negeri Sipil Daerah di Bidang Kepegawaian serta tugas dekonsentrasi yang di limpahkan oleh Pemerintah.

Senioritas Dalam Kepangkatan

Senioritas adalah posisi seorang pegawai di dalam DUK suatu organisasi yang disusun berdasarkan tingkatan pangkat, jabatan, masa kerja, latihan jabatan serta latar belakang pendidikannya.

Usia

Usia merupakan batas waktu umur pada saat bekerja di suatu instansi Dalam waktu bekerja di suatu instansi pemerintahan sudah mengatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Negeri Sipil Pada Pasal 90 ayat 1.

Terkait masalah di atas sebagaimana di ungkapkan oleh Bapak Zulfinandar, S.Sos, M.Si selaku Kepala Bidang Pengembangan di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) di Provinsi Kalimantan Timur, beliau mengatakan bahwa :

“Untuk usia harus menjadi pertimbangan ketika seseorang tersebut akan mendapatkan promosi jabatan tidak mungkin yang telah mendekati usia pensiun untuk mendapatkan promosi jabatan karena dalam Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 sudah ada aturannya tentang batas usia pegawai negeri sipil”. (Wawancara, 23 Desember 2014)

Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan upaya pengembangan sumber daya manusia terutama pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian Oleh karena itu, untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan pegawai/karyawan diperlukan program pendidikan dan latihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar karyawan mengetahui tujuan pendidikan dan pelatihan yang dijalankannya.

Pengalaman

Pengalaman (senioritas) dimana promosi ini didasarkan kepada masa kerja dan pengalaman yang dimiliki oleh pegawai. biasanya karyawan yang memiliki masa kerja yang cukup lama, akan memiliki pengalaman yang lebih banyak. Pengalaman merupakan salah satu syarat promosi, dengan pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan pegawai akan lebih tinggi, ide-ide yang lebih banyak dan sebagainya.

Faktor yang pendukung dan penghambat

Internal

Faktor pendukung dan penghambat dari internal dibadan kepegawaian daerah adalah Terkait masalah promosi jabatan struktural pegawai negeri sipil

seperti yang di atas sebagaimana di ungkapkan oleh Bapak Bapak Zulfinandar, S.Sos, M.Si selaku Kepala Bidang Pengembangan di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) di Provinsi Kalimantan Timur, beliau mengatakan bahwa :

“Faktor pendukungnya dengan adanya promosi jabatan itu mempertinggi semangat kinerja sedangkan masalah faktor penghambatnya itu sendiri mungkin menempatkan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikannya” (23 Desember 2014)

Eksternal

Faktor pendukung dan Faktor penghambat dibadan kepegawaian daerah Terkait masalah promosi jabatan struktural pegawai negeri sipil seperti yang diungkapkan oleh Bapak Zulfinandar, S.Sos, M.Si selaku Kepala Bidang Pengembangan di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) di Provinsi Kalimantan Timur, beliau mengatakan bahwa :

“Faktor Pendukungnya mungkin selalu dapat bantuan dari pusat untuk lebih menjelaskan tentang masalah Undang-undang baru tentang masalah promosi jabatan dan untuk Penghambatnya karena masalah Peraturan pemerintah ya belum keluar sehingga membuat kebingungan kepada kami disini karena bingung untuk menjelaskan tentang masalah peraturan pemerintah yang baru” (23 Desember 2014)

Faktor pendukung dan penghambat dari Eksternal adalah Terkait masalah di atas sebagaimana di ungkapkan oleh Ibu Dra.Nina Dewi,M.AP selaku Sekertaris di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) di Provinsi Kalimantan Timur, beliau mengatakan bahwa :

“Faktor pendukungnya dengan adanya peraturan pemerintah yang baru ini mungkin akan mengalami perubahan-perubahan untuk lebih maju dan dapat bersaing dengan instansi lainnya dan faktor penghambatnya seringnya diganti masalah Peraturan pemerintahannya karena manajemen Pegawai negeri sipil yang ada sudah lama dan belum adanya perubahan-perubahan untuk lebih baik.” (23 Desember 2014)

