

ANALISIS PELAKSANAAN PROGRAM PROMOSI DAN MUTASI JABATAN PADA BAGIAN UMUM SEKDA KABUPATEN RAJA EMPAT

Fatimah Kapitan Laut¹⁾, Ulul Albab²⁾

¹⁾²⁾ Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Dr. Soetomo Surabaya

Email: fatimahkapitanlaut@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan standar operasional prosedur promosi dan mutasi jabatan, pelaksanaan promosi jabatan, mutasi serta faktor-faktor yang menjadikan pertimbangan pelaksanaan promosi dan mutasi jabatan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat. Penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan survey. Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat selama bulan April hingga Mei 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Negeri Sipil eselon II, III, dan IV pada Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat yang berjumlah 48 orang. Untuk kepentingan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Teknik analisa data yang digunakan adalah analisis deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) standar operasional prosedur (SOP) promosi dan mutasi jabatan pelaksanaannya dilakukan dalam 3 (tiga) tahap yaitu tahap identifikasi kebutuhan, pencarian bakat PNS. (2) Pelaksanaan promosi dan mutasi jabatan memenuhi unsur kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, kedisiplinan, kerjasama, pengalaman kerja/senioritas. (3) Faktor yang menjadi pertimbangan pelaksanaan promosi dan mutasi jabatan meliputi faktor budaya organisasi, faktor perilaku pimpinan, faktor ketersediaan informasi dan komunikasi, faktor kebutuhan organisasi, faktor kepentingan politik, faktor profesionalisme, dan faktor peningkatan gaji.

Kata Kunci: Promosi Jabatan, Mutasi

ABSTRACT

This research aims to determine and explain the operational standards for promotion and transfer procedures, the implementation of promotions, transfers and the factors that make considerations for the implementation of promotions and transfers in the General Section of the Regional Secretariat of Raja Ampat Regency. This research is a type of descriptive research using a survey approach. This research was conducted at the Raja Ampat Regency Regional Secretariat from April to May 2023. The population in this research were all echelon II, III and IV Civil Servants at the Raja Ampat Regency Regional Secretariat, totaling 48 people. For data collection purposes, this was done using questionnaires, interviews and observations. The data analysis technique used is qualitative descriptive analysis. The research results show that (1) the implementation of standard operating procedures (SOP) for promotion and job transfers is carried out in 3 (three) stages, namely the needs identification stage, civil servant talent search. (2) Implementation of promotions and job transfers fulfills the elements of educational qualifications, work performance, discipline, cooperation, work experience/seniority. (3) Factors that are taken into consideration in implementing promotions and job transfers include organizational culture factors, leadership behavior factors, information and communication availability factors, organizational needs factors, political interest factors, professionalism factors, and salary increase factors.

Keywords: Program, Promotion, Mutation

A. LATAR BELAKANG

Keberhasilan organisasi di dalam pemerintahan sebagai salah satu unit pelayanan terhadap masyarakat dalam melaksanakan

misinya ditentukan oleh keberadaan dan kinerja pegawai negeri sipil. Untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagaimana dimaksudkan di atas, bahwa pegawai negeri sipil

juga adalah selain aparatur negara tetapi juga yang penting sekaligus adalah abdi negara dan abdi masyarakat. Maka pegawai negeri sipil perlu dibina dan perlu diberi penempatan yang tepat dengan sebaik-baiknya.

Mutasi pegawai di Kabupaten Raja Ampat merupakan suatu kegiatan rutin untuk dapat menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat (*the right man on the right place*), baik itu berupa mutasi horizontal (*job transfer*) dan juga mutasi vertikal (promosi dan demosi). Namun dalam penelitian ini hanya difokuskan pada mutasi dan promosi.

Dengan pelaksanaan mutasi ini, baik mutasi maupun promosi diharapkan dapat menjamin kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi dan pemanfaatannya yang optimal, karena secanggih apapun peralatan yang dimiliki oleh organisasi tidak akan ada artinya jika tidak didukung oleh sumber daya manusia yang terampil dan mempunyai kinerja yang tinggi. Setiap lingkungan organisasi, promosi dan mutasi jabatan memiliki peran penting dalam pengembangan sumber daya manusia, pengelolaan kinerja, dan menciptakan kesinambungan kepemimpinan

Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, penelitian ini akan melibatkan pengumpulan data melalui wawancara dengan staf Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat. Data yang terkumpul akan dianalisis secara sistematis dan diinterpretasikan untuk mendapatkan pemahaman yang holistik tentang pelaksanaan program promosi dan mutasi jabatan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat.

Program promosi dan mutasi jabatan juga dapat memberikan pengakuan kepada karyawan yang berprestasi dan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerja. Latar belakang masalah mungkin berkaitan dengan pertanyaan apakah program tersebut telah dirancang dengan cara yang memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah menginspirasi karyawan lain untuk mencapai prestasi yang lebih baik.

Kebutuhan akan evaluasi program promosi dan mutasi jabatan: Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten bertanggung jawab dalam pelaksanaan program promosi dan mutasi jabatan di Kabupaten Raja Ampat. Namun, diperlukan evaluasi untuk memastikan bahwa program ini dijalankan dengan efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Transparansi dan keadilan dalam promosi dan mutasi jabatan: Dalam menjalankan program promosi dan mutasi jabatan, penting untuk memastikan bahwa prosesnya transparan dan adil. Latar belakang masalah dapat meliputi pertanyaan mengenai apakah kriteria promosi dan mutasi jabatan telah ditetapkan dengan jelas dan apakah proses seleksi dilakukan secara objektif.

