

**ANALISIS PRESTASI KERJA PEGAWAI DALAM MENDUKUNG PROMOSI
JABATAN**

**(STUDI KASUS: DINAS PERHUBUNGAN KOMUNIKASI DAN
INFORMATIKA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA 2013)**

JURNAL

**Disusun Guna Memenuhi Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pada
Jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas
Muhammadiyah Yogyakarta**



Disusun Oleh :

Asri Diana

(20100520123)

**JURUSAN ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

2014

SINOPSIS

Penilaian kerja pegawai sangat diperlukan untuk melihat perkembangan pegawai dalam melaksanakan tugas, salah satu penilaian yakni dengan menilai prestasi kerja pegawai. Pegawai yang dinilai berprestasi maka memiliki peluang untuk promosi jabatan sebagai salah satu bentuk penghargaan terhadap pegawai yang berprestasi, dan penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil berbeda dengan pegawai swasta atau karyawan pada perusahaan, karena penilaian hasil kerja pegawai negeri sipil menggunakan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3). Promosi jabatan hanya dilakukan ketika adanya lowongan jabatan atau jabatan yang kosong untuk mencegah vakumnya roda organisasi, dan untuk mengisi sebuah jabatan yang lebih tinggi diperlukan seleksi terhadap pegawai-pegawai yang memiliki prestasi kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk menggambarkan kejadian yang sebenarnya. Objek penelitian pada penelitian ini adalah pegawai di Dishubkominfo DIY. Untuk pengumpulan data dilakukan dengan cara studi pustaka dan studi lapangan (wawancara). Setelah mendapatkan semua data, penulis akan mengedit data tersebut terlebih dahulu, kemudian baru diinterpretasikan untuk dianalisis lebih lanjut.

Bedasarkan hasil penelitian, secara umum penulis dapat menyatakan pelaksanaan penilaian prestasi kerja dalam mendukung promosi jabatan sudah sangat baik, dengan adanya inovasi-inovasi teknologi yang mendukung seperti proses penilaian kedisiplinan dan kejujuran melalui *finger print* juga sudah diimplementasikan, hanya saja masih terdapat beberapa kekurangan yang ahrus diperbaiki oleh pihak penilai agar penilaian prestasi kerja pegawai guna mendukung promosi jabatan dapat terlaksanakan secara obyektif. faktor-faktor yang mendukung pegawai di Dishubkominfo DIY melakukan promosi jabatan yaitu; (i) ketersediaan sumber daya manusia, (ii) adanya formasi atau jabatan yang kosong, (iii) adanya seleksi terbuka, (iv) dukungan dari pimpinan.

Terakhir, berdasarkan hasil dari apa yang penulis temukan, penulis ingin menyampaikan beberapa saran, yaitu; (i) perlu adanya seleksi secara terbuka agar pegawai bisa berpartisipasi, (ii) untuk meningkatkan kualitas pegawai maka pegawai diharapkan menempuh pendidikan lebih lanjut yakni S3 karena belum ada satu pun pegawai di Dishubkominfo yang menempuh S3, (iii) kualitas pegawai Dishubkominfo DIY harus lebih ditingkatkan dengan adanya pelatihan eksternal maupun internal, (iv) untuk menilai tingkat kejujuran pegawai berdasarkan psiskis pegawai maka disarankan agar adanya psikotest untuk menilai seberapa tingkat kejujuran pegawai dari segi psikologis pegawai, (v) pada tahun selanjutnya yakni 2014 penilaian yang sebelumnya menggunakan DP3 dan diganti dengan sasaran kerja pegawai (SKP) diharapkan dapat meningkatkan mutu pegawai dan prestasi kerja pegawai di Dishubkominfo DIY lebih meningkatkan dari pada sebelumnya.

A. PENDAHULUAN

Pada tahun 2012 jumlah pegawai Dishubkominfo DIY mencapai 287 pegawai, pada tahun 2013 jumlah pegawai menjadi 279. Berdasarkan jumlah tersebut bisa dilihat jumlah pegawai pada tahun 2013 menurun daripada 2012 yakni penurunan sebanyak 8 orang dikarenakan purna tugas dan lain-lain, sehingga dengan begitu adanya promosi jabatan sangat diperlukan untuk mengisi jabatan-jabatan yang lowong.

