

# **KINERJA BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT DAERAH DALAM PELAKSANAAN PROMOSI JABATAN DI KOTA KOTAMOBAGU**

**Oleh**

*Mohamad Septian Mokodompit*

*Abstrak*

*Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aparatur pemerintah guna mengefektifkan pelayanan kepada masyarakat (public service). Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di daerah sesuai konstitusi diamanatkan kepada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah, dimana salah satu bagian di dalamnya adalah tentang promosi jabatan.*

*Sesuai peraturan, promosi jabatan seharusnya dilaksanakan dengan mempertimbangkan segala aspek seperti kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat. Karena dalam pengamatan, ketentuan dalam konstitusi tersebut seolah diabaikan.*

*Secara umum kinerja berarti hasil kerja. Dan promosi merupakan perpindahan posisi ke yang lebih tinggi. Sesuai dengan hasil penelitian, bahwa kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) dalam pelaksanaan promosi jabatan di Kota Kotamobagu masih perlu ditingkatkan atau terus dilaksanakan evaluasi guna peningkatan kinerja dikemudian hari. Dan untuk kendala adalah adanya penempatan oknum Pegawai Negeri Sipil yang tidak sesuai dengan kompetensi oknum Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.*

*Kata Kunci : Kinerja, BKD, Promosi Jabatan*

## **PENDAHULUAN**

Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada dasarnya merupakan aparatur pemerintah atau abdi negara yang berfungsi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat (*public service*). Perbaikan atau reformasi di bidang kepegawaian khususnya bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) tentunya sudah menjadi keinginan bersama untuk segera direalisasikan. Hal ini menjadi penting mengingat situasi politik dalam negeri yang seperti saat ini cenderung memaksa oknum-oknum tertentu yang terlibat di dalamnya untuk terus berpacu dan berkompetisi demi meraih simpati

rakyat dan juga telah membuka celah bagi kepala daerah yang merupakan bagian dari proses politik untuk melakukan hal-hal yang bisa mengamankan posisinya dari pihak-pihak yang kemungkinan mengganggu bahkan mungkin menggulingkannya dari kursi nomor satu di daerah.

Sehingga sangat wajar jika dugaan bahkan asumsi publik akan praktik negatif tentang promosi jabatan itu terus berkembang. Kondisi ini cukup mendeskripsikan bahwa faktor yang dipakai untuk mempromosikan seorang PNS ke jabatan yang baru adalah “*like or dislike*”, hubungan kekerabatan, masih ada rasa hutang budi, dan faktor balas jasa disaat proses pemilukada pada waktu yang lalu. Padahal sesuai ketentuan yang ada, bahwa pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan.

Pada posisi seperti ini tentu pihak Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah (BKDD) memiliki peranan yang sangat penting sesuai amanat konstitusi. Tujuan penelitian yang pertama adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah dalam pelaksanaan promosi jabatan di Kota Kotamobagu. Kemudian yang kedua adalah Mengetahui kendala kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah dalam pelaksanaan promosi jabatan di Kota Kotamobagu.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Konsep Kinerja**

1. Kinerja menurut Achmad Amins (2012 : 47) diartikan sebagai ekspresi potensi berupa perilaku atau cara seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan suatu kegiatan atau tugas sehingga menghasilkan suatu produk yang merupakan wujud dari semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya.
2. Kinerja menurut Moh. Pabundu Tika (2006 : 121) diartikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

## B. Indikator Kinerja

Indikator Kinerja menurut Agus Dwiyanto (2008 : 50-51) adalah sebagai berikut.

### 1. Produktivitas

Konsep produktivitas tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga efektivitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai rasio antara *input* dengan *output*.

### 2. Kualitas Layanan

Keuntungan utama menggunakan kepuasan masyarakat sebagai indikator kinerja adalah informasi mengenai kepuasan masyarakat seringkali tersedia secara mudah dan murah. Informasi mengenai kepuasan terhadap kualitas pelayanan seringkali dapat diperoleh dari media massa atau diskusi publik.

### 3. Responsivitas

Responsivitas adalah kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat responsivitas di sini menunjuk pada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.

### 4. Responsibilitas

Responsibilitas menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar atau sesuai dengan kebijakan organisasi, baik yang eksplisit maupun implisit.

### 5. Akuntabilitas

Akuntabilitas publik menunjuk pada seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat. Asumsinya

adalah bahwa para pejabat politik tersebut karena dipilih oleh rakyat, dengan sendirinya akan selalu merepresentasikan kepentingan rakyat.

### C. Konsep Promosi Jabatan

1. Promosi Jabatan menurut Hasibuan (2008 : 108) adalah perpindahan yang memperbesar *authority* dan *responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam satu organisasi sehingga kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.
2. Promosi Jabatan menurut Fathoni (2006 : 160) adalah peningkatan dari seorang tenaga kerja atau pegawai pada suatu bidang tugas yang lebih baik, dibanding dengan sebelumnya dari sisi tanggung jawab lebih besar, prestasi, fasilitas, status yang lebih tinggi, dan adanya penambahan upah atau gaji, serta tunjangan lainnya.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode yang digunakan adalah kualitatif. Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskripsi berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati. Pendekatan ini diarahkan pada latar dan individu tersebut secara utuh. Istilah penelitian kualitatif juga bisa diartikan sebagai suatu jenis penelitian yang menghasilkan temuan-temuan yang tidak diperoleh oleh alat-alat prosedur statistik atau alat-alat kuantifikasi lainnya. Konsep ini menekankan bahwa penelitian kualitatif ditandai oleh penekanan pada penggunaan non statistik (matematika) khususnya dalam proses analisis data hingga dihasilkan temuan penelitian secara alamiah.