Kompetensi dan kualifikasi karyawan: Program promosi dan mutasi jabatan seharusnya didasarkan pada kompetensi dan kualifikasi karyawan. Latar belakang masalah mungkin berkaitan dengan pertanyaan apakah karyawan yang dipromosikan atau dimutasi memenuhi persyaratan yang ditetapkan dan apakah ada pemenuhan yang adil dari persyaratan tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui standar operasional prosedur (SOP) pelaksanaan promosi dan mutasi, untuk mengetahui pelaksanaan promosi dan mutasi jabatan serta untuk mengetahui faktor-faktor yang menjadi pertimbangan dalam proses promosi dan mutasi pada bagian umum sekretariat daerah Kabupaten Raja Ampat.

B. LANDASAN TEORITIS.

1. Definisi Mutasi Jabatan

Mutasi adalah kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada perusahaan (Waty, & Medan, (2015). Sementara menurut Ellyzar (2017) mutasi adalah kegiatan dari pimpinan perusahaan untuk memindahkan karyawan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain yang dianggap setingkat atau sejajar. Namun, mutasi harus diimplementasikan dengan hati-hati.

Menurut Hasibuan (2013:102) menyatakan “Mutasi adalah suatu perubahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun vertikal (promosi / demosi) di dalam suatu organisasi.” Pada dasarnya mutasi termasuk dalam fungsi pengembangan karyawan, karena tujuannya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja dalam pemerintahan tersebut. Pemahaman tentang mutasi sebagai salah satu fungsi pengembangan karyawan sangat

penting dalam konteks pemerintahan karena ini dapat berdampak signifikan pada efisiensi dan efektivitas kerja dalam suatu organisasi.

Namun, penting untuk diingat bahwa pelaksanaan mutasi harus dilakukan dengan cermat dan hati-hati. Ini harus didasarkan pada pertimbangan yang objektif dan transparan untuk memastikan bahwa karyawan ditempatkan atau dipromosikan sesuai dengan kualifikasi dan kinerja mereka. Keadilan dan transparansi adalah kunci untuk menghindari ketidakpuasan dan konflik di dalam organisasi.

Selain itu, komunikasi yang efektif juga merupakan komponen penting dalam pelaksanaan mutasi. Organisasi perlu berkomunikasi dengan jelas kepada karyawan tentang alasan, manfaat, dan konsekuensi mutasi. Ini membantu menciptakan pemahaman dan dukungan di antara karyawan. Dalam konteks pemerintahan, efisiensi dan efektivitas adalah tujuan yang sangat dihargai. Mutasi karyawan adalah alat yang dapat membantu mencapai tujuan ini. Dengan memahami peran mutasi sebagai bagian dari pengembangan karyawan, organisasi dapat memanfaatkannya secara optimal untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan publik yang lebih baik.

Dengan memperhatikan definisi-definisi yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diketahui bahwa mutasi atau transfer yaitu kegiatan memindahkan pegawai sebagai salah satu cara untuk mengembangkan pegawai tersebut terutama dari segi kemampuan, pengetahuan, dan keterampilannya.

2. Tujuan Mutasi

Hasibuan (2013:102) menyatakan sejumlah tujuan mutasi antara lain:

- a) Untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan.
- b) Untuk menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan komposisi pekerjaan atau jabatan.
- c) Untuk memperluas atau menambah pengetahuan karyawan.
- d) Untuk menghilangkan rasa bosan/jemu terhadap pekerjaannya.
- e) Untuk memberikan perangsang agar karyawan mau berupaya meningkatkan karier yang lebih tinggi.

f) Untuk pelaksanaan hukuman/sanksi atas pelanggaran-pelanggaran yang dilakukannya.

g) Untuk memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasinya.

h) Untuk alat pendorong agar spirit kerja meningkat melalui persaingan terbuka.

i) Untuk tindakan pengamanan yang baik.

j) Untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kondisi fisik karyawan.

Berdasarkan kesepuluh tujuan mutasi tersebut, tujuan mutasi pegawai merupakan salah satu strategi yang umumnya digunakan oleh pemerintah atau organisasi lainnya untuk mencapai beberapa tujuan kunci, termasuk:

- a) Penempatan yang lebih tepat, artinya mutasi dapat membantu menempatkan karyawan pada posisi yang lebih sesuai dengan keterampilan, pengalaman, dan minat mereka. Ini dapat meningkatkan efektivitas kerja dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia di dalam organisasi.
- b) Pengembangan karyawan, artinya melalui mutasi, karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka. Perubahan posisi atau tanggung jawab dapat memberi mereka pengalaman baru dan tantangan yang dapat memperluas wawasan mereka dan memperkaya portofolio profesional mereka.
- c) Kepuasan karyawan, artinya mutasi yang dilakukan dengan baik dapat memberikan dampak positif pada kepuasan karyawan. Ini karena karyawan merasa dihargai dan memiliki peluang untuk pertumbuhan dan kemajuan karier. Dalam jangka panjang, ini dapat meningkatkan retensi karyawan dan motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
- d) Penyebaran dan fleksibilitas, artinya mutasi juga dapat memberikan penyebaran dalam organisasi. Ini membantu mencegah rutinitas dan inovasi yang stagnan. Selain itu, ini memberikan fleksibilitas dalam penanganan perubahan dalam lingkungan organisasi atau tuntutan tugas yang berkembang.

