

## PROMOSI PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM JABATAN STRUKTURAL DI BIRO HUMAS DAN PROTOKOL KANTOR GUBERNUR KALIMANTAN BARAT

**Tri Yunanda Setiadi**

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Tanjungpura Pontianak

e-mail: [tri.yunanda89@gmail.com](mailto:tri.yunanda89@gmail.com)

### Abstrak

Artikel ini dilatarbelakangi permasalahan tentang pemahaman mengenai persyaratan dan mekanisme promosi pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural di Biro Humas dan Protokol Kantor Gubernur Kalimantan Barat. Perumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimana mekanisme promosi pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural di Biro Humas dan Protokol Kantor Gubernur Kalimantan Barat”. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan proses pelaksanaan promosi pegawai negeri sipil yang meliputi tahap penjurangan, seleksi awal, uji kompetensi, seleksi akhir dan pengambilan keputusan. Metode penelitian disini penulis menggunakan jenis penelitian deskriptif dan teknik pengumpulan datayang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik observasi, wawancara, dokumentasi, sedangkan teknik analisa datanya penulis menggunakan teknik kualitatif deskriptif dimana data yang telah terkumpul diolah dan dianalisis secara kualitatif.

Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa proses pelaksanaan mekanisme promosi pegawai negeri sipil di Biro Humas dan Protokol Kantor Gubernur Kalimantan Barat dapat disimpulkan bahwa;pada dasarnya pelaksanaan mekanisme promosi pegawai negeri sipil di Biro Humas dan Protokol Kantor Gubernur Kalimantan Barat sudah dilakukan melalui beberapa tahapan seperti tahap penjurangan, seleksi awal, uji kompetensi, seleksi akhir dan pengambilan keputusan. Akan tetapi mekanisme yang dilakukan belum berjalan dengan maksimal, hal ini dikarenakan pada tahap pengambilan keputusan ditemukan adanya kecendrungan yang bersifat politik. Pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan struktural didasari karena adanya akses politik dan kedekatan khusus dengan pimpinan, bukan karena memiliki kompetensi dalam jabatan.

**Kata kunci:** Promosi, Pegawai, Negeri Sipil.

### Abstract

This article is backgrounded about set of problems the requirements and the mechanism of promoting government staff for structural position in the bureau of protocol and public relation in West Kalimantan provincial office. The problem of this study is about the procedural process of assigning staff for structural job in the bureau of protocol and public relation in West Kalimantan provincial office. This is a descriptive study aiming to investigate and explain the procedure comprises recruitment, pre-selection, competency test, final selection and decision making. Observation, interview and documentation were used to collect the data which were then analysed qualitatively.

The preliminary result of this reserch shows that the implementation process of promoting structural position has undergone all of the procedures. However, the implementation of the process is far from ideal. It occurs due to political interest. Top level managers appoint staff for the structural position are based on the similar political interest and individual relationship not on their competence.

**Key words:** Promotion, Government staff.

## PENDAHULUAN

Secara mendasar, bidang kehumasan dan keprotokolan mempunyai peran yang sangat penting bagi suatu pemerintahan. Hal ini dikarenakan baik atau buruknya suatu organisasi atau instansi pemerintahan terletak pada pencitraan yang tercermin dari organisasi atau instansi itu sendiri, disinilah peran humas dan protokol diperlukan untuk memperlihatkan citra positif pemerintah terhadap masyarakat.

Peran humas dan protokol dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai negeri sipil sebagai aparatur Negara dalam pemerintahan. Dalam hal ini pegawai selaku aparatur Negara merupakan pelaksana dan pengendali yang selalu aktif dan berada dijalur terdepan untuk mewujudkan tujuan pemerintah.

Berkaitan dengan hal tersebut, maka untuk mendukung kinerja pemerintah agar dapat berjalan dengan baik dan profesional diperlukan adanya promosi pegawai negeri sipil yang sesuai dengan persyaratan serta mekanisme yang ditetapkan oleh pemerintah dalam peraturan pemerintah. Mengingat pegawai sebagai aparatur Negara memiliki peran aktif dalam mendukung majunya kinerja suatu pemerintahan. Selain berdasarkan peraturan dan mekanisme yang ada, promosi pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural haruslah berlandaskan atau berpedoman pada prinsip "*the right man on the right place*" atau dengan kata lain menempatkan pegawai pada posisi yang tepat. Apabila prinsip ini diabaikan, maka akan terjadi promosi yang tidak sesuai yang akan berdampak pada terganggunya kinerja dalam organisasi atau instansi pemerintah itu sendiri.

