

**IMPLEMENTASI PROMOSI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
DI BADAN PERENCANAAN PENGEMBANGAN, PENELITIAN
DAN PEMBANGUNAN DAERAH
KABUPATEN POSO**



SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat ujian untuk memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sintuwu Maroso**

Oleh

MEIDY FARADILA
NPM : 91911405171032

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SINTUWU MAROSO POSO
2023**

ABSTRAK

MEIDY FARADILA. 2023. “*Implementasi Promosi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Perencanaan Pengembangan, Penelitian dan Pembangunan Daerah Kabupaten Poso*”. Dibimbing oleh AY. Walenta dan Fitria Y. Alim.

Kata Kunci: *Promosi ASN*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi promosi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Perencanaan Pengembangan, Penelitian dan Pembangunan Daerah Kabupaten Poso dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Informan dalam penelitian ini adalah sebanyak 10 orang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dan teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara, dokumentasi dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kejujuran sudah berjalan transparan dan terbuka dalam pelaksanaan promosi aparatur sipil negara. Loyalitas dalam pelaksanaan promosi menjadi pertimbangan bahwa moral kerja pegawai dapat ditingkatkan berbeda dengan pegawai dari luar cenderung menurun apabila masuk ke tingkat permulaan. Tingkat pendidikan sudah menjadi pertimbangan dan syarat dalam pelaksanaan promosi. Namun pelaksanaan promosi pegawai pada posisi tertentu kurang sesuai dengan pendidikan normalnya. Pengalaman kerja menjadi pertimbangan karena semakin banyak pengalaman kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai tersebut. Prestasi kerja pegawai sudah sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditetapkan. Faktor yang mempengaruhi promosi Aparatur Sipil Negara di Badan Perencanaan Pengembangan yaitu intensitas pembinaan sumber daya manusia (SDM) belum sepenuhnya aparatur mendapatkan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang diadakan serta pola manajemen anggaran masih didasarkan pada peningkatan sarana dan prasarana dan belum mencakup pada pelaksanaan manajemen.



ABSTRACT

MEIDY FARADILA. 2023. "Implementation of Promotion of State Civil Apparatus (ASN) at the Poso Regency Regional Planning, Research and Development Agency." Supervised by AY. Walenta and Fitria Y. Alim.

Keywords: *ASN Promotion*

This research aims to find out the implementation of promotion for State Civil Apparatus (ASN) in the Poso Regency Regional Planning, Research and Development Agency and the factors that influence it. The informants in this research were 10 people. This research uses qualitative descriptive methods and data collection techniques using interview, documentation and observation methods. The results of the research show that honesty has been transparent and open in the implementation of promotions for state civil servants. Loyalty in the implementation of promotions is a consideration that employee work morale can be improved, in contrast to employees from outside which tends to decrease when they enter the initial level. Education level has become a consideration and requirement in implementing promotions. However, the promotion of employees in certain positions is not by their normal education. Work experience is a consideration because more work experience will influence the increase in the employee's performance. The Development Planning Agency, namely the intensity of human resource (HR) development, has not yet fully provided the apparatus with the opportunity to take part in the training held and the budget management pattern is still based on improving facilities and infrastructure and does not yet include management implementation.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN I	ii
HALAMAN PENGESAHAN II	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B Rumusan Masalah.....	5
C Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	5
1. Tujuan Penelitian.....	5
2. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN ALUR PIKIR	
A. Kajian Pustaka	7
1. Pengertian Implementasi.....	7
2. Konsep Analisis Jabatan.....	13
3. Konsep Uraian Jabatan.....	19

4. Konsep Promosi.....	21
5. Efek Samping Dalam Pelaksanaan Promosi.....	35
B. Landasan Teoritis dan Kepustakaan yang Relevan.....	36
C. Alur Pikir.....	38
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tipe dan Dasar Penelitian	39
1. Tipe Penelitian.....	39
2. Dasar Penelitian.....	39
B. Definisi Konsep	39
C. Jenis Data.....	41
D. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	41
E. Instrumen Penelitian	43
F. Analisis Data	44
G. Lokasi Penelitian	45
H. Waktu dan Jadwal Penelitian	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	
A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	47
1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	47
2. Struktur Organisasi dan Tata Kerja.....	48
3. Keadaan Pegawai.....	56
4. Keadaan Sarana dan Prasarana.....	58
B. Hasil dan Pembahasan Penelitian	60

1. Pelaksanaan Promosi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Perencanaan Pengembangan, Penelitian dan Pembangunan Daerah Kabupaten Poso.....	60
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Promosi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Perencanaan Pengembangan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappelitbangda).....	76

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	79
B. Saran.....	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 pasal 1 adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Sehingga ASN diharapkan masyarakat memiliki kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan perilakunya dengan penuh kesetiaan dan pengabdianya pada Negara, memiliki moral dan mental yang baik, profesional dalam pekerjaannya, sadar akan tanggung jawabnya sebagai seorang pelayan publik. Namun, kualifikasi sejumlah ASN kurang memadai karena banyak ASN yang bekerja tidak sesuai bidangnya sehingga kinerja ASN tidak berjalan maksimal dalam melayani publik.

