

**PERSEPSI PEGAWAI TENTANG PROSES PELAKSANAAN PROMOSI
KEPANGKATAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR BADAN
PEMBERDAYAAN MASYARAKAT PEMERINTAHAN
DESA DAN KELURAHAN SULAWESI SELATAN**

Nurfifiyanti¹, Muhammad Darwis², Jamaluddin²

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui tingkat persepsi pegawai tentang proses pelaksanaan promosi kepangkatan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintahan Desa dan Kelurahan Sulawesi Selatan. Adapun jumlah populasi penelitian ini adalah 82 responden dan penelitian ini terdapat 2 (dua) indikator yaitu (1) Syarat-syarat Kenaikan Pangkat dan (2) Proses Kenaikan pangkat. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data adalah analisis persentasi dan distribusi secara deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Persepsi pegawai tentang proses pelaksanaan promosi kepangkatan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintahan Desa dan Kelurahan Sulawesi Selatan berada pada kategori sangat efektif.

Kata kunci: Persepsi Pegawai tentang Proses Pelaksanaan Promosi Kepangkatan Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam menghadapi arus globalisasi sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas atau kegiatan instansi. Berhasil atau tidaknya instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya (pegawai) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, setiap instansi perlu memikirkan bagaimana cara yang dapat dilakukan untuk mengembangkan sumber daya manusianya agar dapat mendorong kemajuan bagi instansi dan bagaimana caranya agar pegawai tersebut memiliki produktivitas yang tinggi, yang tentunya pimpinan instansi perlu memotivasi pegawainya. Salah satu caranya adalah dengan target promosi pegawai. Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau instansi.

Dengan adanya target promosi, pasti pegawai akan merasa dihargai, diperhatikan, dibutuhkan dan diakui kemampuan kerjanya oleh manajemen instansi sehingga mereka akan menghasilkan keluaran (*output*) yang tinggi serta akan mempertinggi loyalitas (*kesetiaan*) pada instansi. Oleh karena itu, pimpinan harus menyadari pentingnya promosi dalam meningkatkan produktivitas yang harus dipertimbangkan secara objektif. Jika pimpinan telah menyadari dan mempertimbangkan, maka instansi akan terhindar dari masalah-masalah yang menghambat peningkatan keluaran dan dapat merugikan instansi seperti: ketidak puasan pegawai, adanya

¹ Alumni Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran FIS UNM

² Dosen Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran FIS UNM

keluhan, tidak adanya semangat kerja, menurunnya disiplin kerja, tingkat absensi yang tinggi atau bahkan masalah-masalah pemogokan kerja.

Untuk dapat memutuskan imbalan yang sepenuhnya diberikan kepada seorang pegawai atas hasil kerjanya, maka instansi harus memiliki sesuatu sistem balas jasa yang tepat. Mekanisme untuk dapat menentukan balas jasa yang pantas bagi suatu prestasi kerja adalah dengan penilaian prestasi kerja akan diketahui seberapa baik ia telah melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga instansi dapat menetapkan balas jasa yang sepatutnya atas prestasi kerja tersebut.

Penilaian prestasi kerja juga dapat menggunakan instansi untuk mengetahui kekurangan dan potensi seorang pegawai. Dari hasil tersebut, instansi dapat mengembangkan suatu perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh dalam menghadapi masa depan instansi. Perencanaan sumber daya manusia secara menyeluruh tersebut berupa jalur-jalur karir atau promosi-promosi kepangkatan para pegawainya. Akan tetapi tidak semua pegawai suatu instansi dapat dipromosikan. Prinsip "*The right man in right place*" harus dipenuhi agar instansi dapat berjalan dengan efisien dan efektif.