3. Prinsip Mutasi

Prinsip mutasi pada dasarnya merupakan memutasikan karyawan kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar semangat dan produktivitas kerjanya meningkat. Terdapat beberapa prinsip dalam mutasi menurut Hasibuan (2013:102) diantaranya yaitu: prinsip Mutasi pegawai di dalam sebuah organisasi harus berpegang pada prinsip “memutasikan pegawai kepada posisi yang tepat dan pekerjaan yang sesuai, agar kinerja meningkat.” Selain itu seorang pemimpin dalam memutasi pegawai harus memiliki dasar yang kuat, agar seorang pegawai tidak merasa diasingkan atau merasa mendapat sanksi dari lembaga tetapi dengan mutasi pegawai tersebut harus berdasar pada prinsip-prinsip mutasi pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku di dalam lembaga tersebut.

Mengacu pada prinsip-prinsip mutasi, Hasibuan (2013:104) mengidentifikasi beberapa indikator mutasi terdiri dari:

- a) Pengalaman
Memiliki pengalaman sesuai dengan bidangnya, mempunyai pekerjaan yang mendukung pekerjaannya dan mempunyai jam terbang yang tinggi
- b) Pengetahuan
Memahami tugas pokok dan fungsi, mengetahui kebijakankebijakan tentang mutase dan memahami mengenai tujuan dari mutasi.
- c) Kebutuhan
Adanya kebutuhan pada instansi tertentu, adanya kesesuaian mutase dengan kebutuhan, dan kebutuhan sesuai dengan bidangnya.
- d) Kecakapan
Memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya, memiliki kecakapan pada bidang lainnya, dan memiliki skill yang mampu diandalkan.
- e) Tanggung Jawab
Memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan kewajibannya, bertanggung jawab terhadap segala keputusan.

Berdasarkan uraian prinsip-prinsip mutasi tersebut, beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan mutasi:

- a. Keadilan dan Transparansi: Proses mutasi harus adil dan transparan. Keputusan harus

didasarkan pada kualifikasi dan kinerja karyawan, bukan preferensi subjektif.

- b. Komunikasi Efektif: Komunikasi yang baik kepada karyawan tentang alasan, manfaat, dan konsekuensi mutasi sangat penting. Hal ini membantu mencegah kebingungan dan ketidakpuasan.
- c. Evaluasi dan Pemantauan: Organisasi perlu terus memantau dampak mutasi terhadap karyawan dan kinerja keseluruhan. Jika ada isu-isu atau masalah yang muncul, harus ada mekanisme untuk menanganinya.
- d. Dukungan Karyawan: Karyawan yang mengalami mutasi mungkin memerlukan dukungan tambahan, terutama jika mereka pindah ke peran yang berbeda secara signifikan. Ini dapat berupa pelatihan tambahan atau bimbingan.

Dalam lembaga pemerintah yang dinamis, mutasi pegawai dapat menjadi alat penting untuk menjaga organisasi tetap komprehensif dan responsif terhadap perubahan. Dengan memanfaatkan mutasi dengan bijaksana dan memperhatikan aspek-aspek kunci seperti pengembangan, penempatan yang tepat, dan kepuasan pegawai, organisasi dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan memastikan keberlanjutan dalam lingkungan yang berubah-ubah.

4. Definisi Promosi Jabatan

Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan dan organisasi pemerintahan jelas memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang diberikannya selama yang bersangkutan menjalani tugas dan kewajibannya sebagai pegawai atau karyawan. Salah satu hal yang sangat strategis bagi pegawai atau karyawan adalah cita-cita dan harapan untuk meraih posisi atau jabatan yang sesuai dengan kemampuan organisasi yang bersangkutan. Adanya kejelasan mengenai jenjang karier yang harus ditempuh oleh setiap pegawai dalam suatu organisasi akan membantu mereka termotivasi untuk mencapai suatu jabatan setinggi-tingginya.

Promosi juga pada dasarnya selalu berhubungan dengan istilah yang disebut mutasi dan demosi. Mutasi adalah perubahan posisi seseorang pada tingkat atau level yang sama tanpa perubahan besarnya tanggung jawab dan wewenang. Siagian (2013:169),

mendefinisikan mutasi sebagai perpindahan seorang pegawai dari posisi kerja semula ke posisi kerja yang baru. Posisi kerja tersebut dapat meningkat (promosi) namun dapat juga lebih rendah dari jabatan semula (demosi).

Seperti telah diuraikan di atas, promosi jabatan merupakan sebuah kehormatan dan kesempatan yang sangat strategis bagi mereka/pegawai yang mendapatkannya. Pemberian promosi bagi seorang pegawai tidaklah diberikan begitu saja (sembarangan). Pemberian promosi memerlukan berbagai syarat yang obyektif dan tidak mudah didapatkan oleh setiap pegawai. Promosi sesungguhnya hanya diberikan kepada pegawai yang berprestasi, sesuai tuntutan atau persyaratan untuk sebuah jabatan. Sesuai dengan pemahaman sebagian pegawai bahwa seseorang semakin tinggi jabatan seseorang semakin terhormat dan kenyamanan bagi diri dan keluarganya. Selain itu jabatan yang tinggi yang didapatkan dari promosi jabatan akan memberikan status sosial, wewenang dan penghasilan yang lebih tinggi. Pemahaman seperti inilah yang membuat pegawai ingin menduduki jabatan yang tinggi melalui promosi jabatan. Pada umumnya pegawai menjadi idaman jabatan sebagai sebuah harapan dan idaman yang kelak ingin dicapainya. Sebagian diantara pegawai lupa bahwa jabatan yang tinggi juga diikuti tanggung jawab yang tinggi. pengukuran mengenai suatu jabatan yang lebih tinggi.

Berdasarkan definisi tersebut, maka promosi jabatan merupakan suatu pemberian tugas, wewenang, status dan tanggung jawab yang lebih besar serta penambahan penghasilan sebagai balas jasa kepada seseorang pegawai melalui kenaikan jabatan.