Berbicara mengenai promosi pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural, tidak akan terlepas dari peraturan yang mengatur kesemuanya mengenai persyaratan maupun mekanisme dalam promosi. Kesemuanya ini tentunya harus di atur dan dikelola dengan baik dan benar, apabila organisasi atau instansi pemerintahan tersebut ingin mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Berkaitan dengan hal tersebut, maka pemerintah mengeluarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.

Sesuai dengan kajian dan lokasi pada penelitian ini yaitu di Biro Humas dan Protokol Kantor Gubernur Kalimantan Barat maka pada sisi pelaksanaannya, kebijakan promosi pegawai negeri

sipil ini diawali dengan tahapan mekanisme yang ada. Dari hasil observasi peneliti, mekanisme promosi pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural ini ternyata terhambat oleh mekanisme yang tidak berjalan dengan sebagaimana mestinya. Hal ini dikarenakan pada tahap pengambilan keputusan ditemukan adanya kecenderungan yang bersifat politik. pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan struktural didasari karena adanya akses politik dan kedekatan khusus dengan pimpinan, bukan karena memiliki kompetensi dalam jabatan. Padahal, sudah jelas hal itu diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2002.

Perumusan masalah disajikan dengan maksud memperjelas sasaran penelitian. Bertitik tolak dari keseluruhan uraian latar belakang masalah dan pembatasan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan, yaitu "Bagaimana mekanisme promosi pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural di Biro Humas dan Protokol Kantor Gubernur Kalimantan Barat?".

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

- Mendeskripsikan tahap penjurangan pada pelaksanaan promosi pegawai negeri sipil di Biro Humas dan Protokol Kantor Gubernur Kalimantan Barat.
- Mendeskripsikan seleksi awal pada pelaksanaan promosi pegawai negeri sipil di Biro Humas dan Protokol Kantor Gubernur Kalimantan Barat.
- Mendeskripsikan pelaksanaan uji kompetensi dalam promosi pegawai negeri sipil di Biro Humas dan Protokol Kantor Gubernur Kalimantan Barat.
- Mendeskripsikan seleksi akhir pada pelaksanaan promosi pegawai negeri sipil di Biro Humas dan Protokol Kantor Gubernur Kalimantan Barat.
- Mendeskripsikan pengambilan/penetapan keputusan yang dilakukan pejabat Pembina kepegawaian dalam pelaksanaan promosi pegawai negeri sipil di Biro Humas dan Protokol Kantor Gubernur Kalimantan Barat.

## KAJIAN TEORI

Pembangunan daerah dapat berhasil apabila didalamnya terdapat suatu pemerintahan daerah yang kuat dan stabil serta didukung oleh aparatur Negara yang baik dan bertanggungjawab. Manusia atau adanya orang-orang merupakan salah satu syarat terciptanya suatu organisasi. Salah satu

upaya agar orang-orang yang ada dalam organisasi dapat memanfaatkan sarana yang ada adalah dengan memanfaatkan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tujuan organisasi.

Suatu organisasi atau instansi pemerintahan diperlukan adanya suatu manajemen untuk mengelola orang-orang atau pegawai didalamnya. Menurut The Liang Gie (1992:21) manajemen ialah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengontrolan *human and natural resources*. Dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah, fungsi mendapatkan pegawai negeri sipil yang akan promosi diserahkan kepada bagian personalia dalam hal ini Badan Kepegawaian Daerah. Sebelum mengadakan promosi pegawai negeri sipil pada jabatan struktural, harus diadakan seleksi terlebih dahulu yakni menentukan jenis atau kualitas pegawai yang diperlukan dalam suatu jabatan tertentu. Hal seperti ini sebagai langkah untuk menghindari agar jangan terjadi salah penempatan dalam suatu jabatan dan apabila terjadi maka akan melanggar prinsip penempatan yakni prinsip "*the right man on the right place*".