PEMBAHASAN

Senioritas Dalam Kepangkatan

Senioritas dalam kepangkatan adalah posisi dimana seseorang pegawai didalam Daftar Urut Kepangkatan dalam suatu organisasi yang disusun berdasarkan tingkatan pangkat,jabatan,masa kerja,latihan jabatan serta latar belakang pendidikan dalam kepangkatan seorang pegawai dapat dilihat dari Daftar Urut Kepangkatan yang diatur dalam Peraturan Pemerintahan Nomor 15 tahun 1979 tentang Daftar urut kepangkatan didalam peraturan tersebut sudah dijelaskan bahwa dalam membuat daftar urut kepangkatan harus mempunyai dasar yang akan menjadi pembeda antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dengan adanya daftar urut kepangkatan ini dapat memudahkan untuk menentukan dari pangkat yang tertinggi hingga yang terendah, dalam promosi jabatan struktural pegawai negeri sipil dikantor badan kepegawaian daerah senioritas dalam kepangkatan ini menjadi salah satu yang dipertimbangkan dalam promosi jabatan seperti yang tercantum pada Peraturan Pemerintahan Nomor 100 Tahun 2000 Tentang

Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural Telah diubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural dan salah satu persyaratan diangkatnya seorang pegawai negeri bisa dilihat dari senioritas dalam kepangkatan karena sampai sekarang peraturan pemerintah tersebut masih digunakan sampai sekarang pentingnya menggunakan Daftar Urut ini agar memudahkan untuk melihat dan mengetahui tentang tingkatan pangkat, jabatan, masa kerja, latihan dan jabatan serta latar belakang pegawai yang ada di Badan Kepegawaian Daerah.

Usia

Usia adalah batas waktu umur pada saat bekerja disuatu instansi dalam waktu bekerja disuatu instansi pemerintahan sudah mengatur dalam undang-undang tentang batas umur pegawai negeri sipil dan undang-undang yang mengatur tentang batas umur pegawai negeri sipil dapat dilihat dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara dengan Pasal 90 ayat 1 Batas usia pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 87 ayat (1) huruf c yaitu pada usia 58 (lima puluh delapan) tahun bagi Pejabat Administrasi, 60 (enam puluh) tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi, sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan bagi Pejabat Fungsional.

Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan Pelatihan adalah upaya dalam pengembangan sumber daya manusia terutama dalam pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian yang akan didapatkan ketika mengikuti pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) dalam promosi jabatan struktural pegawai negeri sipil dikantor badan kepegawaian daerah memang sudah tercantum pada Peraturan Pemerintahan Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural Telah diubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural dan salah satu persyaratan diangkatnya seorang pegawai negeri bisa dilihat dari upaya pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan aparatur pada badan Kepegawaian Daerah (BKD), orientasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tersebut adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dari para pegawai sehingga memiliki keahlian dan pengetahuan secara mendalam yang dapat mendukung pekerjaan yang dibebankan kepadanya dalam Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di instansi pemerintahan yang dilakukan sudah sesuai dengan kebutuhan kerja dan mampu meningkatkan wawasan pengetahuan dan keterampilan dalam kerja pegawai.

Pengalaman

Pengalaman (Senioritas) adalah promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja pegawai, pertimbangan promosi yaitu pengalaman kerja seseorang biasanya pegawai yang memiliki masa kerja yang cukup lama akan memiliki pengalaman yang lebih banyak dalam promosi jabatan struktural pegawai negeri sipil dikantor badan kepegawaian daerah pengalaman merupakan salah satu faktor memang sudah ada tercantum dalam Peraturan Pemerintahan Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural Telah diubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002.

Faktor yang menghambat dan mendukung

Faktor pendukung internal dilihat dari adanya promosi jabatan struktural yaitu dengan tingginya semangat kerja pegawai yang mereka tunjukkan untuk dapat menjadi salah satu kandidat yang akan mendapatkan promosi dan kemudian menjadi lebih termotivasi dalam meningkatkan produktivitas kinerja dalam organisasi karena dengan adanya promosi membuat tingginya semangat pegawai dalam mencapai hasil kinerja yang terbaik dan dengan adanya promosi jabatan tersebut setiap pegawai dapat menunjukkan prestasi kerja yang selama ini baik, promosi jabatan menjadi motivasi bagi para pegawai dan kenapa harus diadakannya promosi jabatan sebagai penghargaan atas prestasi yang luar biasa dan juga dapat selalu mengerjakan semua tugas-tugasnya dengan baik tanpa kesalahan ini akan menjadi nilai tambah tersendiri.