Kewajiban pegawai pada umumnya ditentukan dalam surat keputusan pimpinan organisasi tentang pengangkatannya, baik yang menyangkut jabatan atau kedudukan maupun sistem upah yang berlaku baginya. Kewajiban yang dilaksanakan dengan sebaik-baiknya oleh pegawai merupakan bahan pertimbangan utama untuk memperoleh penghargaan dari pimpinan organisasi berupa promosi. Pelaksanaan promosi dalam organisasi pada umumnya menggunakan dua kriteria utama dalam mempertimbangkan untuk dipromosikan, yaitu prestasi kerja dan senioritas. Para pegawai akan berhenti melaksanakan kewajibannya apabila mengetahui bakat, pengetahuan, tenaga pikirannya di kuras habis untuk organisasi tanpa mendapatkan imbalan dan penghargaan.

Untuk lebih mengembangkan peran ini, pembangunan aparatur pemerintah di arahkan agar meningkatkan kualitas aparatur untuk lebih bersikap arif dan bijaksana serta berdedikasi yang tinggi terhadap pengabdian, sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal. Demikian bahwa keberadaan aparat/pegawai sebagai satu kesatuan dalam perangkat pemerintahan daerah yang telah di atur dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 tentang pokok-pokok kepegawaian di mana di jelaskan bahwa Pegawai Negeri Sipil adalah:

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

Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitasnya agar memiliki tingkat kedisiplinan sehingga dapat memberikan pelayanan secara maksimal sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Pegawai penuh dengan potensi yang dapat dikembangkan melalui berbagai cara antara lain, pendidikan, diklat, pertemuan ilmiah dan lain-lain melalui pelaksanaan promosi. Untuk

mencapai tujuan organisasi, diperlukan pegawai yang mempunyai rasa tanggung jawab, keterampilan, kemampuan untuk melaksanakan kewajiban, serta pekerjaannya dengan baik.

Pelaksanaan promosi tentunya harus mengacu pada beberapa teori, sebagai acuan untuk meningkatkan minat atau motivasi pegawai serta meningkatkan produktivitas kerjanya dalam melaksanakan kewajiban dengan baik agar dapat dipertimbangkan oleh pimpinan untuk di promosikan pada suatu organisasi.

Ada tiga motif yang mampu meningkatkan minat para pegawai untuk melaksanakan kewajibannya dengan baik berdasarkan Teori McClelland dalam Saksiono (1997: 93), yaitu:

- a. Motivasi berprestasi, adalah dorongan untuk mencapai sukses dalam berkompentensi dengan standar sendiri, selalu berusaha meningkatkan kemampuannya dalam mewujudkan cita-citanya.
- b. Motif berkuasa, adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk menguasai atau mempengaruhi orang lain.
- c. Motif afiliasi, adalah dorongan untuk bersahabat untuk di terima orang lain dan bersatu.

Dalam kehidupan organisasi terutama di Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintahan Desa dan Kelurahan Sulawesi Selatan motif berkuasa dalam motif afiliasi mempunyai kelemahan. Jika penyebab tersebut tidak ada lagi, prestasinya akan menurun. Motif berprestasi adalah motif terbaik karna sesuai dengan naluri manusia yang selalu ingin memperoleh kemajuan.

Setiap pegawai di instansi tentunya selalu berusaha meningkatkan kemampuan dan prestasinya. Sehingga bisa mendapatkan jenjang karir yang bagus sesuai idamannya. Kemampuan yang handal dan menunjang perkembangan instansi, tentunya akan membuat seseorang mudah mendapatkan promosi kepangkatan yang lebih tinggi dari posisi sebelumnya. Promosi kepangkatan juga diberikan instansi dalam rangka memberikan penghargaan atas prestasi tertentu.