Pada organisasi atau instansi pemerintahan, penempatan pegawai negeri sipil merupakan suatu hal yang sangat penting. Oleh karena itu penempatan pegawai negeri sipil yang tepat merupakan salah satu faktor pendukung keberhasilan suatu kinerja dalam pemerintahan. Dalam penempatan pegawai negeri sipil, promosi jabatan merupakan hal yang sangat penting bagi kelangsungan karir seorang pegawai. Dengan adanya promosi jabatan, seorang pegawai akan memiliki jenjang karir yang jelas dalam bidang pekerjaannya. Selain itu dengan adanya promosi jabatan, pegawai akan termotivasi dalam menjalankan tugasnya sehari-hari dengan diberikannya penghargaan atas keberhasilan menjalankan tugasnya.

Menurut Thoha (2007:33) mendefinisikan promosi merupakan *reward* yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi untuk memangku tanggungjawab yang lebih besar, berupa kenaikan pangkat atau jabatan.

Seperti yang diungkapkan Moenir (Tohardi, 2002:382) bahwa ada beberapa alasan mengapa promosi harus diprogramkan secara baik oleh organisasi, antara lain :

1. Promosi adalah jenjang kenaikan pegawai yang dapat menimbulkan kepuasan pribadi dan kebanggaan. Disamping itu ada harapan perbaikan dalam penghasilan.

2. Promosi menimbulkan pengalaman dan pengetahuan baru bagi pegawai dan itu akan merupakan daya dorong bagi pegawai lain.
3. Promosi dapat mengurangi angka permintaan berhenti pegawai karena pegawai mempunyai harapan positif di tempat kerja itu.
4. Promosi dapat membangkitkan semangat kerja pada pegawai dalam organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang mereka juga berkepentingan.
5. Adanya kesempatan promosi membangkitkan kemauan untuk maju pada pegawai itu sendiri dan juga menimbulkan kesungguhan dalam mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi.
6. Kesempatan promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai dalam organisasi karena timbulnya lowongan berantai.

Menurut Nitisemito (Tohardi, 2002:383) menjelaskan terdapat syarat-syarat atau kriteria yang diperlukan dalam melakukan promosi, antara lain sebagai berikut :

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

Lebih lanjut, persyaratan atau kriteria dalam promosi pegawai negeri sipil di atur secara jelas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002. Dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa dalam promosi seorang pegawai negeri sipil harus memenuhi persyaratan atau kriteria antara lain sebagai berikut :

1. Berstatus pegawai negeri sipil.
2. Serendah-rendahnya memiliki pangkat satu tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan.
3. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang ditentukan.
4. Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam dua tahun terakhir.
5. Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan.
6. Sehat jasmani dan rohani.

Disamping persyaratan yang harus dipenuhi di atas, Badan Kepegawaian Daerah juga memperhatikan beberapa faktor yang harus dimiliki seorang pegawai, antara lain :

1. Senioritas dalam kepangkatan.
2. Usia.
3. Pendidikan dan pelatihan (Diklat) jabatan.

#### 4. Pengalaman.

Mekanisme Baperjakat dalam hal promosi bagi pegawai yang akan menduduki jabatan struktural, pada awalnya Baperjakat provinsi mengirimkan surat kepada seluruh SKPD di lingkungan Kantor Gubernur Kalimantan Barat agar mengirimkan data-data pegawai untuk dipromosikan. Untuk mendapatkan calon-calon pimpinan yang profesional hendaknya perlu dilakukan suatu mekanisme promosi yang berbasis kompetensi yang dilakukan secara objektif dan sesuai kebutuhan organisasi. Mekanisme yang dilakukan melalui beberapa tahapan yaitu tahap penjarangan, seleksi awal, uji kompetensi, seleksi akhir, pengambilan keputusan dan pelantikan.

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2006:11). Adapun teknik yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

##### 1. Observasi

Teknik observasi adalah suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan langsung melalui gejala-gejala dari objek penelitian.

##### 2. Wawancara

Pedoman wawancara adalah suatu percakapan dialog dengan pihak yang dapat menginformasikan data (informan) yang diperlukan sesuai dengan objek penelitian.

##### 3. Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian ini yaitu peneliti berusaha memperoleh data / informasi-informasi yang diperlukan dengan cara mengumpulkan dokumen-dokumen, buku literature serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan fokus penelitian.

