

SKRIPSI

PELAKSANAAN PROMOSI JABATAN DI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN ENREKANG

Disusun dan diusulkan oleh

IRFAN. D

Nomor Stambuk 105610433211



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2018

**PELAKSANAAN PROMOSI JABATAN DI BADAN
KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN ENREKANG**

Skripsi

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar

Sarjana Ilmu Administrasi Negara

Disusun dan diajukan oleh:

IRFAN D

Nomor Stambuk : 105610433211

Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2018**

PERSETUJUAN

Judul Penelitian : Pelaksanaan Promosi Jabatan Di Badan Kepegawaian Daerah
Kabupaten Enrekang

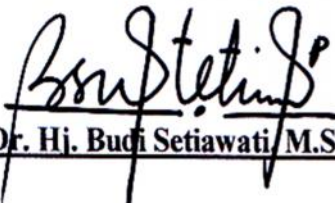
Nama Mahasiswa : Irfan D

No. Stanbuk : 105610433211

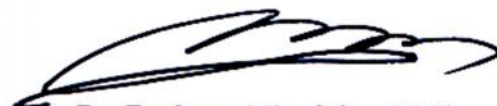
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui :

Pembimbing I


Dr. Hj. Budi Setiawati, M.Si

Pembimbing II

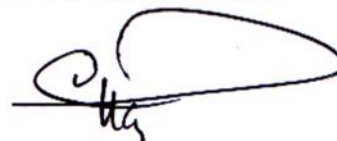

Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

Mengetahui


Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan
Ilmu Politik Unismuh Makassar

Dr. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si.
NBM : 730727

Ketua Jurusan
Ilmu Administrasi Negara


Nasrul Haq, S.Sos. MPA
NBM : 1067463

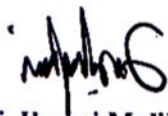
PENERIMA TIM

Telah diterima oleh Tim Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/Undangan Menguji Ujian Skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor 1361/FSP/A. 1-VIII/VIII/39/2018 Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) dalam program studi ilmu Administrasi Negara di Makassar Pada Hari Jumat Tanggal 31 Agustus Tahun 2018

TIM PENILAI

Ketua

Sekretaris



Dr. Hi. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si



Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

PENGUJI

1. Dr. Hj. Budi Setiawati M.Si (ketua)

()

2. Drs. H. Ansyari Mone, M.Pd

()

3. Adnan Ma,ruf, S.Sos, M.Si

()

4. Dr. Abdi, M.Pd

()

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya bertanda tangan dibawah ini

Nama Mahasiswa : Irfan D

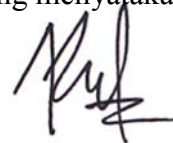
Nomor Stanbuk : 105610433211

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan benar karya tulis ilmiah ini adalah penelitian saya tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis dan dipublikasikan oleh orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sadar dan apabila kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dan hukum positif yang berlaku

Makassar, 22 Mei 2018

Yang menyatakan



Irfan D

ABSTRAK

IRFAN D. Pelaksanaan Promosi Jabatan Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang (dibimbing oleh Budi Setiawati dan Burhanuddin)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui proses pelaksanaan promosi jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang dan pelaksanaan promosi jabatan berbasis merit sistem di Badan Kepegawaian Kabupaten Enrekang. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kualitatif dengan memilih orang tertentu yang dianggap memiliki pengetahuan tentang pelaksanaan promosi jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang dan tipe penelitian adalah penelitian fenomenologis berdasarkan pengalaman informan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Teknik observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data. Keabsahan data digunakan triangulasi sumber, triangulasi teknik dan triangulasi waktu. Penelitian ini menunjukkan pelaksanaan promosi jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang dengan indikator 1) Promosi jabatan, 2) Proses promosi jabatan, 3) Promosi jabatan berbasis merit sistem.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Pelaksanaan Promosi jabatan di BKD Kabupaten Enrekang, secara umum disimpulkan berjalan dengan baik. Dimana dapat dilihat pada proses pelaksanaan promosi jabatan dimulai dari pembentukan panitia seleksi, pengumuman jabatan yang lowong, pelaksanaan seleksi, pengusulan dan penetapan nama calon, sampai pada tahap pelantikan yang di laksanakan dengan transparansi, profesional, dan selektif dengan berdasar kepada asas-asas promosi jabatan yakni asas kepercayaan, asas keadilan dan asas formasi. Untuk Pelaksanaan Promosi jabatan berbasis sistem merit di BKD Kabupaten Enrekang secara umum disimpulkan berjalan dengan baik, dimana pelaksanaannya mengacu pada seleksi kompetitif, penerapan prinsip fairness, penggajian, reward dan punishment berbasis kinerja serta bertujuan untuk melindungi pegawai dari tindakan semena-mena ataupun intervensi politik dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Enrekang.

Kata kunci : promosi, jabatan, merit sistem

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pelaksanaan promosi jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan pernah bisa terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ungkapan rasa terima kasih kepada yang terhormat: Dr. Hj. Budi Setiawati, M.Si yaitu selaku pembimbing I dan juga Dr. Burhanuddin, S.Sos., M.Si selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan mengarahkan penulis, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Dr. Hj Ihyani Malik, S.Sos., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar. Nasrul Haq, S.Sos., MPA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar. Serta para Staf Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Ucapan terima kasih penulis hanturkan kepada Kepala BKD, Sekertaris BKD dan juga Kepala Bidang Administrasi Pegawai, Kepala Sub Bidang Mutasi, Kepala bidang Kepangkatan serta Para pegawai di Lingkup Kabupaten Enrekang

yang telah memberikan informasi-informasi demi terselesaikannya penelitian dari penulis. Ridwan salah satu teman dekat dan sekaligus sebagai saudara penulis yang selalu saya reportkan. Riswan teman yang selalu menjadi tempat curhat dan bertanya, selalu memberikan arahan-arahan dan penjelasan tanpa henti. Teman-teman terbaikku Alimran, Agus, Arham, Husnuddin, Dermawan, Idgam, Arqam, Nasruddin, Sikri, (Teman-teman Mahasiswa) Emil, Riswan, Armin, Ardi, Amal lutfi, Rahmar, yang menjadi penyemangat yang selalu membantu untuk selalu semangat dalam menyelesaikan penelitian. Teristimewa kepada Kedua orang tua tercinta tanpa mengurangi rasa sayang peneliti ucapkan kepada ayahanda Dahlan dan ibunda Saharia yang senantiasa mendoakan memberikan semangat dan bantuan, baik moril maupun materil. Serta saudara-saudara penulis Samsul, Sinar, Ahmadi, Maryana dan Nur sarifa pemberi dukungan dan doa yang tiada henti.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 2 juli 2018



Irfan. D

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PENERIMA TIM	iii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR GRAFIK	xi
LAMPIRAN	xii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Promosi Jabatan	6
B. Konsep Prosedur Promosi Jabatan	12
C. Promosi Jabatan Berbasis Merit System	16
D. Kerangka Pikir	19
E. Deskripsi Fokus	20

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Waktu Dan Lokasi Penelitian	22
B. Jenis dan Tipe Penelitian	22
C. Sumber Data	23
D. Informan Penelitian	23

E. Teknik Pengumpulan Data	24
F. Teknik Analisis Data	24
G. Pengabsahan Data	25

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum Lokasi Penelitian.....	28
B. Gambaran Umum PNS Kabupaten Enrekang	28
C. Pelaksanaan Promosi Jabatan Pada BKD Kabupaten Enrekang.....	40
D. Promosi Jabatan Berbasis Sistem Merit.....	55

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	66
B. Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel. 1 Jumlah PNS Menurut Jenis Kelamin	35
Tabel. 2 Jumlah Pejabatan Struktural	35
Tabel. 3 Jumlah PNS Menurut Jabatan Fungsional	36
Tabel. 4 Jumlah PNS Menurut Agama	37
Tabel. 5 Jumlah PNS Menurut Tingkatan Pendidikan.....	38

DAFTAR GAMBAR

Gambar. 1 Kerangka Pikir	20
Gambar. 2 Struktur Organisasi BKD Kabupaten Enrekang	30

DAFTAR GRAFIK

Grafik. 1 Jumlah Pejabatan Struktural	36
Grafik. 2 Jumlah Pejabatan Non Struktural	37
Grafik. 3 Jumlah PNS Menurut Tingkatan Pendidikan	39

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan promosi jabatan di Kabupaten Enrekang dalam rentang waktu lima tahun terakhir telah dilakukan dua kali mutasi yaitu pada 23 Januari 2014 dan 30 Desember 2016. Kedua pelaksanaan promosi tersebut menimbulkan keresahan di kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) karena diantara mereka ada yang merasa dirugikan. Mengingat mutasi yang dilakukan oleh pemerintah Kabuapten Enrekang pada 23 Januari 2014 dianggap merugikan PNS maka Pengadilan Tata Usaha Negara Makassar Nomor : 31/G/2014/PTUN.Mks membatalkan Surat Keputusan Bupati Enrekang Nomor: 53/KEP/I/2014 tanggal 23 Januari 2014 Tentang Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil dari Jabatan Struktural Lingkup Pemerintah Kabupaten Enrekang dan Surat Keputusan Bupati Enrekang Nomor: 54/KEP/I/2014 tanggal 23 Januari 2014 Tentang Pengangkatan/Pemindahan Dalam Dan Dari Jabatan Struktural Lingkup Pemerintah Kabupaten Enrekang.

Terkait pelaksanaan promosi jabatan yang dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Enrekang pada tanggal 30 desember 2016 dengan jumlah PNS yang mengalami promosi dan rotasi sebanyak 88 orang dengan rincian Pimpinan Pejabat Tinggi Pratama 29 orang dan Administrator 59 orang. Pelaksanaan promosi dan rotasi tersebut belum terlaksanaan sebagaimana yang diharapkan sehingga menimbulkan kekecewaan para PNS yang merasa dirugikan. Pernyataan ini relevan

dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Frida Chairunisa dan Muhammad Firdaus (2016: 50) bahwa pemerintah daerah Kabupaten Enrekang belum siap menjalankan *merit system*. Hal ini terlihat dari paradox persepsi antara penyelenggara dan peserta seleksi. Pada satu sisi peserta seleksi yang digeser merasa sangat dirugikan dan karenanya memiliki persepsi negatif terhadap proses seleksi terbuka tersebut. Pada sisi lain, pihak penyelenggara merasa proses seleksi yang dilakukan sudah sangat bagus. Karena proses seleksi sangat berbeda dengan model terdahulu maka sosialisasi harus terus dilakukan oleh KASN agar Pemerintah Daerah memiliki pemahaman yang sama dan tidak lagi multitafsir.

Pelaksanaan promosi jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang selain sebagai bagian dari apresiasi pemerintah terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki prestasi kerja dan kualifikasi kerja yang dibutuhkan juga diharapkan tidak terjadinya perbedaan perlakuan diantara PNS yang akan dipromosi baik pada perspektif jender, suku, agama dan golongan. Sekaligus sebagai aktualisasi dari cermin kebinnekaan dalam pemerintahan. Namun demikian hasil observasi awal peneliti menunjukkan bahwa mutasi adanya diskriminasi pelaksanaan promosi jabatan berdasarkan kedekatan berbasis pada kepentingan politik. Fenomena ini kurang bersinggungan dengan nilai-nilai normatif sebagaimana yang termuat dalam pasal 72 Undang Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa promosi PNS dilakukan berdasarkan atas perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi

kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah, tanpa membedakan jender, suku, agama, ras, dan golongan.

Uraian di atas menunjukkan besarnya otoritas kepala daerah dalam pengelolaan kepegawaian daerah. Fungsi badan pertimbangan jabatan dan kepangkatan (Baperjakat) juga dinilai masih kurang efektif karena ketua dari baperjakat Fakta menunjukkan bahwa dalam proses penempatan dan pengangkatan dalam jabatan struktural terjadi penyimpangan, serta kurang memperhatikan faktor-faktor objektif yang telah ditentukan. Ini mengindikasikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak mendapatkan jaminan hukum dalam pelaksanaan pengembangan karir dan promosi

Kesalahan dalam pengangkatan dan penempatan jabatan dalam pimpinan tidak jarang dapat menimbulkan hambatan dalam penyelenggaraan organisasi tersebut, misalnya tidak akan tercapai tujuan organisasi, tidak ada suasana kerja yang harmonis, hubungan yang tegang antara bawahan dan pimpinan, cara kerja yang tidak efisien maupun tidak efektif, serta berbagai hal penyimpangan dari prosedur kerja. (Tjiptoherijanto dkk, 1993: 41). Hal tersebut berpengaruh terhadap kerja individu atau kelompok dalam suatu instansi. Pengangkatan dalam hal ini promosi jabatan dan penempatan diharapkan tepat sasaran terhadap bawahan demi tercapainya tujuan suatu organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengangkatnya menjadi sebuah objek penelitian dengan judul penelitian “**Pelaksanaan Promosi Jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana proses pelaksanaan promosi jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang ?
2. Bagaimana pelaksanaan promosi jabatan berbasis sistem merit di Badan kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

Mengacu pada rumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka penelitian ini secara umum bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui proses pelaksanaan promosi jabatan di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang.
- b. Untuk mengetahui pelaksanaan promosi jabatan berbasis menurut sistem merit di Badan kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian dan penulisan skripsi ini akan memberikan kontribusi kepada perkembangan ilmu sosial dan politik, khususnya Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar. Juga diharapkan dapat menjadi kerangka acuan bagi penelitian penulis selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis akan memberikan saran bagi perumusan kebijaksanaan analisis jabatan peningkatan kompetensi dan kinerja sumber daya manusia aparatur di lingkungan instansi pemerintah pada umumnya dan Badan Kepegawaian Kabupaten Enrekang pada khususnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Promosi Jabatan

1. Pengertian Promosi

Promosi dapat memberikan peranan penting bagi para pegawai. Berikut ini penulis paparkan definisi- definisi tentang pengertian promosi yang cukup banyak dari beberapa para ahli antara lain:

Menurut Marihot AMH Manulang (2006 : 153), promosi adalah kenaikan jabatan, yakni menerima kekuasaan dan tanggungjawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggungjawab sebelumnya. Pemberian promosi kepada pegawai berarti bahwa pegawai tersebut naik ke posisi lebih tinggi dalam suatu stuktur organisasi. Menurut B. Siswanto Sastohardiwiryono (2001 : 265), promosi dikatakan sebagai proses perubahan dari satu pekerjaan ke suatu pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggungjawab yang lebih besar daripada dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan pada tenaga kerja sebelumnya.