5. Aturan Pelaksanaan Mutasi dan Promosi Jabatan

Aturan pelaksanaan mutasi dan promosi jabatan PNS/ASN dimuat dalam Peraturan Pemerintah tahun 2020 di Nomor 17. Di dalam aturan tersebut dijelaskan mengenai Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 terkait dengan Manajemen Pegawai Negeri Sipil dan UU No.5 Tahun 2014:

Promosi Pasal 72

- 1) Promosi PNS dilakukan berdasarkan 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.
- 2) Setiap PNS yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.
- 3) Promosi Pejabat Administrasi dan Pejabat Fungsional PNS dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian setelah mendapat pertimbangan tim penilai kinerja PNS pada Instansi Pemerintah.
- 4) Tim penilai kinerja PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dibentuk oleh Pejabat yang Berwenang.

Mutasi Pasal 73

- 1) Setiap PNS dapat dimutasi tugas dan/atau lokasi dalam 1 (satu) Instansi Pusat, antar-Instansi Pusat, 1 (satu) Instansi Daerah, antar-Instansi Daerah, antar-Instansi Pusat dan Instansi Daerah, dan ke perwakilan Negara Kesatuan Republik Indonesia di luar negeri.
- 2) Mutasi PNS dalam satu Instansi Pusat atau Instansi Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat dilakukan oleh Pejabat Pembina Kepegawaian.
- 3) Mutasi PNS antar kabupaten/kota dalam satu provinsi ditetapkan oleh gubernur setelah memperoleh pertimbangan kepala BKN.
- 4) Mutasi PNS antar kabupaten/kota antar provinsi, dan antar provinsi ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam negeri setelah memperoleh pertimbangan kepala BKN.
- 5) Mutasi PNS provinsi/kabupaten/kota ke Instansi Pusat atau sebaliknya, ditetapkan oleh kepala BKN.
- 6) Mutasi PNS antar-Instansi Pusat ditetapkan oleh kepala BKN.

- 7) Mutasi PNS dilakukan dengan memperhatikan prinsip larangan konflik kepentingan.
- 8) Pembiayaan sebagai dampak dilakukannya mutasi PNS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja negara untuk Instansi Pusat dan anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk Instansi Daerah.

Aturan pelaksanaan mutasi dan promosi jabatan PNS/ASN dimuat dalam Peraturan Pemerintah tahun 2020. Peraturan Pemerintah tahun 2020 Selain manajerial pencabutan, pengangkatan dan pemindahan jabatan, aturan baru tersebut juga memberikan ketentuan terkait dengan mutasi dan promosi bagi ASN. Untuk promosi, pengangkatan ASN ke dalam jabatan fungsional dilakukan dengan pengangkatan pertama, perpindahan jabatan, penyesuaian dan promosi langsung. Mereka yang mendapatkan promosi akan masuk dalam jajaran jabatan fungsional keahlian dan keterampilan tetap harus lulus tes uji, berupa:

- 1) Uji kompetensi teknis.
- 2) Uji kompetensi manajerial.
- 3) Uji kompetensi sosial dan kultural.

Semua tahapan ujian tersebut harus sesuai dengan kompetensi dan ketentuan yang disusun oleh instansi Pembina ASN yang lebih tinggi. Hal tersebut juga dijelaskan dalam Pasal 17 Tahun 2020. Sedangkan untuk persyaratan promosi jabatan dan pengangkatan, baik untuk jabatan fungsional, keterampilan atau keahlian, diantaranya adalah:

- 1) Memiliki status sebagai PNS dan memiliki integritas serta moral yang baik.
- 2) Sehat jasmani serta rohani.
- 3) Memiliki ijazah paling rendah diploma IV atau sarjana sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan dalam jabatan tersebut.
- 4) Nilai presentasi kerja bernilai baik dalam kurun waktu satu tahun terakhir.
- 5) Syarat lain akan ditetapkan oleh Menteri atau pemerintah secara umum

6. Faktor-Faktor yang Menjadi Pertimbangan Promosi Jabatan

Ada sejumlah faktor yang menjadi pertimbangan dalam pelaksanaan promosi dan mutasi jabatan, antara lain:

- 1) Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh terhadap promosi jabatan karyawan. hal ini berarti menunjukkan tinggi rendahnya promosi jabatan karyawan salah satunya dipengaruhi oleh budaya organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan yang tumbuh melalui proses perkembangan gagasan yang diciptakan oleh pemimpin perusahaan, kemudian ditanamkan kepada anggota organisasi (Ichsan, 2020).

2) Perilaku pimpinan

Pemberian promosi berdasarkan perilaku pimpinan adalah merupakan suatu tindakan kebijakan pengambilan keputusan pimpinan untuk melihat perbaikan nasib para pegawainya dengan beberapa pertimbangan bahwa mereka itu sudah mampu untuk menduduki salah satu jabatan tertentu dalam lingkungan kerjanya (Moekijat, 2014)

3) Ketersediaan Informasi dan Komunikasi

Agar informasi tersebut dapat diakses dengan mudah maka setiap unit/bagian menyediakan informasi yang diperlukan, termasuk info perkembangan dan penempatan rencana promosi. Sementara komunikasi yang baik antara pegawai pada satu bagian dengan bagian yang lainnya akan turut berpengaruh dalam proses pencapaian tujuan pelaksanaan promosi (Moekijat, 2014).

4) Kebutuhan Organisasi

Pegawai ini dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi karena adanya kebutuhan organisasi akan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Promosi jabatan harus dilaksanakan berdasarkan kepada formasi yang ada, karena promosi karyawan hanya mungkin dilakukan jika ada formasi jabatan yang lowong (Hasibuan, 2012).