Sumber penelitian adalah orang yang memberikan informasi, data-data atau keterangan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh seseorang yang memerlukan informasi tersebut, disini penulis menentukan sumber penelitian dan informan antara lain :

1. Kepala Biro Humas dan Protokol Kantor Gubernur Kalimantan Barat.
2. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat.
3. Staf Biro Humas dan Protokol Kantor Gubernur Kalimantan Barat.
4. Staf Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Barat.

Lokasi yang diambil dalam penelitian ini adalah Kantor Gubernur Kalimantan Barat.

## PEMBAHASAN

Dalam rangka mendukung lancarnya kinerja pemerintahan daerah khususnya di bidang kehumasan dan keprotokalan, sebagaimana yang dimaksud pada Peraturan Gubernur Nomor 49 Tahun 2010 pasal 245 Biro Humas dan Protokol mempunyai tugas merumuskan kebijakan daerah dan mengkoordinasikan dibidang kehumasan dan protokol.

Untuk melaksanakan tugasnya, Biro Humas dan Protokol mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Menyusun program kerja di bidang kehumasan dan protokol.
2. Merumuskan dan mengkoordinasikan kebijakan pemerintah daerah di bidang kehumasan, dokumentasi, publikasi, keprotokolan dan perjalanan.
3. Menyelenggarakan kegiatan urusan pemerintah provinsi dibidang kehumasan, dokumentasi, publikasi, keprotokolan dan perjalanan.
4. Melaksanakan koordinasi dibidang kehumasan, dokumentasi, publikasi, keprotokolan dan perjalanan.
5. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggaraan tugas pokok dan fungsi dibidang kehumasan, dokumentasi, publikasi, keprotokolan dan perjalanan.
6. Menyelenggarakan monitoring, evaluasi dan pelaporan terhadap pelaksanaan tugas pokok dan fungsi dibidang kehumasan, dokumentasi, publikasi, keprotokolan dan perjalanan.
7. Melaksanakan tugas lainnya dibidang humas dan protokol yang diserahkan oleh Gubernur atau Sekretaris Daerah.

Agar tidak terjadi kesalahan dalam pelaksanaan promosi jabatan pegawai negeri sipil, Negara telah mengatur dan menetapkan persyaratan serta mekanisme yang jelas dalam peraturan pemerintah dan ketentuan yang ditetapkan Badan Kepegawaian Daerah mengenai pelaksanaan promosi pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural. Jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi Negara. Secara umum, sesuai dengan ketentuan pasal 1 angka 6 pasal 17 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, dinyatakan bahwa :

1. Jabatan karier adalah jabatan struktural dan fungsional yang hanya dapat diduduki pegawai

negeri sipil setelah memenuhi syarat yang ditentukan.

2. Pegawai negeri sipil diangkat dalam jabatan dan pangkat tertentu.
3. Pengangkatan pegawai negeri sipil dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat obyektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, rasa atau golongan.

Setiap keputusan dalam pengambilan keputusan mengenai promosi pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural harus dicantumkan nomor dan tanggal pertimbangan Baperjakat, eselon dan besarnya tunjangan jabatan struktural. Asli atau petikan keputusan tersebut disampaikan kepada pegawai negeri sipil yang bersangkutan dengan ketentuan bagi pegawai negeri sipil daerah, tembusan disampaikan kepada :

1. Kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara yang bersangkutan.
2. Kepala Biro/Bagian Keuangan Daerah yang bersangkutan.
3. Pejabat Pembuat Daftar Gaji yang bersangkutan.
4. Pejabat lain yang dipandang perlu.

Pada saat proses pelantikan, pegawai negeri sipil yang dipromosikan dalam jabatan struktural termasuk pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan struktural yang ditingkatkan eselonnya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak penetapan promosi wajib untuk dilantik dan diambil sumpahnya oleh pejabat yang berwenang. Selain itu pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan struktural yang mengalami perubahan nama jabatan atau perubahan fungsi dan tugas jabatan, maka pegawai negeri sipil yang bersangkutan dilantik dan diambil sumpahnya kembali. Selanjutnya tembusan acara sumpah jabatan disampaikan kepada Kepala Badan Kepegawaian Negara/ Kepala Kantor Regional Badan Kepegawaian Negara yang bersangkutan.

