

PROMOSI JABATAN APARATUR SIPIL NEGARA DI KABUPATEN KEPULAUAN SANGIHE

Enrico Stepano Mandalika¹
Sofia Pangemanan²
Josef Kairupan³

Abstrak

Jabatan merupakan tanggung jawab yang diemban setiap pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaannya. Promosi jabatan dalam suatu organisasi kerja dilakukan untuk memotivasi pegawainya untuk meningkatkan hasil kinerja yang dilakukan. Setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk di promosikan pada jabatan tertentu, sebagai pimpinan puncak, kepala Bagian, atau kepala unit yang pada dasarnya adalah membangun semangat dan kreativitas pegawai dalam bekerja. Permasalahan kompensasi, promosi jabatan dapat terjadi pada setiap organisasi kerja, lebihnya lagi jika dikaitkan dengan peningkatan kinerja pegawai, dimana masing-masing faktor akan memberikan dampak yang berbeda-beda. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui promosi jabatan Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe, dengan menggunakan metode kualitatif diharapkan mampu menjawab permasalahan penelitian, hasil menunjukkan bahwa pelaksanaan promosi di dinas pendidikan kabupaten kepulauan sangihe menginventarisasi jabatan yang lowong di Dinas Pendidikan Kab. kepulauan sangihe dan. mengevaluasi syarat jabatannya, setelah diadakan inventarisasi kemudian dicari Aparatur Sipil Negara yang memenuhi syarat untuk menduduki jabatan tersebut. Setelah itu, pegawai yang memenuhi syarat diajukan untuk dibahas pada Badan Pertimbangan dan Kepangkatan (Baperjakat) untuk ditetapkan salah satunya sebagai bahan pertimbangan kepada Bupati, setelah pertimbangan itu disetujui oleh Bupati maka ditetapkanlah dalam keputusan Bupati untuk selanjutnya diadakan pelantikan.

Kata Kunci : Promosi Jabatan, Aparatur Sipil Negara.

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISPOL-Unsrat

² Ketua Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

³ Sekretaris Penguji/Dosen Pembimbing Skripsi

Pendahuluan

Dasar dari Promosi jabatan yaitu pengalaman, kecakapan, dan kombinasi antara pengalaman dan kecakapan kerja untuk berprestasi. Jika elaborasi tersebut bersifat positif maka kemungkinan akan berdampak pada peningkatan kinerja, akan tetapi sebaliknya jika hasil elaborasinya negatif maka akan berdampak pada kemunduran yang akhirnya memerlukan pengembangan karir. Jabatan bagaimanapun juga merupakan idaman dan keinginan dari setiap pegawai, oleh karena itu jaminan yang jelas terhadap pengembangan karir seorang pegawai adalah sebuah keniscayaan bagi terciptanya organisasi yang efektif. Menciptakan organisasi yang efektif haruslah dimulai dari meningkatkan efektifitas pegawai. Tanpa ada jaminan terhadap pengembangan karir seorang pegawai maka peningkatan efektifitas organisasi adalah sebuah kemustahilan. Hal itulah yang selama ini terjadi, tidak adanya pola pengembangan karir yang jelas menyebabkan pegawai tidak memiliki motivasi untuk berprestasi, hal ini menyebabkan organisasi berjalan di tempat atau paling tidak berjalan lambat. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (disingkat dengan UU ASN) lahir dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan

publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. UU ASN hadir untuk menggantikan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian karena sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global. Pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara harus berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik dan untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib bertanggungjawabkan kinerjanya. Musanef mengatakan penempatan setiap orang di dalam organisasi perlu didasarkan kemampuan, keahlian, latar belakang pengalaman serta pendidikan yang dimilikinya⁴. Jadi dalam penempatan pegawai dalam suatu organisasi janganlah pilih kasih atau didasarkan hubungan kekeluargaan, sukuisme/ primordialisme dan persahabatan. Pada hakekatnya, suatu organisasi menuntut penempatan yang sesuai dengan keahlian, kemampuan, pengalaman, dan pendidikan menurut kebutuhan organisasi.