Menurut Fathoni (2006: 118), promosi yakni perpindahan dari suatu jabatan-jabatan pada jabatan yang lebih tinggi, wewenang, dan tanggung jawab semakin besar, status serta pendapatannya juga semakin tinggi Menurut Malayu Hasibuan (2008 : 108), promosi perpindahan yang memungkinkan pembesaran responsibility dan authority karyawan pada jabatan yang lebih tinggi dalam satu organisasi sehingga status, kewajiban, hak, dan penghasilannya makin besar.

Menurut Edwin B. Flippo (dalam Hasibuan, 2006: 108), promosi yakni perpindahan dari jabatan ke jabatan lain yang memiliki status dan tanggungjawab yang lebih tinggi.

Menurut Siagian (2005: 169), promosi ialah jika seorang pegawai dipindahkan dari ke pekerjaan lain yang tingkatan dalam hierarki jabatan menjadi lebih tinggi, tanggung jawabnya lebih besar serta penghasilan pun lebih besar pula. Setiap pegawai menginginkan promosi karena dinilai sebagai penghargaan terhadap kesuksesan seseorang dapat mengindikasikan prestasi kerja yang relatif tinggi dalam melakukan kewajibannya dalam jabatan dan pekerjaan yang didudukinya saat ini, hal ini juga sebagai pengakuan dari kemampuan serta potensi yang bersangkutan untuk menduduki suatu posisi yang lebih tinggi pada organisasi.

Dari beberapa pengertian yang diungkapkan oleh ahli di atas dapat dikatakan bahwa promosi merupakan suatu proses pengembangan sumberdaya pegawai dengan melakukan perpindahan dari jabatan tertentu menuju jabatan yang lebih tinggi dengan ditandai adanya wewenang, tanggungjawab yang lebih besar, status sosial dan pendapatannya yang lebih tinggi.

Pengertian Promosi Jabatan sejalan dengan Penjelasan Pasal 7 ayat (1) peraturan pemerintah Nomor 15 tahun 1994 yang menyatakan bahwa perpindahan jabatan secara vertikal adalah perpindahan yang sifatnya kenaikan jabatan atau promosi. Dengan demikian promosi jelas dapat dihubungkan dengan pengangkatan dalam jabatan. Baik jabatan fungsional maupun jabatan struktural.

Perpindahan tersebut penting untuk pembinaan karir, peningkatan kemampuan pegawai dan kebutuhan organisasi (pasal 7 ayat 02). Namun demikian guna melancarkan pelaksanaan perpindahan jabatan, penting dilakukan penyelarasan antar anggaran yang tersedia dengan perencanaan perpindahan (ayat 3).

2. Asas- Asas Promosi

Menurut Hasibuan (2008 : 108) asas-asas promosi harus dimasukkan dalam program promosi dengan lebih jelas sehingga karyawan atau pegawai mengetahui dan organisasi mempunyai pegangan untuk mempromosikan karyawan. Asas-asas promosi tersebut adalah:

a. Kepercayaan

Promosi seharusnya berdasar kepercayaan mengenai kejujuran, kecakapan dan kemampuan pegawai yang bersangkutan naik pada jabatan tersebut.

b. Keadilan

Promosi berdasar keadilan terhadap nilai kemampuan, kecakapan dan kejujuran semua pegawai. Penilaian harus jujur dan objektif, jangan pilih kasih atau *like and dislike*. Pegawai yang mempunyai peringkat terbaik seharusnya mendapatkan kesempatan pertama untuk mendapatkan tanpa mempertimbangkan golongan, suku, serta keturunannya.

c. Formasi

Promosi harus berdasar kepada formasi yang telah ada, hal ini karena promosi pegawai hanya mungkin untuk dilaksanakan jika terdapat formasi jabatan yang sedang lowong.

3. Dasar Pertimbangan Promosi

Program promosi diharapkan memberi informasi yang lebih jelas, apa saja yang menjadi sebagai dasar pertimbangan dalam mempromosikan seseorang karyawan dalam organisasi. Hal penting agar tenaga kerja mampu mengetahui serta memperjuangkan nasibnya.

Pedoman dasar-dasar yang dipakai untuk melakukan promosi adalah menurut Hasibuan (2008: 109), yaitu :

a. Pengalaman

Pengalaman yakni promosi yang berdasarkan pada lamanya pengalaman kerjapegawai. Pertimbangan promosi yaitu pengalaman kerja seseorang, yang paling lama bekerja dalam suatu badan organisasi memperoleh prioritas pertama dalam promosi.

b. Kecakapan

Kecakapan yaitu : seseorang dipromosikan berdasar penilaian kecakapan yakni total dari segala keahlian yang dibutuhkan untuk mencapai hasil bisa dipertanggungjawabkan. Pertimbangan promosi adalah orang yang ahli atau cakap mendapatkan prioritas pertama untuk dipromosikan.

c. Kombinasi pengalaman dan kecakapan

Kombinasi pengalaman dan kecakapan yaitu : Promosi berdasar pada lamanya kecakapan dan pengalaman. pertimbangan promosi berdasarkan ijazah pendidikan formal, lamanya dinas, yang dimiliki serta hasil ujian dari kenaikan golongan. jika seseorang dianggap lulus dalam ujian hasil kenaikan dipromosikan.

4. Syarat-Syarat Promosi

Persyaratan promosi setiap organisasi dapat berbeda tergantung pada organisasi masing-masing. Syarat- syarat promosi pada umumnya menurut Hasibuan (2008 : 111), yaitu:

a. Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama kepada dirinya sendiri, perjanjian- perjanjian, bawahannya dalam menjalankan jabatan tersebut.

b. Disiplin

Pegawai harus berdisiplin pada dirinya, tugas- tugasnya serta mentaati peraturan- peraturan yang ada baik secara tertulis maupun kebiasaan atau tidak tertulis. Karena dengan disiplin memungkinkan perusahaan atau organisasi dapat mencapai hasil yang optimal.

c. Prestasi Kerja

Pegawai yang mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kuantitas maupun kualitas serta bekerja secara efisien dan efektif.

d. Kerja Sama

Pegawai yang mampu bekerja sama dengan harmonis antar sesama pegawai maka dapat tercipta suasana hubungan kerja yang produktif dan baik antara semua pegawai.

e. Kecakapan

Karyawan tersebut cakap, inovatif serta kreatif dalam hal penyelesaian tugas-tugas pada jabatan dengan baik. dia mampu bekerja mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tanpa mendapatkan bimbingan yang terus menerus dari atasannya.

f. Loyalitas

Pegawai harus loyal dalam hal membela organisasi dari tindakan yang dapat merugikan organisasi atau korpnnya. ini menunjukkan bahwa pegawai tersebut berpartisipasi aktif terhadap organisasinya.

g. Kepemimpinan

Dia harus membina sekaligus memotivasi bawahannya untuk dapat bekerja sama secara efektif dalam rangka mencapai sasaran organisasi.

h. Komunikatif

Pegawai harus dapat berkomunikasi secara efisien dan efektif serta dapat menerima, menyampaikan informasi dari atasan ataupun dari bawahannya dengan baik, sehingga tidak akan terjadi kesalah pahaman atau miskomunikasi.

i. Pendidikan

Pegawai harus telah memiliki ijazah dan pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

B. Konsep Prosedur Promosi Jabatan

Prosedur pelaksanaan promosi yang biasa dianut suatu organisasi atau perusahaan menurut Sastrohardiwiryo (2004 : 263) adalah :

a. Promosi dari dalam organisasi atau perusahaan

Hampir merupakan suatu tradisi untuk mencari calon yang akan menduduki jabatan menejer atau kepala dinas dalam kontek pemerintahan pada suatu hirarki organisasi antar jajaran tenaga kerja adalah kebiasaan umum yang nampak hampir membudaya.

b. Promosi melalui pencalonan

Pencalonan oleh manajemen dianggap sebagai proses penunjang untuk mengajukan nama bawahan tertentu untuk dipromosikan. Tidak dapat dipungkiri prosedur ini mudah keliru dan tidak sistematis, akan tetapi bagaimanapun juga, proses ini adalah yang paling luas yang digunakan perusahaan untuk menyelidiki tenaga kerja yang dipromosikan.

c. Promosi melalui prosedur seleksi

Biasanya proses seleksi untuk perusahaan- perusahaan besar menggunakan berbagai jenis ujian seperti halnya psikologis. Para calon yang nantinya akan dipromosikan dihimpun kemudian dipih sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan. Namun cara

ini kurang mendapat tanggapan positif dari para tenaga kerja karena prosedur dianggap terlalu berbelit- belit (dengan beberapa tahapan) yang harus dilewati oleh seseorang yang akan dipromosikan dan belum tentu peserta seleksi akan lulus. Akibatnya banyak tenaga serta waktu yang terbuang dengan sia- sia.

1. Tujuan Promosi

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 Tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2025 adalah untuk menjadikan birokrasi Indonesia efektif , proaktif dan antisipatif, dalam menghadapi dinamika perubahan lingkungan. Untuk itu, pemerintah daerah dituntut untuk lebih kreatif dalam mengelola sumber daya manusia birokratnya, karena sumber daya manusia birokrat bertanggung jawab dalam meningkatkan daya saing dan mengembangkan otonomi daerah. Salah satu upaya yang dilakukan dengan memilih birokrat- birokrat yang berkompentensi tinggi untuk memberikan pelayanan publik yang lebih baik dan mengembangkan kapasitas pemerintah lokal melalui seleksi jabatan pimpinan tinggi secara terbuka.

Untuk mencapai reformasi birokrasi sebagaimana tercanrum dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 di berikan hak kepada setiap pegawai untuk mendapatkan promosi jabatan berdasarkan pencapaian kerja, pengalaman kinerja masa yang lalu, dan memiliki potensi kompetensi untuk posisi tertentu. Pada dasarnya dalam promosi jabatan pegawai mampu mendapatkan kepuasan kerja, sehingga seorang pegawai mungkin saja untuk memberi hasil kerja

terbaik pada instansi pemerintahan sehingga adapun tujuan promosi sebagaimana yang dikemukakan Hasibuan (2002: 113), yaitu :

- a. Untuk memberikan imbalan jasa , jabatan, dan pengakuan, yang makin besar pada karyawan yang memiliki prestasi kerja yang lebih tinggi.
- b. Dapat menimbulkan kebanggaan pribadi dan kepuasan, penghasilan yang semakin besar., dan status sosial yang semakin tinggi.
- c. Membuat pegawai lebih bergairah bekerja, berdisiplin tinggi, dan memperbesar produktivitas kerja.
- d. Sebagai jaminan stabilitas kepegawaian dengan terealisasinya promosi pada karyawan dengan dasar serta waktu yang tepat maupun penilaian yang jujur.
- e. Kesempatan promosi membuat keuntungan yang berantai (*multiplier effect*) pada perusahaan atau instansi pemerintahan karena timbul lowongan berantai.
- f. Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan kreativitas serta inovasinya yang lebih baik untuk keuntungan optimal perusahaan atau instansi pemerintahan.
- g. Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman kerja para pegawai sekaligus merupakan daya dorong untuk pegawai lainnya.
- h. Untuk mengisi kekosongan jabatan yang disebabkan pejabatnya berhenti. Agar jabatan tidak lowong maka dipromosikan pegawai lainnya.

- i. Karyawan yang mendapat jatah promosi kepada jabatan yang tepat, ketenangannya dan semangat kesenangan, dalam bekerja dapat meningkat sehingga kinerjanya akan semakin meningkat.
- j. Untuk mempermudah penarikan pelamar, sebab kesempatan promosi merupakan daya pendorong serta perangsang bagi pelamar dalam memasukan lamarannya.
- k. Promosi akan memperbaiki status pegawai dari pegawai sementara menjadi pegawai tetap saat telah lulus dari masa percobaan.

Menurut Mangkuprawira (2004:196), manfaat baik dari promosi jabatan bagi perusahaan maupun karyawan , antara lain :

1. Promosi memungkinkan instansi pemerintahan memanfaatkan kemampuan dari karyawan dalam memperluas usahanya.
2. Promosi mampu mendorong agar tercapai kinerja pegawai yang baik.
Pegawai mayoritas berupaya melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin jikalau mereka yakin bahwa kinerja tinggi nantinya akan mengarah pada adanya promosi.
3. Korelasi signifikan antar kesempatan untuk tingkat kepuasan kerja dan kenaikan pangkat.

Maka dapat disimpulkan, promosi jabatan memiliki tujuan untuk menunjang kegiatan pelaksanaan fungsi-fungsi dari manajemen sumberdaya manusia (MSDM) secara keseluruhan.

2. Jenis- Jenis Promosi

Jenis- jenis Promosi menurut Hasibuan (2008 : 113), yaitu:

- a. Promosi sementara (*Temporary Promotion*). Seseorang karyawan dinaikkan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowong yang harus segera diisi.
- b. Promosi Tetap (*Permanent Promotion*). Pegawai dipromosikan dari suatu jabatan yang lebih tinggi karena pegawai tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan. Sifat promosi ini adalah tetap.
- c. Promosi Kecil (*Small Scale Promotion*). Menaikkan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggungjawab, dan gaji.
- d. Promosi Kering (*Dry Promotion*). Seseorang pegawai dinaikkan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangkat, wewenang, dan tanggungjawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

C. Promosi Jabatan Berbasis Merit System

Sistem merit adalah kebijakan dan mahaemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa

membeda- bedakan latarbelakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan (Pasal 1 angka 22 UU No. 5 Tahun 2014)

Secara normatif pengertian dari sistem merit dapat kita temukan dalam Pasal 1 No. 22 UU ASN. Pasal 1 No. 22 UU ASN menyatakan bahwa “Sistem Merit adalah kebijakan dan Manajemen ASN berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan”.

Sistem merit (Merit System) merupakan salah satu sistem yang terdapat dalam administrasi kepegawaian. Secara teoritik sistem merit berdasarkan atas jasa kecakapan seseorang pegawai dalam usaha mengangkat dan mendudukan pada jabatan tertentu. Sistem ini lebih bersifat objektif, karena dasar pertimbangan kecakapan yang dinilai secara objektif dari pegawai yang bersangkutan. Karena dasar pertimbangan seperti ini yang berlandaskan pada jasa kecakapan, maka acapkali sistem ini di Indonesia dinamakan sistem jasa. Penilaian objektif tersebut, pada umumnya ukuran yang dipergunakan ialah ijasah pendidikan.