Dalam organisasi pemerintah, unsur manusia yang bekerja di dalamnya disebut sebagai pegawai, baik pegawai organik maupun pegawai harian. Bekerja sebagai pegawai merupakan dambaan dari banyak orang. Namun, sering kurang disadari bahwa dalam status sebagai pegawai tersebut melekat tugas dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Pegawai yang demikian akan dapat menunjang terwujudnya amanat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 mengenai wujud pemerintahan yang diinginkan, yaitu :

- 1) Pemerintahan yang mampu mewujudkan persamaan kedudukan antara sesama warga negara dihadapan hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya.
- 2) Pemerintahan yang mampu mewujudkan kehidupan demokrasi dibidang politik, ekonomi, sosial, budaya, pertahanan keamanan dan agama.
- 3) Pemerintahan yang mampu mewujudkan keadilan dan perikemanusiaan.
- 4) Pemerintahan yang mampu memelihara budi pekerti kemanusiaan yang luhur dan memegang teguh cita-cita moral rakyat yang luhur.

Pelaksanaan promosi jabatan di Indonesia selain diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara namun juga dijabarkan melalui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah.

Dalam menunjang promosi jabatan bagi pegawai, pimpinan juga melihat seberapa besar loyalitas kerja pegawai untuk instansi tempat mereka bekerja sehingga loyalitas yang dimiliki pegawai dalam bekerja mampu menjadi acuan untuk mendapatkan promosi jabatan dari instansi. Loyalitas merupakan salah satu syarat promosi jabatan yang ditetapkan instansi atau organisasi, karena pegawai yang memiliki loyalitas tinggi terhadap dapat memberikan hasil kerja baik bagi pencapaian tujuan instansi/organisasi. Promosi adalah keputusan yang paling penting bagi organisasi dan pegawai. Dari sudut pandang

organisasi/instansi, kualitas manajemen masa depan tergantung pada kualitas dan keputusan promosi. Mempromosikan orang-orang terbaik akan memungkinkan organisasi/instansi untuk mempertahankan keunggulan kompetitif melalui orang kompeten yang ahli dalam bidangnya. Dari sudut pandang pegawai, promosi memberikan hadiah berwujud dan tidak berwujud misalnya status, kekuasaan, kompensasi, tanggung jawab pekerjaan yang menantang, dan lain-lain. Oleh karena itu, promosi menjadi sumber kekuatan motivasi dan kepuasan pegawai. (Bagdadli, 2006).

Pelaksanaan promosi jabatan dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi kerja aparatur agar mau bekerja dengan perilaku kerja yang baik sesuai dengan yang dikehendaki oleh instansi guna meningkatkan produktivitas kerja dan menjamin keberhasilan instansi tersebut di dalam mencapai sarannya, dimana harus terdapat keseimbangan antara faktor individu dan faktor organisasi yang menjadi tempat bagi pegawai tersebut bernaung dan bekerja. Apabila kinerja aparatur tinggi, maka dengan sendirinya akan berpengaruh pada kinerja instansi atau organisasi, dengan demikian instansi atau organisasi dapat bersaing dalam dunia kerja yang semakin ketat seperti sekarang ini.

Masalah promosi jabatan tidak lepas dari perhatian seorang pimpinan atau atasan. Seorang pemimpin dapat memberikan penghargaan untuk pelaksanaan kerja yang baik bahkan lebih baik dari sebelumnya dengan kenaikan jabatan, karena dengan adanya promosi jabatan yang diberikan seorang pimpinan atau atasan

berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang, organisasi atau masyarakat dalam mencapai tujuannya.

Pada dasarnya, lembaga atau instansi daerah memiliki peran yang sangat penting dalam proses promosi jabatan struktural aparatur daerah. Peran penting tersebut dihadapkan oleh tantangan lingkungan organisasi baik yang bersifat administratif, teknis maupun politis. Padahal, institusi mempunyai kewajiban untuk mencurahkan perhatian secara intens terhadap pola karir ASN pada jabatan struktural diberbagai lini, terutama memastikan proses pengangkatan aparatur telah sesuai dengan kaidah yang berlaku dan memberi sumbangsih positif bagi peningkatan pelayanan publik.