Manajemen Pegawai Negeri Sipil meliputi penetapan formasi, pengadaan pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, penetapan pensiun, gaji dan tunjangan kesejahteraan, hak dan kewajiban hukum Perpindahan promosi atau mutasi merupakan bagian dari pembinaan, guna memberikan pengalaman kerja, tanggung jawab dan kemampuan yang lebih besar pada pegawai. Tujuan utama dari adanya promosi jabatan Aparatur Sipil Negara adalah untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas dari kinerja ASN yang bersangkutan. Selain untuk pembinaan promosi, mutasi dapat dimungkinkan terjadi karena adanya penyerderhanaan atau pengembangan suatu instansi. Pelaksanaan Pengangkatan dalam jabatan struktural eselon I di lingkungan instansi pusat ditetapkan dengan keputusan Presiden setelah mendapat pertimbangan tertulis dari Komisi Kepegawaian Negara. Sedangkan pengangkatan dalam jabatan struktural eselon II kebawah pada Instansi pusat ditetapkan Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat setelah mendapat pertimbangan dari Baperjakat Instansi Pusat. Pengangkatan dalam jabatan struktural eselon II ke bawah di Kabupaten/Kota, ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota setelah mendapat pertimbangan dari Baperjakat Instansi Daerah Kabupaten/Kota. Khusus untuk pengangkatan Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Kabupaten/Kota setelah mmendapat persetujuan dari pimpinan DPRD Kabupaten/Kota, setelah terlebih dahulu dikonsultasikan secara tertulis kepada Bupati

Baperjakat dibentuk berdasarkan ketentuan Pasal 14 PP 100/2000. Tujuan pembentukan Baperjakat adalah untuk menjamin kualitas dan obyektivitas dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian pegawai negeri sipil dalam dan dari jabatan struktural eselon II ke bawah. Pembentukan Baperjakat ini ditetapkan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Tugas pokok Baperjakat adalah memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural eselon II ke bawah. Disamping tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam ayat (4), Baperjakat bertugas pula memberikan pertimbangan kepada pejabat yang berwenang dalam pemberian kenaikan pangkat bagi yang menduduki jabatan struktural, menunjukkan prestasi kerja luar biasa seperti menemukan penemuan baru yang bermanfaat bagi negara dan pertimbangan perpanjangan batas usia pensiun pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan struktural minimal eselon II. PP 100/2000 bertujuan untuk mencapai efektifitas dan efisiensi dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan melalui peningkatan kualitas profesionalisme Pegawai Negeri Sipil yang memiliki keunggulan kompetitif dan memegang teguh etika birokrasi dalam memberikan pelayanan yang sesuai dengan tingkat kepuasan dan keinginan masyarakat. Untuk menciptakan sosok Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud di atas, maka dipandang perlu menetapkan kembali norma pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural secara sistemik dan terukur mampu menampilkan sosok pejabat struktural

yang profesional sekaligus berfungsi sebagai pemersatu serta perekat Negara Kesatuan Republik Indonesia dengan tetap memperhatikan perkembangan dan intensitas tuntutan keterbukaan, demokratisasi, perlindungan hak asasi manusia dan lingkungan hidup. Untuk mencapai obyektifitas dan keadilan dalam pengangkatan, pemindahan dan pemberhentian dalam dan dari jabatan structural ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini juga menerapkan nilai-nilai impersonal, keterbukaan, dan penetapan persyaratan jabatan yang terukur bagi Pegawai Negeri Sipil Jabatan struktural menurut PP 100/2000 adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara. Jabatan struktural ini erat kaitannya dengan Eselon, yaitu tingkatan dalam jabatan struktural yang disusun berdasarkan berat ringan, tanggungjawab wewenang, dan hak. Seorang Pegawai Negeri Sipil yang akan menduduki jabatan struktural pada suatu instansi pemerintah memerlukan persyaratan yang harus dipenuhi sesuai dengan jabatan yang akan disandanginya. Semua persyaratan dalam jabatan struktural harus sesuai dengan yang tercantum dalam undang-undang dan peraturan pemerintah.(ASN) baik melalui rotasi maupun promosi jabatan sebaiknya mempertimbangkan aspek profesionalisme, bukan aspek politik sebagaimana yang terjadi di berbagai instansi dan pemerintah artinya menempatkan orang yang benar dalam tempat yang benar. Beberapa masalah yang terjadi dalam proses promosi jabatan di antaranya adalah subyektifitas pengambilan keputusan

akan terasa, terutama jika beberapa pegawai yang ada memiliki kemampuan (dan beberapa pertimbangan lain) yang tidak jauh berbeda.