Persepsi pegawai tentang proses pelaksanaan promosi kepangkatan di Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintahan Desa dan Kelurahan Sulawesi Selatan masih sering mengalami hambatan-hambatan seperti kebijakan pimpinan terhadap pelaksanaan promosi yang tidak lepas dari unsur subyektif, komunikasi yang kurang diantara pegawai, dan masalah waktu atau kesempatan pegawai dalam memenuhi persyaratan untuk dipromosikan. Melihat permasalahan tersebut, maka penerapan syarat-syarat promosi perlu dipantau melalui pengawasan oleh pejabat yang berwenang. Hal ini yang mendorong dan melatar belakangi diadakannya penelitian yang mengangkat masalah “Persepsi Pegawai tentang Proses Pelaksanaan Promosi Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintahan Desa dan Kelurahan Sulawesi Selatan”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2002: 6) “penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan terhadap variabel mandiri, yaitu tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lainnya”.

Berdasarkan variabel penelitian di atas, maka disain penelitian adalah “individu” sebagai aparatur Negara yaitu pegawai yang ada di Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintahan Desa dan Kelurahan Sulawesi Selatan. Penentuan disain penelitian ini berdasarkan pada pertimbangan obyektif bahwa berbagai hal yang akan dikaji seperti pelaksanaan promosi kepangkatan yang meliputi syarat-syarat kenaikan pangkat dan proses kenaikan pangkat lebih tepat dideteksi dengan menggunakan pendekatan individu untuk mendapatkan informasi yang apa adanya tanpa membuat modifikasi dalam bentuk perlakuan khusus. Disain penelitian yang digunakan adalah data-data yang telah dikumpul, kemudiann diolah sehingga diharapkan akan dapat diambil kesimpulan dalam kaitannya dengan masalah yang diteliti.

Untuk pengukuran variabel instrumen angket yang disusun berdasarkan indikator variabel, tiap angket diberi alternatif jawaban. Setiap alternatif jawaban diberi skor yang berbeda berdasarkan skala Likert, dimana variabel yang diukur dijabarkan menjadi subvariabel yang kemudian dijabarkan menjadi komponen-komponen yang dapat diukur. Komponen-komponen yang diukur ini kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pertanyaan yang kemudian akan dijawab oleh responden, setiap pertanyaan mengandung perbedaan nilai antara satu dengan yang lainnya dengan menggunakan kategorisasi yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002:75) yaitu:

- a. Untuk pertanyaan positif, dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Sangat setuju diberikan bobot dengan nilai 5.
 - b. Setuju diberikan bobot dengan nilai 4.
 - c. Ragu-ragu diberikan bobot dengan nilai 3.
 - d. Kurang setuju diberikan bobot dengan nilai 2.
 - e. Tidak setuju diberikan bobot dengan nilai 1.
- b. Untuk pertanyaan Negatif, dengan ketentuan sebagai berikut:
 - 1) Sangat setuju diberikan bobot dengan nilai 1.
 - 2) Setuju diberikan bobot dengan nilai 2.
 - 3) Ragu-ragu diberikan bobot dengan nilai 3.
 - 4) Kurang setuju diberikan bobot dengan nilai 4.
 - 5) Tidak setuju diberikan bobot dengan nilai 5.

Untuk menentukan pelaksanaan promosi kepangkatan di kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan Sulawesi Selatan, digunakan kriteria mengukur variabel yang diadaptasi dari pendapat Riduwan (2004: 67), sebagai berikut:

- a. Tingkat pencapaian skor 81% - 100% dinilai sangat efektif
- b. Tingkat pencapaian skor 61% - 80% dinilai efektif
- c. Tingkat pencapaian skor 41% - 60% dinilai cukup efektif
- d. Tingkat pencapaian skor 21% - 40% dinilai tidak efektif
- e. Tingkat pencapaian kurang 20% dinilai sangat tidak efektif

Dalam suatu penelitian, maka keberadaan populasi adalah mutlak diperlukan dalam rangka memperoleh informasi sebagai bahan analisis.

Ali (1985: 54) mengemukakan bahwa “populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai di Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintahan Desa dan Kelurahan Sulawesi Selatan yang berjumlah 82 orang.

Sugiyono (2013: 91) mengemukakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat mengambil sampel dari populasi itu.

Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil, Arikunto (1997: 120) mengemukakan:

Untuk sekedar acuan, maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah besar dapat diambil 10 % - 15 % atau 20 % - 25 % atau lebih, tergantung setidak-tidaknya dari kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu, tenaga, dana dan sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek dan besar kecilnya resiko yang dihadapi peneliti.

Mengacu pada pendapat Arikunto di atas, maka diambil sampel sebanyak 82 orang pegawai yaitu dari keseluruhan populasi yang ada. Sehingga penelitian ini adalah penelitian populasi.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif, yaitu menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum, dan menggunakan tabel frekuensi dengan perhitungan mempergunakan presentase.

Untuk mencari presentase digunakan rumus yang dikemukakan oleh Ali (195: 14) yaitu :

$$\% = \frac{n}{N} \times 100$$

Dimana :

% = Presentase

n = Frekuensi yang dicapai dari setiap option pertanyaan

N = Jumlah Sampel

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data yang disajikan dan diolah tentang persepsi pegawai tentang proses pelaksanaan Promosi Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintahan Desa dan Kelurahan Sulawesi Selatan yang diperoleh melalui instrumen angket sebagai teknik utama dalam pengumpulan data penelitian.

Promosi kepangkatan pada dasarnya mempunyai nilai, karena dengan adanya promosi berarti ada kesempatan bagi pegawai untuk maju dan promosi juga merupakan bukti pengakuan terhadap prestasi yang dicapai pegawai. Promosi mempunyai arti yang penting bagi setiap

instansi begitupun di kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintahan Desa dan Kelurahan Sulawesi Selatan karena dengan promosi berarti kestabilan dan moral pegawai akan dapat lebih terjamin, demikian pada halnya dengan para pegawai di kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintahan Desa dan Kelurahan Sulawesi Selatan, mereka menginginkan pelaksanaan promosi kepangkatan tersebut berjalan sesuai dengan prosedur yang ada.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi pegawai tentang proses pelaksanaan Promosi Kepangkatan Pegawai Negeri Sipil di Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintahan Desa dan Kelurahan Sulawesi Selatan tergolong sangat efektif ditinjau dari indikator syarat-syarat kenaikan pangkat dan proses kenaikan pangkat. suatu kegiatan sebaiknya dilakukan seefektif mungkin agar segala tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. begitupun dalam proses pelaksanaan promosi kepangkatan.

Berkat adanya kegiatan tersebut, tentunya akan mengurangi rasa bahwa proses pelaksanaan promosi kepangkatan untuk menduduki suatu jabatan atau kenaikan pangkat yang dilakukan seorang pegawai atau pimpinan bersifat subyektif, sehingga proses pelaksanaan promosi kepangkatan tersebut dapat berlangsung secara efektif.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemerintahan Desa dan Kelurahan Sulawesi Selatan tentang proses pelaksanaan promosi kepangkatan Pegawai Negeri Sipil tergolong sangat efektif. Dalam hal ini syarat-syarat kenaikan pangkat berada pada kategori sangat efektif dilihat dari indikator surat pengantar dari instansi, foto copy SK pengangkatan Pertama, foto copy SK terakhir, foto copy KARPEG, foto copi ijazah terakhir, foto copy SKP 2 (dua) tahun terakhir dan rekapitulasi daftar hadir 1 (satu) tahun terakhir. Selanjutnya proses kenaikan pangkat berada pada kategori sangat efektif, hal ini berdasarkan indikator mengikuti prosedur yang ada, mengikuti atau meneliti berkas, tepat waktu, kelancaran dan ketertiban dan tidak adanya hambatan.

DAFTAR PUSTAKA

Ali, Muhammad. 1985. *Penelitian Prosedur dan Sstrategi*. Bandung: Aksara

Saksono, Slamet. 1997. *Administrasi Kepegawaian*. Jogjakarta: Kanisius

Sugiyono. 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Undang-undang Nomor 43 tahun 1999, tentang pokok-pokok kepegawaian