Dishubkominfo DIY merupakan instansi pemerintahan DIY yang bergabung menjadi satu, karena pada tahun 2009 baru terbentuk Dishubkominfo yakni penggabungan antar Badan Informatika Daerah (BID) dengan Dinas Perhubungan. Dengan penggabungan tersebut mekanisme dan struktur organisasi juga ikut berubah begitu pula dengan standar operasional pegawai, sehingga penulis ingin tahu prestasi kerja pegawai dalam mendukung proses promosi jabatan pegawai di Dishubkominfo DIY.

Prestasi kerja pegawai merupakan cermin dari hasil pelaksanaan pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu instansi. Penampilan kinerja pegawai tidak terbatas kepada pegawai yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran pegawai di dalam organisasi. Sesungguhnya pegawai yang baik adalah pegawai yang mengutamakan tugas demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu dari manfaat promosi jabatan adalah memberikan motivasi kerja terhadap pegawai untuk menambah pengetahuan dan pengalaman sehingga diharapkan pegawai akan tetap memiliki semangat kerja yang tinggi dan akan meraih prestasi kerja yang lebih baik lagi.

B. BAHAN DAN METODE

- a. *Library Research*: Pengumpulan informasi mengenai hal yang diteliti dengan mempelajari dan memahami buku, mengakses internet, artikkel, dan tulisan-tulisan lainnya yang berkaitan dengan hal yang diteliti.
- b. *Field Research*: Teknik pengumpulan data dengan cara berinteraksi langsung dengan obyek yang diteliti guna memperoleh data-data yang diperlukan seperti dengan observasi langsung, dan wawancara dengan pihak-pihak yang terkait.

METODE:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang diambil oleh penulis dalam karya tulis adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Untuk mendeskripsikan atau menggambarkan bagaimanakah promosi jabatan yang telah dilakukan oleh Dishubkominfo Kota Yogyakarta dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Unit Analisa

Yang menjadi objek penelitian pada karya tulis ini adalah *Dinas Perhubungan komunikasi dan informatika (DISHUBKOMINFO)* Daerah Istimewa Yogyakarta.

C. HASIL

1. PRETASI

1) Kemampuan Teknis

a. Pengalaman

Dishubkominfo salah satu pengukuran prestasi kerja pegawai yang dinilai untuk dipromosikan yakni melalui pengalaman pegawai bekerja.

Dampak positifnya adalah adanya penghargaan dan pengakuan bahwa pengalaman merupa guru yang berharga. Dengan pengalaman, pegawai akan dapat mengembangkan kemampuannya sehingga pegawai tetap bersemangat untuk berkerja dan meraih prestasi di Dishubkominfo.

Dampak negatifnya adalah bila pegawai yang hanya dinilai dari sisi pengalamannya akan tetapi kemampuan dalam bekerja sangat terbatas maka akan berdampak buruk terhadap pekerjaannya dan bisa menimbulkan kecemburuan dengan pegawai lainnya, untuk itu prestasi

kerja tidak hanya diukur dari indicator pengalaman saja, tetapi harus didukung oleh indikator lainnya juga.

b. Pelatihan

Adanya pelatihan tambahan di dishubkominfo merupakan pelatihan yang diberikan kepada pegawai dibedakan sesuai dengan bidang pegawai masing-masing misalnya, pelatihan yang bersifat komunikasi maka akan diikuti oleh pegawai yang sesuai dengan bidang komunikasi dan informatika, dan pelatihan mengenai sarpras perhubungan maka akan diikuti oleh pegawai di bidang tersebut kecuali pelatihan umum yang boleh diikuti oleh seluruh pegawai Dishubkominfo.

2) Kemampuan Konseptual

a. Pemahaman Tugas

Pegawai di Dishubkominfo pada saat ini tingkat pemahaman tugasnya sudah cukup baik dilihat dari pegawai dalam melayani masyarakat akan kebutuhan informasi yang dilayani dengan sangat cepat dan baik.

b. Tugas dan fungsi

Dinas perhubungan komunikasi dan informatika DIY telah disusun menyesuaikan kebutuhan masyarakat Yogyakarta dalam bidang perhubungan seperti transportasi, dalam bidang komunikasi dan informatika adalah akses informasi. Realita yang terjadi di Yogyakarta adalah masih adanya kemacetan yang terjadi, dan itu sesuai dengan fungsi Dishubkominfo DIY poin 4 mengenai pengelolaan manajemen lalu lintas dan rekayasa lalu lintas serta keselamatan lalu lintas darat dalam mengatasi kemacetan yang disebabkan oleh pertumbuhan pengguna kendaraan pribadi yang semakin bertambah tanpa diikuti penambahan jalan.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan sesuatu hal yang wajib dipikul oleh seseorang ketika seseorang terikat dengan satu hal yang mewajibkannya untuk melakukan hal-hal yang telah ditetapkan misalnya, seorang pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika wajib menjalankan tugasnya untuk melayani masyarakat untuk memenuhi kebutuhan informasi dan pelayanan di bidang transportasi.