Penguatan awal dari data yang di ambil dari badan kepegawaian daerah kabupaten kepulauan sangihe yang dilakukan peneliti ditemukan Para pejabat yang dirolling tersebut terdiri dari delapan orang eselon dua, serta eselon tiga dan empat 26 orang. Dalam rolling tersebut sebagian besar hanya pergeseran jabatan. Ada juga mendapatkan promosi jabatan. Namun, beberapa harus menelan pil pahit dengan menjadi staf ahli dan non job melihat data maka peneliti mengambil kesimpulan Masalah yang muncul saat ini adalah seringkali dalam proses promosi di kabupaten kepulauan sangihe banyak Aparatur Sipil Negara yang tidak di promosikan sesuai dengan bidang ilmunya dan mekanisme promosi jabatan maka dari itu harus sesuai dengan tata kelola pemerintahannya.

Musanef (1996:8) mengatakan penempatan setiap orang di dalam organisasi perlu didasarkan kemampuan, keahlian, latar belakang pengalaman serta pendidikan yang dimilikinya Jadi dalam penempatan pegawai dalam suatu organisasi janganlah pilih kasih atau didasarkan hubungan kekeluargaan, sukuisme/primordialisme dan persahabatan. Pada hakekatnya, suatu organisasi menuntut penempatan yang sesuai dengan keahlian, kemampuan, pengalaman, dan pendidikan menurut kebutuhan organisasi Fenomena bahwa promosi jabatan yang dilaukan dapat berjalan sesuai dengan aturan yang ada, maka pentingya syarat-syarat promosi

Menurut Sondang P. Siagian (2009:143) yaitu dengan adanya pengalaman yang lebih banyak diharapkan kemampuan yang lebih tinggi, ide-ide yang lebih banyak dan sebagainya, Tingkat pendidikan Ada juga perusahaan yang mensyaratkan minimal pendidikan untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu. Alasannya adalah bahwa dengan pendidikan yang lebih tinggi diharapkan pemikiran yang lebih baik, loyalitas yang tinggi dapat diharapkan antara lain tanggung jawab yang lebih besar. Untuk promosi jabatan-jabatan tertentu mungkin masalah kejujuran merupakan syarat yang penting. Misalnya untuk jabatan kasir pada umumnya syarat kejujuran merupakan syarat utama yang harus diperhatikan. Tanggung jawab, Kadang-kadang sering kali suatu instansi diperlukan suatu tanggung jawab yang cukup besar, sehingga masalah tanggung jawab merupakan syarat utama untuk promosi jabatan. Kepandaian bergaul Misalnya jabatan untuk salesman adalah sangat penting untuk menetapkan kepandaian bergaul sebagai suatu syarat promosi jabatan Prestasi kerja Pada umumnya setiap perusahaan selalu mencantumkan syarat untuk prestasi kinerjanya. Inisiatif dan kreatif Untuk syarat promosi jabatan terhadap jabatan tertentu, mungkin syarat tingkat inisiatif dan kreatif merupakan syarat yang harus diperhatikan. Hal ini disebabkan karena untuk jabatan tersebut sangat diperlukan inisiatif dan kreatif.

Tinjauan Pustaka

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:108) promosi jabatan adalah perpindahan yang memperbesar authority dan responsibility karyawan

ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga kewajiban hak, status dan penghasilannya semakin besar. Promosi jabatan adalah perpindahan dari suatu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Dari definisi tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa promosi jabatan mempunyai arti yang penting bagi instansi, sebab dengan promosi berarti kestabilan suatu instansi dan moral karyawan yang akan lebih terjamin. Promosi akan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab yang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya. Pada umumnya promosi juga diikuti dengan peningkatan pendapatan serta fasilitas yang lain. Namun, promosi ini sendiri sebenarnya mempunyai nilai karena merupakan bukti pengakuan, antara lain terhadap prestasinya.