Berdasarkan hasil pengamatan awal pada Badan Perencanaan Pengembangan, Penelitian dan Pembangunan Daerah Kabupaten Poso, peneliti melihat bahwa masih menimbulkan pertanyaan terkait promosi jabatan yaitu apakah pelaksanaan promosi yang dilaksanakan itu sudah berdasarkan prinsip profesionalisme artinya penempatan aparatur ke dalam jabatan apakah sudah sesuai dengan kompetensi dan latar belakang pendidikan, dan dapat dilihat bahwa sistem belum berjalan secara obyektif serta kuatnya pengaruh pejabat politik dalam penempatan jabatan struktural di Badan Perencanaan Pengembangan, Penelitian dan Pembangunan Daerah Kabupaten Poso. Proses pelaksanaan promosi jabatan juga masih menjadi pertanyaan apakah sudah sesuai nilai transparansi atau tidak yang akan memunculkan penilaian atau prasangka bahwa penentuan pejabat struktural masih dipengaruhi kepentingan-

kepentingan politik atau dalam penentuan jabatan tidak berdasarkan kemampuan atau keahlian, sehingga harapan untuk melahirkan pejabat pemerintah yang profesional sesuai amanah Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 akan sulit terwujud.

Bertolak dari fenomena tersebut di atas, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan mengangkat judul utama: “Implementasi Promosi Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Perencanaan Pengembangan, Penelitian dan Pembangunan Daerah Kabupaten Poso”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut maka peneliti mengemukakan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi promosi aparatur sipil negara (ASN) di Badan Perencanaan Pengembangan, Penelitian dan Pembangunan Daerah Kabupaten Poso?
2. Faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi implementasi promosi aparatur sipil negara (ASN) di Badan Perencanaan Pengembangan, Penelitian dan Pembangunan Daerah Kabupaten Poso?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penulisan ini adalah:

- a. Untuk mengetahui implementasi promosi aparatur sipil negara (ASN) di Badan Perencanaan Pengembangan, Penelitian dan Pembangunan Daerah Kabupaten Poso.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi implementasi promosi aparatur sipil negara (ASN) di Badan Perencanaan Pengembangan, Penelitian dan Pembangunan Daerah Kabupaten Poso.

2. Manfaat Penelitian

Dari pelaksanaan penelitian ini memberikan manfaat yaitu:

a. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada perkembangan ilmu administrasi, terutama teori dan konsep tentang analisis jabatan dan kompetensi manajemen sumber daya manusia. Juga diharapkan dapat menjadi kerangka acuan bagi peneliti dan penulis selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis akan memberikan saran bagi perumusan kebijaksanaan analisis jabatan peningkatan kompetensi dan kinerja sumber daya manusia aparatur di lingkungan instansi pemerintah pada umumnya dan implementasi promosi aparatur sipil negara (ASN) di Badan Perencanaan Pengembangan, Penelitian dan Pembangunan Daerah Kabupaten Poso pada khususnya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Arikunto. 1996. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Bumi Aksara
- Bagdadli. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Harsono. 2002. *Implementasi Kebijakan dan Politik*. Bandung: Mutiara Sumber Widya
- Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Marwansyah dan Mukaram. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Politeknik Bandung Press.
- Moekijat, 1992. *Administrasi Gaji dan Upah*. Bandung: Mandan Maju.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Moleong. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Munthe. 1993. *Manajemen Partisipatif*. Jakarta: Pusat Produktivitas Nasional
- Nitisemito, 1998. *Manajemen Personalia, Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia. Indonesia.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suradinata, 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintah*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Surmayadi, Nyoman. I. 2005. *Efektifitas Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah*. Jakarta: Citra Utama

- Siagian, Sondang. 2002. *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Gunung Agung.
- Sikula. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syaukani, dkk. 2004. *Otonomi Dalam Kesatuan*. Yogyakarta: Yogya Pustaka
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Usman, Sunyoto. 2004. *Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Usman, Nurdin. 2002. *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wahab, Solichin. 2004. *Analisis Kebijakan: Dari Formulasi Ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita
- Widodo, Joko, 2009. *Analisis Kebijakan Publik Konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik*. Malang: Bayumedia Publishing.

B. Dokumen

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2014 tentang Tata Cara Pengisian Jabatan Pimpinan Tinggi Secara Terbuka di Lingkungan Instansi Pemerintah.