3) Kemampuan Hubungan Interpersonal

a. Kerjasama

Kerjasama di Dishubkominfo sangat jelas terlihat setelah adanya penggabungan Badan Informasi Daerah dengan Dinas Perhubungan, sehingga para pegawai juga harus saling berkerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun demikian beberapa diantara pegawai kurang bisa berkerjasama dengan yang lain karena faktor karakter pribadi yang individualis.

b. Motivasi

Motivasi pegawai di Dishubkominfo biasanya ditanamkan ketika ada pertemuan antar kepala dengan staff dibawahnya baik berupa rapat maupun silaturahmi antar pegawai Dishubkominfo maupun penghargaan yang berupa tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

c. Negosiasi

Negosiasi merupakan suatu proses saat dua pihak mencapai perjanjian yang dapat memenuhi kepuasan semua pihak yang berkepentingan dengan elemen-elemen kerjasama dan kompetisi.

Termasuk di dalamnya, tindakan yang dilakukan ketika berkomunikasi, kerjasama atau memengaruhi orang lain dengan tujuan tertentu.

2. PROMOSI

1. Kejujuran

Tingkat kejujuran pegawai di Dishubkominfo belum sepenuhnya dilakukan oleh pegawai di Dishubkominfo sesuai dengan pernyataan ibu Meni Karyawati selaku ka. Subbag Umum yang mengeluh dengan banyaknya pegawai yang tidak jujur dalam bekerja, misalnya ketika jam kerja ada beberapa pegawai Dishubkominfo yang melakukan tanda tangan yang saat ini di Dishubkominfo menggunakan *finger print*, tetapi pada kenyataannya itu belum efektif masih banyak pegawai yang setelah melakukan absen di alat *finger print* kemudian pergi tanpa ada ditempat kerja sedangkan keterangannya hadir.

2. Disiplin

Tingkat kedisiplinan pegawai di Dishubkominfo menjadi lebih baik dari pada tahun-tahun sebelumnya karena dinilai dari meningkatnya jumlah pegawai yang mendapat reward atas kedisiplinan dan lembur kerja yang disebut tambahan penghasilan pegawai (TPP), juga dinilai dari berkurangnya pegawai yang mendapat punishment.

3. Kerjasama

Kerjasama yang dilakukan oleh pegawai dishubkominfo sekarang ini belum maksimal karena sejak tahun 2009 sampai sekarang 2014 pegawai Badan Informasi Daerah yang digabung dengan Dinas Perhubungan belum bisa berkolaborasi walaupun hasil kerja pada saat ini sudah baik itu dikarenakan walaupun masih adanya beda pemahaman tapi dengan adanya kerjasama maka terciptalah hasil yang lebih baik meskipun belum optimal.

4. Kecakapan

Kecakapan yang dimiliki oleh pegawai di Dishubkominfo merupakan kecakapan dalam manajemen perhubungan baik transportasi darat maupun laut dan didukung dengan kecakapan mengelola informasi untuk diberikan kepada masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta pada umumnya.

Pegawai Dishubkominfo mampu menyelesaikan tugas-tugas pada jabatannya masing-masing dengan hasil kerja yang cakup. Kecakapan tersebut bisa kita lihat dari hasil pegawai Dishubkominfo yang sukses dalam mengelola portal Pemda DIY.

5. Loyalitas

Loyalitas atau kesetiaan sebenarnya tidak hanya berarti cukup lama dalam penelitian ini di Dishubkominfo, misalnya sekian pegawai yang sangat bagus berkerja sampai puluh tahun. Sikap loyal adalah ketika pegawai mampu menjaga nama baik Dishubkominfo.

6. Komunikasi

Komunikasi sangat dibutuhkan untuk menyampaikan informasi kepada pihak lainnya. Sikap komunikatif juga sangat perlu dimiliki oleh seorang pegawai apalagi pegawai di Dishubkominfo. Karena salah satu tugas dan fungsi Dishubkominfo adalah menyampaikan informasi kepada publik yang bisa diakses melalui website atau pun di plaza informasi yang masih dibawah naungan Dishubkominfo.