Menurut Henry Simamora (2005:587) Manfaat promosi jabatan

1. Promosi jabatan memungkinkan perusahaan untuk mendayagunakan keahlian dan kemampuan karyawan setinggi mungkin. Promosi jabatan seringkali diberikan mengimbali karyawan yang berkinerja sangat baik.
2. Karyawan yang dihargai promosi jabatan akan termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih tinggi lagi jika mereka merasa bahwa kinerja yang efektif menyebabkan promosi jabatan.
3. Riset memperlihatkan bahwa kesempatan untuk promosi jabatan dan tingkat kepuasan kerja yang sangat tinggi berkorelasi secara signifikan. Sistem promosi jabatan karyawan yang efektif dapat menyebabkan efisiensi organisasi

yang lebih besar dan tingkat moral kerja karyawan yang tinggi.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2008:126) merumuskan Dasar-dasar promosi jabatan yaitu;

1. Pengalaman (senioritas) dimana promosi ini didasarkan kepada masa kerja dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan. Biasanya karyawan yang memiliki masa kerja yang cukup lama akan memiliki pengalaman yang lebih banyak.
2. Kecakapan dalam hal ini karyawan yang memiliki kecakapan mendapat prioritas untuk dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi. Kecakapan yang dimaksud, adalah kecakapan dalam hal pelaksanaan prosedur kerja yang praktis, teknik-teknik khusus dan disiplin ilmu pengetahuan; kecakapan dalam menyatukan dan menyelaraskan elemen-elemen yang terkait dalam penyusunan kebijakan manajemen dan kecakapan dalam memberikan motivasi secara langsung.
3. Kombinasi pengalaman dan kecakapan. Promosi ini didasarkan kepada lamanya dinas, ijazah pendidikan formal yang dimiliki dan hasil ujian kenaikan golongan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengembangkan konsep PNS dengan menggunakan istilah Aparatur Sipil Negara yang merupakan profesi untuk PNS dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah . jadi menurut Undang-Undang Aparatur Sipil Negara ada dua jenis PNS :

- a) PNS adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu dan di angkat sebagai pegawai ASN secara tetap dan di angkat oleh

pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. PNS merupakan pegawai ASN yang di ingat sebagai pegawai tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional

- b) Pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang selanjutnya disingkat PPPK adalah warga Negara Indonesia yang memenuhi persyaratan tertentu yang di angkat berdasarkan perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara menyamakan pegawai negeri yang bekerja dilembaga pemerintah dengan pegawai perusahaan swastajuga terdiri dari pegawai tetap dan pegawai kontrak Pegawai mempunyai Fungsi sebagai berikut;
 - a. Pelaksana kebijakan public
 - b. Pelayan public
 - c. Perekat dan pemersatu bangsa

Pegawai ASN mempunyai peran sebagai perencana, pelaksana dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional yang bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Pegawai ASN melaksanakan jabatan yang terdiri dari ;

- a. Jabatan administrasi adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan
- b. Jabatan fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas yang berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan

keterampilan tertentu. Pejabat fungsional adalah pegawai ASN yang menduduki jabatan fungsional pada instansi pemerintah. Jabatan fungsional terdiri atas jabatan fungsional keahlian dan jabatan fungsional keterampilan

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci yang lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2015:12), objek dalam penelitian ini kualitatif adalah objek yang alamiah atau objek yang apa adanya dan tidak di manipulasi oleh peneliti.

Fokus penelitian ini adalah factor-faktor yang berperan dalam promosi jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN) di dinas pendidikan kabupaten kepulauan sangihe dengan menggunakan teori (Sondang P. Siagian, 2009:143-150) aspek-aspek promosi jabatan sebagai berikut:

1. Pengalaman.
2. Tingkat pendidikan.
3. Loyalitas.
4. Kejujuran.
5. Tanggung jawab.
6. Kepandaian bergaul.
7. Prestasi kerja.
8. Inisiatif dan kreatif.

Hasil Penelitian

Dari uraian tersebut diatas tampak bahwa dalam pelaksanaan promosi penetapan syarat-syarat sebagai dasar pelaksanaan promosi perlu diperhatikan dan dilakukan baik dilihat dari segi kepentingan organisasi maupun pegawai. Dengan adanya syarat-syarat

promosi yangtelah ditetapkan sebelum dilaksanakan, maka akan memudahkan bagi pimpinan untuk merencanakan dan melaksanakan promosi, dilain pihak pegawai akan berusaha untuk memenuhi syarat-syarat tersebut agar dapat dipromosikan. Penilaian prestasi kerja juga dapat digunakan oleh instansi untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang karyawan. Dari hasil tersebut, instansi dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan.