5) Kepentingan Politik

Dalam melaksanakan promosi jabatan struktural pada umumnya dilakukan dengan penuh kepentingan, baik kepentingan politik maupun kepentingan kelompok tertentu. Pejabat politik seperti Kepala Daerah punya kewenangan untuk menentukan pegawai yang akan dipromosikan. Bahkan tendensi dan masukan dari partai politik pengusung juga bisa saja ikut andil dalam memilih pegawai

yang bisa saja dianggap punya hubungan kepentingan sehingga dilakukan promosi jabatan (Asmadianto, 2020).

6) Profesionalitas

Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, dalam Pasal 17 ayat 2 mengatur pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam suatu jabatan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras atau golongan.

7) Peningkatan Gaji

Promosi jabatan berperan penting untuk mendapatkan kompensasi atau gaji yang lebih tinggi untuk pegawai dalam organisasi. Jika balas jasa atau gaji yang diterima pegawai semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin naik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Herman dan Suryalena (2017) yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh kuat terhadap peningkatan gaji.

C. METODE

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu kualitatif dengan maksud memberikan gambaran mengenai obyek diteliti secara jelas dan rinci mengenai Analisis Pelaksanaan Program Promosi dan Mutasi Jabatan Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat.

Adapun tipe dalam penelitian ini yang digunakan adalah tipe penelitian deskriptif yaitu menggambarkan atau melukiskan situasi yang terjadi pada subyek penelitian, berdasarkan informasi dan pengalaman oleh informan yakni penelitian yang memperlihatkan keadaan Pelaksanaan Program Promosi dan Mutasi Jabatan Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat.

Penentuan informan pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yakni pengambilan informan secara proporsional artinya informan yang dipilih dianggap cukup memahami permasalahan promosi dan mutasi pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat. Adapun pihak-pihak

yang menjadi informan yang dapat memberikan data dan informasi sesuai dengan masalah yang diteliti tersaji dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Data Informan Penelitian

No.	Nama Informan Penelitian	Jabatan
1	Nurhayati, S.E.	Kepala Bagian Umum
2	Fatimah Kapitan Laut, S. S.T.P.	Kasubbag TU, Pimpinan Staf Ahli & Kepegawaian
3	Indra Setia Ganda, S. S.T.P.	Kasubag Rumah Tangga
4	Daniel Yadara	Kasubbag Perlengkapan
5	Inneke T. I. Morin	Staf

Sumber: Hasil penyesuaian data sekunder peneliti, 2023

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Bupati Kabupaten Raja Ampat, yakni pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat. Yang berlokasi di Komplek Kantor Bupati, Kelurahan Waisai Kota, Kecamatan Kota Waisai, Kabupaten Raja Ampat, Provinsi Papua Barat.

Metode analisis data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu kualitatif dengan maksud memberikan gambaran mengenai obyek diteliti secara jelas dan rinci mengenai Analisis Pelaksanaan Program Promosi dan Mutasi Jabatan Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat.

Adapun tipe dalam penelitian ini yang digunakan adalah tipe penelitian deskriptif yaitu menggambarkan atau melukiskan situasi yang terjadi pada subyek penelitian, berdasarkan informasi dan pengalaman oleh informan yakni penelitian yang memperlihatkan pelaksanaan program promosi dan mutasi jabatan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat.

D. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan dapat disimpulkan bahwa standar operasional prosedur (SOP) untuk proses promosi dan mutasi di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat yang diawali dari identifikasi kebutuhan, pencarian bakat PNS, dan pelaksanaan promosi dan mutasi jabatan.

Identifikasi kebutuhan, langkah pertama adalah mengidentifikasi kebutuhan organisasi

terkait posisi yang harus diisi melalui promosi atau mutasi. Ini dapat melibatkan peninjauan jabatan yang tersedia, evaluasi kinerja pegawai saat ini, dan pemahaman terhadap tuntutan pekerjaan di posisi yang lebih tinggi atau di unit kerja yang berbeda.

Proses promosi atau mutasi pegawai merupakan langkah penting dalam manajemen sumber daya manusia di sebuah organisasi. Langkah pertama yang kritis dalam proses ini adalah mengidentifikasi kebutuhan organisasi terkait posisi yang harus diisi melalui promosi atau mutasi. Langkah-langkah berikut membantu memahami bagaimana organisasi dapat melakukan ini secara efektif.

Dalam proses promosi atau mutasi pegawai, penting untuk memastikan bahwa keputusan didasarkan pada data yang obyektif dan kriteria yang jelas. Ini tidak hanya menguntungkan pegawai yang memenuhi syarat, tetapi juga mendukung pertumbuhan dan perkembangan organisasi secara keseluruhan. Dengan pendekatan yang hati-hati dan adil, organisasi dapat memaksimalkan potensi pegawai dan mencapai tujuan mereka dengan lebih baik.

Pencarian bakat dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pencarian bakat dalam Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT), Jabatan Administrasi (JA) dan Jabatan Pengawas (JP) diberlakukan secara terbuka bagi PNS di Daerah. Pencarian bakat digunakan sebagai instrumen untuk memetakan PNS sesuai dengan kompetensi, minat dan bakat masing-masing, serta menjadi data personal yang tersimpan dan terintegrasi dengan database Sistem Informasi dan Manajemen Kepegawaian (Simpeg). Pencarian bakat digunakan sebagai bahan pertimbangan Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian untuk melaksanakan mutasi dan promosi dalam JPT dan JA.

Persyaratan mengikuti pencarian bakat PNS Daerah untuk menduduki jabatan JPT dan JA baik PNS yang belum menduduki Jabatan JPT dan JA maupun yang sudah menduduki jabatan JPT dan JA diatur dalam Peraturan Bupati Raja Ampat Nomor 39 Tahun 2022 Tentang Tata Cara Promosi dan Mutasi Jabatan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Raja Ampat.