Selanjutnya terdapat beberapa mekanisme dalam proses promosi pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural, antara lain :

1. Penjaringan nominator pegawai negeri sipil yang akan dipromosikan dalam jabatan struktural, dilakukan melalui 2 (dua) sumber yaitu database kepegawaian serta usulan dari dinas/ instansi.
2. Nominator yang dicalonkan harus memenuhi persyaratan promosi dalam jabatan struktural.
3. Pelaksanaan seleksi dilakukan berbasis kompetensi dan dilakukan secara objektif, akuntabel dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Seleksi dilakukan melalui tahapan seleksi administrasi dan uji kompetensi.

4. Uji kompetensi melalui tes psikologi diterapkan pada keseluruhan calon pejabat yang akan dipromosikan yang berfungsi disamping menilai kesiapan calon untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi, juga berfungsi sebagai bahan penilaian/ evaluasi seberapa jauh berkembangnya kapasitas yang dimiliki oleh seorang calon pejabat.
5. Aspek kompetensi meliputi aspek pengetahuan/ wawasan, aspek ketarampilan dan aspek sikap/ perilaku.
6. Baperjakat memberikan pertimbangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian berdasarkan hasil seleksi.
7. Untuk calon pejabat struktural eselon II sebelum ditetapkan harus dilakukan konsultasi kepada Gubernur.
8. Pejabat Pembina Kepegawaian menetapkan surat keputusan.
9. Pelaksanaan pelantikan dan pengambilan sumpah.

Keterangan lebih jelas, tahap penjaringan merupakan tahap awal dalam pelaksanaan mekanisme promosi pegawai negeri sipil yang ditandai dengan adanya usulan dari instansi dan dari database kepegawaian mengenai adanya jabatan yang lowong. Tahap berikutnya setelah seleksi awal adalah pemilihan nominasi oleh Baperjakat dari beberapa calon yang dianggap memenuhi persyaratan kepangkatan dan jenjang karir calon pejabat yang bersangkutan. Seleksi awal yang dinilai adalah data riwayat jabatan dan kepangkatan serta pendidikan lainnya yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah. Setelah ditentukan nominasi calon pejabat oleh Baperjakat maka dilakukan uji kompetensi oleh tim uji kompetensi dari Baperjakat maupun dari pihak ketiga, uji kompetensi biasanya berbentuk tes psikologi. Hasil dari uji kompetensi oleh tim uji kompetensi diserahkan kembali kepada Baperjakat yang kemudian menentukan calon pejabat yang memiliki nilai tertinggi untuk kemudian diserahkan kepada Gubernur. Setelah Gubernur menerima keputusan dari Baperjakat maka Gubernur melakukan penetapan keputusan calon pejabat. Setelah ditetapkan oleh Gubernur maka dilakukan pelantikan pejabat oleh Gubernur yang merupakan tahap akhir dari proses mekanisme promosi pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural.

Dari penjelasan mengenai mekanisme pelaksanaan promosi pegawai negeri sipil di atas, dapat diasumsikan bahwa keputusan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi dalam hal ini Gubernur memiliki pengaruh yang sangat besar pada pelaksanaan promosi pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural. Hal ini dikarenakan adanya kecenderungan politik dan tidak menutup kemungkinan dari beberapa calon pegawai negeri

sipil yang akan diangkat dalam jabatan struktural di Biro Humas dan Protokol Kantor Gubernur Kalimantan Barat memiliki kedekatan dengan Pejabat Pembina Kepegawaian Daerah Provinsi.

Berdasarkan uraian serta hasil dari wawancara diatas, bahwa pada dasarnya prosedur atau mekanisme yang dirancang dan dibuat berdasarkan peraturan pemerintah lewat Badan kepegawaian Daerah Provinsi sudah sangat baik, sehingga apabila hal tersebut diikuti dan dilaksanakan dengan benar maka akan melahirkan calon-calon pejabat yang dapat bekerja dengan maksimal dan profesional yang menjadikan kinerja pemerintahan secara keseluruhan menjadi lebih efektif dan efisien. Akan tetapi sebaliknya, apabila pada proses promosi pegawai negeri sipil terdapat kecenderungan yang berbau politik serta adanya praktek kolusi dan nepotisme maka yang akan terjadi adalah degradasi atau penurunan kinerja pemerintahan yang diakibatkan tidak maksimalnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