Berdasarkan hasil-hasil wawancara menunjukkan bahwa pelaksanaan promosi pegawai negeri sipil di dinas pendidikan di dinas pendidikan Kab kepulauan sangihe sudah berjalan .dengan baik ditinjau dari syarat-syarat seperti, kejujuran, loyalitas, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, prestasi kerja dan bahkan sudah menjadi syarat-syarat yg tidak terpisahkan dalam setiap pelaksanaan promosi. Dalam melaksanakan tugas suatu pekerjaan dibutuhkan tanggung jawab yang lebih dan melakukan dengan sepenuh hati dan terus melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah dari tasan atau sesuai dengan prosedur pekerjaan yang sebagaimana seharusnya dilakukan mengutip hasil wawancara dengan kepada dinas kabupaten kepulauan sangihe Drs Djoli Mandak, M, pd “dalam ruang lingkup pekerjaan tentu memiliki aturan yang berbeda antara perusahaan yang satu dengan yang lainnya. Selain itu, tanggung jawab antara yang satu dengan yang lainnya berbeda-beda sesuai bidang kerja yang dibebankan kepadanya. Ada yang memilili tanggung jawab sebagai pimpinan dan ada pula sebagai bawahan, semuanya itu

merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari ruang lingkup pekerjaan.” Dalam melaksanakan pekerjaan setiap pegawai memiliki tanggung jawab yang berbeda-beda dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing sehingga dalam tatanan pekerjaan semuanya harus bertanggung jawab penuh terhadap pekerjaannya.

Setiap pekerjaan dan profesi yang telah dan akan kita tekuni pasti menuntut tanggung jawab kepada kita yang telah memilih untuk bernaung dalam sebuah instansi baik swasta maupun pemerintah. Tentu tanggung jawab tersebut akan sangat menentukan sejauh mana kepercayaan dalam sebuah perusahaan kepada karyawannya. Hasil wawancara dengan Kabid pembinaan paud dan non formal Tyneke.A.Lalela,S.pd.AUD “Jika diberikan tanggung jawab yang besar, tentu sudah dipastikan bahwa instansi mempercayainya dalam mengemban tugas dan tanggung jawab tersebut”. Penerapannya tanggung jawab biasanya tertuang dalam uraian tugas atau job description. Semua tugas, dan tanggung jawab telah diuraikan secara terperinci, tujuannya tentu agar memudahkan dalam hal pemahaman dalam bidang pekerjaannya. Selain uraian tugas, penerapan Tanggung Jawab dalam ruang lingkup pekerjaan juga dituangkan dalam aturan-aturan lain seperti Standar Operasional Prosedur (SOP), dan Standar Operasional Manajemen (SOM). Penerapan tanggung jawab ini dimaksudkan pula untuk menghindari kesenjangan diantara para pegawai. Kesenjangan ini merupakan garis pemisah antara tanggung jawab dan konsekuensi yang harus diterima oleh setiap pegawai.

Hasil wawancara dengan sekretaris dinas pendidikan kabupaten kepulauan sangihe Drs Hulman Pasaribu,M.pd “Dalam setiap tanggung jawab tentu ada pengorbanan dan pengabdian, keduanya berkaitan erat dengan setiap pekerjaan dalam melakukan pekerjaan yang kita tekuni, pengabdian merupakan kunci utama untuk mencintai pekerjaan tersebut”.Pengabdian merupakan perbuatan baik berupa pikiran, pendapat sebagai perwujudan kesetiaan, yang dilakukan dengan penuh keiklasan. Sedangkan pengorbanan merupakan pemberian untuk menyatakan kebaktian. Didalam pengorbanan terkandung unsure keiklasan dan tidak mengandung pamrih sehingga dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan rasa tanggung jawab yang lebih untuk memberikan pekerjaan yang maksimal yang baik dan benar.