Pencarian bakat merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen kepegawaian di berbagai organisasi, terutama dalam konteks Pegawai Negeri Sipil (PNS) di tingkat daerah. Praktik pencarian bakat bertujuan untuk

memastikan bahwa penempatan pegawai pada Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT), Jabatan Administrasi (JA), dan Jabatan Pengawas (JP) dilakukan secara adil dan berdasarkan kompetensi, minat, dan bakat individu. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan mendukung pertumbuhan karier yang berkelanjutan.

Berdasarkan dalam Peraturan Bupati Raja Ampat Nomor 39 Tahun 2022 Tentang Tata Cara Promosi dan Mutasi Jabatan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Raja Ampat pencarian bakat merupakan suatu sistem seleksi secara terbuka untuk mendapatkan PNS terbaik sebagai bagian dari rencana sukses.

Penerapan praktik pencarian bakat yang efektif membawa beberapa manfaat bagi organisasi, termasuk peningkatan kinerja pegawai, penggunaan sumber daya yang lebih efisien, dan pembangunan lingkungan kerja yang inklusif. Dengan memahami kompetensi, minat, dan bakat pegawai, organisasi dapat menempatkan mereka pada peran yang sesuai, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, penting juga untuk memastikan bahwa proses pencarian bakat berjalan sesuai dengan prinsip-prinsip keadilan dan transparansi. Semua pegawai harus memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti proses ini tanpa adanya diskriminasi atau favoritisme. Ini menciptakan lingkungan yang sehat dan berintegritas di dalam organisasi. Dalam kesimpulan, praktik pencarian bakat adalah alat penting dalam manajemen kepegawaian yang membantu organisasi memanfaatkan potensi pegawai secara maksimal. Dengan pendekatan yang berfokus pada kompetensi dan minat individu, organisasi dapat memastikan bahwa promosi dan mutasi pegawai dilakukan dengan adil dan efektif, yang pada akhirnya mendukung pencapaian visi dan misi organisasi secara keseluruhan.

Pelaksanaan promosi dan mutasi jabatan, SOP harus menjelaskan bagaimana pemberitahuan dan pengumuman tentang kesempatan promosi atau mutasi akan dilakukan. Ini dapat termasuk pengumuman internal kepada pegawai yang memenuhi syarat serta pengumuman eksternal jika diperlukan.

Standar operasional prosedur pelaksanaan promosi dan mutasi Jabatan di Bagian Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat mengacu pada Peraturan Bupati Raja Ampat Nomor 39 tahun

2022 Tentang Tata Cara Promosi dan Mutasi Jabatan di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Raja Ampat pada pasal 16.

Pelaksanaan promosi dan mutasi jabatan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat harus memenuhi unsur-unsur berikut ini:

Kualifikasi Pendidikan, penerapan kriteria kualifikasi pendidikan dalam pelaksanaan promosi PNS di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat dikategorikan cukup baik. Ini berarti bahwa Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat telah menerapkan Peraturan Pemerintah No 13 Tahun 2019 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural pasal 5 yang menyatakan bahwa persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural adalah memiliki kualifikasi pendidikan dan tingkat pendidikan yang ditentukan.

Prestasi Kerja, prestasi kerja dari setiap pegawai cukup penting dalam pelaksanaan promosi karena merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Penilaian prestasi kerja pegawai dilakukan melalui DP3 sebagaimana tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang menyatakan bahwa Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) Pegawai Negeri Sipil adalah suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam jangka waktu 1 (satu) tahun yang dibuat oleh pejabat penilai.

Kedisiplinan, dalam rangka pelaksanaan promosi jabatan, maka salah satu kriteria yang harus dipenuhi oleh pegawai adalah disiplin. Pegawai harus disiplin pada dirinya, tugas-tugas, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang berupa kebiasaan. Disiplin sangat penting bagi pegawai karena hanya dengan disiplin memungkinkan organisasi dapat mencapai hasil yang optimal. Pada banyak organisasi, termasuk dalam pemerintahan, disiplin adalah salah satu kriteria penting yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memenuhi syarat promosi jabatan. Disiplin mencakup berbagai aspek, termasuk disiplin pada diri sendiri, dalam menjalankan tugas-tugas, dan dalam mentaati peraturan dan norma-norma yang berlaku.

Faktor-faktor yang menjadi dasar pertimbangan promosi dan mutasi jabatan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat dijelaskan berikut ini.

a. Budaya Organisasi, hasil penelitian ini bahwa pengaruh budaya organisasi dikategorikan cukup baik yang didasarkan pada asumsi PNS yang mengatakan budaya organisasi cukup berpengaruh karena salah satu hal yang memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik atau berprestasi adalah promosi. Dengan demikian budaya organisasi yang baik termasuk budaya dalam pelaksanaan promosi akan memotivasi pegawai untuk lebih giat bekerja. Lain halnya bagi PNS yang beranggapan bahwa budaya organisasi kurang berpengaruh karena mereka beranggapan bahwa budaya organisasi tidak penting karena yang memberikan penilaian dan mencalonkan pegawai lebih banyak ditentukan oleh pimpinan. Budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan organisasi yang tumbuh melalui proses perkembangan gagasan yang diciptakan oleh pemimpin organisasi, kemudian ditanamkan kepada anggota organisasi (Ichsan, 2020).