Pengembangan sistem merit dalam kebijakan dan manajemen ASN dengan ciri-ciri:

1. Seleksi dan promosi secara adil dan kompetitif.
2. Menerapkan prinsip fairness.

3. Penggajian, *reward and punishment* berbasis kinerja Standar integritas dan perilaku untuk kepentingan publik Manajemen SDM secara efektif dan efisien.
4. Melindungi pegawai dari intervensi politik & dari tindakan semena-mena.

Untuk mendapatkan pemimpin aparatur dan aparatur yang kompeten dan berintegritas tersebut, harus sesuai dengan prinsip-prinsip sistem merit, sebagai berikut:

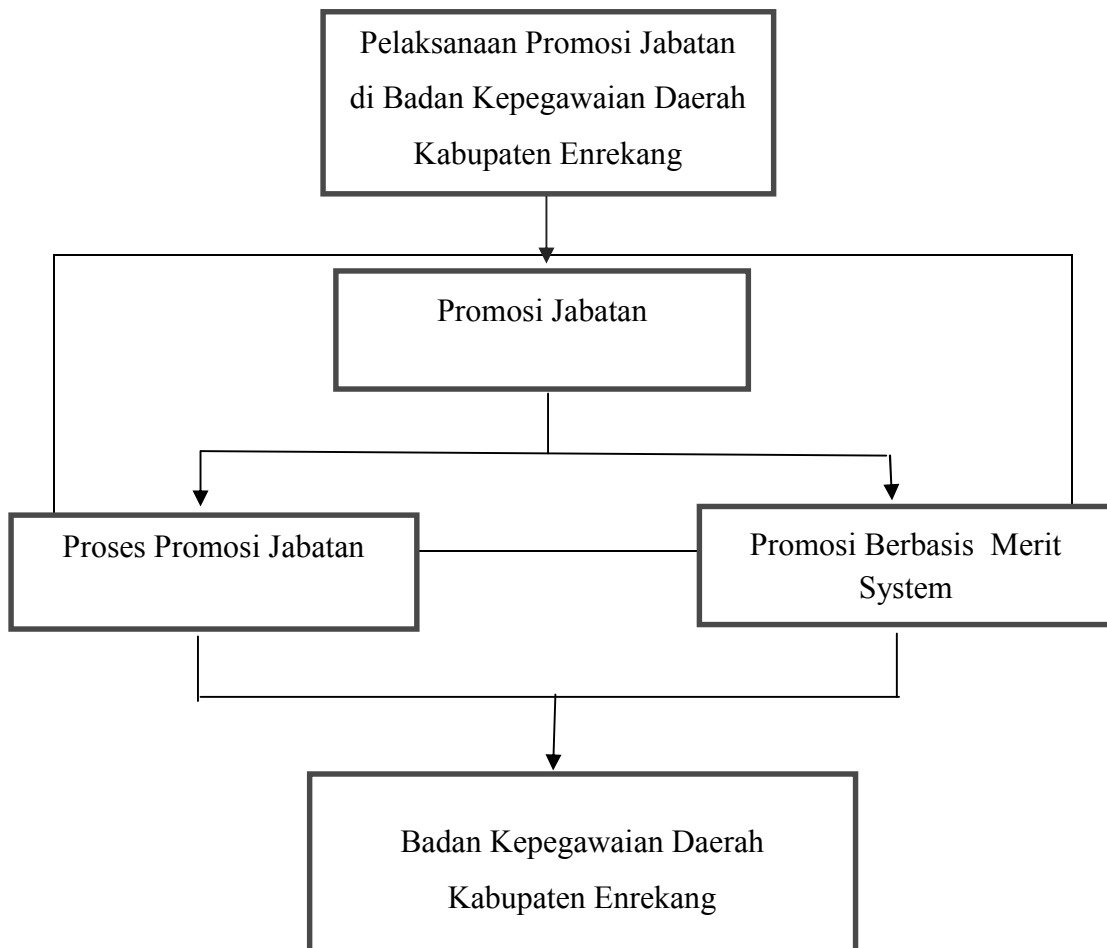
1. Melakukan rekrutmen, seleksi dan prioritas berdasarkan kompetisi yang terbuka dan adil;
2. Memperlakukan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara adil dan setara;
3. Memberikan remunerasi yang setara untuk pekerjaan-pekerjaan yang setara dan menghargai kinerja yang tinggi;
4. Menjaga standar yang tinggi untuk integritas, perilaku, dan kepedulian untuk kepentingan masyarakat;
5. Mengelola pegawai ASN secara efektif dan efisien;
6. Mempertahankan atau memisahkan pegawai ASN berdasarkan kinerja yang dihasilkan;
7. Memberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi kepada pegawai ASN;
8. Melindungi pegawai ASN dari pengaruh-pengaruh politis yang tidak pantas/tepat;
9. Memberikan perlindungan kepada pegawai.

D. Kerangka Pikir

Pada dasarnya promosi pegawai ditujukan pada peningkatan dari ketetapan instansi pemerintahan dalam rangka mencapai sasaran melalui pelaksanaan proses promosi jabatan dimana peranserta pegawai tersebut memperoleh kepuasan kerja yang memungkinkan seorang pegawai untuk memberi hasil kerja yang terbaik pada instansi pemerintahan tersebut sehingga dapat ditetapkan tujuan dari promosi jabatan.

Berdasarkan pendapat diatas maka penulis berasumsi bahwa promosi jabatan memiliki tujuan untuk menunjang kegiatan pelaksanaan fungsi-fungsi dari manajemen sumberdaya manusia (MSDM) secara keseluruhan khususnya di Badan Kepegawian Daerah Kabupaten Enrakng.

Lebih jelasnya kerangka pemikiran ini dapat dilihat pada kerangka pikir sebagai berikut :



Gambar. Kerangka pikir

E. Deskripsi Fokus

1. Promosi jabatan adalah pengembangan sumberdaya pegawai dengan melakukan perpindahan ke jabatan yang lebih tinggi dengan ditandai adanya wewenang,

tanggungjawab yang lebih besar, status sosial dan pendapatannya yang lebih tinggi di BKD Kabupaten Enrekang.

2. Proses promosi jabatan adalah proses tahapan yang harus dilalui PNS sebelum dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi di BKD Kabupaten Enrekang. Adapun proses tahapannya sebagai berikut :
 - a. Pembentukan panitia seleksi yaitu Pemerintah Kabupaten Enrekang membentuk panitia seleksi dengan melibatkan aktor dengan komposisi 40 % internal dan 60% eksternal
 - b. Pengumuman jabatan yang lowong yaitu hasil identifikasi dari pihak Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang yang memperlihatkan kekosongan jabatan dan kebutuhan pemerintah dengan mempublikasikan baik melalui *online* maupun pengumuman secara manual untuk menjadi rujukan para calon pejabat yang ingin mengisi jabatan tersebut.
 - c. Pelaksanaan seleksi yaitu pihak pansel melakukan seleksi untuk mengetahui kelayakan kompetensi calon pejabat yang relevan dengan jabatan yang akan dijabat dalam birokrasi Pemerintahan di Kabupaten Enrekang
 - d. Pengusulan nama calon yaitu setelah proses seleksi sudah selesai maka panitia seleksi mengusulkan ke pemerintah daerah untuk ditetapkan
 - e. Penetapan calon yaitu penetapan dilakukan oleh bupati setelah dibicarakan dengan pejabat karier yang selama ini terlibat dalam pelaksanaan promosi jabatan di Kabupaten Enrekang.

- f. Pelantikan yaitu suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengukuhkan pejabat karier setelah melalui seleksi dan dianggap kompeten pada jabatan yang akan dijabatnya di Kabupaten Enrekang.
3. Promosi jabatan berbasis merit system yaitu perpindahan pejabat dari jabatan yang satu ke jabatan yang lebih tinggi dengan mengacu pada prinsip merit system. Adapun yang menjadi sub fokusnya adalah:
- a. Seleksi kompetitif yaitu pelaksanaan promosi dengan mengacu pada kompetensi manajerial dan kompetensi teknis yang dimiliki oleh pejabat yang akan dipromosi dalam pemerintahan di Kabupaten Enrekang.
 - b. Penerapan prinsip fairness yaitu pelaksanaan promosi jabatan tanpa membedakan suku, agama, gender, dan kelompok terhadap pejabat yang akan dipromosi dalam pemerintahan di Kabupaten Enrekang.
 - c. Penggajian, *reward*, dan *punishment* berbasis kinerja yaitu pelaksanaan promosi jabatan sebagai bentuk reward atau penghargaan terhadap pejabat yang selama ini memiliki kinerja yang maksimal dan *punishment* terhadap pejabat dalam bentuk demosi karena tidak memiliki kinerja yang maksimal dalam pemerintahan di Kabupaten Enrekang.
 - d. melindungi pegawai dari tindakan semena-semena dan intervensi politik, yaitu pelaksanaan promosi jabatan dengan tidak berdasar pada kepentingan politik dan tindakan yang bernuansa kepentingan pribadi dan kelompok dalam pemerintahan di Kabupaten Enrekang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan (Juni s/d Juli 2018) di Kabupaten Enrekang dengan pertimbangan bahwa pelaksanaan promosi jabatan di Kabupaten Enrekang masih diwarnai kepentingan politik sehingga memungkinkan tidak berbasis pada prinsip merit system.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

a. Jenis Penelitian

Berdasarkan kerangka teori dan kerangka penelitian sebelumnya maka jenis penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif yakni metode-metode untuk memahami makna dan mengeksplorasi hal yang dianggap berasal dari permasalahan kemanusiaan ataupun permasalahan sosial. Pada penelitian ini, peneliti akan mendeskripsikan permasalahan yang terkait dengan promosi jabatan, proses promosi jabatan di BKD Kabupaten Enrekang dan promosi jabatan berbasis merit system.

b. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah penelitian fenomenologis yaitu salah satu tipe penelitian kualitatif, dimana peneliti melakukan pengumpulan data berdasarkan pengalaman informan. Pada tipe penelitian ini, peneliti akan mengumpulkan data

terkait dengan promosi jabatan, proses promosi jabatan di BKD Kabupaten Enrekang serta promosi jabatan berbasis merit system dari berbagai informan sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan berdasarkan pengalaman informan di BKD Kabupaten Enrekang.

C. Sumber Data

Moleong (2002) sumber data utama pada penelitian kualitatif yakni kata-kata, dan tindakan selebihnya adalah tambahan seperti halnya dokumen dan lain - lain. Data penelitian terdiri atas data primer maupun data sekunder.

a. Data primer

Data primer yakni data yang diperoleh langsung dari lapangan, baik dalam bentuk observasi maupun wawancara kepada informan.

b. Data sekunder

Data sekunder yakni data yang diperoleh dari sumber-sumber sekunder, dalam hal ini adalah selain yang dilakukan secara langsung. Data tambahan yang dimaksud meliputi dokumen atau arsip yang didapatkan dari berbagai sumber, foto pendukung yang sudah ada, maupun foto yang dihasilkan sendiri serta data yang terkait dalam penelitian ini.

D. Informan Penelitian

Informan adalah orang-orang yang diharapkan dapat memberikan data secara obyektif, netral, serta dapat dipertanggungjawabkan. Penentuan informan tersebut berdsarkan teknik pengambilan sampel atau pemilihan subyek penelitian yang dipakai dalam penelitian ini. Adapun informan yang direncanakan adalah:

- a. Kepala BKD Kabupten Enrekang
- b. Kabid Bidang perencanaan dan pengembangan pegawai / Informasi Pegawai
- c. Tim Seleksi
- d. Pejabat terkait yang telah mengalami promosi jabatan

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu dari berbagai unsur penting dalam melaksanakan suatu penelitian. Teknik yang digunakan dalam menghimpun data pada penelitian ini yakni :

- a. Observasi

Peneliti akan melakukan observasi terhadap pelaksanaan promosi jabatan di Kabupaten Enrekang sehingga dapat menemukan data yang relevan dengan obyek yang diteliti

- b. Wawancara

Peneliti akan melakukan wawancara dengan Kabid Mutasi, panitia seleksi dan para pejabat yang telah mengalami promosi jabatan sehingga data yang dikumpulkan mencerminkan keterwakilan dari data yang dibutuhkan

c. Dokumentasi

Peneliti akan mengumpulkan Daftar Urut Kepangkatan (DUK), Surat Keputusan promosi jabatan, dan dokumen lain yang dianggap relevan.

F. Teknik Analisis Data

Langkah-langkah analisis data adalah sebagai berikut :

a. Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses pemusatan perhatian , pemilihan, pengabstraksian serta pentransformasian data kasar yang diperoleh dari lapangan. Reduksi data berlangsung selama penelitian dilakukan sejak awal sampai pada akhir dari penelitian. Fungsi dari reduksi data ini yakni untuk menggolongkan , menajamkan, membuang yang tidak perlu , mengarahkan, serta mengorganisasi sehingga interpretasi dapat ditarik.

b. Penyajian Data

Penyajian data yakni sekumpulan informasi yang telah tersusun yang memberikan kemungkinan untuk menarik kesimpulan serta pengambilan tindakan. Tujuannya yakni untuk memudahkan membaca serta menarik kesimpulan. Dalam proses ini, dikelompokkan hal - hal yang serupa menjadi suatu kategori tertentu. Dalam proses ini, data diklarifikasikan menjadi tema - tema inti.

G. Pengabsahan Data

Salah satu cara yang mudah dan paling penting dalam hal uji keabsahan hasil penelitian dari ini adalah dengan melakukan triangulasi. Menurut Sugiyono (2012),

teknik pengumpulan data triangulasi didefinisikan sebagai teknik pengumpulan data dengan menggabungkan berbagai teknik pengumpul data serta sumber data yang ada.