Penghambat Internal

Pada faktor penghambat internal dalam pelaksanaan promosi jabatan terdapat sedikit kendala dengan masalah adaptasi pegawai yang bersangkutan terhadap jabatan atau posisi baru yang ditempatinya sehingga harus membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri kepada tugas dan fungsi yang baru serta adanya pegawai yang mempunyai rasa iri karena tidak dapat dipromosikan padahal sudah memiliki kemampuan yang cukup dan kendala-kendala lainnya tentang masalah kelengkapan administrasi berupa berkas-berkas dan surat-surat yang kurang lengkap dari pegawai yang bersangkutan dan kendala yang terakhir apabila kita mengikuti DIKLAT sehingga mengganggu kinerja dan ada sanksi yang diberikan kepada pegawai tersebut tetapi tidak mengganggu jabatan baru saja didudukinya.

Pendukung Eksternal

Faktor pendukung eksternal dilihat dari mungkin selalu dapat bantuan dari pusat untuk lebih menjelaskan tentang masalah Undang-undang baru tentang masalah kenaikan pangkat dan dengan keluarnya peraturan pemerintah yang baru ini mungkin akan mengalami perubahan-perubahan untuk lebih maju dan dapat bersaing dengan instansi lainnya kemudian banyaknya pelamar dari luar instansi untuk ikut mendapatkan promosi sehingga membuat persaingan antar pegawai dibadan kepegawaian dan diluar dapat dilihat.

Penghambat Eksternal

Faktor penghambatnya lebih kearah peraturan pemerintah yang baru belum keluar karena undang-undangnya sudah berubah jadi untuk peraturan pemerintahnya pun ikut berubah tidakkan mengganti peraturan pemerintah itu karena dari manajemen pegawai negeri sipil itu sudah lama dan tidak mempunyai perubahan apa-apa maka dari itu diganti karena ingin melakukan perubahan agar instansi tersebut tidak selalu ikut-ikutan dengan instansi daerah lain karena peraturan tersebut ketika peraturan pemerintahan keluar diharapkan mempunyai perubahan-perubahan agar mempunyai daya saing dengan instansi lainnya.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian, penyajian data dan pembahasan, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Promosi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan timur Cukup baik, Hal ini dapat dilihat dari :
 - a. Senioritas dalam kepangkatan sudah mempunyai landasan hukum berupa Peraturan Pemerintahan Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural Telah diubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan structural.
 - b. Dalam aspek usia juga harus dipertimbangkan karena faktor pengembangan dan kesempatan yang lebih luas bagi Pegawai Negeri Sipil dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sebagai pejabat struktural dari faktor usia produktif lah yang mempunyai kesempatan besar untuk mendapatkan promosi jabatan pegawai struktural di Badan Kepegawaian Daerah apabila usia yang sudah mendekati pensiun agar tidak dipromosikan karena dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Negeri Sipil pada pasal 90 ayat 1 sudah menjelaskan tentang batasan usia untuk pegawai negeri Sipil.
 - c. Melalui pendidikan dan pelatihan aparatur di kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Kalimantan Timur, orientasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tersebut adalah meningkatkan kemampuan intelektual dan kepribadian dari para pegawai sehingga memiliki keahlian dan pengetahuan secara mendalam yang dapat mendukung pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai.
 - d. Pengalaman pegawai dibutuhkan pada promosi jabatan pegawai struktural yang dapat diperoleh langsung lewat pengalaman atau praktek atau bisa juga secara langsung pengalaman pegawai itu merupakan pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaannya nanti di kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.
2. Adapun faktor pendukung dan penghambat Internal dan Eksternal dalam Promosi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur adalah :
 - a. Faktor pendukung Internal dengan adanya Promosi jabatan yang diadakan di kantor badan kepegawaian daerah tersebut sudah meningkatkan semangat kerja pegawai sebagai bentuk penghargaan atas prestasi kinerja yang ditunjukkan pegawai agar pegawai tersebut mempunyai kesempatan yang sangat besar untuk dapat menunjukkan kemampuannya sedangkan faktor penghambatnya susah dalam penyesuaian diri dilingkungan baru.
 - b. Faktor pendukung Eksternal apabila dengan ada keluarnya masalah peraturan pemerintahan yang baru ini akan menimbulkan perubahan-perubahan yang baik untuk instansi tersebut dan membuat manajemen kepegawaian mempunyai pedoman agar bisa bersaing dengan instansi

lain dan semakin maju sedangkan faktor penghambatnya belum keluarnya masalah peraturan pemerintah ini membuat pegawai menjadi bingung Karena peraturan pemerintah itu adalah pedoman untuk melakukan tugas-tugas yang ada Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Saran

Setelah melihat dari kesimpulan diatas dengan rendah hati penulis merasa perlu untuk memberikan saran-saran yang mungkin akan sedikit bermanfaat kepada semua pihak. adapun saran-saran yang akan penulis kemukakan adalah sebagai berikut :

- 1) Perlunya Perhatian Kepada Pegawai yang lebih senior karena masih banyak pegawai senior yang memiliki latar pendidikan yang kurang sehingga susah untuk dapat mengembangkan potensinya walaupun dalam jabatan tersebut sudah memiliki masa kerja yang cukup lama tetapi hanya terkendala dengan masalah pendidikan, pegawai senior seharusnya harus lebih diperhatikan lagi.
- 2) Pimpinan harus memberikan kesempatan bagi seluruh pegawai dalam mengikuti Pendidikan dan Latihan bagi semua pegawai yang senior maupun junior.
- 3) Promosi jabatan seharusnya selalu dilakukan karena dengan adanya promosi jabatan tersebut dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dan membuka kesempatan bagi pegawai dalam mengembangkan kompetensinya.
- 4) Mengembangkan dan menjalankan program-program yang sudah direncanakan dari Dinas Badan Kepegawaian Daerah untuk lebih meningkatkan prestasi kerja demi kepentingan pegawai serta masyarakat umum.
- 5) Bagi instansi terkait diharapkan agar lebih tanggap untuk selalu memberikan inovasi-inovasi terbaru tentang Peraturan Pemerintah khususnya untuk promosi jabatan struktural yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Daftar Pustaka

- Fathoni, Abdurrahman, 2006. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT RINEKA CIPTA. Jakarta.
- Hardianysah. 2012. *Sistem Administrasi dan Manajemen Sumberdaya Manusia Sektor Publik dalam Perspektif Otonomi Daerah*. Gava Media : Yogyakarta.
- Harsono, 2011. *Sistem Administrasi Kepegawaian*. Fokus Media: Bandung.
- Hasibuan, Malayu 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi aksara. Jakarta.
- Lambrie Irianto, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Laks Bang Pressindo, Yogyakarta

- Triton PB,S.Si,2005. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia,Tugu Publisher,Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*. Bandung : PT Rafika Aditama.
- Manulang, M. dan Marihot, Manullang. 2006. *Manajemen Personalialia*: Yogyakarta.Gajah Mada, University Press.
- Pasolong, Harbani. 2012. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Martoyo Susilo,2000,*Manajemen Sumber Daya Manusia..PT.BPFE-Yogyakarta*. Yogyakarta
- Siagian, Sondang P, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta*. Bumi Aksara.
- _____, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Simamora, 2004. *Manajemen Sumber daya manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2013. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : CV Alfabeta.
- _____. 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : CV Alfabeta.
- Thoha, Miftah, 2010. *Manajemen Kepegawaian Di Indonesia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Dokumen-Dokumen :

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian.
- Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2000 Tentang pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural telah diubah menjadi Peraturan Pemerintahan Nomor 13 Tahun 2000 Tentang pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural
- Peraturan Pemerintahan Nomor 12 Tahun 2002 tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil
- Keputusan Kepala Badan kepegawaian Negara Nomor 43/KEP/2001 tentang standar kompetensi jabatan struktural pegawai negeri sipil.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Negeri Sipil

Sumber Internet :

<http://www.scribd.com/doc/16351016/Konsep-Promosi-Jabatan>
(diakses 12 Desember 2013)

- 6) Daerah Provinsi Kalimantan Timur.