b. Perilaku pimpinan, hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa pada umumnya pegawai menyatakan bahwa perilaku pimpinan cukup berpengaruh dalam pelaksanaan promosi dengan alasan adanya kesempatan dan kepercayaan yang sama dalam pelaksanaan promosi akan memotivasi pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan kecakapan yang dimilikinya. Pentingnya peran perilaku pimpinan dalam proses promosi pegawai tidak dapat diabaikan. Penelitian ini mengungkapkan bahwa persepsi pegawai terhadap perilaku pimpinan memengaruhi motivasi dan kemampuan mereka untuk meningkatkan kualifikasi dan kinerja mereka. Pimpinan memiliki peran sebagai model perilaku bagi seluruh organisasi. Ketika pimpinan menunjukkan perilaku yang positif, seperti transparansi, keadilan, dan dukungan terhadap perkembangan pegawai, hal ini memberikan contoh yang baik bagi pegawai lainnya untuk mengikuti. Sebaliknya, perilaku pimpinan yang tidak positif dapat merusak budaya organisasi dan motivasi pegawai.

c. Ketersediaan Informasi dan Komunikasi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketersediaan informasi dan komunikasi sangat penting dalam pelaksanaan promosi jabatan secara adil, transparan, dan profesional. Oleh karena itu pimpinan harus memberikan informasi yang jelas kepada pegawai dan melakukan komunikasi dengan baik agar promosi dapat berjalan dengan baik. Ketersediaan informasi yang baik dan komunikasi yang efektif adalah kunci untuk menjaga kepercayaan pegawai dalam pelaksanaan promosi jabatan. Pimpinan memiliki peran sentral dalam memastikan bahwa proses promosi dilakukan dengan integritas dan transparansi, sehingga menjaga moral dan motivasi pegawai dalam mencapai prestasi yang lebih tinggi.

d. Kebutuhan organisasi, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa promosi jabatan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat tidak bisa semata-mata menuruti kehendak dari pimpinan. Promosi jabatan harus didasarkan pada pengajuan kekosongan posisi yang ada di suatu lembaga/organisasi, sehingga membutuhkan tenaga PNS yang baru. Proses promosi seharusnya dimulai dengan pengajuan kebutuhan posisi oleh lembaga atau organisasi. Ini berarti bahwa promosi tidak hanya didasarkan pada keinginan pimpinan, tetapi juga pada kebutuhan konkret untuk mengisi posisi tertentu yang kosong. Setelah kebutuhan posisi diidentifikasi, organisasi harus melakukan analisis kualifikasi yang diperlukan untuk mengisi posisi tersebut. Ini termasuk penentuan kriteria kualifikasi yang jelas, seperti pendidikan, pengalaman, dan keterampilan yang dibutuhkan.

e. Kepentingan politik, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peranan politik dalam hal ini adalah Bupati sangat memegang yang sangat vital pada persetujuan promosi jabatan di lingkungan kantor pemerintahan. Bupati dengan segala kebijakan dan program visi misinya bisa saja menjadi penentu utama proses promosi jabatan PNS. Pemahaman tentang peran politik dalam proses promosi jabatan PNS adalah langkah penting menuju kebijakan yang lebih baik dan adil. Dengan memastikan bahwa kebijakan dan keputusan

dalam proses promosi didasarkan pada kualifikasi dan kinerja yang obyektif, masyarakat akan mendapatkan manfaat dari pemerintahan yang lebih profesional dan efektif. Profesionalitas, hasil penelitian ini menemukan bahwa pertimbangan profesionalitas pada pelaksanaan promosi dan mutasi jabatan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat diterapkan PNS yang akan dipromosikan harus memenuhi persyaratan mengikuti promosi jabatan pada tingkatan jabatan seperti JPT, JA, dan JP, selanjutnya nilai kompetensi yang meliputi kompetensi teknis, manajerial, dan sosio kultural harus memenuhi nilai ambang batas paling rendah yaitu 76 (tujuh puluh enam). Dengan menerapkan pertimbangan profesionalitas seperti ini dalam pelaksanaan promosi dan mutasi jabatan, organisasi dapat memastikan bahwa individu yang dipilih untuk posisi yang lebih tinggi adalah yang paling berkualifikasi dan kompeten. Hal ini akan mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi serta memotivasi PNS untuk terus meningkatkan kinerja mereka.

f. Peningkatan gaji, penelitian ini menghasilkan temuan yaitu promosi jabatan merupakan cara pemerintah untuk meningkatkan jabatannya yang mana gaji atau penghasilan yang diterimanya juga akan meningkat, karena gaji melekat pada jabatan yang disandanginya. Herman dan Suryalena (2017) yang menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh kuat terhadap peningkatan gaji. Penelitian ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang peran dan dampak dari promosi jabatan dalam lingkungan pemerintahan. Dalam konteks ini, promosi jabatan diartikan sebagai peningkatan jabatan atau posisi seseorang dalam struktur organisasi pemerintah. Salah satu temuan utama adalah bahwa promosi jabatan memiliki dampak ekonomi yang signifikan. Ketika seorang individu dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, gaji atau penghasilan mereka juga meningkat secara proporsional. Hal ini menciptakan insentif ekonomi yang kuat bagi pegawai untuk mencari promosi, karena hal ini dapat meningkatkan kesejahteraan finansial mereka.

E. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

1. Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian adalah tandar operasional prosedur (SOP) promosi dan mutasi jabatan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat meliputi 3 (tiga) tahap yaitu identifikasi kebutuhan melalui peninjauan jabatan yang tersedia, evaluasi kinerja pegawai saat ini, dan pemahaman terhadap tuntutan pekerjaan di posisi yang lebih tinggi atau di unit kerja yang berbeda, pencarian bakat PNS yang mengacu pada kebutuhan organisasi yang digunakan sebagai bahan pertimbangan Bupati selaku Pejabat Pembina Kepegawaian untuk melaksanakan mutasi dan promosi jabatan serta pelaksanaan promosi dan mutasi yang dimulai dari pengumuman pencarian bakat pada promosi suatu jabatan, persyaratan dan kualifikasi, waktu dan cara pendaftaran, tahapan seleksi, dan peninjauan oleh tim penilai.