Menurut Sugiyono (2012) ada 3 macam triangulasi, yaitu :

a. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber berarti membandingkan dengan cara mengecek derajat kepercayaan suatu informasi yang didapatkan melalui sumber berbeda. Misalnya membandingkan hasil wawancara dengan pengamatan, membandingkan antara yang dikatakan umum dan dikatakan secara pribadi, membandingkan dokumen dengan hasil wawancara ada.

b. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik dalam uji kredibilitas data dilakukan melalui mengecek data pada sumber yang sama tetapi melalui teknik berbeda. Misalnya data dapat diperoleh melalui proses wawancara, kemudian dicek dengan teknik observasi, kuisioner ataupun dokumentasi.

c. Triangulasi waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data dikumpulkan melalui teknik wawancara pada pagi hari disaat narasumber dinilai masih segar, belum terdapat banyak masalah, mampu memberi data yang valid sehingga lebih kredibel. Triangulasi dapat pula dilakukan melalui mengecek hasil penelitian, yang diperoleh melalui tim peneliti lain yang juga diberi tugas untuk melakukan pengumpulan data.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Kabupaten Enrekang

Kabupaten Enrekang dengan ibukota Enrekang terletak ± 235 Km sebelah Utara Makassar. Secara administratif terdiri dari 12 Kecamatan 12 dan 129 Desa/Kelurahan, dengan luas wilayah 1.786,01 Km². terletak pada koordinat antara 3014'36" sampai 030 50' 00" Lintang Selatan dan 1190 40' 53" sampai 1200 06' 33" Bujur Timur. Batas wilayah Kabupaten Enrekang adalah sebagai berikut:

- a) Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Tana Toraja
- b) Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Luwu
- c) Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Sidrap
- d) Sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Pinrang

Kabupaten Enrekang pada umumnya mempunyai wilayah Topografi yang bervariasi berupa perbukitan, pegunungan, lembah dan sungai dengan ketinggian 47-3.293 m dari permukaan laut serta tidak mempunyai wilayah pantai. Wilayah Enrekang juga terkenal dengan sebutan "MASSENREMPULU" yang berarti daerah yang terletak dilemang pegunungan. Hal ini sesuai dengan realita sekitar 85% Enrekang memang merupakan daerah yang bergelombang.

Secara umum keadaan Topografi wilayah didominasi oleh bukit-bukit atau gunung-gunung yaitu sekitar 84,96% dari luas wilayah Kabupaten Enrekang sedangkan yang datar hanya 15,04%..

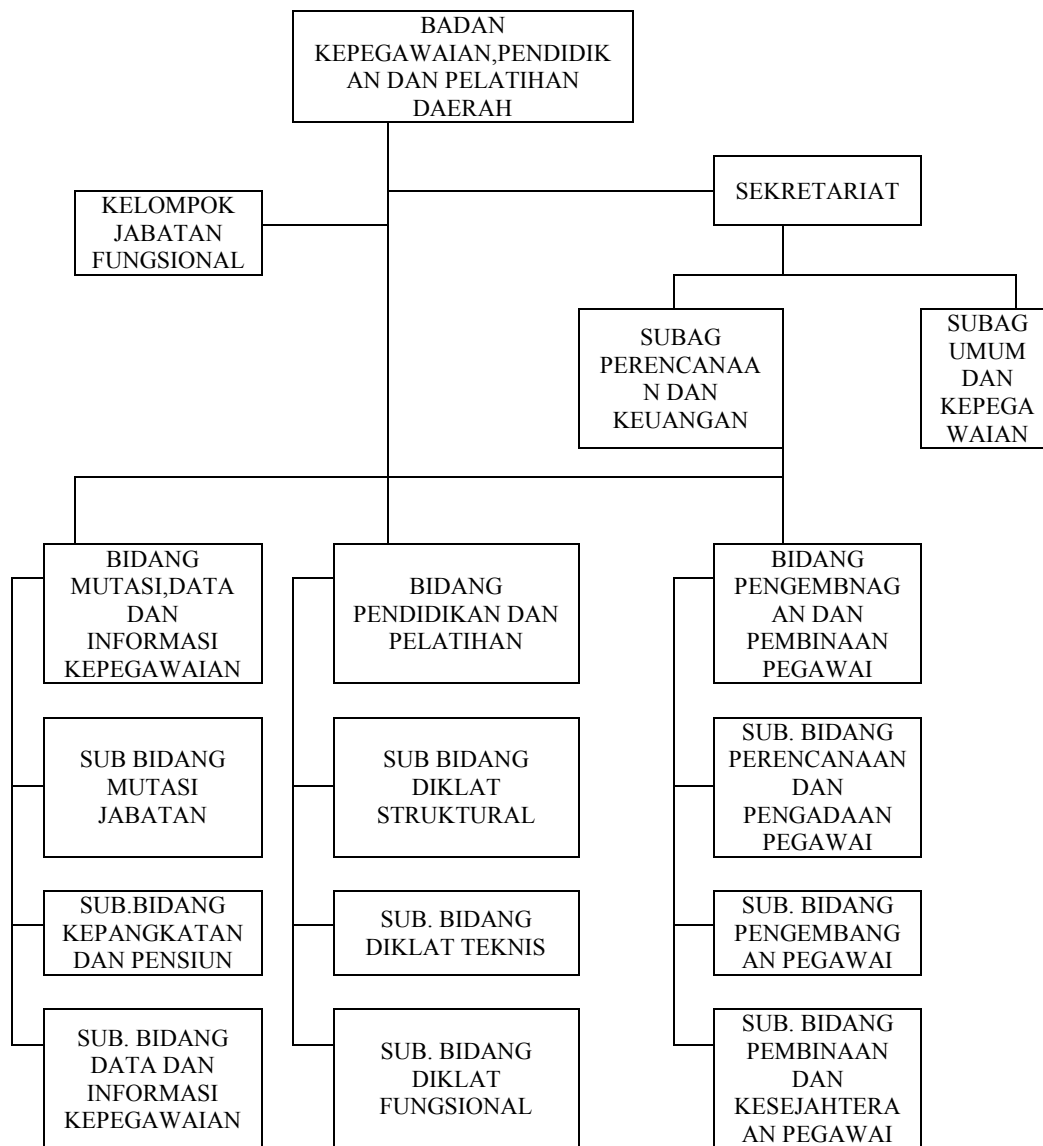
2. Profil Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang berkantor di jalan Jenderal Sudirman Nomor 13, Nomor Telpon (0420) 21243, website: bkdenrekang.wordpress.com,

a) Dasar Hukum pembentukan BKD Kabupaten Enrekang;

1. Peraturan Daerah Kabupaten Enrekang Nomor 2 Tahun 2008 tentang urusan Pemerintah Daerah Kabupaten Enrekang;
2. Peraturan Daerah Kabupaten Enrekang Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Enrekang;
3. Peraturan Bupati Enrekang Nomor 23 Tahun 2009 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang.

**STRUKTUR ORGANISAS BADAN KEPEGAWAIAN,
PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH**



Sumber: BKD Kab. Enrekang 2018

A. Tupoksi BKD Kabupaten Enrekang;

1. Tupoksi BKD

Berdasarkan pasal 3 ayat (1) Peraturan Bupati Enrekang Nomor 23 Tahun 2009 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja BKD Kab.Enrekang tugas pokok BKD Kab.Enrekang yaitu membantu bupati dalam membina, mengkoordinasikan dan melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakn daerah di bidang kepegawaian

Fungsi BKD

Lebih lanjut dijelaskan pada pasal 3 ayat (2) dijelaskan fungsi BKD Kab.Enrekang yaitu :

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang perencanaan dan pengembangan pegawai, mutasi dan informasi pegawai, kinerja dan kesejahteraan serta pendidikan dan pelatihan pegawai.
- b. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang kepegawaian.
- c. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

B. Gambaran Umum PNS Kabupaten Enrekang.

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Enrekang, maka Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan terdiri dari, Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat

Daerah, Sekretariat Korpri, 6 Badan, 13 Dinas, Inspektorat, 1 Rumah Sakit

Umum Daerah Masenrepullu, 5 Kantor, 12 Kecamatan dengan rincian sebagai berikut :

- (1) Sekretariat Daerah;
- (2) Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
- (3) Sekretaris Korpri
- (4) Inspektorat Daerah
- (5) Badan
 - 1) Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan
 - 2) Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Daerah
 - 3) Badan Kesatuan Bangsa, Politik dan Perlindungan Masyarakat
 - 4) Badan Lingkungan Hidup
 - 5) Badan Pemberdayaan Masyarakat dan pemerintahan Desa
 - 6) Badan Penanggulangan Bencana Daerah
 - 7) Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
 - 8) Badan Satuan Polisi Pamong Praja
- (6) Dinas
 - 1) Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika;
 - 2) Dinas Peternakan dan Perikanan;

- 3) Dinas Kehutanan
 - 4) Dinas Kesehatan;
 - 5) Dinas Kuperindag;
 - 6) Dinas Sosnakertrans;
 - 7) Dinas Pertambangan dan Energi;
 - 8) Dinas Pekerjaan Umum;
 - 9) Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil;
 - 10) Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah;
 - 11) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan;
 - 12) Dinas Pemuda dan Olah Raga dan Parawisata;
- (7) Inspektorat Kabupaten
- (8) Rumah Sakit Umum Daerah Massenrepuluh;
- (9) Kantor
- 1) Kantor Kesbangpol dan PPP;
 - 2) Kantor Ketahanan Pangan;
 - 3) Kantor Lingkungan Hidup dan Kebersihan;
 - 4) Kantor Penanaman Modal dan PTSP;
 - 5) Kantor Perpustakaan Arsip dan PDE.

(10)Kecamatan

- 1) Kantor Kecamatan Enrekang;
- 2) Kantor Kecamatan Anggeraja;
- 3) Kantor Kecamatan Baraka;
- 4) Kantor Kecamatan Alla;
- 5) Kantor Kecamatan Malua;
- 6) Kantor Kecamatan Maiwa;
- 7) Kantor Kecamatan Bungin;
- 8) Kantor Kecamatan Curio;
- 9) Kantor Kecamatan Buntu Batu;
- 10) Kantor Kecamatan Massalle;
- 11) Kantor Kecamatan Cendana;
- 12) Kantor Kecamatan Baroko

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Enrekang yaitu sebanyak 5.090 orang, dengan perincian sebagai berikut :

a. Jumlah Pegawai Menurut Jenis Kelamin.

Tabel 1. Jumlah PNS Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-Laki	2.414
2.	Perempuan	2.676
	Total	5.090

Sumber: BKD Kab.Enrekang

Dari Tabel diatas menunjukkan bahwa PNS didominasi oleh perempuan sebanyak 2.676 orang atau 52,57% sedangkan laki-laki sebanyak 2.414 orang atau 47,43% dari total PNS yang ada

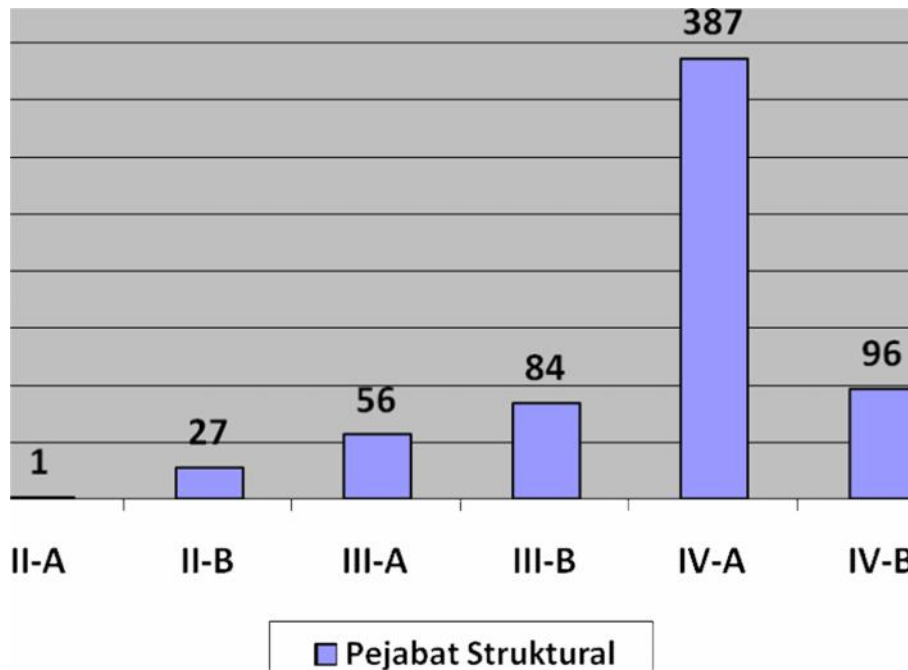
b. Jumlah Jabatan Struktural

tabel 2. Jumlah Pejabat Struktural

No	Eselon II.a	Eselon II.b	Eselon III.a	Eselon III.b	Eselon IV.a	Eselon IV.b	Jumlah
	1	27	56	84	387	96	651

Sumber: BKD Kab.Enrekang

Tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa dari sebanyak 651 pejabat struktural yang ada di Pemerintah Kab.Enrekang terdiri atas Eselon II.a sebanyak 1 orang atau 0,15%, Eselon II.b sebanyak 27 orang atau 4,15%, Eselon III.a sebanyak 56 orang atau 8,60%, Eselon III.b sebanyak 84 orang atau 12,90%, Eselon IV.a sebanyak 387 orang atau 59,45%, Eselon IV.b sebanyak 96 orang atau 14,75%. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada grafik berikut ini :

Grafik 1. Jumlah Pejabatan Struktural**c. Jumlah PNS menurut jenis jabatan fungsional****Tabel 3 Jumlah PNS Menurut Jabatan Fungsional**

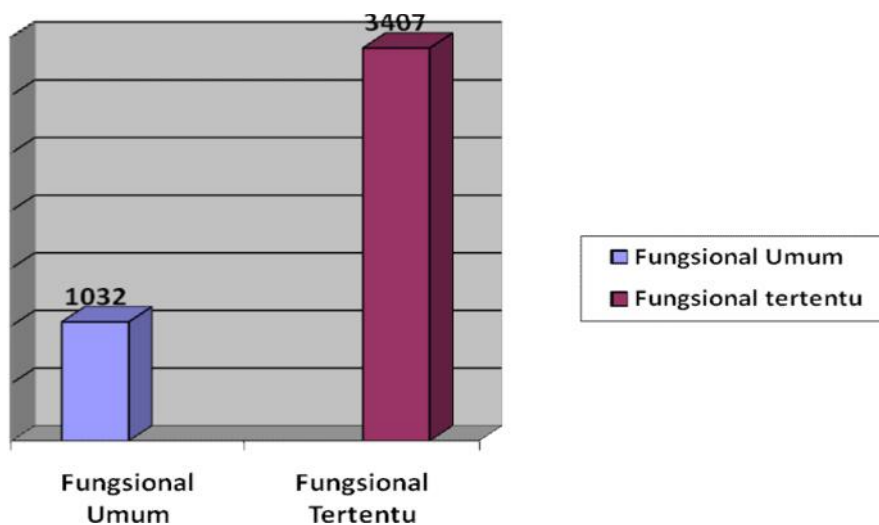
No	Jabatan Non Struktural	Jumlah
1.	Fungsional Umum	1.032
2.	Fungsional Tertentu	3.407
	Total	4.439

Sumber: BKD Kab.Enrekang

Tabel 3 diatas menunjukkan jumlah pegawai berdasarkan fungsional umum yang disebut dengan tenaga administrasi yang pada umumnya melaksanakan kegiatan ketatausahaan sedangkan fungsional tertentu yang disebut dengan profesi tertentu.