## PENUTUP

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis di Kantor Gubernur Kalimantan Barat, mengenai mekanisme promosi pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural di Biro Humas dan Protokol, pelaksanaan menyangkut mekanisme promosi pegawai negeri sipil di Biro Humas dan Protokol dilaksanakan dengan didasari oleh Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002 serta mekanisme yang ada seperti tahap penjurangan, seleksi awal, uji kompetensi, seleksi akhir dan pengambilan atau penetapan keputusan. Akan tetapi pada kenyataannya pelaksanaan promosi pegawai negeri sipil di Biro Humas dan Protokol Kantor Gubernur Kalimantan Barat belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan mekanisme yang ada.

Pelaksanaan promosi pegawai negeri sipil masih memerlukan suatu upaya konkrit dan terarah terutama dalam hal penerapan mekanisme dari promosi pegawai negeri sipil itu sendiri, seperti misalnya dalam tahap penjurangan sangat jarang dilaksanakan, mengingat promosi yang dilaksanakan bersifat *Top Down* (ditentukan oleh pimpinan) dengan hanya menerbitkan Surat Keputusan Pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural dan pada tahap pengambilan keputusan selalu ditemukan adanya kecenderungan yang bersifat politik, pegawai negeri sipil yang menduduki jabatan didasari karena adanya akses politik serta kedekatan khusus dengan pimpinan bukan karena memiliki kompetensi dalam jabatan.

Mengingat promosi pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural dalam suatu pemerintahan

merupakan hal yang sangat penting karena berkaitan dengan kinerja suatu pemerintahan secara keseluruhan, maka sudah semestinya pelaksanaan promosi pegawai negeri sipil dilaksanakan dengan benar-benar memperhatikan peraturan pemerintah serta mekanisme yang ada. Bagaimanapun juga promosi pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja, menciptakan keseimbangan antara pegawai dengan jabatannya, untuk menambah pengetahuan pegawai serta mengurangi tingkat kejenuhan. Jika hal ini dapat terpenuhi, maka akan berdampak pada majunya kinerja pemerintahan seperti kinerja pegawai menjadi lebih efektif dan efisien, prestasi kerja pegawai menjadi lebih baik dan dapat menjalankan prinsip profesionalisme.

## DAFTAR PUSTAKA

- Manullang. 2004. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : Gadja Mada University Press.
- Patilima, Hamid. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Thoah, Miftah. 2007. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*. Jakarta : Kencana.
- The Liang Gie. 1992. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta : Liberty.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pontianak : Mandar Maju.

## Peraturan-peraturan:

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2002 Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
 UNIVERSITAS TANJUNGPURA  
 FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
 PENGELOLA JURNAL MAHASISWA  
 Jalan A. Yani Pontianak, Kotak Pos 78124  
 Homepage: [www.jurnal.unsida.ac.id](http://www.jurnal.unsida.ac.id)  
 Email: [info@jurnal.unsida.ac.id](mailto:info@jurnal.unsida.ac.id)

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI  
 KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : TRI YUNANDA SETIADI  
 NIM / Periode lulus : E01107104 / 2013  
 Fakultas/Jurusan : FISIP/ILMU ADMINISTRASI  
 E-mail address/HP : tri.yunanda99@gmail.com

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa PUBLIKA \*) pada Program Studi IAAM Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul \*\*):

PROMOSI PEKAWAI NEGERI SIPIL DALAM JABATAN STRUKTURAL  
 DI BIRO HUMAS DAN PROTOKOL KANTOR GUBERNUR KALIMANTAN  
 BALAT

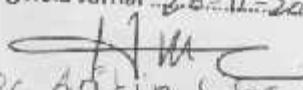
beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain):

- secara *fulltext*
- content* artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui  
 Pengelola Jurnal 26.11.2013  
  
 Dr. Arifin S. Sos. M. AB.  
 NIP. 197105021997021002

Dibuat di : PONTIANAK  
 Pada tanggal:

  
 (TRI YUNANDA SETIADI)  
 nama terang dan tanda tangan mhs

*catatan:*  
 \*tulis nama jurnal sesuai prodi masing-masing

setelah mendapat persetujuan dari Pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author).