Penelitian ini terfokus pada kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) dalam pelaksanaan promosi jabatan di Kota Kotamobagu. Informan dalam penelitian ini adalah sekretaris Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) Kota Kotamobagu dan beberapa oknum Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mengalami promosi jabatan di Kota Kotamobagu. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara kepada informan yang disertai dengan pengumpulan data tentang lokasi penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Ini dimaksudkan agar supaya data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka. Dengan demikian laporan penelitian akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut. Disini peneliti tidak akan menggunakan rumus-rumus statistik sebagaimana yang lazim digunakan analisis kuantitatif. Oleh karena itu, semua data yang nantinya akan dilihat berdasarkan kategori kualitatif.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) dalam pelaksanaan promosi jabatan di Kota Kotamobagu belum bisa memenuhi harapan karena masih ada persoalan yang harus diperbaiki. Karena dari hasil wawancara dengan beberapa oknum Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mengalami promosi jabatan di Kota Kotamobagu bahwa masih ada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mengalami promosi jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang telah digelutinya selama ini atau tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Hal ini tentu bisa menimbulkan akibat yang tidak baik bahkan bisa mempengaruhi kinerja dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bersangkutan.

Kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) dalam pelaksanaan promosi jabatan di Kota Kotamobagu juga tidak lepas dari berbagai kendala. Hal ini dipertegas melalui wawancara dengan sekretaris Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) Kota Kotamobagu yang mengatakan bahwa pelaksanaan promosi jabatan bagi oknum Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih terkendala dengan persoalan keterbatasan sumber daya yang ada. Kondisi berakibat pada adanya oknum Pegawai Negeri Sipil (PNS) menempati jabatan yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Selain itu, dalam pelaksanaan promosi jabatan ini pihak Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) Kota Kotamobagu hanya mengikuti atau melaksanakan keputusan yang ada.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) dalam pelaksanaan promosi jabatan di Kota Kotamobagu belum maksimal. Hal ini dibuktikan dengan masih adanya penempatan oknum Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tidak memenuhi prinsip ”*The Right Man On The Right Place*”.
2. Kendala kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) dalam pelaksanaan promosi jabatan di Kota Kotamobagu adalah berupa terbatasnya sumber daya yang dimiliki sehingga berdampak pada ketidaksesuaian penempatan jabatan. Disisi lain, perilaku yang hanya menjalankan keputusan yang sudah ditetapkan juga masih belum bisa dihindari oleh pihak Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD).

## B. Saran

1. Kinerja Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) dalam pelaksanaan promosi jabatan di Kota Kotamobagu masih perlu ditingkatkan atau terus dilaksanakan evaluasi guna peningkatan kinerja dikemudian hari. Di samping itu, konsistensi dari setiap aparatur Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) untuk menjalankan fungsinya sangat diharapkan untuk senantiasa dipelihara.
2. Pemberian tugas belajar maupun izin belajar oleh pihak Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah (BKDD) secara berkesinambungan kepada setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Kota Kotamobagu merupakan suatu hal yang harus dilaksanakan. Dengan demikian, diharapkan bisa meminimalisir keterbatasan sumber daya yang ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amins, H. Achmad. *Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah*, LaksBang PRESSindo, Yogyakarta, 2012.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2009.
- BPS (Badan Pusat Statistik) Kota Kotamobagu. *Kotamobagu Dalam Angka*, Katalog BPS, Kotamobagu, 2012.

- Dwiyanto, Agus. Dkk. *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2008.
- Fathoni, H. Abdurrahmat. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2006.
- Hasibuan, H. Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2008.
- Mardalis. *Metode Penelitian, Suatu Pendekatan Proposal*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2010.
- Moekijat. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Bandung, 1995.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung, 1973.
- Ruslan, Rosady. *Metode Penelitian, Public Relations dan Komunikasi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2004.
- Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi & Praktiknya*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2008.
- Tika, H. Moh. Pabundu. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2006.
- Wungu, Jiwo & Brotoharsojo, Hartanto. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit System*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2003.

### **Peraturan Perundang-undangan**

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Kota Kotamobagu Di Provinsi Sulawesi Utara

Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural

Peraturan Pemerintah Nomor 63 Tahun 2009 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 2003 Tentang Wewenang Pengangkatan, Pemindahan, dan Pemberhentian Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah Nomor 47 Tahun 2007 Tentang Organisasi Perangkat Daerah

Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2007 Tentang Pembentukan Organisasi Dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kota Kotamobagu

### **Website**

<http://www.mudjiarahardjo.com/materi-kuliah/221-analisis-data-penelitian-kualitatif-sebuah-pengalaman-empirik.html> (Diakses 08 Desember 2012)

<http://www.infodiknas.com/metodologi-penelitian-kualitatif-rulam-ahmadi.html>  
(Diakses 04 Maret 2013)

[http://id.wikipedia.org/wiki/Kota\\_Kotamobagu](http://id.wikipedia.org/wiki/Kota_Kotamobagu) (Diakses 09 Maret 2013)

<http://sulut.bps.go.id/penduduk.php> (Diakses 09 Maret 2013)