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa dari jumlah keseluruhan pegawai 4.439 jabatan non struktural, terdapat jabatan Fungsional tertentu sebanyak 3.407 orang atau 76,75% dan fungsional Umum sebanyak 1.032 orang atau 23,25%. Untuk lebih jelasnya dapat kita lihat pada grafik berikut ini :

Grafik 2
Jumlah pejabat non struktural



d. Jumlah Pegawai Menurut Agama

Tabel 4. Jumlah PNS menurut Agama

No	Agama	Jumlah	Persentase (%)
1	Islam	5.021	98,64
2	Kristen	69	1,36
	Total	5.090	100

Sumber: BKD Kab.Enrekang

Tabel 4 menunjukkan bahwa mayoritas PNS Kabupaten Enrekang menganut Agama Islam sebanyak 5.021 orang atau 98,64%, sedangkan PNS yang menganut Agama Kristen sebanyak 69 orang atau 1,36%.

Fakta menunjukkan bahwa mayoritas masyarakat Kabupaten Enrekang beragama Islam yang di buktikan dengan jumlah pegawai yang mengisi Pemerintahan di Kabupaten Enrekang didominasi oleh pegawai yang beragama Islam.

e. Jumlah Pegawai Menurut Tingkat Pendidikan

Tabel 5. Jumlah PNS Menurut Tingkat Pendidikan

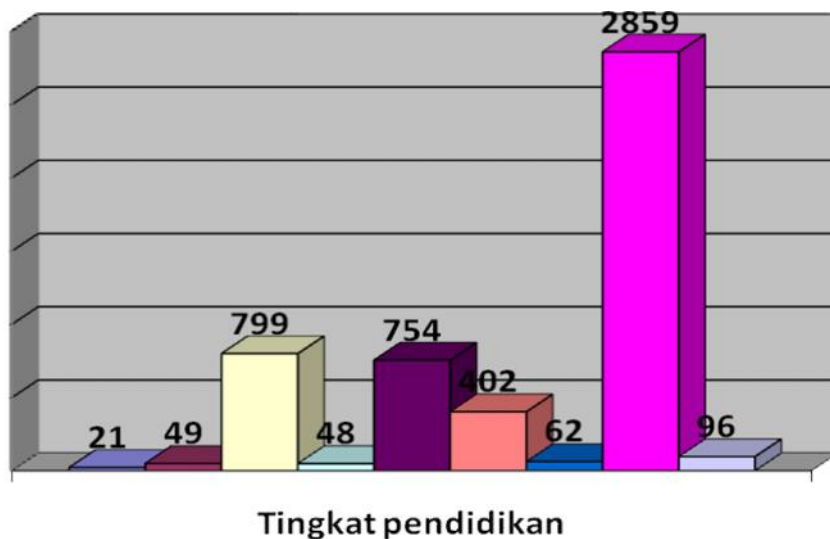
No	Pendidikan	Total	(%)
1	SD	21	0,4
2	SLTP	49	1,0
3	SLTA	799	15,7
4	D1	48	0,9
5	D2	754	14,8
6	D3	402	7,9
7	D4	62	1,2
8	S1	2.859	56,2
9	S2	96	1,9
Jumlah		5.090	100

Sumber: BKD Kab.Enrekang

Tabel 5 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan PNS Kabupaten Enrekang mayoritas berpendidikan S1 sebanyak 2.859 orang atau 56,2%, selanjutnya yang berpendidikan SLTA sebanyak 799 orang atau 15,7%, berikutnya berpendidikan D2 sebanyak 754 orang atau 14,8%, berpendidikan D3 sebanyak 402 orang atau 7,9%, berpendidikan D2 sebanyak 96 orang atau 1,9%, berpendidikan D4 sebanyak 62 orang atau 1,2%, berpendidikan SLTP sebanyak 49 orang atau 1,0%, berpendidikan D1 sebanyak 48 orang atau 0,9%, selanjutnya berpendidikan SD sebanyak 21 atau 0,4%.

Grafik 3

Jumlah PNS Menurut Tingkat Pendidikan



C. Pelaksanaan Promosi Jabatan Pada BKD Kabupaten Enrekang

Dalam promosi jabatan terutama dalam pelaksanaan pengangkatan dan penempatan pejabat baik dalam jabatan struktural maupun dalam jabatan fungsional merupakan faktor penting dalam perencanaan sumber daya manusia, bahkan menjadi idaman yang selalu dinanti- nantikan oleh para pegawai. Hal ini dikarenakan promosi ini berarti adanya kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan para pegawai yang bersangkutan untuk menjabat atau menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Pada realitasnya Promosi dapat memberikan status sosial, wewenang dan tanggungjawab yang lebih tinggi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Promosi adalah penghargaan dengan kenaikan jabatan dalam suatu organisasi ataupun instansi baik dalam pemerintahan maupun non pemerintahan sedangkan mutasi adalah kebijakan kepala daerah melakukan pergantian pimpinan maupun staf di sebuah instansi pemerintahan, sering di salah artikan sebagai hukuman. Kata hukuman mendominasi dalam menyikapi pergantian kepala dinas atau badan. Tidak hanya itu. Pegawai golongan buntutpun kadang tidak luput dari keputusan kepala daerah untuk hengkang dari tempat kerja yang sudah lama di tekuninya. Akan tetapi pada hakekatnya mutasi adalah bentuk perhatian pimpinan terhadap bawahan. Disamping perhatian internal, upaya peningkatan kepada masyarakat adalah bagian terpenting dalam seluruh pergerakan yang terjadi dalam lingkup kerja pemerintahan. Sedangkan promosi dan demosi sendiri adalah dua hal yang berkaitan yang saling berkebalikan satu sama lain. Dimana promosi berarti peningkatan jabatan sedangkan

demosi adalah penurunan jabatan. Meskipun kedua hal inilah yang juga memotivasi pegawai di suatu instansi untuk terus berusaha meningkatkan kinerjanya.

Mutasi, promosi dan demosi adalah tiga hal yang berkaitan dalam memotivasi dari pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Mereka berlomba-lomba untuk jadi yang terbaik dan memperoleh tempat atau jabatan yang lebih baik. Namun, hal inipun harus dibarengi dengan kerjasama antar pegawai, dengan tidak saling menjatuhkan satu sama lain.

Mutasi dan rotasi merupakan sebuah fenomena yang biasa terjadi di sebuah pemerintahan. Seperti di ketahui adalah suatu perubahan posisi, jabatan, tempat dan pekerjaan yang dilakukan pimpinan kepada seseorang yaitu pegawai baik secara horizontal dan vertical (promosi/demosi) di dalam suatu pemerintahan. Sementara rotasi merupakan perpindahan pegawai namun lebih pada perpindahan tempat kerja dengan lingkup dan tugas pekerjaan yang cenderung berbeda agar para pegawai terhindar dari rasa jenuh atau produktifitas yang menurun keduanya merupakan bagian dari pengembangan sumber daya manusia (SDM).

Dalam peneltian ini, penulis bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan promosi jabatan tersebut pada BKD Kabupaten Enrekang sebagai lembaga teknis dalam pelaksanaan promosi jabatan.

Data penelitian ini bersumber dari jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan peneliti melalui kuisisioner dan wawancara. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah kepala BKD Kabupaten Enrekang, pejabat

yang pernah dipromosikan dilingkungan pemerintah Kabupaten Enrekang melalui lembaga teknis Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang termasuk pejabat Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang.

1. Proses Pelaksanaan Promosi Jabatan

a. Pembentukan panitia seleksi

Pembentukan panitia seleksi sebagai tahap persiapan yaitu pemerintah Kabupaten Enrekang membentuk panitia seleksi yang melibatkan aktor dengan komposisi 40 % internal dan 60 % eksternal. Sedangkan yang termasuk dalam daftar panitia seleksi promosi jabatan ialah sekretaris daerah, pemerintah daerah, dan perwakilan dari BKD Provinsi. Serta bekerja sama dengan lembaga terakreditasi untuk menyelenggarakan seleksi terbuka beperjaket.

Selanjutnya diperjelas kembali pada hasil wawancara peneliti dengan Sekertaris BKD Kabupaten Enrekang Bapak H. Abdul Fattah, S. Sos :

“tahap yang dilakukan oleh BKD Kabupaten Enrekang dalam promosi jabatan adalah pembentukan panitia seleksi sebagai tahap persiapan dengan melibatkan Bupati, Sekertaris Daerah sebagai ketua dan anggota minimal 5 dan maksimal 9 orang dari pegawai BKD yang memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi dan berkoordinasi dengan lembaga terakreditasi untuk melaksanakan seleksi terbuka. Panitia seleksi ini dibentuk langsung oleh Bupati Kabupaten Enrekang untuk melakukan tahap seleksi calon pegawai yang akan di promosikan” (Hasil wawancara Senin, 11 Juni 2018)

Hasil wawancara peneliti dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan promosi jabatan di BKD Kabupaten Enrekang melalui tahap seleksi yang dilaksanakan oleh panitia seleksi yang melibatkan Bupati, Sekertaris Daerah dan pegawai BKD Kabupaten Enrekang yang berkoordinasi dengan lembaga terakreditasi untuk

melaksanakan seleksi terbuka. Dalam melaksanakan seleksi pegawai, panitia seleksi dibantu oleh Tim penilai Kompetensi (assessor) yang independen dan memiliki pengalaman dalam membantu seleksi jabatan di BKD Kabupaten Enrekang dimana tim penilai kompetensi tersebut diisi oleh Kepala BKD Kabupaten Enrekang dan dibantu oleh Kepala Bidang Mutasi, data, dan Info Kepegawaian serta Kepala Bidang Pendidikan dan Latihan dari BKD Kabupaten Enrekang.

Berikut lebih lanjut diperjelas oleh sekretaris BKD Kabupaten Enrekang Bapak H. Abdul Fattah, S. Sos mengenai syarat menjadi panitia seleksi :

“untuk bergabung dalam panitia seleksi, tidak serta merta tergabung dalam panitia seleksi atau menunjuk langsung pejabat yang akan menjadi panitia seleksi, akan tetapi harus memenuhi persyaratan untuk berwenang menjadi panitia seleksi, adapun persyaratannya yaitu harus memiliki pengetahuan atau pengalaman sesuai dengan jenis bidang, tugas dan kompetensi jabatan yang lowong; dan minimal memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi. Yang biasa kami terapkan dilingkungan pemerintahan Kabupaten Enrekang, dalam menyusun panitia seleksi selain dari beberapa persyaratan diatas, menjadi panitia seleksi promosi jabatan setidaknya pernah melalui promosi jabatan di Pemerintahan Kabupaten Enrekang”(Hasil wawancara Senin 11 juli 2018).

Dari hasil wawancara peneliti pembentukan panitia seleksi dibentuk dengan beberapa persyaratan untuk menjamin pelaksanaan promosi jabatan di Kabupaten Enrekang terlaksana dengan maksimal. Sebagai mana yang dimaksudkan, untuk menjadi panitia seleksi harus memenuhi persyaratan yang diberlakukan di BKD Kabupaten Enrekang yakni :

- a. Panitia seleksi harus memiliki pengetahuan dan pengalaman sesuai dengan jenis, bidang tugas, dan kompetensi jabatan yang lowong.

- b. Panitia seleksi harus memiliki pengetahuan umum mengenai penilaian kompetensi.
- c. Panitia seleksi harus minimal pernah mendapatkan promosi jabatan di Pemereintahan Kabupaten Enrekang.

Setelah panitia seleksi jabatan terbentuk secara langsung panitia melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing panitia. Adapun yang menjadi tugas panitia seleksi promosi jabatan di BKD Kabupaten Enrekang sebagai berikut :

- a. Merumuskan persyaratan yang akan diisi.
- b. Merumuskan ruang lingkup dan tahapan seleksi.
- c. Melaksanakan tahapan seleksi secara terbuka dan kompetitif.
- d. Melakukan penilaian kompetensi.
- e. Mengolah hasil dari setiap tahapan seleksi dan menyusun peringkat nilai.
- f. Mengumumkan hasil dari setiap tahap kepada peserta seleksi.
- g. Menyampaikan hasil penilaian dan memilih sebanyak 3 (tiga) calon sesuai dengan urutan tertinggi serta menyampaikannya kepada Bupati bersifat rahasia.
- h. Membuat laporan hasil pelaksanaan seleksi.
- i. Melaporkan semua pelaksanaan tugasnya kepada Bupati Enrekang.

Berikut diperjelas dari hasil wawancara peneliti dengan Bapak H. Abdul Fattah,

S. Sos selaku Sekertaris Daerah di BKD Kabupaten Enrekang :

“masing-masing kepanitiaan yang terbentuk menjadi Panitia Seleksi promosi jabatan di BKD Kabupaten Enrekang, selanjutnya melaksanakan tugas dan tanggung Jawabnya berdasarkan Surat Keputusan Bupati Pemerintahan Kabupaten Enrekang tentang pembentukan panitia seleksi. Tugas yang dilaksanakan mulai dari perumusan persyaratan peserta seleksi sampai pada pembuatan laporan hasil pelaksanaan seleksi yang nantinya akan dilaporkan langsung kepada Bupati” (Hasil wawancara Seni 11 Juni 2018).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dapat disimpulkan bahwa pembentukan panitia seleksi sebagai tahap persiapan selanjutnya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang telah ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Bupati Pemerintahan Kabupaten Enrekang. Hal ini diharapkan menjadi kekuatan hukum sekaligus menjadi pedoman panitia seleksi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing panitia.

b. Pengumuman jabatan yang lowong

Jabatan yang lowong diumumkan oleh Bupati melalui surat edaran, media massa, media cetak secara Online ataupun melalui papan pengumuman yang bersifat terbuka. Pengumuman dilaksanakan paling lambat 15 hari kerja sebelum batas akhir tanggal pemerintahan. Pengumuman tersebut diharapkan mampu memberikan informasi kepada seluruh lapisan pegawai untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam mencapai kenaikan jabatan melalui promosi jabatan di BKD Kabupaten Enrekang.