7. Pendidikan

Berdasarkan perbandingan tahun 2012 dengan tahun 2013 tingkat pendidikan pegawai di Dishubkominfo mengalami kemajuan yang sangat bagus dilihat dari peningkatan pegawai yang telah menempuh pendidikan S2 dari 21 pegawai pada tahun 2012 menjadi 73 pegawai pada tahun 2013.

Salah satu faktor penunjang seorang pegawai di Dishubkominfo untuk dipromosikan adalah melalui pendidikan yang ditempuh oleh para

pegawai, akan tetapi pendidikan bukan hal utama untuk seorang pegawai di Dishubkominfo dipromosikan, jadi harus di dukung dengan pengalaman kerja dan masa kerja pegawai di Dishubkominfo.

Faktor-Faktor Lainnya yang Mendukung Promosi Jabatan

1. Ketersediaan Sumber Daya Manusia

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan ketersediaan sumber daya manusia adalah adanya para pegawai di Dishubkominfo untuk kemudian dipromosikan jika tidak ada maka diambil dari unit atau dinas lainnya yang fungsi dan tugas sama. Dari segi jumlah pegawai pada tahun 2013 mengalami penurunan dari pada tahun 2012, karena pada tahun 2012 jumlah pegawai di Dishubkominfo mencapai 287 dan pada tahun 2013 menjadi 279, padahal realitanya yang terjadi pada Dishubkominfo kekurangan SDM dalam pelaksanaan tugas-tugas yang semakin tahun meningkat.

2. Adanya Formasi Atau Jabatan yang Kosong

Untuk menduduki suatu jabatan maka jabatan yang akan ditempati harus sudah kosong karena tidak memungkinkan jabatan structural seperti pimpinan atau kepala diisi oleh dua orang atau lebih.

3. Adanya seleksi Terbuka

Pengisian jabatan pimpinan tinggi dalam struktur PNS berdasarkan pada UU ASN yang telah resmi adalah dengan menggunakan jalur seleksi terbuka. Hal ini berlaku pada pengisian jabatan pimpinan tinggi utama dan madya pada kementerian, kesekretariatan lembaga negara, lembaga nonstruktural dan Instansi Daerah dilakukan secara terbuka dan kompetitif di kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) itu sendiri.

4. Dukungan dari Pimpinan

Pemimpin sangat berpengaruh dalam segala hal, karena pemimpin mempunyai wewenang atau otoritas tinggi dalam hal mengambil keputusan, begitu pula dalam proses promosi jabatan dukungan dari pimpinan juga sangat berpengaruh dalam meremendasikan nama-nama yang akan dipromosikan.

Dukungan dari pimpinan sangat diperlukan bagi seseorang pegawai di Dishubkominfo dalam proses pengajuan pegawai yang akan di promosikan yang akan memilih adalah pimpinan, mulai pimpinan bagian kemudian diajukan kepada kepada dinas dengan latar belakang pegawai yang akan diajukan adalah pegawai yang memiliki prestasi kerja.

**Tabel 1 Persentase Indikator Prestasi Dan Promosi Jabatan Pegawai
Dishubkominfo DIY**

NO	PRESTASI		PROMOSI JABATAN	
	INDIKATOR	HASIL (%)	INDIKATOR	HASIL (%)
1.	Pengalaman	78,5%	Disiplin	77,7%
2.	Pendidikan	79%	Kecakapan	75%
3.	Tanggung jawab	78,5%	Loyalitas	78,5%
4.			Kejujuran	78%
5.			Kerjasama	78,5%

Dari tabel di atas diketahui bahwa indikator-indikator prestasi yang bisa diukur dari pegawai Dishubkominfo adalah indikator pengalaman dengan nilai 78,5%, dari indikator pendidikan pegawai memperoleh nilai 79%, dan dari indikator Tanggung jawab pegawai memperoleh nilai 78,5%.

Indikator-indikator promosi yang dapat diukur dari pegawai Dishubkominfo adalah indikator Disiplin memperoleh nilai 77,7%, dari indikator Kecakapan pegawai memperoleh nilai nilai 75%, dari indikator Loyalitas pegawai memperoleh nilai nilai 78,5%, dari indikator kejujuran pegawai memperoleh nilai 78% dan dari indikator kerjasama pegawai memperoleh nilai 78,5%.