Hasil wawancara dengan kabid pembinaan ketenagaan Sem.S.Maitulung,SE “Tanggung jawab berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada di tugas dan fungsi pekerjaan masing-masing “. Setiap pegawai wajib bekerja sesuai tanggung jawab, dan tidak melewati batas-batas tanggung jawab yang ada. Sebab, bila pegawai bekerja melampaui tanggung jawab, maka karyawan tersebut pasti akan melanggar batas tanggung jawab dan etika suatu instansi. Jadi, setiap pegawai harus patuh dan bekerja sesuai dengan apa yang diberikan oleh instansi, sebatas tugas dan tanggung jawab yang diperbolehkan oleh instansi

Pergaulan adalah bagian penting untuk menunjang pekerjaan dan karir. Masuk akal memang, karena untuk berhubungan dengan rekan, atasan, ataupun klien, dibutuhkan kepiawaian

bergaul yang memadai. Memang ada saja orang yang malas berinteraksi di lingkungan kantor, tetapi bagaimanapun akan lebih baik jika Anda membuka interaksi seluas-luasnya. Anda dapat memulainya dari lingkungan kerja Anda sendiri. Hasil wawancara dengan kepala dinas kabupaten kepulauan sangihe Drs Djoli Mandak, M.pd “Setiap hari kerja, Anda diberi waktu satu sampai satu setengah jam untuk beristirahat. Waktu istirahat ini biasanya digunakan untuk makan siang. Dan untuk memperluas pergaulan, makan siang bersama rekan-rekan di luar atau di rumah makan lebih baik dari pada Anda makan sendirian. Saat itu, Anda bisa berinteraksi dan berkomunikasi dengan rekan sejawat ataupun dengan rekan dari kantor lain. Hal ini tidak bisa dilakukan di saat jam kerja bukan? Jadi waktu makan siang sangat tepat untuk memperluas hubungan sosial Anda di kantor. Hal ini mencerminkan sikap yang mementingkan orang lain sehingga terjadi hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan.

Hasil wawancara dengan kbid pembinaan dikdas Dra. Lenji. A. Daredas, M.pd “Dalam menjalankan atau melaksanakan pekerjaan sangat diperlukan kepandaian dalam bergaul dan menjadi berkat dalam pergaulan sehingga apa yang kita lakukan akan membawa kondisi pekerjaan yang saling menghargai dan saling menghormati satu dengan yang lain” dilihat dari kutipan di atas sangat pentingnya untuk membangun kepandaian bergaul sehingga tercipta hubungan yang baik antara sesama pegawai di dinas pendidikan kabupaten kepulauan sangihe.

Hasil wawancara dengan Staff dinas pendidikan kabupaten kepulauan

sangihe bapak Celia Manangkalangi “ia mengatakan untuk membangun hubungan pergaulan Alasan pokok memanggil teman-teman seumuran dengan nama kecilnya merupakan ekspresi keramahan dan keakraban. Sehingga, akan terjadi hubungan yang lebih luwes. Jika posisi rekan Anda lebih tinggi atau usianya lebih tua, Anda bisa mendahului dengan sebutan Bu atau Pak di depan nama kecilnya, kecuali jika yang bersangkutan tidak keberatan”. Disini dilihat penundukan dan kerendaha hati serta sikap sopan satun yang menghargai satu dengan yang lain yang berbeda jabatan atau kepangkatan tertentu sehingga terjalin etika yang baik antara atasan dan bawahan.

Kepandaian bergaul adalah ukuran kemampuan diri dalam pergaulan di masyarakat, dan kemampuan berinteraksi sosial dengan orang-orang di sekeliling kita. Kemampuan ini merupakan sesuatu yang sangat penting agar kita nyaman dalam menjalani hidup. Segala profesi, kedudukan dan jabatan pastinya membutuhkan keterampilan ini. Pada hakikatnya sebagai makhluk sosial Tuhan telah menganugerahi kita dengan kecerdasan sosial, namun harus diakui jika kita masih harus melatihnya agar pandai dalam bergaul. Melatih kemampuan bergaul dapat dimulai dengan melatih komunikasi saat berhubungan dengan orang yang sedang berhadapan dan berbicara dengan anda. Dalam hal ini anda akan mengandalkan kemampuan otak dan bahasa tubuh. Untuk mengendalikan kemampuan tersebut, diperlukan usaha untuk merangsang perkembangan kecerdasan sosial anda.