Sebagaimana hasil wawancara peneliti dengan Bapak Drs. H. Haidar, MM selaku ketua BKD Kabupaten Enrekang berikut ini :

“yang berhak mengumumkan jabatan lowong ialah Bupati melalui surat edaran, media massa, media cetak ataupun papan pengumuman secara terbuka dan di umumkan secara Online dan manual. Biasanya kami umumkan 2 (dua)

Minggu sebelum hari kerja. Cara ini kami harapkan menjadi lebih transparan dalam melakukan pengumuman jabatan yang lowong”. (Hasil wawancara Senin, 11 Juni 2018)

Berdasarkan hasil wawancara peneliti, BKD Kabupaten Enrekang melakukan pengumuman jabatan yang lowong dengan mengutamakan transparansi untuk menjangkau seluruh lapisan pemerintahan di Kabupaten Enrekang. Dari informasi ini memberikan peluang kepada para calon pegawai untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam promosi jabatan.

Pengumuman jabatan yang lowong merupakan tahapan promosi jabatan yang ditujukan untuk semua lapisan satuan kerja pemerintahan Kabupaten Enrekang guna mendapatkan informasi tentang peluang promosi jabatan. Pengumuman tersebut harus memuat seluruh informasi yang dimungkinkan akan dibutuhkan dalam promosi jabatan. Berikut ini beberapa muatan pengumuman yang wajib disertakan dalam menyampaikan informasi mengenai promosi jabatan kepada pegawai di satuan kerja Pemerintahan Kabupaten Enrekang :

- a. Nama jabatan yang lowong.
- b. Persyaratan administrasi yang terlampir.
- c. Batas waktu pengumpulan lamaran dan kelengkapan administrasi.
- d. Alamat atau nomor telepon Sekertaris Panitia Seleksi yang dihubungi.
- e. Pengumuman ditandatangani oleh Ketua Panitia Seleksi atau Ketua Tim Sekertaris Panitia Seleksi atas nama Ketua Panitia Seleksi.

Berikut ini hasil wawancara dengan salah satu pegawai Bapak Yusuf Piri, S. Sos selaku KASUBAG Diklat Teknis yang pernah mendapatkan promosi jabatan di BKD Kabupaten Enrekang mengenai pengumuman jabatan yang lowong :

“berkaitan dengan pengumuman jabatan yang lowong memang ada pemberitahuan sebelumnya yang dilaksanakan oleh panitia seleksi promosi jabatan secara terbuka kepada satuan kerja dilingkungan pemerintahan Kabupaten Enrekang melalui surat edaran, media cetak, media Online, dan papan pengumuman. Pemberitahuan ini sangat membantu dan memudahkan untuk mengakses semua informasi mengenai persyaratan promosi jabatan yang sehingga semua lapisan satuan kerja Pemerintahan Kabupaten Enrekang berkesempatan untuk mengajukan diri mendapatkan promosi jabatan” (Hasil wawancara Senin 11 Juni 2018).

Dari hasil wawancara yang dilakukan, pengumuman jabatan yang lowong di BKD Kabupaten Enrekang terlaksana dengan baik. Pengumuman jabatan yang lowong dilakukan dengan memanfaatkan media cetak, media Online, papan pengumuman dan diperkuat dengan adanya surat edaran, sangatlah membantu semua lapisan satuan kerja di Pemerintahan Kabupaten Enrekang berkenaan dengan pelaksanaan promosi jabatan. Hal ini memberikan kesempatan yang sama kepada semua pegawai untuk mendapatkan promosi jabatan dengan memanfaatkan informasi yang ada dan dengan memenuhi persyaratan promosi jabatan yang ditetapkan oleh panitia seleksi di BKD Kabupaten Enrekang.

Adapun hasil wawancara seorang KABID Mutasi, Data, dan Info Kepegawaian Bapak Agus Salim, P. Bakti, SH :

“pengumuman jabatan yang lowong disampaikan kepada semua lapisan satuan kerja Pemerintahan Kabupaten Enrekang tanpa terkecuali. Dan diharapkan panitia pelaksana promosi menyampaikan dengan informasi jabatan lowong dengan lebih rinci agar para calon pelamar menyesuaikan diri

sejak dari pengumuman jabatan yang lowong untuk mengikut sertakan diri dalam promosi jabatan”. (Hasil Wawancara Senin 11 Juni 2018)

Dari hasil wawancara peneliti, KABID Mutasi, Data, dan Info Kepegawaian juga mengharapkan tahap pengumuman jabatan yang lowong dilakukan dengan maksimal. Menyampaikan jabatan lowong secara terperinci dan terbuka, ini bertujuan agar para calon pelamar mendapatkan informasi sesuai kebutuhan dengan jabatan masing-masing calon pelamar dalam mengikuti pelaksanaan promosi jabatan. Agar para calon pelamar mempersiapkan diri dan kebutuhan tahap seleksi promosi jabatan dilakukan lebih awal.

c. Pelaksanaan seleksi

Proses pelaksanaan seleksi yang dilakukan oleh panitia seleksi terhadap para calon pegawai yang akan di promosikan di mulai dari pengumuman nama jabatan yang lowong, batas waktu penyampaian lamaran, tahapan, jadwal, sistem seleksi dan melengkapi persyaratan administrasi lamaran sesuai persyaratan yang harus dipenuhi pendaftar.

Adapun persyaratan yang harus dipenuhi oleh para calon pegawai yang akan dipromosikan mengisi jabatan lowong yaitu Jenjang kepangkatan, Jenjang pendidikan, Pengalaman kerja, dan Lampiran persyaratan administrasi sesuai ketentuan serta berikut ini persyaratan khusus yang wajib dipenuhi oleh para calon pegawai yang akan di promosikan yakni Jenjang kepangkatan, Pengalaman jabatan, dan Rekam jejak pegawai.

Berikut ini hasil wawancara dengan Sekertaris BKD Kabupaten Enrekang

Bapak H. Abdul Fattah, S. Sos berkaitan dengan pelaksanaan seleksi promosi jabatan:

“promosi jabatan yang dilaksanakan di sini melalui tahap-tahap seleksi yang diawali dengan pengumuman nama jabat yang lowong, batas waktu penyampaian lamaran, tahapan, jadwal, sistem seleksi dan melengkapi persyaratan administrasi lamaran sesuai persyaratan yang harus dipenuhi pendaftar, biasanya kelengkapan administrasi berupa surat lamaran bermaterai, foto copy SK kepangkatan dan jabatan, foto copy ijazah terakhir, foto copy hasil penilaian prestasi 2 tahun terakhir, dan riwayat hidup (CV) lengkap”. (Hasil wawancara Senin 11 Juni 2018)

Selain dari beberapa persyaratan peneliti, tahapan utama yang menjadi pertimbangan pegawai yang mengajukan diri mendapatkan promosi jabatan adalah tahap seleksi administrasi. Seleksi administrasi merupakan penilaian terhadap kelengkapan berkas administrasi berdasarkan ketetapan panitia seleksi dan diajukan oleh para pegawai. Peserta yang dinyatakan lolos seleksi administrasi akan mengikuti tahap selanjutnya. Hasil dari seleksi administrasi tersebut akan diumumkan secara terbuka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak H. Abdul Fattah, S. Sos selaku Sekertaris Daerah BKD Kabupaten Enrekang berikut ini :

“seleksi administrasi merupakan tahap seleksi yang kami utamakan selain dari seleksi kompetitif. Dimana panitia seleksi akan menilai kelengkapan berkas atau administrasi para pegawai yang mengajukan diri dalam promosi jabatan. Seleksi ini biasanya banyak menggugurkan para pelamar karena persyaratan berkas yang dibutuhkan oleh panitia seleksi tidak terpenuhi. Dari beberapa tahun belakangan, banyak pelamar gugur pada persyaratan hasil penilaian prestasi 2 tahun terakhir. Para pelamar kurang memperhatikan peningkatan kinerja untuk kemudian memenuhi persyaratan tersebut dalam mengikuti promosi jabatan di Pemerintahan Kabupaten Enrekang” (Hasil wawancara Senin 11 Juni 2018).

Dari hasil wawancara yang dilakukan tersebut disimpulkan bahwa kelengkapan administrasi merupakan penunjang pegawai untuk mendapatkan promosi jabatan. Pegawai yang mengajukan diri sebaiknya tidak mengabaikan kelengkapan administrasi sebagaimana yang ditetapkan oleh Panitia Seleksi. Persyaratan administrasi yang telah dilampirkan oleh panitia seleksi pada tahap persiapan atau tahap pengumuman jabatan yang lowong sebaiknya lebih diperhatikan lagi oleh para pelamar untuk menghindari gugurnya pelamar pada seleksi administrasi. Kelengkapan administrasi tersebut merupakan acuan Panitia Seleksi dalam melaksanakan tahap seleksi administrasi.

Para pelamar yang telah melalui tahap seleksi administrasi selanjutnya akan mengikuti tahap seleksi kompetensi dimana para pegawai dinilai dari kemauan manajerial dan kemampuan teknis. Kompetensi manajerial akan dinilai dengan metode wawancara kompetensi dan presentasi sedangkan kompetensi teknis dinilai menggunakan metode tertulis dan wawancara. Dari hasil penilaian beserta peringkatnya akan disampaikan oleh Tim Penilai Kompetensi kepada Panitia Seleksi.

Hal tersebut diatas diperkuat dari hasil wawancara peneliti dengan Sekertaris Daerah BKD Kabupaten Enrekang Bapak H. Abdul Fattah, S. Sos :

“peserta seleksi yang lolos tahap seleksi administrasi akan melanjutkan seleksi ke tahap selanjutnya yakni seleksi kompetensi yang biasa kami sebut dengan seleksi kemampuan. Seleksi ini terbagi dua yaitu seleksi kompetensi manajerial dan seleksi kompetensi teknis. Untuk menilainya, tim seleksi menggunakan metode wawancara, presentasi, dan metode tertulis. Tapi biasanya metode penilaian diserahkan kepada instansi masing-masing satuan kerja berdasarkan kebutuhan jabatan yang lowong. Hasil penilaian yang dilakukan oleh Tim Penilai Kompetensi nantinya akan di serahkan kepada Panitia Seleksi untuk mengurutkan peringkat atau rangkingnya kemudian

mentukan yang lolos pada tahap seleksi tersebut” (Hasil wawancara Senin 11 Juni 2018).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan tersebut, selain dari seleksi administrasi untuk menilai kelengkapan berkas pelamar selanjutnya mengikuti seleksi kompetensi dimana seleksi tersebut menilai kemampuan manajerial dan kemampuan teknis pegawai. Berbeda dengan seleksi administrasi, pada seleksi kompetensi mengharuskan pegawai memiliki kemampuan diatas rata-rata berkaitan dengan pengetahuan dan kecapakan menyelesaikan tugas-tugas tertentu. Yang selanjutnya dirangking dan dinyatakan lolos tahap seleksi kompetensi.

d. Pengusulan dan penetapan nama calon

Pengusulan nama calon pegawai di usulkan oleh Bupati dan Pejabat pimpinan kepegawaian yang ditetapkan berdasarkan hasil seleksi dan setelah ada pembicaraan antara Bupati dengan pejabat karier yang selama ini terlibat dalam pelaksanaan promosi jabatan di BKD Kabupaten Enrekang. Penetapan nama calon berdasarkan dari hasil seleksi dan dilakukan tanpa ada rentan waktu yang ditentukan untuk menetapkan calon pegawai yang akan di promosikan. Pejabat yang berwenang mengusulkan 3 nama calon yang telah dipilih Panitia Seleksi kepada Bupati dan penetapan nama calon dilakukan secara konsisten dengan jabatan yang dipilih dan sesuai dengan rekomendasi Panitia Seleksi.

Adapun hasil wawancara peneliti dengan Ketua BKD Kabupaten Enrekang Bapak Drs. H. Haidar, MM mengenai pengusulan dan penetapan nama calon :

“yang berhak mengusulkan nama calon adalah Bupati dan pejabat pimpinan pegawai serta ditetapkan berdasarkan hasil seleksi yang dilakukan oleh Panitia

Seleksi, kemudian Bupati yang mengumumkannya secara terbuka, penempatannya harus konsisten sesuai dengan jabatan yang dipilih para calon pegawai yang akan dipromosikan dan sesuai dengan hasil rekomendasi Panitia Seleksi, seperti halnya Bapak Yusuf Piri, S. Sos, Ibu Sahida Tati, S. Sos dan Murni Sampe, S. Sos yang pernah mendapatkan promosi jabatan melalui tahap seleksi dan diusulkan oleh Bupati”. (Hasil wawancara Senin, 11 Juni 2018)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan tersebut, pegawai yang telah melalui tahap seleksi dan dinyatakan lolos akan di usulkan nama calon pegawai oleh Bupati untuk meapatkan promosi jabatan dan penempatannya harus konsisten sesuai dengan jabatan yang dipilih para calon pegawai atau jabatan dari rekomendasi Panitia Seleksi.

Berikut ditambahkan penjelasan dari hasil wawancara peneliti dengan Bapak Drs. H. Haidar, MM selaku Ketua BKD Kabupaten Enrekang:

“apabila sudah dinyatakan lolos seleksi berkas dan seleksi kompetensi, biasanya ada seleksi wawancara kemudian selanjutnya diusulkan untuk mendapatkan promosi jabatan dan ditetapkan sesuai dengan jabatan yang dipilihnya. Akan tetapi yang sering terjadi, instansi terkait meminta untuk penempatan jabatan barunya disesuaikan dengan kebutuhan instansi tersebut. Apakah dibidang manajerial atau di bidang teknis, jadi tidak selamanya jabatan yang dipilih pelamar menjadi jabatan barunya akan tetapi tetap disesuaikan dengan kebutuhan instansi terkait” (Hasil wawancara Senin 11 Juni 2018)

Berdasarkan hasil wawancara, pelamar yang dinyatakan lolos dan diusulkan untuk promosi jabatan, sebelum ditetapkan terlebih dahulu disesuaikan dengan kebutuhan instansi terkait mengenai posisi jabatan barunya. Hasil ini berdasarkan pada kemampuan pelamar dibidang manajerial atau dibidang teknis. Setelah adanya posisi jabatan baru, selanjutnya pegawai yang telah diusulkan akan segera ditetapkan oleh Bupati.

Berikut hasil wawancara yang ditambahkan oleh Bapak H. Abdul Fattah, S.