Pelaksanaan promosi dan mutasi jabatan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat memenuhi unsur-unsur kualifikasi pendidikan, yaitu PNS yang dipromosikan memiliki kualifikasi yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas di jabatan struktural yang lebih tinggi, prestasi kerja, yaitu melakukan penilaian kinerja dalam jangka waktu satu tahun yang terdapat pada Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) PNS, kedisiplinan, melalui sikap disiplin PNS yang mengacu pada daftar kehadiran dan daftar tidak pernah dijatuhi hukuman disiplin tingkat sedang atau berat dalam kurun waktu 5 (lima) tahun, kerjasama, melalui penilaian kemampuan kerjasama PNS terhadap rekan kerja maupun atasannya serta pengalaman kerja/senioritas, yaitu promosi jabatan dilakukan menggunakan sistem senioritas yang mencerminkan pengalaman kerja PNS.

Faktor-faktor yang menjadikan pertimbangan promosi jabatan pada Pegawai Negeri Sipil pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat adalah budaya organisasi yang memotivasi pegawai untuk lebih giat bekerja, perilaku pimpinan yang berorientasi pada transparansi, keadilan, dan dukungan terhadap perkembangan pegawai, ketersediaan informasi dan komunikasi

pimpinan yang jelas kepada PNS, kebutuhan organisasi pengisian formasi yang mengalami kekosongan, kepentingan politik yang bersifat tendensial, profesionalisme kerja mencakup persyaratan pendidikan, pengalaman, dan kualifikasi lainnya serta peningkatan gaji searah dengan jabatan yang dipromosikan. Dalam penelitian ini ada beberapa keterbatasan penelitian yang menjadi perhatian adalah Instrument yang digunakan hanya wawancara, sehingga data hanya berasal dari hasil wawancara.

2. Rekomendasi

Berdasarkan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran berikut untuk penelitian yang selanjutnya antara lain, Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat dalam melaksanakan promosi jabatan PNS di lingkungan kerjanya agar berjalan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur yang diatur dalam Peraturan Bupati Raja Ampat Nomor 39 Tahun 2022 Tentang Tata Cara Promosi Dan Mutasi Jabatan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Raja Ampat, Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat dalam rangka mengoptimalkan pelaksanaan promosi dan mutasi jabatan PNS di lingkungan kerjanya agar berorientasi pada SOP yang diatur dalam Peraturan Bupati Raja Ampat Nomor 39 Tahun 2022 Tentang Tata Cara Promosi Dan Mutasi Jabatan Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Raja Ampat agar lebih meningkatkan unsur-unsur kualifikasi pendidikan, prestasi kerja, kedisiplinan, kerjasama, dan pengalaman kerja/senioritas serta Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Raja Ampat dalam menerapkan promosi jabatan PNS di lingkungan kerjanya agar memperbaiki faktor-faktor yang menjadi pertimbangan promosi jabatan khususnya faktor budaya organisasi, perilaku pimpinan, ketersediaan informasi dan komunikasi, kebutuhan organisasi, kepentingan politik, profesionalisme PNS, dan peningkatan gaji PNS.

REFERENSI

Harahap, Sunarji. (2016). Pengantar Manajemen. Medan: Universitas Islam Negeri.

- Hasibuan. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoko.T. (2012). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Malayu.
- Herman, Novita Yendri dan Suryalen, 2017, Pengaruh Promosi Jabatan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Giant Ekstra Nangka Pekanbaru), Jom FISIP Vol 4.
- Hermaya. (2011). Evaluasi Pembelajaran. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Keputusan Kepala BKN No. 13 Tahun 2002
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia N0.94 Tahun 2021
- Mangkunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manulang, Ratminto. (2012). Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM. Bandung: Alfabeta.
- Nitisemito. S. (2013). Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar. Jakarta: PT. Arena Ilmu.
- Notoatmodjo. 2012, Metode Penelitian Kesehatan, Rineka Cipta, Jakarta.
- PP. 13 Tahun 2002
- Peraturan Bupati Raja Ampat Nomor 39 Tahun 2022 tentang Tata Cara promosi dan Mutasi Jabatan
- Peraturan Bupati Raja Ampat Nomor 40 Tahun 2022 tentang Pola Karier Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Raja Ampat.
- Peraturan Bupati Raja Ampat Nomor 39 Tahun 2022 tentang Tata Cara promosi.
- Peraturan Pemerintah No 13 Tahun 2019 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.
- Reza Nurul Ichsan, 2020, Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Universitas Darma Agung.
- Rivai, Vietsal. (2003) Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, PT. Raja Grafindo. Jakarta.
- Rustuti, Endang. (2019). Analisis Promosi Jabatan Di Sekretariat Daerah Kota Palu.
- Sadili Samsudin. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CV. Pustaka.
- Sastrohadiwiryo. (2015). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, umi aksara, Jakarta.
- Shaleh, Mahadin. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: Aksara Timur.
- Suaib, Eka. (2018). Analisis Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Penempatan Jabatan Struktural Di Lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Buton Utara.
- Sugiyono. (2013). MetodePenelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Thoah dalam Azhari. (2011). Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Uhing, Yatjen. (2017). Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), TBK Cabang Manado.
- Wahyudi Bambang. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV
- Wirawan. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Kepegawaian Nomor 43 Tahun 1999