Pegawai yang cekatan yang selalu aktif dan dinamis sehingga bisa muncul

saling pemahaman yang kuat dan akan berdampak positif bagi proses dan hasil pekerjaan. Hasil wawancara dengan kepala dinas kabupaten kepulauan sangihe Drs Djoli Mandak, M, pd “mengatakan dalam menjalankan tugas pekerjaan sangat baik ketika seorang pekerja memiliki inisiatif dalam pekerjaannya dalam arti memiliki semangat yang tinggi dan selalu memiliki pemikiran-pemikiran yang sangat bagus untuk memecahkan masalah apalagi di tambah dengan kreatifitas maka pekerjaan yang akan diberikan akan dengan mudahnya diselesaikan dan selalu berusaha melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya”. wawancara dengan staff dinas pendidikan kabupaten kepulauan sangihe bapak Celia Manangkalangi “mengatakan bahwa dalam melakukan suatu pekerjaan alangkah baiknya memiliki inisiatif dan kreatif agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik”. kreativitas dalam bekerja adalah dengan mendengarkan berbagai ide, masukan, pendapat, usulan atau bahkan kritikan orang lain. Hasil wawancara dengan sekretaris dinas pendidikan kabupaten kepulauan sangihe Drs Hulman Pasaribu, M, pd “Jangan anggap remeh berbagai masukan tersebut karena berpikir kreatif memerlukan banyak informasi dan masukan untuk mengambil keputusan. Kita bisa mengambil banyak manfaat dari berbagai ide dan kritikan orang lain. Terkadang, masukan dan kritikan ini bisa merangsang kita untuk berpikir kreatif. Terimalah setiap ide dan masukan dari siapa saja untuk meningkatkan wawasan berpikir kita. Lalu, saring dan pilihlah ide tersebut dengan hati nurani sehingga anda benar-benar menemukan cara yang baru”

Kesimpulan

- a) pelaksanaan promosi di dinas pendidikan kabupaten kepulauan sangihe menginventarisasi jabatan yang lowong di Dinas Pendidikan Kab. kepulauan sangihe dan mengevaluasi syarat jabatannya, setelah diadakan inventarisasi kemudian dicari Apratur Sipil Negara yang memenuhi syarat untuk menduduki jabatan tersebut. Setelah itu, pegawai yang memenuhi syarat diajukan untuk dibahas pada Badan Pertimbangan dan Kepangkatan (Baperjakat) untuk ditetapkan salah satunya sebagai bahan pertimbangan kepada Bupati, setelah pertimbangan itu disetujui oleh Bupati maka ditetapkanlah dalam keputusan Bupati untuk selanjutnya diadakan pelantikan.
- b) Dalam pelaksanaan promosi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kab. kepulauan sangihe, pemenuhan syarat-syarat promosi secara umum telah dilaksanakan baik ditinjau dari syarat. Hal ini terlihat dalam hal kualifikasi pendidikan. Terkadang disiplin ilmu pegawai yang akan dipromosikan tidak sesuai jabatan yang lowong. Begitu pula dalam hal promosi berdasarkan penilaian prestasi kerja, masih ada pegawai yg memiliki nilai DP3 rendah tetapi diikutkan dalam promosi pegawai. Artinya dalam pelaksanaan promosi pegawai tidak sesuai prosedur yang ditetapkan
- c) Melihat hasil wawancara pengalaman yaitu sebagai syarat promosi jabatan di dinas pendidikan kabupaten kepulauan sangihe dilihat sudah baik karena melihat lamanya masa kerja atau tingka senioritas sehingga pekerjaan yang akan di

emban atau dilakukandapat berhasil karena sudah memiliki pengalaman yang memadai

- d) Aspek pendidikan yang dimiliki Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan Kab. kepulauan sangihe merupakan salah satu dasar pertimbangan dalam promosi pegawai menurut tempat atau posisi yang dipersyaratkan kepadanya. Hal ini akan menunjang efektifitas pelaksanaan tugas pegawai sehingga penyelesaian tugas sesuai dengan yang diharapkan. Namun dari dokumen mengenai keadaan pegawai menunjukkan bahwa spesifikasi pendidikan formal yang dimiliki masih ada beberapa pegawai yang kurang sesuai dengan posisi atau jabatan yang dimilikinya. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan salah seorang pegawai staff di bidalng Sekretariat bapak Celia Manangkalangi menyatakan bahwa “terkadang dalam penunjukan pegawai untuk menduduki posisi tertentu tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, tapi hanya dengan melihat pengalaman kerja yang lama pegawai tersebut dimasukkan dalam daftar pegawai yang akan dipromosikan. Artinya pada saat mempromosikan pegawai tersebut kurang memperhatikan aspek pendidikannya”
- e) pelaksanaan promosi di dinas Pendidikan Kab. Kepulauan Sangihe masih ada pegawai yang dipromosikan berprestasi rendah. Hasil wawancara dengan salah satu pegawai staff Bagian sekretariat Dinas Pendidikan Kab. Kepulauan Sangihe Adriana Pakasi S.Kom mengatakan bahwa: “Yang terjadi di Dinas Pendidikan Kab. kepulaun