Sos selaku Sekertaris BKD Kabupaten Enrekang :

“para pegawai yang mengikuti diri dalam promosi jabatan mendapatkan angin segar setelah adanya penetapan nama calon yang berpeluang lolos dalam promosi jabatan. Dari penetapan nama calon ini, telah ada ketentuan yang jelas dari hasil seleksi promosi jabatan yang mana pegawai lolos seleksi dan yang gugur seleksi. Akan tetapi penetapan nama calon ini masih akan diurutkan berdasarkan hasil seleksi dan biasanya yang berpeluang besar ditetapkan mendapat promosi jabatan adalah urutan 1 sampai 3 dari hasil seleksi” (Hasil wawancara Senin 11 Juni 2018)

Dari hasil wawancara yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penetapan nama calon merupakan tahap yang menentukan para pelamar yang lolos seleksi untuk mendapatkan promosi jabatan. Penetapan nama calon tersebut kemudian akan diurutkan berdasarkan hasil seleksi. Ketentuan yang diterapkan di BKD Kabupaten Enrekang, hasil seleksi pegawai akan diurutkan dan yang berpeluang besar mendapatkan promosi jabatan adalah pelamar lolos seleksi urutan 1 (satu) sampai 3 (tiga).

e. Pelantikan

Pelantikan dilakukan untuk mengukuhkan pejabat karier setelah melalui seleksi dan dianggap kompeten pada jabatan yang akan dijalankan di Kabupaten Enrekang. Pelantikan dilakukan oleh Bupati yang selanjutnya dilanjutkan oleh pejabat yang berwenang. Pegawai yang mendapatkan promosi jabatan diundang secara resmi dan dibuatkan keputusan definitif serta secara langsung menajalankan jabatan yang didapatkan.

Berikut ini hasil wawancara peneliti dengan Kepala BKD Kabupaten Enrekang Bapak Drs. H. Haidar, MM :

“setelah dinyatakan lolos seleksi promosi jabatan, selanjutnya akan melalui tahap final yakni pengukuhan jabatan baru atau pelantikan pegawai dengan jabatan barunya. Pelantikan bagi pegawai yang dinyatakan lolos akan dilaksanakan secepat mungkin. Ini diharapkan untuk segera melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan jabatan baru yang didapatkan”. (Hasil wawancara Senin 11 Juni 2018)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, disimpulkan bahwa pelantikan atau pengukuhan bagi pegawai yang mendapatkan promosi jabatan akan dilaksanakan secepat mungkin dari dinyatakannya sebagai peserta yang lolos dari seleksi promosi jabatan. Hal ini diharapkan untuk kemudian menjalankan tugas dan tanggung jawab barunya di Pemerintahan Kabupaten Enrekang.

Sejalan dengan hal tersebut, berikut hasil wawancara peneliti dengan Bapak H. Abdul Fattah, S. Sos selaku Sekertaris BKD Kabupaten Enrekang:

“dikukuhkannya pegawai yang dinyatakan lolos seleksi merupakan tanda bukti pegawai tersebut akan mendapatkan kenaikan jabatan. Secepatnya dilaksanakan setelah dinyatakannya lolos seleksi karena ini adalah hak pegawai untuk segera mendapatkan kenaikan jabatannya. Pelantikan ini pada umumnya dirangkaikan dengan pengambilan sumpah atau janji untuk kemudian menjalankan tugas barunya. Adapun yang berhak melantik pegawai untuk mendapatkan promosi jabatan adalah Bapak Bupati sebagai pimpinan pemerintahan di Kabupaten Enrekang”. (Hasil wawancara Senin 11 Juni 2018)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, disimpulkan bahwa pelantikan bagi pegawai yang mendapatkan promosi jabatan di BKD Kabupaten Enrekang dilakukan oleh Bupati. Pelaksanaan pelantikan tersebut pada umunya dirangkaikan dengan pengambilan sumpah atau janji pegawai untuk kemudian menjalankan tugas

dan tanggung jawab barunya di Pemerintahan Kabupaten Enrekang. Pelantikan ini merupakan tanda bukti bagi pegawai yang mendapatkan promosi jabatan di Pemerintahan Kabupaten Enrekang.

Adapun hasil wawancara dengan seorang pegawai BKD Kabupaten Enrekang yang telah dilantik mendapatkan promosi jabatan Bapak Yusuf Piri, S. Sos selaku KASUBAG Diklat Teknis :

“jabatan saya saat ini merupakan hasil dari promosi jabatan yang saya dapatkan dari jabatan anggota Bidang Diklat Teknis. Bersama dengan rekan kerja bidang lainnya kami mengikuti tahap seleksi promosi jabatan dan hasilnya saya dengan beberapa teman dinyatakan lulus seleksi yang selanjutnya diusulkan oleh Panitia Seleksi dan secara langsung di lantik oleh Bupati, berselang beberapa hari setelah peresmian bersamaan dengan Surat Keputusan jabatan baru saya langsung menjalankan tugas sesuai jabatan yang saya dapatkan”. (Hasil wawancara Senin 11 Juni 2018)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, disimpulkan bahwa pegawai yang dinyatakan lolos pada pelaksanaan promosi jabatan di BKD Kabupaten Enrekang kemudian akan dilantik sebagai bentuk pengukuhan bagi pegawai tersebut. Hanya berselang beberapa hari selanjutnya akan secara langsung menjalankan tugas berdasarkan jabatan baru yang didapatkan seiring dengan penyerahan Surat Keputusan dari Bupati sebagai bukti sahnya dengan jabatan baru yang didapatkan.

D. Promosi Jabatan Berbasis Sistem Merit

Dalam kebijakan yang dapat diambil suatu organisasi pada prinsipnya harus memperhatikan dasar pertimbangan atau ketentuan yang berlaku. Begitu juga halnya pada instansi pemerintah yang ingin mempromosikan pegawainya pada jabatan

struktural harus ada ketentuan yang mendasarinya sehingga program promosi tersebut benar- benar tepat sasaran.

Promosi jabatan berbasis merit sistem merupakan perpindahan pejabat dari jabatan yang satu ke jabatan yang lebih tinggi dengan mengacu pada prinsip merit sistem. Berikut ini yang menjadi sub fokusnya antara lain :

a. Seleksi kompetitif

Seleksi ini merupakan pelaksanaan promosi jabatan dengan mengacu pada jabatan kompetensi manajerial dan kompetensi teknis yang dimiliki oleh pejabat yang akan di promosi dalam pemerintahan di Kabupaten Enrekang.

Promosi jabatan akan diberikan kepada pejabat atau pegawai di BKD Kabupaten Enrekang dengan mengacu pada kemampuan atau kompetensi yang berhubungan dengan penerapan konsep kerja dan perencanaan, serta mengacu pada kemampuan atau kompetensi dalam bidang teknis yang berkaitan dengan tugas-tugas tertentu.

Sebagai mana hasil wawancara peneliti dengan bapak Drs. H. Haidar, MM selaku kepala BKD Kabupaten Enrekang berikut ini :

“ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon pegawai untuk mendapatkan promosi jabatan akan tetapi syarat yang sangat diharapkan untuk diprioritaskan diusul dalam promosi jabatan adalah kemampuan pegawai yang diatas rata-rata mengenai penguasaan konsep dan penerapannya yang biasa kita kenal dengan kompetensi manajerial dan kompetensi teknis. Promosi jabatan sudah sewajarnya diberikan kepada pegawai yang memiliki pencapaian kerja atau prestasi kerja yang maksimal” (Hasil wawancara Selasa, 12 Juni 2018)

Dari hasil wawancara di atas, penerapan sistem merit di BKD Kabuten Enrekang dalam pelaksanaan promosi jabatan memprioritaskan pada pegawai yang memiliki kompetensi manajerial dan kompetensi teknis. Promosi jabatan diberikan kepada pegawai yang memiliki kemampuan diatas rata-rata. Ini diharapkan memberikan persaingan kepada para pegawai untuk meningkatkan kinerja di satuan kerja masing-masing pada pemerintahan Kabupaten Enrekang.

Berikut ini hasil wawancara penenliti dengan Sekertaris BKD Kabupaten Enrekang Bapak H. Abdul Fattah, S. Sos :

“promosi jabatan tidak diberikan kepada pegawai secara acak. Pegawai yang berkompentensi akan berpeluang mendapatkan promosi jabatan di Pemerintahan Kabupaten Erekan. Prestasi yang diraih disatuan kerja masing-masing pegawai adalah syarat utama untuk mendapatkan promosi jabatan. Untuk mengidentifikasi pegawai yang memiliki prestasi kerja, dapat dibuktikan oleh panitia seleksi melalui berkas masing-masing pelamar khususnya berkas rekam jejak pegawai” (Hasil wawancara Selasa 12 Juni 2018).

Dari hasil wawancara di atas, pelaksanaan promosi jabatan di BKD Kabupaten Enrekang mengacu pada kompetensi atau prestasi kerja pegawai di Pemerintahan Kabupaten Enrekang. Dalam pelaksanaan seleksi promosi jabatan, panitia seleksi mengidentifikasi pegawai yang memiliki prestasi kerja melalui berkas rekam jejak pegawai. Hal tersebut merupakan salah satu cara yang dilakukan dalam meningkatkan persaingan kerja yang kompetitif dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Enrekang.

Adapun hasil wawancara peneliti dengan Bapak Agus Salim, P. Bakti, SH selaku KABID Mutasi, Data dan Info Kepegawaian BKD Kabupaten Enrekang :

“salah satu bentuk penghargaan pegawai di Pemerintahan Kabupaten Enrekang adalah promosi jabatan. Pada umumnya bentuk penghargaan ini diberikan berdasarkan kemampuan prestasi kerja pegawai dimasing-masing satuan kerjanya. Hal yang didambakan oleh setiap pegawai adalah kenaikan jabatan, promosi jabatan hadir untuk memberikan peluang kepada pegawai demi mendapatkan kenaikan jabatan dengan meningkatkan kompetensi pegawai itu sendiri” (Hasil wawancara Selasa 12 Juni 2018).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, BKD Kabupaten Enrekang melaksanakan promosi jabatan sebagai bentuk penghargaan kepada pegawai di Pemerintahan Kabupaten Enrekang. Peningkatan kinerja pegawai dalam mencapai prestasi kerja merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan promosi jabatan di Pemerintahan Kabupaten Enrekang. Dapat disimpulkan bahwa, pelaksanaan promosi jabatan yang dilaksanakan oleh BKD Kabupaten Enrekang mengacu pada kompetensi masing-masing pegawai.

b. Penerapan prinsip fairness

Pelaksanaan promosi jabatan tersebut merupakan promosi jabatan tanpa membeda-bedakan suku, agama, gender, dan hak kelompok terhadap pejabat yang akan di promosikan dalam pemerintahan di Kabupaten Enrekang.

Selanjutnya diperjelas dari hasil wawancara peneliti dengan Sekertaris BKD Kabupaten Enrekang Bapak H. Abdul Fattah, S. Sos berikut ini:

“promosi jabatan diberikan kepada pegawai tanpa membeda-bedakan agama, suku, ras, dan jenis kelamin. Semua pegawai berhak mendapatkan kesempatan yang sama untuk mencapai promosi jabatan. Suatu bentuk keadilan kepada seluruh pegawai untuk mendapatkan promosi jabatan tanpa pengaruh dari jenis kelamin seklaipun”. (Hasil wawancara Selasa 12 Juli 2018)

Prinsip ini menuntut adanya perlakuan yang adil sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Prinsip fairness dapat menjadi faktor yang dapat memonitor

dan memberikan jaminan perlakuan yang adil diantara beragam kepentingan di BKD Kabupaten Enrekang. Pemberlakuan prinsip fairnes di BKD Kabupaten Enrekang akan melarang praktek-praktek yang dilakukan oleh orang dalam memihak pihak lain.

Berikut ini hasil wawancara peneliti dengan Kepala BKD kabupaten Enrekang Bapak H. Drs. Haidar. MM :

“pelaksanaan promosi jabatan wajib dilaksanakan dengan seadil-adilnya. Tidak memihak dan membeda-bedakan pegawai berdasarkan suku, ras, agama, dan jenis kelamin serta kondisi kecacatan. Semua pegawai berpeluang mendapatkan promosi jabatan demi kenaikan jabatan masing-masing pegawai. Pelaksanaannya harus dilaksanakan dengan berpegang teguh pada prinsip pelaksanaan promosi jabatan demi mencapai hasil yang maksimal dan tanpa adanya kecemburuan antar pegawai di Pemerintahan Kabupaten Enrekang”. (Hasil wawancara Selasa 12 Juni 2018)

Dari hasil wawancara dilakukan, BKD Kabupaten Enrekang melaksanakan promosi jabatan dengan berlandaskan pada prinsip nilai dasar, integritas moral dan tanggung jawab pada pelayanan publik. Dalam pelaksanaannya, promosi jabatan di BKD Kabupaten Enrekang dilaksanakan dengan tidak membeda-bekan berbagai latar belakang pegawai, suku, ras, Agam, jenis kelamin serta kondisi kecacatan pegawai. Penerapan prinsip ini adalah langkah yang dilakukan BKD Kabupaten Enrekang dalam melaksanakan promosi jabatan tanpa kecemburuan antar pegawai demi tercapainya pelaksanaan promosi jabatan yang adil dan wajar dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Enrekang.

Selanjutnya ditambahkan oleh KABID. Pengembangan dan Pembinaan

Bapak Budiman, S. Fatah, S. Sos :

“promosi jabatan adalah hak setiap pegawai. Hak pegawai tanpa perlakuan yang berbeda-beda. Hak pegawai untuk mendapatkan perlakuan yang sama dan setara dengan pegawai lain. Hak pegawai untuk tidak dinilai dari suku, ras, agama, jenis kelamin atau kelompoknya. Setiap pegawai berhak mendapatkan jaminan perlakuan yang adil dilingkungan kerjanya khususnya di Pemerintahan Kabupaten Enrekang”. (Hasil wawancara Selasa 12 Juni 2018)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, BKD Kabupaten Enrekang melaksanakan promosi jabatan sebagai hak untuk setiap pegawai. Tidak ada perlakuan yang berbeda kepada setiap pegawai dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Enrekang dalam pelaksanaan promosi jabatan. Kenaikan jabatan yang diraih oleh pegawai melalui promosi jabatan adalah hak pegawai itu sendiri. Promosi jabatan diharapkan dapat memberikan jaminan perlakuan yang adil dan merata kepada pegawai tanpa berdasarkan latar belakang suku, ras, agama, kelompok, jenis kelamin ataupun kondisi kecacatan pegawai di Pemerintahan Kabupaten Enrekang.

c. Penggajian, *reward*, dan *punishment* berbasis kinerja

Promosi jabatan dilaksanakan sebagai bentuk reward atau penghargaan terhadap pegawai yang selama ini memiliki kinerja yang maksimal dan punishment terhadap pejabat dalam bentuk demosi karena tidak memiliki kinerja yang maksimal dalam pemerintahan di Kabupaten Enrekang.