**Tabel 2 Peringkat Indikator Prestasi Dan Promosi Jabatan Pegawai
Dishubkominfo DIY**

NO	PRESTASI	PROMOSI
1.	Pendidikan	Loyalitas
2.	Pengalaman	Kerjasama
3.	Tanggung Jawab	Kejujuran
4.		Disiplin
5.		Kecakapan

Berdasarkan tabel 3.19 dan tabel 3.20 dapat diketahui indikator dari prestasi kerja yang paling tinggi adalah indikator pendidikan dengan persentase 79%, indikator promosi yang paling berpengaruh adalah indikator Loyalitas dengan persentase 78,5%.

D. Kesimpulan

1. Setelah adanya penggabungan antara Badan Informatika Daerah dengan Dinas Perhubungan, proses promosi jabatan pegawai di Dishubkominfo tetap berlangsung sebagaimana layaknya di dinas-dinas lainnya.
2. Dalam proses promosi jabatan pegawai di Dishubkominfo, prestasi kerja pegawai sangat mendukung dilihat dari pegawai-pegawai yang prestasi kerjanya sangat baik telah dipromosikan di Dishubkominfo. Dan dilihat juga dari salah satu prestasi yang dicapai oleh Dishubkominfo yang memperoleh rekor MURI e-ticketing Trans jogja.
3. Faktor yang paling mempengaruhi pegawai Dishubkominfo untuk promosi jabatan berdasarkan indikator prestasi kerja pegawai adalah melalui pendidikan yang telah ditempuh pegawai. Karena tingkat pendidikan pegawai juga bisa menunjukkan prestasi yang diraih pegawai di bidang kecerdasan dan keilmuan.
4. Proses penilaian prestasi kerja pegawai di Dishubkominfo pada tahun 2013 menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai (DP3).

Penggunaan DP3 dalam proses penilaian prestasi kerja pegawai di Dishubkominfo terakhir digunakan sampai 2013, karena dinilai kurang obyektif.

5. Pada 2014 penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil di DIY akan diganti dari DP3 menjadi Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil (SKP). Dikarenakan dengan menggunakan SKP lebih kepada mengukur hasil atau produktivitas pegawai, sedangkan DP3 lebih kepada mengukur perilaku pegawai saja.
6. Faktor-faktor tambahan lainnya yang juga berpengaruh dalam mendukung promosi jabatan pegawai di Dishubkominfo adalah dukungan dari pimpinan, baik pimpinan bagian, pimpinan dinas, ataupun pimpinan Daerah.
7. Pada tahun 2013 sampai dengan awal 2014 promosi jabatan pegawai di Dishubkominfo hanya dilakukan satu kali dikarenakan hanya satu lowongan saja yang kosong yakni lowongan kepala Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika.
8. Dalam Pelaksanaan Promosi Jabatan Pegawai Negeri Sipil di Dishubkominfo, pemenuhan syarat-syarat promosi secara umum telah dilaksanakan baik. Akan tetapi terkadang jabatan lowong yang diisi tidak sesuai dengan disiplin ilmu pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian : Sumber Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Wahyudi, Bambang. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Sulita.

Cardoso, Fautino Games.1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI OFFSET Yogyakarta.

Moekijat. 1999. *Manajemen sumber daya manusia: manajemen kepegawaian*. Bandung: Mandar Maju.

Nazir, Mohammad. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Notoatjmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: RINEKA CIPTA.

Purwono, Joko, Sri Sugyaningsih, dan Herwenita. 2008. Analisis Hubungan Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan Struktural Pada Sekretariat Jenderal Departemen Pertanian. *Jurnal Neo-Bis*. Volume 2. Nomor 2.

Rivai, Veitzhal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari*

Internet

- Anonim. 2012.<http://chandrabayuu.blogspot.com/2012/12/promosi-jabatan-pengertian-dan-tujuan.html> diakses pada tanggal 28/11/2013
- Anonim. 2006. <http://jbptunikompp-gdl-s1-2006-sucihanday-2978-bab-i> (1) diakses tanggal 28/11/2013
- Anonim. 2010.<http://tutorialkuliah.blogspot.com/2010/01/pengertian-kinerja-pegawai.html> diakses pada tanggal 01/12/2013
- Anonim. 2008.<http://priyonodr.com/index.php/arsip-tugasmahasiswa/metode-penelitian/penelitian-kualitatif/162-pengaruh-promosi-jabatan-terhadap-prestasi-kerja-karyawan-di-pt-emdeki-utama.html> pada tanggal 28/11/2013
- Anonim 2013. <http://20Kinerja/Sumber/20Daya/20Manusia.htm> diakses pada tanggal: 11/12/2013

Peraturan Perundangan

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.