sangihe penempatan pegawai pada jabatan tertentu sudah sesuai dengan disiplin ilmu yang dimiliki namun terkadang ada yang nilai DP3 atau Daftar pelaksanaan pekerjaan pegawai nya rendah dipromosikan. Hal ini sudah jelas akan mempengaruhi semangat kerja pegawai lain yang melihat bahwa masih ada unsur kedekatan ketika dipromosikan karena masih ada pegawai yang dipromosikan tingkat prestasi kerjanya masih rendah

Saran

- a) Pembinaan Pegawai Negeri Sipil hendaknya tetap berpedoman pada undang undang dan syarat-syarat yang telah ditetapkan dalam arti tetap memberi promosi kepada pegawai yang berprestasi dan memenuhi syarat, agar tujuan dan kegiatan promosi dapat diwujudkan. Disamping itu obyektifitas promosi harus tetap diprioritaskan sehingga promosi tetap terlaksana sesuai dengan aturan yang ada dan berlaku. Dengan demikian tujuan dari pelaksanaan promosi itu akan dapat tercapai seperti yang diharapkan.
- b) hendaknya diteliti terlebih dahulu syarat-syarat apa yang harus dipenuhi dalam rangka pelaksanaan promosi, dan apakah syarat-syarat tersebut dapat dilaksanakan dengan baik dalam arti telah dijadikan sebagai patokan dalam memberikan promosi kepada pegawai, agar tidak menyimpang dari tujuan semula.
- c) keadaan pegawai menunjukkan bahwa spesifikasi pendidikan formal yang dimiliki masih ada beberapa pegawai yang kurang sesuai dengan posisi atau jabatan yang dimilikinya. sehingga dalam pelaksanaan promosi

- jabatan di dinas pendidikan kabupaten kepulauan sangihe sebaiknya menempatkan pegawai yang tepat sesuai dengan latar belakang pendidikannya
- d) diharapkan kepemimpinan kepala dinas pendidikan kabupaten kepulauan sangihe lebih tegas serta menjunjung tinggi profesionalisme dalam melakukan promosi jabatan di dinas pendidikan kabupaten kepulauan sangihe
- e) dalam pelaksanaan promosi jabatan di dinas pendidikan kabupaten kepulauan sangihe lebih di lihat lagi tingkatkan prestasi kerja sebelum langsung mengadakan promosi jabatan

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S. Ruky. 2006, Sistem Manajemen Kinerja, Jakarta: PT. Gramedia. Pustaka utama.
- Bernardin and Russel. 2005. .Human Resource Management, An. Experimental Approach, terjemahan.Jakarta: Pustaka Binaman Presindo.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba. Empat.
- Fahmi, Irham. 2007. Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, James, L. 2008. Organization, Behavior, Structure, Process, edition 10. Boston. USA.
- Ilyas . 2008. Fungsi dan Pengukuran Prestasi Belajar . Pustaka Belajar. Yogyakarta
- Hasibuan. Malayu S.P. 2008.Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu.2005.Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.Bandung: Refika Aditama.
- Moleong, J, Lexy. 2006. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja. Rosdakarya.
- Poewardarminta W.J.S. 2008. Kamus Umum Bahasa Indonesia, Jakarta. Balai Pustaka Nasional.
- Rivai, Veithzal.2006.Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti.2007.Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung: Refika Aditama.
- Simanjuntak,Payaman.2005.Manajemen dan Evaluasi Kinerja, cetakan pertama.Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang V, dan Juhir J, SH, 2008, Aspek Hukum Pengawasan Melekat, Jakarta: Rineka Cipta.
- Suyadi Prawirosentono.2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan". Yogyakarta: BPFE.