Sebagai mana hasil wawancara peneliti dengan Kepala BKD Kabupaten Enrekang Bapak Drs. H. Hidar, MM :

“penggajian pegawai yang mendapatkan promosi jabatan dan yang belum mendapatkan promosi jabatan diberikan dengan jumlah yang berbeda, ini merupakan bentuk reward atau penghargaan kepada pegawai dari hasil kinerjanya serta punishment yang diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja tidak maksimal, diharapkan menjadi dorongan untuk meningkatkan kinerjanya sebagai pegawai di BKD Kabupaten Enrekang”. (Hasil wawancara Selasa 12 Juni 2018)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, disimpulkan bahwa pemberian reward dan punishment kepada pegawai diharapkan menjadi motivasi kepada pegawai yang telah mendapatkan promosi jabatan dan pegawai yang belum mendapatkan promosi jabatan untuk meningkatkan kinerja sekaligus sebagai penghargaan bagi para pegawai di Pemerintahan Kabupaten Enrekang.

Berikut ini hasil wawancara peneliti dengan Kepala Bidang Mutasi, Data, dan Info Kepegawaian Bapak Agus Salim, P. Bakti, SH Kabupaten Enrekang :

“promosi jabatan merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai. Bertujuan untuk mensejahterakan dan pemerataan penghasilan pegawai di Pemerintahan Kabupaten Enrekang. Peningkatan gaji yang diraih pegawai melalui promosi jabatan merupakan salah satu motivasi dalam meningkatkan kinerja dan prestasi pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab di masing-masing satuan kerja”. (Hasil wawancara Selasa 12 Juni 2018)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan promosi jabatan di BKD Kabupaten Enrekang merupakan bentuk penghargaan kepada pegawai di Pemerintahan Kabupaten Enrekang. Penghargaan tersebut berupa kenaikan gaji dari jabatan sebelumnya. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan dan pemerataan pendapatan di kalangan pegawai agar tidak terjadinya kesenjangan antar pegawai di Pemeritntahan Kabupaten Enrekang. Dengan adanya kenaikan gaji yang diraih melalui promosi jabatan akan membeikan motivasi kepada

seluruh pegawai untuk meningkatkan kinerja dan prestasi kerja di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Enrekang.

Selanjutnya hasil wawancara peneliti dengan Sekertaris BKD Kabupaten Enrekang Bapak H. Abdul Fattah, S. Sos :

“promosi jabatan bertujuan lain sebagai punishment atau hukuman bagi pegawai yang memiliki perilaku menyimpang atau sebuah tingkah laku yang tidak diharapkan dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Enrekang . punishment pada umumnya diberikan kepada pegawai yang memiliki penurunan kualitas kerja di Pemerinthan Kabupaten Enrekang. Biasanya punishment yang diberikan berupa teguran ataupun pembatasan kewenangan pegawai. Ini diharapkan menjadi bahan pembelajaran bagi pegawai yang bekerja kurang maksimal di Pemerintahan Kabupaten Enrekang”. (Hasil wawancara Selasa 12 Juni 2018)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, tujuan lain dari pada promosi jabatan yang berbasis sistem merit di BKD Kabupaten Enrekang yaitu sebagai hukuman atau punishment bagi para pegawai yang memiliki kualitas kerja tidak maksimal. Dengan adanya punishment diharapkan dapat memberikan efek jera, membatasi perilaku menyimpang, bersifat mendidik serta memperkuat motivasi pegawai untuk menghindarkan diri dari perilaku yang tidak diharapkan atau menyimpang dari prinsip Pemerintahan Kabupaten Enrekang.

d. Melindungi pegawai dari tindakan semena-mena dan intervensi politik

Promosi jabatan di BKD Kabupaten Enrekang dilaksanakan dengan tidak berdasar pada kepentingan politik dan tindakan yang bernuansa kepentingan pribadi dan kelompok dalam pemerintahan di Kabupaten Enrekang.

Berikut ini hasil wawancara peneliti tentang perlindungan pegawai dan intervensi politik dengan Bapak Drs. H. Haidar, MM selaku Kepala BKD Kabupaten Enrekang :

“promosi jabatan tidak mengenal pengaruh kepentingan politik di Pemerintahan Kabupaten Enrekang, bahkan promosi jabatan akan melindungi pegawai dari tindakan semena-mena dan pengaruh hasil kepentingan politik karena hal tersebut akan menjadi permasalahan di suatu waktu apabila promosi jabatan tidak berdasarkan pada keadilan, kualifikasi, dan kompetensi pegawai”. (Hasil wawancara Rabu 13 Juni 2018)

Berdasarkan hasil wawancara di atas, Pelaksanaan promosi jabatan di BKD Kabupaten Enrekang merupakan pencapaian dari hasil kinerja masing-masing pegawai, bukan dari hasil kepentingan politik balas jasa yang selama ini menjadi paradigma dan polemik di kalangan pegawai pada umumnya. Pencapaian pegawai melalui promosi jabatan merupakan prestasi kerja yang murni dari kemampuan atau kompetensi pegawai itu sendiri.

Berikut ini hasil wawancara peneliti dengan Bapak H. Abdul Fattah, S. Sos selaku Sekertaris BKD Kabupaten Enrekang :

“selama ini menjadi pembicaraan dikalangan pemerintahan sampai pada kalangan masyarakat bahwa, promosi jabatan akan diberikan kepada pegawai yang memiliki hubungan baik atau dekat dengan atasan. Bahkan sering kita dengarkan tentang pegawai yang turut serta mengambil peran dalam politik praktis untuk mendapatkan promosi jabatan, menjadi tim sukses misalnya. Akan tetapi, kami memaksimalkan pelaksanaan promosi jabatan di BKD kabupaten Enrekang terhindar dari praktek politik untuk menghindari permasalahan dikalangan pemerintahan Kabupaten Enrekang, misalnya kecemburuan antar pegawai, pelaksanaan promosi jabatan yang tidak profesional dan permasalahan lainnya. Penerapan prinsip transparansi, selektif, adil dan terhindar dari intervensi politik adalah prioritas kami di BKD kabupaten Enrekang dalam melaksanakan promosi jabatan”. (Hasil wawancara Rabu 13 Juni 2018)

Dari hasil wawancara yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan promosi jabatan di BKD Kabupaten Enrekang memaksimalkan pelaksanaannya dengan terhindar dari tindakan yang semen-mena dan intervensi politik. Promosi jabatan diharapkan menjadi pencapaian murni dari kemampuan kerja setiap pegawai. Prestasi yang didapatkan untuk mencapai promosi jabatan bukanlah pengaruh politik balas jasa di Pemerintahan Kabupaten Enrekang. Hal tersebut akan menghindarkan pemerintah Kabupaten Enrekang dari kecemburuan antar pegawai, pemerintahan yang tidak profesional, praktek politik dikalangan pegawai serta permasalahan lainnya.

Badan Kepegawaian Daerah sebagai instansi pemerintah yang memiliki tugas pokok dan fungsinya dalam manajemen kepegawaian ditingkat daerah kabupaten maka selayaknya pelaksanaan promosi jabatan yang efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan para pejabat yang kompeten dibidangnya pada jenjang pekerjaan yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dapat disimpulkan bahwa, pelaksanaan promosi jabatan di Kabupaten Enrekang dilaksanakan dengan berbasis pada sistem merit. Dibuktikan dengan beberapa responden yang dianggap berkompeten dalam pelaksanaan promosi jabatan di BKD Kabupaten Enrekang memberikan keterangan yang sangat jelas berkaitan dengan pelaksanaan promosi jabatan dengan memegang teguh prinsip sistem merit.

Pelaksanaan promosi jabatan di BKD kabupaten Enrekang sudah terhindar dari intervensi politik di Pemerintahan Kabupaten Enrekang yang selama ini menjadi paradigma di kalangan pemerintahan sampai pada lapisan masyarakat bawah. Proses pelaksanaan promosi jabatan yang profesional, adil, selektif dan terbuka telah diterapkan di BKD Kabupaten Enrekang dengan tidak adanya pengaruh politik balas jasa dikalangan pemerintahan berkaitan dengan pelaksanaan promosi jabatan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data penelitian, penulis akan menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian tersebut selain menyajikan kesimpulan, dalam bab akhir ini penulis akan memberikan saran yang berhubungan langsung dengan pelaksanaan promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang.

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan mengenai promosi jabatan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Enrekang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Promosi jabatan di BKD Kabupaten Enrekang, secara umum dapat disimpulkan berjalan baik. Dimana dapat dilihat pada proses pelaksanaan promosi jabatan dimulai dari pembentukan panitia seleksi, pengumuman jabatan yang lowong, pelaksanaan seleksi, pengusulan dan penetapan nama calon, sampai pada tahap pelantikan yang di laksanakan dengan transparansi, profesional, dan seleksitf dengan berdasar kepada asas-asas promosi jabatan yakni asas kepercayaan, asas keadilan dan asas formasi.
2. Pelaksanaan Promosi jabatan berbasis sistem merit di BKD Kabupaten Enrekang secara umum dapat disimpulkan berjalan dengan baik, dimana pelaksanaannya mengacu pada seleksi kompetitif, penerapan prinsip fairness,

penggajian, reward dan punishment berbasis kinerja serta bertujuan untuk melindungi pegawai dari tindakan semena-mena ataupun intervensi politik dilingkungan Pemerintahan Kabupaten Enrekang.

B. Saran

Berdasarkan data hasil penelitian yang telah penulis dapatkan, adapun saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan di BKD Kabupaten Enrekang, sebagai berikut:

1. Dalam pengajuan usulan calon pejabat yang akan dipromosikan Kepada Atasan yang berwenang harus secara optimal berpatokan pada syarat jabatan dan sistem prestasi kerja yang berbasis kinerja pegawai yang objektif agar pelaksanaan promosi jabatan efektif dan efisien
2. Pentingnya penempatan Pejabat yang telah dipromosikan dengan latar belakang pendidikan, tingkat kompetensi, pengalaman kerja, yang sesuai dengan tetap memprioritaskan pada pegawai yang cakap dan ahli dibidangnya, karena sangat mempengaruhi proses output kerja pemerintah yang dapat menunjang terselenggaranya pembangunan daerah yang lebih baik.
3. Demi tercapainya program promosi jabatan yang tepat sasaran dan akuntabilitas, transparan, maka perlu adanya audit kepegawaian sebagai bentuk evaluasi kinerja manajemen dalam tata kerja kepegawaian di Badan Kepegawaian Kabupaten Enrekang.

DAFTAR PUSTAKA

- Chairunnisa, Frida dan Firdaus, Muahammad, 2016. *Seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi untuk Reformasi*
- Birokrasi Pemerintah Kabupaten Enrekang, Jurnal “Administrasi Publik” Volume XII Nomor 1 Juni 2016
- Basrowi dan Suwandi, 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fathoni,Abdurrahman.*ManajemenSumberDayaManusia*.Jakarta:PTRineka
- Istijanto, 2008. *Riset Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. Jakarta: Gramedia PustakaCipta, 2006.
- Manulang,AMHMarihot.*ManajemenPersonalia*,Yogyakarta:GadjahMada
- Moleong,Lexy.J.2004. *MetodologiPenelitianKualitatif*.Bandung:PT.Bandung: PT. Remaja RosdakaryaUniversityPress, 2006.
- Moekijat, *Perencanaan dan Pengembangan Karir pegawai*. Bandung : CV Remadja Karya, 1986.
- Pasolong,Harbani.*TeoriAdministrasiPublik*.Bandung:Alfabeta,Bandung,2008.
- Sastrohardiwiryo, Siswanto. *Manajemen TenagaKerja Indonesia*. Jakarta PT Bumi Aksara,2003.
- SiagianP.Sondang.2005.*ManajemenSumberDayaManusia*.Jakarta:PT. BumiAksara.
- SiagianP.Sondang *Manajemen Sumberdaya Manusia*, PT. Bumi Aksara Jakarta 2008.
- Sugiono, *MetodePenelitian Administrasi*. Bandung:Alfabeta,2007
- SP Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara, 2008.
- Suradji, *Manajemen Kepegawian Negara*. Jakarta : Lembaga AdministrasiNegara, 2006.

Wahab, Solichin Abdul. 2004. *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. CV. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Kencana

Sedarmayanti. 2004. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju

Sinambela, 2014. *Reformasi Pelayanan Publik*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Harsono. 2011. *Sistem Administrasi kepegawaian*. Fokus Media: Bandung

Mangkuprawira, syafry. 2002. *Manajemen sumberdaya Manusia Strategi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Thoha. M (2005), *Manajemen Kepegawaian Sipil Indonesi*, Prenadamedia Grup, Jakarta.

Sukanto Satoto. 2004. *Pengaturan Eksistensi dan Fungsi Badan Kepegawaian Negara*. Yogyakarta : Offset.

Peraturan Perundang – Undangan

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang perubahan undang-undang Nomor 8 tahun 1994 tentang pokok-pokok kepegawaian.

Keputusan Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Jabatan Struktural Sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002

Internet

<https://www.enrekangkab.go.id> diakses pada tanggal 24 Februari 2018

<https://bkdenrengang.wordpress.com> diakses pada tanggal 24 Februari 2018

**L
A
M
P
I
R
A
N**



Dokumentasi Struktur Organisasi BKD Kabupaten Enrekang



Dokumentasi Wawancara dengan Pegawai BKD Kabupaten Enrekang



Dokumentasi Wawancara dengan Sekertaris BKD Kabupaten Enrekang

Bapak H. Abdul Fattah S, Sos

RIWAYAT HIDUP



Irfan D lahir di Kalimbua Desa Bontongan Kecamatan Baraka Kabupaten Enrekang 05 Mei 1992 dari pasangan Dahlan dan Saharia. Yang merupakan anak ke lima dari enam bersaudara. Pertama kali mengikuti pendidikan formal pada Sekolah Dasar (SD) Negeri 134 Kalimbua pada tahun 1998 dan tamat pada tahun 2004.

Di tahun yang sama, penulis melanjutkan pada Sekolah Menengah Pertama (MTS) Guppi Kalimbua dan tamat pada tahun 2008. Pada tahun yang sama pula, penulis melanjutkan pendidikannya pada Sekolah Menengah Atas (MA) Malua dan tamat pada tahun 2011. Setelah tamat MA pada tahun 2011, penulis kemudian melanjutkan pendidikannya di Perguruan Tinggi Swasta pada program strata satu (S1) di Universitas Muhammadiyah Makassar (UMM) dengan memilih Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIPOL).